

Toimeenpanosuunnitelma 2024–2027

Sosiaali- ja terveysalan sekä pelastusalan
henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden
turvaaminen



Sosiaali- ja
terveysministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriön
JULKAISUJA | 2023:34

Toimeenpanosuunnitelma 2024–2027

Sosiaali- ja terveysalan sekä pelastusalan
henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden
turvaaminen

Hyvän työn ohjelma

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö
CC BY-NC-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-00-5396-3
ISSN pdf: 1797-9854

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2023

Toimeenpanosuunnitelma 2024–2027

Sosiaali- ja terveystalouden sekä pelastusalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2023:34

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö

Toimittajat Tia-Maria Kirkonpelto, Taina Mäntyranta

Yhteisötekijä Sosiaali- ja terveysministeriö

Kieli suomi

Sivumäärä 36

Tiivistelmä

Pääministeri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaisesti hyvinvointiyhteiskunnan palveluiden saatavuutta uhkaavan henkilöstön vajeen ratkaiseminen vaatii sekä lyhyen että pitkän aikavälin toimia. Sote- ja pelastusalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi käynnistetään Hyvän työn ohjelma.

Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää toimia kaikilla hallinnonaloilla ja myös yhteistyötä niiden välillä. Tässä toimeenpanosuunnitelmassa kuvataan käytännönläheiset toimet, seuranta ja aikataulusuunnitelma työn etenemiseksi.

Toimeenpanosuunnitelmassa toimenpiteet on kuvattu kuuden strategisen painopistealueen mukaisesti: 1) Tietopohja ja ennakointi, 2) Koulutusmäärien lisääminen ja koulutuksen rakenteiden kehittäminen, 3) Tehtävien vähentäminen, 4) Henkilöstön työnjaon selkeyttäminen, 5) Veto- ja pitovoiman tukeminen, sekä 6) Rekrytoinnin laajentaminen.

Ohjelman toteutumista toimeenpane, seuraa ja arvioi ministeriöiden ja eri hallinnonalojen asiantuntijoista koostuva Hyvän työn ohjelman työryhmäkoonpano. Työryhmäkoonpano tekee vuosittain yhteenvedon toimenpiteiden edistymisestä ja toimeenpanosuunnitelma päivitetään tämän perusteella.

Asiasanat sosiaalihuolto, terveydenhuolto, pelastustoimi, henkilöstö, työvoima

ISBN PDF 978-952-00-5396-3

ISSN PDF 1797-9854

Asianumero VN/29753/2023

Hankenumero STM100:00/2023

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5396-3>

Genomförandeplan 2024–2027

Säkerställande av tillräcklig personal och tillgången till arbetskraft inom social- och hälsovården och räddningsbranschen

Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2023:34

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet

Redigerare Tia-Maria Kirkonpelto, Taina Mäntyranta

Utarbetad av Social- och hälsovårdsministeriet

Språk finska

Sidantal

36

Referat

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Orpos regering krävs åtgärder på både kort och lång sikt för att åtgärda bristen på personal som hotar tillgången till tjänster i välfärdssamhället. För att säkerställa tillräcklig personal och tillgången till arbetskraft inom social- och hälsovården och räddningsbranschen inleds ett program för ett bra arbete.

För att uppnå dessa mål krävs åtgärder inom alla förvaltningsområden och även samarbete mellan förvaltningsområdena. I denna genomförandeplan beskrivs de praktiska åtgärderna, uppföljningen och tidsplanen för arbetets framskridande.

I genomförandeplanen beskrivs åtgärderna enligt sex strategiska prioriteringar: 1) Kunskