



**Sote-henkilöstön riittävyys ja
saatavuus: alatyöryhmien
ensimmäiset alustavat
ajatukset toimenpiteiksi**



Tilannekuva ja ennustetyö (tietopohja)



Tilannekuva ja ennustetyö (tietopohja) – päätyöryhmän 12/2021 ehdotukset

Ehdotus	Lyhyen/keski-pitkän/pitkän aikavälin	Uusi/käynnissä oleva	Aikataulu vuositasolla	Toteutusmuoto (säädös, ohjaus, hanke, selvitys)	Tarve lisärahoitukselle (kyllä/ei)	Vastuutaho	Seuranta
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.	Lyhyt Keskipitkä/ Pitkä	Uusi	2022-2023 2024-	Säädös/asetus Ohjaus Hanke/Selvitys	Kyllä (tieto-aineistot ja selvitykset)	STM/ sidosryhmä	
• 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	
• Tunnistetaan tosiasiallisesti käytettävissä oleva työvoima ja mahdollisten reservien hyödyntäminen.	Lyhyt	Uusi	12/2021-22	Ohjaus Hanke/Selvitys	Kyllä (tieto-aineistot ja selvitykset)	STM/ sidosryhmät	
• 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	
Yhteen sovitaan ja tunnistetaan sote-alan ja muiden toimialojen työvoimatarpeet sekä sote-ammattien keskinäisriippuvuudet.	Lyhyt Keskipitkä/ Pitkä	Uusi	2022-2023 2024-	Ohjaus Hanke/Selvitys	Kyllä (tieto-aineistot ja selvitykset)	STM/ sidosryhmät	

Tilannekuva ja ennustetyö (tietopohja) – alatyöryhmän 4/2022 jatkojalostamat ehdotukset

...AAI...

TEEMA / Nykytilanteessa sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden tietopohjan ja ennusteiden sisältö ja vastuutahot

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Määrällisen kokonaiskuvan muodostaminen nykytilanteessa tietopohjasta ja ennusteista tunnistuen tietopuutteet ja tietojen yhteensovittamisen mahdollisuudet	<ul style="list-style-type: none">Selvityshankkeen pohjalta linjataan tarvittavat jatkotoimenpiteet ja aikataulutus sekä vastuutahot.
Tietojohtamisen näkökulma, tietopohjan yhdenmukaisuus ja käyttötarkoitukset	

TEEMA / Tulevaisuuden kansallinen arviointitoiminnon malli - sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjauksen tueksi

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Arviointitoiminnon malli kokoaa ja analysoi vuosittain tilastoviranomaisten ja muiden toimijoiden tietopohjan, muodostaa ennusteet kehityksestä sekä tuottaa tietokuutioita	<ul style="list-style-type: none">Selvityshankkeen pohjalta linjataan tarvittavat jatkotoimenpiteet ja aikataulutus sekä vastuutahot.
Muodostuu määrällinen kokonaiskuva sote-alan työvoimatilanteesta ja ennusteista ammateittain, alatoimialoittain, sektoreittain ja alueittain sisältäen tiedon tosiasiallisesti käytettävissä olevasta työvoimasta ja mahdollisista reserveistä, ml. tukipalvelut	
Tiedolla johtamisen ja tietopohjan tarpeet tunnistetaan eri toimijatahojen näkökulmasta myös osana palvelutarpeen kehitystä (esim. valtio, hyvinvointialueet, yhteistyöalueet, yliopistosairaalat, kunnat ja muut keskeiset toimijat)	

TEEMA / Nykytilanteesta kohti tulevaisuuden pysyvää kansallista arviointitoimintoa

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Henkilöstön riittävyys ja saatavuus on jatkuva ja painotettu osa tiedolla johtamista hyvinvointialueilla ja kansallisella tasolla	<ul style="list-style-type: none">Laaditaan tiekartta pysyvään arviointimalliin pääsemiseksi huomioiden eri vastuutahot, aikataulutus ja käytettävyys.
Tiedon hajanaisuus ja vaikea saatavuus korjataan niin, että käytössä on yhdenmukainen ja ajantasainen tietopohja tiedolla johtamisen välineeksi	<ul style="list-style-type: none">Selvitystyön pohjalta valitaan ehdotuksista malli tai mallit, jolla nykytilan määrällinen kokonaiskuva sote-alan työvoimatilanteesta ammateittain, alatoimialoittain, sektoreittain ja alueittain tietopohjaa ryhdytään käytännössä toteuttamaan. Työvoimatarpeiden ennusteiden ja palvelutarpeen kasvun osalta selvitetään kokonaiskuva sisällöistä ja vastuutahoista. Selvitetään tietopuutteet.
Arviointitoiminnon tuottaman tietopohjan ja analyysin muodostaminen vakiinnutetaan pysyväksi menettelytavaksi valtioneuvostotasolla	<ul style="list-style-type: none">Valitun nykytilan määrällisen kokonaiskuvan mallin tai mallien kohdalla selvitetään, mitä toimenpiteitä käyttöönotto todellisuudessa vaatii ja miltä tahoilta sekä aikataulutus.

Tilannekuva ja ennustetyö (tietopohja) –

alatyöryhmän 4/2022 uudet ja muiden alatyöryhmien työhön liittyvät ehdotukset



TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Henkilöstökokemuksen ja työhyvinvoinnin seurannan kytkeminen osaksi tietopohjaa

Sairauspoissaoloja ja ylitoita koskevan seurannan kytkeminen osaksi tietopohjaa

Ehdotus

- Mitä kuuluu? -työhyvinvointitutkimus kaikkien hyvinvointialueiden käyttöön /TTL
- Sairaalahenkilöstön hyvinvointi- ja Kunta10 -tutkimusten jatkovalmistelu /TLL
- Julkisten ja yksityisten palvelutuottajien tietopohjan yhtenäisyys
- Hyvinvointialueille yhteinen, säännöllinen kysely tai mittari? Määrällinen ja laadullinen näkökulma kootusti yhdessä kyselyssä?

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Henkilöstön saatavuuden näkökulma: Koulutus- ja osaamistarpeiden ennustaminen palveluiden järjestämisen näkökulmasta hyvinvointi- ja yhteistyöalueilla

Ehdotus

- Hyvinvointialueiden väestölähtöinen koulutuksen ja osaamisen ennakointimalli ja tietopohja sote-henkilöstövoimavarojen saatavuuden turvaamiseksi yhteistyössä koulutusorganisaatioiden kanssa
- Yhteistyön toimintamallin luominen ja yhteisen tietopohjan määrittely kansallisesti

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Henkilöstön riittävyyden näkökulma: Olemassa olevien henkilöstövoimavarojen kohdentaminen optimaalisesti asiakastarpeiden mukaisella tavalla henkilöstön työssä jaksaminen huomioiden hyvinvointi- ja yhteistyöalueilla

Ehdotus

- Tarvittavan yhteisen tietopohjan tunnistaminen ja määrittely kansallisesti sisältäen esim.
 - Asiakasvirrat (asiakas- ja potilasmäärät, käyttöasteet) toiminnoittain, työvuoroittain
 - Henkilöstömitoitukset / palvelutoiminto / työvuoro
 - Kotihoidon, palveluasumisen ja tehostetun palveluasumisen välillinen / välitön työaika
 - Henkilöstön työpanoksista kirjautuneet suoritteet (esim. asiakasmäärä/hlö, hoidetut etäasioinnit/hlö)
 - Henkilöstön poissaolot, sijaisten käyttö, vaihtuvuus, työaikaergonomian toteutuminen
 - Yhteensovitettava henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen

**Osaamisen johtaminen;
koulutusjärjestelmän, TE-
palveluiden, tutkimuksen ja
palvelujärjestelmän
yhteistoiminta**





Osaamisen johtaminen - päätyöryhmän 12/2021 ehdotukset

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	

Osaamisen johtaminen – alatyöryhmän 4/2022 jatkojalostamat ehdotukset



TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Tutkintoa täydentävä koulutus ei muodosta yhtenäistä kokonaisuutta ja toisaalta työpaikoilla tapahtuva koulutus ei ole yhdenmukaisesti tunnistettavissa. Mahdollisuudet oman työn sisältöosaamisen syvälliseen kehittämiseen ei aina toteudu.

Ehdotus

- Tavoite: Yhtenäiset tutkintoa täydentävän koulutuksen valtakunnalliset tavoitesisällöt ja kokonaisuudet, myös koulutuksen tuottaman osaamisen tunnistaminen työelämässä huomioiden mm. koulutuksen tuottamat nimikkeet.
- Luodaan ehdotus valtakunnallisesta mallista
- Arvioidaan tarve säädösmuutoksille ja lisärahoitukselle ja valmistellaan tätä koskevat esitykset.
- Huomioidaan myös 2. asteen erikoitumiskoulutusten kehittäminen

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Työssä oppimisen mahdollistaminen pitovoimatekijänä

Ehdotus

- Työelämän toiminnallisten rakenteiden kehittäminen niin, että työpaikoilla mahdollistetaan oman työn reflektointi ja kehittäminen työn laadun ja vaikuttavuuden parantamiseksi
- Yhteiskehittämisen ja mentoroinnin mallien implementoiminen sosiaali- ja terveydenhuollon työympäristöihin mahdollisesti myös muodostuvien hyvinvointialueiden TKKI-rakenteiden osana.
- Työyhteisöjen tukeminen kulttuurin muutokseen niin, että kehittämisosaamisen vahvistaminen on osana kaikkien työnkuvia.

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Täydennyskoulutus luontevaksi osaksi osaamisen johtamista työntekijän näkökulmasta sekä oman osaamisen kehittämistä työntekijän näkökulmasta

Ehdotus

- Valmistellaan sote-järjestämislain mukainen täydennyskoulutusasetus sekä siihen liittyvät valtakunnalliset sote-integroidut suositukset, joiden yhteydessä huomioidaan myös täydennyskoulutuksen seurannan kehittäminen sekä yhdenmukainen saatavuus.
- Täydennyskoulutuksen seurannassa tulee päästä sisällöllisempään näkökulmaan pelkän määrällisen seuraamisen sijasta/uudistetaan seurannan malli

Osaamisen johtaminen – alatyöryhmän 4/2022 uudet ja muiden alatyöryhmien työhön liittyvät ehdotukset



TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Monimuotoisuuden tukeminen työyhteisöissä on hajanaista ja tapauskohtaista.

Ehdotus

- Työnantajan tulee mahdollistaa kaksisuuntainen kotoutuminen tarjoamalla henkilöstölle koulutusta ja mahdollisuus myös suomen kielen kehittämiseen sekä valmentamalla esimiehiä monimuotoisuusjohtamiseen. Tähän tarvitaan säännönmukaiset koulutusmallit, jossa voidaan hyödyntää TEM:in ohjelmaa monimuotoisuuden johtamisesta.

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



Työn veto- ja pitovoima, ammatillinen liikkuvuus, työolosuhteet, työhyvinvointi, sukupuolten tasa-arvo ja niiden johtaminen - päätyöryhmän 12/2021 ehdotukset



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	

Työn veto- ja pitovoima, ammatillinen liikkuvuus, työolosuhteet, työhyvinvointi, sukupuolten tasa-arvo ja niiden johtaminen – **alatyöryhmän 4/2022 jatkojalostamat ehdotukset**



TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Eettinen ristiriita

Ehdotus

- Eri ammattiryhmiä eri tavoin koskevien eettisten haasteiden esilletuominen. Esim. ammattilaisen oma työetiikka on ristiriidassa organisaation tulostavoitteiden kanssa. Työpaikkalähtöisesti käydään keskustelua ja kehitetään työtä, työntekemistapoja ja työkulttuuria. Hyödynnetään kehittävän työn tutkimuksen menetelmiä työtoimintojen kuvaamisessa ja haasteiden ratkaisuisa.

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Työturvallisuus, tapaturmien vähentäminen

Ehdotus

- Työsuojelun ja Työterveyshuollon konkreettinen organisointi. Työaika, väkivalta...
- Työturvallisuuslainsäädännön kehittäminen ja sen toimeenpanon valvonta.
- Työturvallisuus riskien ehkäiseminen, tunnistaminen ja hoito.
- Ergonomian huomioiminen laajasti (potilassiirtoergonomia, organisatorinen ja kognitiivinen ergonomia)

Yksin jääminen vaikean asiakkaan tilanteessa

- Rajapintatyöskentelyn kehittäminen muiden sektorin tai toimijoiden kanssa
- Työn kehittäminen yhdessä ja työyhteisön merkityksen tunnistaminen psykososiaalisen kuormituksen vähentämisessä.

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Voimavaratekijöiden ylläpitäminen. Kehittyvät ja itseään kehittävät yksiköt saavat hyvin työntekijöitä (jonotetaan esim. harjoituspaikkoja)

Ehdotus

- Mahdollisuus työn tuunaamiseen. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen.
- Työn vetovoima ja houkuttelevuus kärjellä esiin, ei ongelmalähtöisesti; työpaikkojen houkuttelevuus (avoin dialogi, mentorointi, hyvä johtajuus; kiinnostus työntekijöihin ja heidän vahvuuksiinsa, työyhteisön vahvuuksien tunnistaminen ja vahvistaminen, työn positiivisten seikkojen esiintuominen)
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanon päivittäminen ja seuranta. Henkilöstösuunnittelun ja suunnitelmien merkitys osaksi strategista suunnittelua ja toimenpiteitä
- Valtakunnallinen kampanja sotetyön myönteisistä puolesta.

Työn veto- ja pitovoima, ammatillinen liikkuvuus, työolosuhteet, työhyvinvointi, sukupuolten tasa-arvo ja niiden johtaminen – **alatyöryhmän 4/2022 uudet ja muiden alatyöryhmien työhön liittyvät ehdotukset**



TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Työn resursointi ja osaamisen kohdentaminen tehtävien mukaan	<ul style="list-style-type: none">Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen omaan työhön, toimenkuvaan ja työtoimintaympäristöön.Tilanteiden avaaminen työpaikkälähtöisesti, arjen käytännön esimerkkien avullaMoniammatillisen ja monialaisen yhteistyön kehittäminen ja hyödyntäminen asiakaslähtöisesti.

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Koulutuksiin (jatkuva oppiminen) ja työn kehittämiseen osallistuminen (ajan puute). Työnantajan sitoutuminen työntekijän urakehitykseen/kehittämiseen	<ul style="list-style-type: none">Kehittämisosaaamisen vahvistaminen (ajattelutavan muutos), valmentava johtaminen. Koulutus- ja urapolkujen rakentaminen (myös horisontaalisesti), työnantajan sitoutuminen urakehitykseen (toimivat kehityskeskustelut: lyhyen ja pitkän tähtäimen suunnitelmat ja tavoitteet)Työn tuunaamisen mahdollistaminen eli työssä oppiminen työn muunneltavuuden myötä; mahdollisuus kehittää omaa työtä
Työyhteisön merkitys ja siitä saatava tuki yksilösuorittamisen sijaan	<ul style="list-style-type: none">Arjen kohtaamisiin ja työyhteisön kommunikointiin ajan varaaminen (niin yksilön kuin työyhteisön voimavarojen tukeminen)Yhdessä kehittäminen

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Henkilöstön vaihtuvuus (perehdytys ja opetus lisääntyy)	<ul style="list-style-type: none">Mentorointi, aikaa johtamiselle, valmentava johtaminen, työn tuunaaminen
Työyhteisöjen monimuotoistuminen esim. maahanmuuttajataustaisten sosiaali- ja terveysalan työvoiman pysyminen Suomessa ja terveysalalla	<ul style="list-style-type: none">Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, työyhteisön kehittämissuunnitelman/henkilöstösuunnitelman merkitys osana strategista johtamistaJoustavia toimintamalleja maahanmuuttajataustaisten sote-alan ammattilaisten integroimiseksi suomalaiseen terveydenhuoltoon. Esim. Kehitteillä Kulttuuriosaja –ESR Pohjois-Suomen hankkeessa ja SaSu-hanke, Sairaanhoidajan integroituminen suomalaiselle urapolulle (JAMK + Jyväskylän ja Viitasaaren kaupungit)Tietämyksen lisääminen muista maista tulevista ihmisistä ja heidän kulttuureistaOhjaajille ja perehdyttäjille suunnatut koulutukset, esihenkilöille suunnatut koulutukset
Hyviä toimintakäytäntöjä hyvän työn edellytyksiin on jo olemassa	<ul style="list-style-type: none">Kootaan, hyödynnetään ja jalkautetaan toimivia malleja työpaikoille.

Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto



Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto - päätyöryhmän 12/2021 ehdotukset

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
<p>Tietopohjan vahvistaminen;</p> <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-	
<p>Toimenpiteiden kohdentaminen;</p> <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-	
<p>Hallinnon ja rahoituksen kehittäminen: laaditaan ehdotukset siitä, miten</p> <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. <p>Selvitetään kielitaitovaatimuksia ja valtakunnallisen kielikoulutuksen järjestämistä.</p>	Keskipitkä	Käynnistynyt	2022-2023	Ohjaus Hanke/Selvitys	Ei	TEM-OKM-STM-	
<p>Selvitetään tarpeet ja laaditaan ehdotus kansallisesti koordinoidusta sosiaali- ja terveysalan kansainvälisen rekrytoinnin ohjelmasta. Valmistelun yhteydessä</p> <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-	

Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto – alatyöryhmän 4/2022 jatkojalostamat ehdotukset (1/3)



TEEMA / Tietopohjan vahvistaminen

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Ulkomaisen työvoiman määrällisistä tarpeista alueellisesti ja tehtävien mukaan ei ole riittävästi tietoa	<ul style="list-style-type: none">Sairaanhoitopiireittäin/hyvinvointialueittain tiedon keruu; kysely/haastattelut hyvinvointialueiden johtajille ja yksityisille työnantajille. Yhteistyö ennakointifoorumien ja esim. järjestöjen kanssa.Luodaan päivitettävä tietomalli ulkomaisen työvoiman määrällisistä tarpeista alueellisesti ja tehtävien mukaanMalli luodaan osana Tilannekuva ja ennustetyö (tietopohja) ryhmän työtä. Puuttuu ryhmän työstä. Kv-rekrytarve oltava samassa tietopohjassa kuin kokonaistarve ja kokonaistarpeen täyttäminen. Päävastuu TEM/STM? (synkronoitava Virta-hankkeen tietopohjatyön kanssa)
Kohdemaiden määrittely EU/ETA-alueella ja 3. maissa	<ul style="list-style-type: none">Edustustokysely tehty, potentiaalisten kohdemaiden listaus käynnissä, Market Rating –työkalun kehittäminen käynnissä
Selvitettävä minkä verran ja missä maissa suomalaisia sote-alan ammattilaisia työskentelee	<ul style="list-style-type: none">[pyydetään alatyöryhmältä ehdotuksia siitä, miten tieto olisi kerättävissä] Esim. Siirtolaisuusinstituutti, Lääkäriliiton tiedot ulkomailla tutkintoa suorittavista
Kansainvälisten parhaiden käytänteiden esikuva-analyysi	<ul style="list-style-type: none">Toteutetaan virkatyönä vuoden 2022 aikana.

TEEMA / Toimenpiteiden kohdentaminen

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Selvitettävä missä määrin tarpeeseen vastataan a) koulutusperusteisella maahanmuutolla ja missä määrin b) työperusteisella maahanmuutolla.;	<ul style="list-style-type: none">Huomioidaan koulutuksen tavoitteet kv-opiskelijoiden määrien lisäämiseksi (kolminkertaistaminen 2030 nykyisestä tasosta). Hakijamäärät kv- sairaanhoitajalinjoille olleet todella suuria esim. JAMK 2287 hakijaa tänä vuonna
Selvitettävä, minkä verran henkilöstöä tavoitellaan a) EU/ETA-alueelta, b) kolmansista maista ja c) paluumuuttajina.	<ul style="list-style-type: none">Miten tämä käytännössä selvitetään?

Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto – alatyöryhmän 4/2022 jatkojalostamat ehdotukset (2/3)

TEEMA / Hallinnon ja rahoituksen kehittäminen

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Laillistamisprosessin nopeuttaminen, selkeyttäminen ja asiakaslähtöisyyden kehittäminen	<ul style="list-style-type: none">• Valviran prosessien digitalisointi• Valviran ammattipätevyyden hankkimisen lupaprosessi sujuvoitetaan siten, että päätös saadaan mahdollisimman nopeasti.• Yhden luukun periaate lyhentämään prosesseja lupakäytännöistä koulutuksen ja osaamisen tunnustamiseen lisäresursoimalla henkilöstöä, sähköisiä prosesseja, menettelytapojen kehittämistä sekä automaation hyödyntämistä
Laillistamisprosessin hinta hakijalle	<ul style="list-style-type: none">• Selvitetään mahdollisuus alentaa käsittelymaksuja ja ehdollisen tunnustamispäätöksen maksua
Laillistusta tukevan koulutuksen kehittäminen. Pätevyitymiskoulutukset ovat hankepohjaisia, eivätkä vastaa kasvavaan volyymiin.	<ul style="list-style-type: none">• Pätevyitymiskoulutuksen vakinaistaminen• Ulkomailla suoritettujen tutkintojen täydentämiseen tarvittava kieli- ja täydennyskoulutus (Sote-silta -malli) vakiinnutetaan osaksi ammattikorkeakoulujen toimintaa vuoden 2022 syksystä alkaen• Määritetään täydennyskoulutukseen valmiiksi kaikille yhteiset "vakio" tutkinnonosat + yksilökohtaiset täydennykset.• Luodaan koulutusväylä, joka takaa vastaavan suomalaisen koulutuksen mukaisen osaamistason, riittävän kielitaidon ja mahdollisimman nopean työllistymisen koulutusta vastaaviin tehtäviin.• Viestitään selkeästi tutkintojen tunnustamisesta, laillistusprosessista ja täydennyskoulutusväylistä kv. työntekijöille ja työnantajille. → verkkosivujen ja muun viestinnän kehittäminen• Virallistetaan mikrotutkinnot laajempien pätevyyksien osatutkintoina.• Career Boost -mallin vakiinnuttaminen ja laajentaminen
Tutkintojen tunnistaminen ja tunnustaminen	<ul style="list-style-type: none">• Tunnistetaan paremmin erilaiset koulutusohjelmat (EU:n ulkopuolelta) osaksi suomalaisia tutkintoja ja rakennetaan (erilaisia) koulutuspolkuja, SIMHE-palvelut täysimääräisesti käyttöön• Tutkintojen tunnustamisprosessia suoraviivaistetaan ja keskitetään hakijan näkökulmasta yhteen paikkaan.
Lääkäreiden ja hammaslääkäreiden tenttimismahdollisuuksia ja niihin valmentavia koulutuksia on liian vähän ja harvoin tarjolla	<ul style="list-style-type: none">• Korkeakoulujen välinen yhteistyö ja riittävät resurssit, jotta halukkaita voidaan ottaa koulutuksiin enemmän• Tukea harjoittelupaikkojen löytämiseen• Viestintä, tiedonsaaminen, prosessien sujuvoittaminen
Kielikoulutustarjontaa ei vastaa tarvetta. Kielten opetusta ei ole tarjolla YKI3-tason jälkeen kuin hankemuodossa	<ul style="list-style-type: none">• Kielikoulutusta myös ylemmille tasoille, ja täydennyskoulutuksena myös terveysalan organisaatioiden kautta• Luodaan standardimallit eriasteisille kielitutkinnoille ja opiskelumahdollisuudet verkkoon ajasta ja paikasta riippumattomiksi niille joille opiskelu vaivatonta, muille tarjolle mm. osaksi kv-rekryprosessia sekä avoimesti muutoin maahan tulleille.• Kaksikielisten sairaanhoitajatutkintojen laajentaminen• Teknologian kehittäminen kielitaidon harjoittelua varten (kielen harjoittelu työelämässä esim. VR-tekniikan, tekoälyn avulla)• Markkinoidaan työpaikoille Työpaikkasuomi-koulutuksia työpaikalla tapahtuvan kielenopetuksen vahvistamiseksi
Oppisopimukseen, ohjaukseen ja perehdytykseen riittävä resursointi	

Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto – alatyöryhmän 4/2022 jatkojalostamat ehdotukset (3/3)

TEEMA / Työnvälitysohjelman kehittäminen

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Käynnistetään tunnustelut 2-4 potentiaalisimman EU/ETA-alueen ulkopuolisen maan kanssa.	<ul style="list-style-type: none">Talent Boost -ohjausryhmä päättänyt 6.4.2022 kahdenvälisen sopimusneuvotteluiden käynnistämisestä (TEM)
Lähtömaakoulutuksia ei järjestetä systemaattisesti	<ul style="list-style-type: none">Markkinavuoropuhelu EU/ETA-alueen lähtömaakoulutuksista tehty. Dynaaminen kilpailutus lähtömaakoulutuksista EU/ETA-alueella käynnistymässä Q2/2022. AMIF-rahoitteiset kv. rekrytoinnin hankkeet valikoiduissa 3. maissa, 1. haku syksy/2022Tuetaan työnantaja tarjoamaan tietoa työntekijälle tarjottavasta työpaikasta, työtehtävistä, kielitaito- ja ammattipätevyysvaatimuksista, työsuhteen ehdoista, työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista jo ennen Suomeen tuloa.Sisällytetään lähtömaakoulutuksiin tietoa suomalaisesta työelämästä ja sen oikeuksista ja velvollisuuksista, palvelujärjestelmästä ja sosiaaliturvasta/-vakuutuksesta.Kieli- ja yhteiskuntaosaamisen ops:it ja oppimistavoitteet tulisi yhdenmukaistaa nykyisten kotoutumiskoulutusten mallin mukaisesti.Lähtömaan toimijoiden auditointi

TEEMA /

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
KV-rekrytointiväylät ja toimenpiteet sekavia, hajanaisia, kertakäyttöisiä, riskialttiita	<ul style="list-style-type: none">Laaditaan prosessimallit 1) EU/ETA alueilta toteutettaviin rekrytointeihin ja 2) Kolmansista maista toteutettaviin rekrytointeihin. Tunnistetaan prosessien eri työvaiheet ja niiden vastuutahot. Määritetään prosessinomistaja, jolla kokonaisvastuu, tuloksellisuuden ja kehittämistarpeiden seuranta ja toteutus. Kustannusarvio ja määrärahavaraukset budjettiin. Tavoite että molemmat prosessimallit "koeajetaan" työryhmän toiminta-aikana loppuvuosi 2022-alkuvuosi 2023.

TEEMA / Perhenäkökulman vahvistaminen sote-alan kv. rekrytoinnissa

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Oleskelulupien edellyttämät tulorajat ja perheenyhdistäminen	<ul style="list-style-type: none">Lainsäädännön kehittämien ja perheenyhdistämisen toimeentulo vaatimusten tarkastelu, jotta maahan muuttaneet voivat tuoda perheen mukanaan ja kotoutuvat ja sitoutuvat suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään.
Puolisojen työllistyminen tukeminen	<ul style="list-style-type: none">Jo kv. rekrytointivaiheessa annetaan myös puolisolille tietoa työmahdollisuuksista Suomessa ja ohjataan suomalaisiin työnhakuportaaleihin.Yhteistyö eri työnantaja-tahojen sekä alueellisten toimijoiden (mm. kaupunki, TE-toimisto) kanssa (Talent Hub –toiminta), kotouttamis- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksien tarjoaminen, kielikoulutus työssä
	<ul style="list-style-type: none">Perheelliselle työperäiselle maahanmuuttajalle kehitetään malli, jossa perhe sitoutuu tiiviiseen kotoutumishjelmaan sekä osallistumaan maahanmuuttajille tarkoitettuun ammatilliseen koulutukseen, jonka tuloksena myös perheenjäsenet työllistyvät.



Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto – alatyöryhmän 4/2022 uudet ja muiden alatyöryhmien työhön liittyvät ehdotukset

TEEMA / Kansainvälisten työntekijöiden urapolkujen kehittäminen → **Kuuluisiko tämä osaamisen johtamisen ryhmään ja veto- ja pitovoimaryhmään vai kv. Rekrytoinnin alle?**

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Ulkomailta rekrytoitu työntekijä ei sijoitu koulutustaan vastaavaan tehtävään	<ul style="list-style-type: none"> Ulkomailta tulisi rekrytoida ammattilaisia vain niihin tehtäviin, joihin he ovat saaneet koulutuksen ja Suomessa vahvistetun pätevyyden. Työntekijöille, jotka eivät suoraan voi toimia koulutustaan vastaavissa tehtävissä, on luotava joustava osaamisperusteinen koulutusväylä, joka takaa vastaavan suomalaisen koulutuksen mukaisen osaamistason, riittävän kielitaidon ja mahdollisimman nopean työllistymisen koulutusta vastaaviin tehtäviin.
	<ul style="list-style-type: none"> Ehdottaisimme ylläolevaa kv. rekrytoinnin alle (terv. Vetopito)

TEEMA / Asennevaikuttaminen

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Asenteet ja ennakkoluulot maahanmuuttajia kohtaan on negatiiviset	<ul style="list-style-type: none"> Tietoisuuden lisääminen eri kulttuureista, kulttuuri- ja kielitietoisien perehdytyksen kehittäminen, ohjaajille ja perehdyttäjille suunnatut koulutukset, esihenkilöille suunnatut koulutukset (Lisäsimme ehdotuksen tekstiä osittain VETOpito ryhmän tekstiin)

TEEMA / Sijoittaanko tämän osaamisen johtamisen alatyöryhmän alle?

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Esihenkilöiden organisaatiolta saama tuki ja osaaminen riittämättömiä	<ul style="list-style-type: none"> Esihenkilöille suunnatut koulutukset (osittain mukana VETOPITO ryhmän teksteissä)

**Palvelujärjestelmän
uudistuvat osaamistarpeet
koulutusjärjestelmässä**



Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä - päätyöryhmän 12/2021 ehdotukset



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	
<p>Kehitetään koulutusjärjestelmää vastaamaan muuttuvan tehtävärakenteen haasteisiin ensivaiheessa mm. seuraavilla toimenpiteillä:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hyödynnetään lähihoitajakoulutusta, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja, ja oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksia täysimääräisesti. Selvitetään mahdolliset esteet koulutusten joustavalle hyödyntämiselle Varmistetaan hoiva-avustajakoulutuksen yhdenmukaisuus ja tasalaatuisuus koulutuksen rakenteiden kehittäminen ja koulutuspolkujen nopeuttaminen siten, että osaavan työvoiman saatavuus paranee 	Keskipitkä	<p>OKM:n toimesta tehty toimenpiteitä</p> <p>Korkeakoulutusta koskevien siirtymien osalta SOTEKO-hanke (OKM,STM)</p>	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	

Ratkaistava ongelma

Työvoimapula, hoiva-avustajien koulutus

Ehdotus

- Hoiva-avustajien koulutusta lisätään ja hoiva-avustajasta lähihoitajaksi -opintopolkua tuetaan mm. oppisopimuskoulutuksena.
- Luodaan ja rahoitetaan uusi palkkatukityyppinen koulutustuki työnantajille. (onko realistinen ainakaan OKM:n hallinnonalalla, koska lainsäädännössä jo säännökset koulutuskorvauksesta? Edellyttäisi TEM arviota, jos liittyy palkkatukeen?)
- Tällä hetkellä hoiva-avustajakoulutuksesta on STM:n suositus lokakuussa 2020, jonka mukaan koulutus koostuu kahdesta lähihoitajakoulutuksen osasta eli koulutuksessa mahdollisuus hyödyntää sote-perustutkinnon tutkinnonosia. Huom: koska suositus melko uusi, ei ole ehtinyt näkyä koulutuksen suorittaneissa.
- Ryhmässä käytiin keskustelua, millä tavoin voitaisiin vahvistaa hoiva-avustajakoulutuksen asemaan. Esiin nousi ajatus hoiva-avustajasta omana ammattitutkintona, mutta tämä koettiin ongelmallisena, koska ammattitutkintojen tulee tuottaa korkeakoulukelpoisuus ja niiden laajuus on 180 osaamispistettä, ja niiden tulee olla syvällisempää osaamista, kuin perustutkinto. Esiin nousi myös ehdotus hoiva-avustajakoulutuksesta välitutkintona lähihoitajakoulutuksessa. (em. Ehdotukset eivät ole realistisia OKM:n näkökulmasta.) Ehdoitettiin myös koulutuksen vahvempaa ohjaamista todistusmääräysten muutoksella. (Koska hoiva-avustajakoulutus ei ole OKM:n hallinnonalalla asetuksen mukainen tutkinto, ei sitä myöskään ohjata todistusmääräyksellä.) OKM, OPH ja STM voisivat informaatio-ohjauksella vahvistaa hoiva-avustajakoulutuksen asemaa.
Lainsäädäntömuutostarpeiden arviointi, jotta voidaan antaa todistuksia? Mitä tehdään taitekohdissa, kun suositukset muuttuvat tai tutkinnon osat muuttuvat, kun ei ole pysyvää ammattinimikettä?
- Hoiva-avustajakoulutuksen laatua ja sen tuottamaa osaamista sote-alalle arvioitava. (Tätä on jo arvioitu ryhmässä, joka antoi suosituksen. Pitkällä aikavälillä voi olla hyvä arvioida roolia) Lisäksi kiinnitettävä huomio avustavan henkilöstön työtehtäviin ja työnjakoon suhteessa terveydenhuollon ammattihenkilöihin. Onko työnantajilla riittävä ymmärrys hoiva-avustajien roolista ja mahdollisuuksista? Mikä toimenpide voisi olla? **Esim. omavalvontasuunnitelman yhteydessä arvioitava hoiva-avustajien asemaa ja osaamisen hyödyntämistä.**
- Hoiva-avustajasta polut lähihoitajaksi saakka; tärkeää että hoiva-avustajakoulutus tarjoaa matalan kynnyksen alalle.

Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä – alatyöryhmän

4/2022 jatkojalostamat ehdotukset (2/4)



TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Työvoimapula ja tietopohjan puutteet:

Ehdotus

- Luodaan yhteinen kuva koulutustarpeesta. Koulutuspaikkojen lukumääriä lisätään keskeisillä sote-työvoimapula-aloille: lääkärit, sairaanhoitajat, lähihoitajat, psykologit, sosiaalityöntekijät, puheterapeutit, hammaslääkärit. (koulutusmäärien lisäämiselle rajat koulutusjärjestelmässä, tilat, opettajat, suuret opetusryhmät herättää huolta koulutuksen laadusta, tarvitaan lisätukea opintojen etenemiseen – kaikin osin ei yksimielisyyttä koulutusmäärien lisäämisestä) Erikoislääkärikoulutuksessa selkeä lisästarve ja tietopohja olemassa.

Työvoimapulaan vastaaminen ja sote-alan henkilöstön takaisin alalle paluuta tukevat koulutukset

- Esitettiin paluukoulutuksen järjestäminen yhtenäisellä mallilla
 - Tätä tehty ELY-keskusten hankintoina järjestetty aiemmin
 - Pitäisi olla hyvin läheisesti työelämässä toteutettava koulutus, kliinisten taitojen muistelu tiiviisti yhdessä toisen ammattilaisen kanssa
 - Toisaalta toteutus ei osaa olla liian samanlainen, koska heterogeeninen opiskelijajoukko, tärkeä noudattaa vahvan ahotoinnin käytäntöjä, simulaatioympäristöt, taitoisuuteen liittyvät asiat aja vahva työelämäyhteydet.

- Konkreettinen toimenpide jäi auki keskustelussa. Tarvitaan taustatietoa, mikä näiden koulutusten laajuus ja potentiaali on? Kuinka paljon sieltä siirrytty takaisin työelämään, mikä vaikuttavuus?

Hakeva toiminta niille, joilla sote-alan koulutus, mutta ovat työttöminä tai työvoiman ulkopuolella, ammatillisen itsetunnon kehittämistä, jotta uskalletaan palata työhön.

Osa/täsmätyökykyisten tukeminen, jotta päästään sote-alan tehtäviin tai voidaan jatkaa tehtävissä työkyvyn alentuessa. Toimenpiteitä: räätälöity tuki työpaikoilla, muut tukimuodot kuten TE-palvelut. Haasteena kuitenkin ohjausresurssit työpaikoilla.

Työvoimapulaan vastaaminen työvoimakoulutuksella ja ammatillisella koulutuksella

- Oppisopimuskoulutukset tuntuvat kiinnostavan aikuisopiskelijoita, sitä tulisi kehittää, huomioitava osana työllisyyspalveluita.
- Sote-alan koulutusta voidaan lisätä oppisopimuskoulutusmuotoisena. Tätä muotoa voitaisiin hyödyntää nykyistä enemmän.

Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä – **alatyöryhmän**

4/2022 jatkojalostamat ehdotukset (3/4)

OSIAALI-

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Työvoimapula, koulutuksen tutkintokeskeisyys, lyhyempien koulutuskokonaisuuksien tarjonnan puutteet

Aina ei ole tarvetta suorittaa koko tutkintoa ja valmistua ammattihenkilöksi, tutkinnon sisällä mahdollisuus kehittää mahdollisimman joustavasti työelämän tarpeisiin

Ehdotus

- Oppijan koulutuspolut ovat usein tutkintokeskeisiä. Tutkintotavoitteisen koulutuksen rinnalla tulisi tarjota enemmän täsmäkoulutuksia, joissa yhteen-sovitetaan työelämän osaamistarpeet, opiskelijan henkilökohtaiset osaamistavoitteet ja koulutustarjonta.
- Korkeakouluissa edistettäisiin joustavaa liikkumista tutkintotasolta toiselle AHOTointia ja väyläopintoja edelleen kehittämällä ja että väylä-, polku- ja silta-opintojen käsitteitä täs-mennetään yhteisen kehittämisen helpottamiseksi.
- Muunto- ja täydennyskoulutusväyliä luodaan pikaisesti työvoimapula-aloille; esimer-kiksi sosiaalitieteen tutkinnon suorittaneille ja AMK- sosionomeille muuntokoulutusväylä sosiaalityöntekijöiksi. (em. teemat esillä SOTEKOssa)
- Olisi järkevää, jos tutkinnon osia voisi suorittaa esim. työllisyyspalveluissa
- Sote-alalle palaavien täydennyskoulutusta tulisi järjestää
- Keskustelussa ei noussut esiin, mikä estää lyhyempien koulutusten ja täydennyskoulutuksen hyödyntämistä. Toisessa yhteydessä keskusteltiin siitä, että ammattihenkilölainsäädäntö tai sen tulkinta vaikeuttaa ammatti- ja erikoisammattitutkintojen hyödyntämistä ja niiden tuottaman osaamisen tunnustamista. Onko lainsäädännössä, mitoituksissa tai toimintakulttuurissa esteitä saada lisää työvoimaa lyhyemmillä koulutuksilla, etenkin kun kyseessä ovat säännellyt ammatit.

SOTE-ala säädelty, mikä myös vahvuus. Jos on jo alan pohjakoulutus, voidaan esim. moduleista koostuvilla täsmäkoulutuksilla tuottaa uutta osaamista. (korkeakoulutuksen puolella) Esim. palveluohjauksen tai johtamisosaamisten tarpeet.

Osaamisen tunnustamista pitäisi kehittää työpaikoilla, osaamisen hyödyntämistä ja jatkuvaa kehittämistä, johtaa motivaatiota

Pitäisi tarkastella palvelujärjestelmän tarpeita, eikä pysyä kapeissa tutkinto- ja ammattinäkökulmissa. Onko osaamista, kuten integraatio, asiakaslähtöisyys, parempi johtaminen ts. sote-uudistuksen keskeiset tavoitteet keskeisiä myös osaamisen kannalta, ne vaikuttavat pitovoimaan, täydennyskoulutuspainotteisuus, asenne...?

- Koulutuksen sisällön kehittäminen? Sote-uudistuksen edellyttämän osaamisen kehittäminen? Jatkuvaa kehittämistä, OPH tekee toisen asteen osalta ja korkeakoulut itsenäisesti SOTEK-hankkeessa tarkoitus luoda kuvaa sitä, miten sote-uudistusten haasteisiin vastataan korkeakoulujen osaamisella.
- Miten henkilöstöohjelmassa päästäisiin tarkastelemaan palvelujärjestelmää kokonaisuutena?

Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä – **alatyöryhmän** 4/2022 jatkojalostamat ehdotukset (4/4)



TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Koulutuksen toteuttamista joustavoitettava ja tehostettava, työssä tapahtuvaan oppimiseen enemmän resursseja

Ehdotus

- Osaamisen tunnustaminen ei käytännössä toimi opettajatasolla, eli osaamista ei pääse näyttämään. Näyttöjen järjestäminen vaikeaa ja byrokraattista, mikä jarruttaa valmistumista (lähihoitaja) (OKM huom, tilanne vaihtelee ja parantunut reformin myötä)
- Opintojen ohjausresurssia työpaikoille. Tutkinnon suorittaminen näissä nykyisissä perus- ja ammattitutkinnoissa vaatii työnantajilta henkilöresurssia, joka nytkin lienee aika tiukoilla. Sujuva ja laadukas tutkintosuoritusten arviointi takaa laadukkaan oppimisen ja osaamisen, eli hyväksytysti tutkinnon/tutkinnon osan suorittanut oikeasti osaa työnsä. Tutkintosuoritusta ei saa tehdä niin byrokraattiseksi, että papereiden tekeminen tutkinto-suorituksen tekemiseksi on niin työläs, että se jää lopulta tekemättä. Tähän apuja juuri noista työpaikoille ohjattavista ohjausresursseista. (**synkronoidaan Osaamisen johtaminen -ryhmän työn kanssa**)

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen hyödyntäminen.
Ammatti- ja erityisammattitutkinnon suorittaneiden asema työelämässä heikohko, kun koulutukset eivät tuota ammattihenkilöstatusta, jäävät helposti huomiotta.
Esim. vammaisalan ammattitutkinto ei tuota hyvää työmarkkinakelpoisuutta käytännössä verrattuna lähihoitajakoulutukseen. (huom, tutkinto vasta uudistunut, uudistus ei vielä näy käytännössä) Varmuuden vuoksi palkataan lähihoitajia, kun eivät näy lainsäädännössä.

Ehdotus

- Tarkasteltava syyt, esim. että eivät ole ammattihenkilölakien mukaisia ammattihenkilöitä, mitoitus ja alan rekrytointikulttuuri.
- Työryhmässä ehdotettuja muutostarpeita: sote-alan ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittaneet ammattihenkilölakien piiriin, mitoituksen, tutkintojen sisältöjen kehittäminen (jos vain työelämän tarpeista selkeä viesti) sekä STM ja Valvira vahvempi informaatio-ohjaus näidenkin koulutusten tuottamasta osaamisesta ja käytettävyydestä.

Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä – alatyöryhmän 4/2022 uudet ja muiden alatyöryhmien työhön liittyvät ehdotukset (1/2)



TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Sosiaali- ja terveysalalla on tehty betoniseiniä erilaisilla pätevyysvaatimuksilla. Kelpoisuusehtojen, mitoitusten ja normiohjauksen yhteisvaikutus estää osaavan työvoiman joustavaa hyödyntämistä.

Työn tehostaminen ja tuottavuuden lisääminen sekä koulutuksessa että sote-palvelujen järjestämisessä, esim. digitalisaatio.

Ehdotus

- Tulisi tarkastella joustavammin, miten otamme erilaisen sote-alan osaamisen paremmin käyttöön
- Vallitsevassa osajapulassa on myöhennettävä suunniteltujen henkilöstömitoitusten, kelpoisuusehtojen ja hoitoon pääsyn kriteerien voimaantumaa, uudelleen arvioitava niiden tarvetta työvoiman saatavuuden näkökulmasta sekä vaikutuksia eri palvelukokonaisuuksiin tai palvelujärjestelmän toimivuuteen. Muuttuvassa toimintaympäristössä tiukka normisäädöstö sitoo järjestämisvastuussa olevien, erilaisten alueiden mahdollisuutta järjestää ja tuottaa palveluja tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. (onko ristiriidassa edellisen sivun ammattihenkilö-asian kanssa?)
- Toisaalta kelpoisuusehdot säädetty asiakas- ja potilasturvallisuuden turvaamiseksi. Tästä tarvittaisiin tarkempaa valmistelua. Eri ammattilaisten saumaton yhteistyö jatkossa tärkeää ja mahdollisuus keskittyä omaan ammattiosaamista ja koulutusta parhaiten vastaaviin tehtäviin.
- Tämä vaikuttaa sekä osaamistarpeisiin ja koulutuksen järjestämiseen, että johtamisen käytäntöihin ja palvelujärjestelmän toimintaan.

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

- Työelämän ja osin myös koulutuksen vetovoimaa kehitettävä

Ehdotus

- Koulutusmäärien lisääminen: tärkeää muodostaa ensin kokonaiskuva nykyisistä koulutusmääristä ammatillisessa ja amk-koulutuksessa ja yliopistokoulutuksessa, jotka valmistavat nimikesuojattuihin ja laillistettuihin sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilön tehtäviin. Vasta kokonaiskuvan muodostamisen jälkeen voidaan tehdä ratkaisuja koulutusmääriin liittyen, myös ikäluokkien koko ja koulutuksen laatu on huomioitava. Ks aiemmat kommentit. Sukupuolirakenteen tunnistaminen ja alan houkuttelevuuden lisääminen miesten näkökulmasta olisi tärkeää.
- Virkamieskommentti: onko mahdollista lisätä, kun ikäluokat kuitenkin pienenevät?
- Miten tuetaan sitä, että riittävillä taidoilla pääsee koulutukseen, kun ikäluokat vähenee? Pääsy- ja soveltuvuuskokeiden muodostaman kokonaisuuden tarkastelu osana tätä tavoitetta. Milloin on riittävät tiedolliset ja taidolliset edellytykset tulla alalle opiskelemaan; tukitoimia, jotta opintojen jälkeen ollaan osaavia ammattilaisia. Ikäluokkien pienentyessä ei niin paljoa karsintaa.
- Kehitettävä samalla työelämän pitovoimaa (työoloja, työhyvinvointi- ja kuorma, johtaminen ja palkkaus). Lisäksi katsottava

Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä – alatyöryhmän 4/2022 uudet ja muiden alatyöryhmien työhön liittyvät ehdotukset (2/2)



TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Täydennyskoulutus, urakehitys tukemaan alan veto- ja pitovoimaa (VETOPITO-ryhmässä samaa haastetta kuvattu)	<ul style="list-style-type: none">Jatkuvan oppimisen toimintamallit, dynamiikka ja rahoitus tärkeää varmistaaJatkuvan oppimisen kehittäminen, nopeat erilaiset täydennyskoulutukset tarpeen mukaan, muuntokoulutukset (alalle takaisin) hyviä myös.Alan pitovoiman kysymykset keskeisiä, panostuksia siihen, täydennyskoulutuksen kautta uralla eteneminen houkuttelevammaksiAmmatillisen kehittymisen ja uralla etenemisen mahdollistaminen pitovoimaan vaikuttavat tekijä, eteneminen tutkinnosta toiseen sujuvammaksi, lohiporras-malli toisi imua eteenpäin, muunto- ja täydennyskoulutuksia tarvitaan, alalla olevin ura- ja koulutuspolku- ja joustavoitetaanJoustavuutta lisättävä ja kysyntälähtöisyys jatkuvassa oppimisessa. Jatkuva vuoropuhelu hyvinvointialueiden kanssa ja ura/tehtäviä tukevien koulutusmallien kehittäminen.Hoiva-avustajat ja lähihoitajat tulleet ammattiin, jossa halutaan kehittyä, osaamisen kehittäminen oman ammatin sisällä kehitettävä myösTäydentävään koulutukseen ohjattavan rahoituksen kohdentumisen tarkoituksenmukaisuuden kokonaistarkastelu, esim.-erikoisammattitutkintokoulutuksen (johtaminen) ja korkeakoulutuksen rahoituksen tarkastelu - osaamismoduuleja korkeakouluista, osaamispakettien laajentaminen eri koulutusasteen osaajille
KV-osaajien pätevytyminen	<ul style="list-style-type: none">Valviran ammattipätevyyden hankkimisen lupaprosessi sujuvoitetaan siten, että päätös saadaan mahdollisimman nopeasti.Ulkomailla suoritettujen tutkintojen täydentämiseen tarvittava kieli- ja täydennyskoulutus (Sote-silta -malli) vakiinnutetaan osaksi ammattikorkeakoulujen toimintaa vuoden 2022 syksystä alkaen.-> TEM:n suunnitelma 20 000 sote-ammattilaisen rekrytointiin v. 2035 mennessä toteutetaan etupainotteisesti siten, että sairaanhoitajan/lähihoitajan/hoiva-avustajan rekrytointi aloitetaan 2022 ja 10 000 tutkinnon suorittanutta on rekrytoitu vuoden 2025 loppuun mennessä. Osana toteutusta neuvotellaan kahdenväliset sopimukset sairaanhoitajien kouluttamiseen Suomen tarpeisiin (Saksan Triplewin -malli). -> Muunto- ja täydennyskoulutusväyliä luodaan pikaisesti työvoimapula-aloilleEi-suomaistaustaisille maahamme muuttaville sote-ammattilaisille on taattava sujuvat laillistus-prosessit harjoittelupaikkoineen sekä kattava, ammatin/tehtävän mukaisesti räätälöity kielikoulutus. Lisäksi tarvitaan kohdennettua lisäkoulutusta mm. suomalaisesta palvelujärjestelmästä ja sosiaaliturvasta/-vakuutuksesta. Tässä olisi hyvä kohde nopealle lisäresursoinnille ja etenemiselle. Esim. EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevien lääkäreiden laillistusprosessit ovat nykyisellään hyvin pitkiä. Valviran myöntämistä uusista lääkärien laillistuksista vuonna 2021 jo noin joka neljäs perustui ulkomailla tehtyyn tutkintoon.
	-> Rakennetaan malli täydennyskoulutuskustannusten korvaamisesta työnantajalle ja tehdään tarvittavat säädösmuutokset (esim. psykoterapeuttikoulutus).

**Tehtävärakenteet, työnjaon
muutokset ja osaamisen
joustava käyttö sekä
pätevyysvaatimukset**



Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö sekä pätevyysvaatimukset - päätyöryhmän 12/2021 ehdotukset



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	
• kehitetään tehtäviä ja työnjakoa eri ammattiryhmien osaaminen laajasti hyödyntäen mukaan lukien tukipalveluhenkilöstön osaaminen.	Keskipitkä	Käynnissä	2023-	Ohjaus Selvitys	Ei	STM THL, TTL	
• kehitetään tehtävärakennetta, ammatillista osaamista ja uusia osaamiskokonaisuuksia koulutuksella, johtamisen hyvillä toimintamalleilla ja moniammatillisella asiantuntemuksella.	Keskipitkä	Käynnissä	2023-	Ohjaus Selvitys	Ei	STM THL, TTL	
• 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	

Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö sekä pätevyysvaatimukset – **alatyöryhmän 4/2022 jatkojalostamat ehdotukset**



TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Sote-ammattilaisten aikaa kuluu tehtäviin, joiden hoitaminen olisi tarkoituksenmukaisempaa muiden henkilöstöryhmien toimesta esim. erilaiset tuki- ja oheispalvelut kuten tietotekniikkaan, hallintoon ja kiinteistöhuoltoon yms. liittyvät tehtävät.	Selvitetään kuinka paljon työaikaa kuluu sellaisiin työtehtäviin, joita olisi tarkoituksenmukaista tehdä muiden kuin sote-henkilöstön toimesta ja arvioidaan sen pohjalta minkälaisista htv-määristä on kyse ja tehdään jatkosuunnitelma työnjaon toteuttamisesta. (selvitetään FCG/APR: https://www.fcg.fi/sote-ratkaisut/asiakasluokittelut-ja-kustannuslaskenta-sote-organisaatiossa)

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
lääkäiden palveluissa <ul style="list-style-type: none">Käytänteet mitoitukseen hyväksytyjen ja STM:n suosituksen mukaisten hoiva-avustajien suhteen eivät ole yhtenäisiä ympärivuorokautisessa hoidossa.Käytänteet eivät mahdollista hoiva-avustajien määrän arvioimista asiakkaiden tarpeista lähtien.Hoiva-avustajia ei THL:n seurannan mukaan ole käytössä kaikilla alueilla eikä kaikissa yksiköissä.	Valmistellaan hoiva-avustajien käyttöä koskeva yhtenäinen linjaus ja selvitetään ovatko hoiva-avustajien koulutusmäärät riittäviä eri puolilla Suomea. (Tehy ei halua edistää hoiva-avustajien käyttöä ikäihmisten palveluissa. Resurssit tälläkin hetkellä erittäin niukat ja hoiva-avustajien käyttäminen vähentäisi entisestään koulutetun hoitohenkilöstön määrää.)

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Vanhuspalvelulain 3 a §:n 12 kohta mahdollistaa ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömitoitukseen sisällytettäväksi asiakkaan sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitoon osallistuvat työntekijät, joita voivat olla esimerkiksi taide- ja kulttuurialan koulutetut henkilöt. Tätä mahdollisuutta ei kuitenkaan ole toimintayksiköissä kovin laajamittaisesti hyödynnetty.	<ul style="list-style-type: none">Lisätään tiedotusta lain soveltamismahdollisuuksistaSeurataan henkilöstörakenteen kehitystä THL:n vanhuspalvelujen tila – tutkimuksen tulosten pohjaltaSelvitetään mahdollisuus yhtenäiseen linjaukseen sosiaalisen toimintakyvyn henkilöstön käytöstä

Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö sekä pätevyysvaatimukset – alatyöryhmän 4/2022 uudet ja muiden alatyöryhmien työhön liittyvät ehdotukset



TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

lääkäiden kotona asuvien asiakkaiden tarpeen mukaisten palvelujen riittämätön saatavuus kotihoidon henkilöstöpulan vuoksi.

Ehdotus

- Arvioidaan asiakkaan kotiin tuotavan perhehoidon lisäämismahdollisuudet erityisesti silloin kun ei ole tarvetta kotisairaanhoidolle vaan kyse on päivittäisissä toimissa avustamisesta.
Perhehoitolaki:
 - Perhehoito on hoidon tai muun osa- tai ympärivuorokautisen huolenpidon järjestämistä perhehoitajan yksityiskodissa tai hoidettavan kotona
 - Kunta tai kuntayhtymä tekee toimeksiantosopimuksen perhehoitajan kanssa tai sopimuksen perhehoidon järjestämisestä yksityisen perhehoidon tuottajan kanssa.
 - Perhehoitajaksi voidaan hyväksyä henkilö, joka koulutuksensa, kokemuksensa tai henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella on sopiva antamaan perhehoitoa. Ennen 10 §:ssä tarkoitetun toimeksiantosopimuksen tekemistä perhehoitajaksi aikovan henkilön on suoritettava tehtävän edellyttämä ennakkovalmennus.
- Selkiytetään työnjakoa kotihoidon ja ns. kiertävien perhehoitajien välillä.

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Terveydenhuollon palvelujen riittämätön saatavuus.

Ehdotus

- Selvitetään millainen lisäyspotentiaali fysioterapeuttien suoravastaanotto toimintaan sisältyy ja missä määrin se vaikuttaa henkilöstön saatavuuteen ja riittävyyteen:
 - Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (tules) muodostavat neljänneksen perusterveydenhuollon lääkärikäynneistä. Tule-suoravastaanotolla potilas voi hakeutua suoraan fysioterapeutille lääkärissä käynnin sijaan. Toimintatapa nopeuttaa ja sujuvoittaa potilasvirtojen kulkua ja hallintaa tehokkaammaksi. tule-vaivojen vuoksi tehtävien lääkärikäyntien määrä vähenee, jolloin lääkäreiden aikaa vapautuu muuhun työhön.
- Arvioidaan minkä muiden ammattihenkilöiden työssä suoravastaanotto toimintaa olisi mahdollista toteuttaa, esim. psykologit ja millaisia vaikutuksia sillä olisi henkilöstön saatavuuteen ja riittävyyteen.

Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö sekä pätevyysvaatimukset – alatyöryhmän 4/2022 uudet ja muiden alatyöryhmien työhön liittyvät ehdotukset



TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
<p>Terveystieteiden ammattihenkilöasetuksen 3 e §:n 2 momentissa (29.11.2012/656) säädetty 30 päivää valmistumisesta on liian lyhyt aika opiskelijaoikeuksien jatkolle etenkin EU/ETA -alueen ulkopuolelta tuleville lääketiedettä opiskelleille, joilla koko prosessi laillistumiseen voi kestää jopa 1-2 vuotta, myös suomalaistaustaisilla ja suomenkielisillä.</p>	<ul style="list-style-type: none">Ehdotetaan asetusta muutettavaksi siten, että kyseisessä säännöksessä tarkoitettulla henkilöllä olisi oikeus toimia laillistetun ammattihenkilön tehtävissä 30 päivää tai siihen asti, kunnes Valvira on saanut laillistushakemuksen käsiteltäväksi, edellyttäen että henkilöllä on laillistushakemus vireillä Valvirassa. Näin välttyttäisiin tilanteilta, joissa henkilön ammatinharjoittamisoikeus katkeaa kesken hakemusasian käsittelyn, jos asian käsittely viran-omaisessa pitkittyy. Asetusta muuttamalla suomalaistaustaisia lääkäreitä saataisiin työmarkkinoille nopeammin.

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
<p>Sosiaalihuollon ammattihenkilöiden työnjaon kehittäminen</p>	<ul style="list-style-type: none">Tuetaan sosiaalihuollon ammattihenkilölainsäädännön toimeenpanoa.Selvitetään sosionomi YAMK tutkinnon suorittaneiden hyödyntämistä palveluissaArvioidaan toimiiko työnjako sosiaalipalveluissa ja onko kehittämistyöllä mahdollista vaikuttaa henkilöstön saatavuuteen ja riittävyyteen.

TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
<p>Erikoislääkärien koulutusmäärien ohjaus (kohtaantohaasteet)</p>	<ul style="list-style-type: none">STM:n Erikoislääkäri- ja erikoishammaslääkärikoulutuksen koordinaatiojoostossa selvitetään eri ratkaisumalleja ja vahvistetaan kansallista ohjausta toimenpideohjelman puitteissa (toimenpideohjelma vuosille 2022-2025 valmistumassa)

**Palveluiden ja
palvelurakenteen
vaikuttavuus, digitalisaatio-
osaamisen käyttö**



Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö - päätyöryhmän 12/2021 ehdotukset



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	

Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö – alatyöryhmän 4/2022 jatkojalostamat ehdotukset (1/4)

TEEMA / Tietojärjestelmät, digitaaliset hallintotehtävät ja raportointi. Teknologia ja digitaaliset palvelut

Ratkaistava ongelma

Tietojärjestelmien ja laitteiden käytettävyyden haasteet sekä siiloutuneet tietojärjestelmät

Työn päällekkäisyyden, tarpeettomien työvaiheiden ja keskeytysten aiheuttama haasteellisuus

Ehdotus

- Parannetaan (nykyisten) tietojärjestelmien ja laitteiden käytettävyyttä ja eri palvelukanavien luontevaa yhdistelyä toisiinsa. Hajanaisten rakenteiden ja tietojärjestelmien yhtenäistäminen hyvinvointialueiden käynnistämisen myötä.
 - Huomioitava palvelujen tuottamisen eri toimijat ja rahoitus/kustannusten kattaminen täysimääräisesti myös yksityisille palveluntuottajille, jos aiheuttaa velvoittavia muutoksia toimijoiden järjestelmiin
 - Avoimet rajapinnat tietojärjestelmien välillä ainakin yksiköiden sisällä, tiedon integraatio.
 - Pyritään edistämään Kanta-palveluiden kehitteillä olevien toiminnallisuuksien nopeampaa käyttöönottoa
- Henkilöstön kokemuksen välittäminen tietojärjestelmien kehittäjille ja uudistajille henkilöstöä osallistamalla. Käyttäjälähtöinen kehittäminen, jossa kehitystyössä on koko ajan mukana aidosti henkilö, joka tekee työtä.
- Vahva tietohallintoyrkkki (ohjaus, kehittäminen)
- Arvioidaan lainsäädäntöä edellyttävät muutokset (esim. etävastaanotto, erilaiset digipalvelut). **(työryhmää ollaan asettamassa)**
- Etäpalveluiden tuoma liikkumavapaus työntekijöille; voi lisätä kiinnostuneisuutta sote-alalle yleisesti sekä joustavuutta työelämäään. Ei edellyttäne kansallisia toimenpiteitä.
- Syvennetään sosiaali- ja terveydenhuollon integraatiota yhteistyössä myös yksityisen sektorin kanssa ketterän asiakaspolun ja hyvän työn edellytysten mahdollistamiseksi;
 - Toteutetaan yhteistyössä hyvinvointialueiden kanssa lähtökohtana niiden kehittämistarpeet ja kaikkien asianosaisten osallistuminen (henkilöstö, asiakkaat, kumppanit). Toteutustapana tuetut kokeilut ja yhteiskehittäminen, tavoitteena sosiaaliset innovaatiot ja uudenlaiset ratkaisut. **(sote-järjestämislain mukaan HVA määrittelee palveluketjut ja -kokonaisuudet, niissä voi olla myös yksityistä)**
 - Otetaan käyttöön onnistumis- ja suoriutumiskyymittarit. Erityisesti tiettyjen henkilöstöasioiden osalta, mitkä määritellään yhdessä ja toistetaan samalla tavalla jolloin tiedon luotettavuus paranee (esimerkiksi lähtövaihtuvuus, äkilliset sairauslommat, eNPS). **(kuuluuko työhyvinvointi-ryhmälle?)**
- Vahvistetaan moniammatillista yhteistyötä so- ja te-sektorien välillä ja tuetaan monialaisten hoito- ja asiakassuunnitelmien laatimista. Parannetaan myös tiedonkulkua; mm. tiedonkulku sosiaalihuollon ja terveydenhuollon välillä. Edellyttäneen lakimuutoksia

Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö – alatyöryhmän 4/2022 jatkojalostamat ehdotukset (2/4)



TEEMA / Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön digitaalisen kompetenssin vahvistaminen

Ratkaistava ongelma

Työssä käytettävät digilaitteet, tietojärjestelmät ja ohjelmistot kehittyvät jatkuvasti ja muuttavat työn sisältöjä ja toimintatapoja. Kehitys edellyttää henkilöstöltä jatkuvaa oppimista.

Ehdotus

- Panostetaan yhdessä hyvinvointialueiden kanssa ylläpitäminen ja yhteiseen, järjestelmälliseen ja jatkuvaan koulutukseen sekä sen resursointiin, millä pystytään lisäämään sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön digitaalista kompetenssia ja sen tason nostoa. Yksityisten ja julkisten palveluntuottajien tasavertaisuus huomioitava. (olisiko hyvä erotella järjestelmäriippumaton esim. etävastaanotto yleisesti ja järjestelmäriippuvainen?)
- Työssä tarvittavien digitaitojen hallinta ja siihen liittyvä perehdytys ja tuki järjestetään organisaatiokohtaisesti. ICT-tuki- ja kehittämistoiminnassa hyödynnetään täydentävästi digimentoroinnin ja -tuutoroinnin malleja. Resursointi tukihenkilöstöön.
- Yhtenäistetään oppilaitosten ja korkeakoulujen välisellä yhteistyöllä sekä yhteisillä hankkeilla sote-alan digiosaajakoulutukseen. Panostetaan myös, että koulutus palvelee aidosti työelämää ja vaikuttaa myönteisesti työntekijän osaamiseen, työhyvinvointiin ja kuormituksen kokemukseen.
- Räätelöidään digituki osaamisperusteisesti huomioiden henkilöstö- ja osaamisrakenteiden erilaisuus. Digituki on tässä yläkäsite sen alta löytyvät (1) räätälöity käyttäjätuki kaikille ja (2) koulutus, jolla tähdätään digitaalisen kompetenssin/osaamisen tason nostoon.
- Perehdytetään oppilaitokset hyvään kirjaamiseen ja erilaisten olemassa olevien tietojärjestelmien ja teknologian käytön opettamiseen. Jaetaan ja levitetään oppilaitosyhteistyön hyviä käytäntöjä ja kiinnostavia kokemuksia hyvinvointialueiden kesken. (kirjaamisesta hankkeita menossa, mm. Kansakoulu)
- Käynnistetään digiosaamisen ja -tuen oppimisverkosto
 - Kootaan tulevat hyvinvointialueet oppimisverkostoon, jossa käydään lävitse kokemuksia niistä ja levitetään kiinnostavia ja käyttökelpoisia ratkaisuja: hyödynnetään jo olemassa olevaa ja opitaan toisilta.
 - Käynnistetään ja rahoitetaan oppimisverkostossa erilaisia sote-henkilöstön digiosaamisen parantamiseen liittyviä kokeiluja ja yhteiskehittämisen hankkeita, ja tuodaan niiden tulokset verkoston käyttöön. LivingLab -ajattelun hyödyntäminen.

Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö – alatyöryhmän 4/2022 jatkojalostamat ehdotukset (3/4)

TEEMA / Työvoimatarpeen kasvun hillitseminen sote-alalla vaarantamatta asiakas-/ potilasturvallisuutta ja työntekijöiden hyvinvointia

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
<p>Annettujen tehtävien hoitaminen, kun sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä on liian vähän saatavilla kysyntään ja tarpeeseen nähden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pyritään löytämään uusia keinoja ja ratkaisumalleja teknologian ja digitalisaation hyödyntämiseksi kaikessa sote-työssä mm. keräämällä jo olemassa olevia hyviä esimerkkejä ja kiinnostavia ratkaisuja, joita voidaan soveltaa toisilla työpaikoilla ja joita voitaisiin lähteä kehittämään eteenpäin. Tunnistetaan, missä voidaan hyödyntää teknologiaa ja uudenlaista ajattelua, missä puolestaan tarvitaan aidosti ihmistä. <ul style="list-style-type: none"> • Konkretiaa: etävastaanotot, digitaalinen hoidon tarpeen arvio, oiremittarit, terapianavigaattori, kotihoidon etäkäynnit & etämonitorointi. (tarkistettava vielä Innokylä, sinne oma kansio?) • Yhteistyössä hyvinvointialueiden kanssa tunnistetaan ja valtakunnallisin toimin karsitaan säädöksiä, joilla tarpeettomasti estetään uusien ratkaisumallien kokeileminen ja käyttöönotto. (koko ajan mietitään miten kansallista ohjausta lisätään, itsehallinnollisia HVA on vaikea kieltää) • Pureudutaan nopeasti mahdollisuuksiin siirtää osaamisen käyttöä itse ydintehtäviin ja vähentää ammattihenkilöiden ydintehtäviin liittymätöntä kuormitusta huomioiden asiakaskokonaisuuden ja hoitoketjujen sujuvuus. Tunnistetaan keskeisiä keinoja, joilla työvoimatarpeen kasvua voidaan hillitä ja arvioida vaikuttavuutta ilman, että lisätään työvoimaa. <ul style="list-style-type: none"> • Konkretiaa: ammattiryhmien välinen työnjako, ml. uudet ammattiryhmät, kuten hyvinvointivalmentajat tms. • Yhteen sovittaen Tehtävärakenteet ja työnjaon muutokset -alatyöryhmän kanssa • Vahvistetaan teknologisten ja digitaalisten välineiden määrällistä riittävyyttä sekä tuetaan niiden käyttöönotossa toimintatapojen ja -kulttuurin muuttamista. • Käynnistetään palvelujen ja palvelurakenteiden vaikuttavuuden oppimisverkosto / benchmarking-rinki, jossa oppimisen kohteena on erilaisten jo käytössä olevien ja mahdollisten uusien palvelukanavien luonteva yhdistäminen toisiinsa. <ul style="list-style-type: none"> • Tehostamisajattelun sijasta tavoitteena esim. iäkkäiden toimintakyvyn säilyttäminen: millaisia hyviä käytäntöjä asiasta on sekä kansallisesti että kansainvälisesti – esimerkkinä muistikylät, yhteisöohjautuvat palvelutiimit ja yleensä eri hyvinvointialueiden toimintakulttuuriltaan ja tuloksiltaan parhaiden yksiköiden kokemukset. (vaikuttavuusperusteiden ohjauksen teemaryhmä aloittamassa) • Vaikuttava ja mainettaan parempi hyvinvointialue työ – yhteinen kampanja hyvinvointialueiden käynnistämisen tueksi. Erityisenä kohteena alalle koulututtavat ja vasta töihin tulleet. Minun työpäiväni -kertomukset. Käynnistetään syksyllä 2022 alalle. • Tuottavuuden parantaminen johtamisen ja prosessien kehittämisen keinoin. <ul style="list-style-type: none"> • Konkretiaa: asiakkaiden segmentointi tarpeen perusteella ja palveluiden suunnittelu segmenteittäin (ks ; https://digifinland.fi/toimintamme/suuntima-palvelu/) ajanvarauskirjojen hallinta; tiimimallin käyttöönotto.

Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö – alatyöryhmän 4/2022 jatkojalostamat ehdotukset (4/4)



TEEMA / Työvoimatarpeen kasvun hillitseminen sote-alalla vaarantamatta asiakas-/ potilasturvallisuutta ja työntekijöiden hyvinvointia

Ratkaistava ongelma	Ehdotus
Kysynnän kasvun hillitseminen	<ul style="list-style-type: none">• Panostetaan palveluiden kustannusvaikuttavuuteen ja ennaltaehkäisyyn.<ul style="list-style-type: none">• Konkretiaa: systemaattinen vaikuttavuuden mittaaminen kansallisesti sovitulla mittareilla (ml. PROM), ohjaus tämän tiedon pohjalta (vaikuttavuusperusteiden ohjauksen teemaryhmä aloittamassa)<ul style="list-style-type: none">• Heti tehtävissä: hyödynnetään se vaikuttavuustieto, jota jo kertyy. Esim. pitkäaikaissairauksien hoitotasapainon seuranta labradatan avulla• Karsitaan säädöspohjasta vanhentuneet kohdat, jotka estävät työajan järkevän käytön, esimerkiksi neuvola-asetus → tilalle sähköinen kysely, jonka perusteella allokoidaan kullekin tarvittava aika.• Mahdollistetaan proaktiivinen terveysriskeihin puuttuminen. Tälle hetkellä on epäselvää, milloin ja kuka saa ottaa yhteyttä asiakkaisiin / asukkaisiin (on epäselvää, kun edellyttää hoitosuhdetta...)

Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö – alatyöryhmän 4/2022 uudet ja muiden alatyöryhmien työhön liittyvät ehdotukset



TEEMA / Lyhennelmä

Ratkaistava ongelma

Ehdotus

- Kokeilulainsäädäntö käyttöön esimerkiksi vanhuspalvelulaissa
- Teknologiat käyttöön asiakasturvallisuuden parantamisessa ja kokeilulait mahdollistamaan erilaisia digitaalisia ratkaisuja mitoituksen täyttämiseksi teknologian avulla
- Tiedolla johtaminen ja resurssien optimointi online-suunnittelun avulla
- Panostaminen ennaltaehkäiseviin palveluihin (eli kehitetään vaikuttavuutta, ei vain tuottavuutta)
- Yleinen ehdotus tähän esitykseen: erotetaan toisistaan 1) se mitä tuotannossa pitäisi tehdä, ja 2) se miten VN voi siihen vaikuttaa, koska nämä ovat eri kysymyksiä ja pitäisi myös ratkaista erillään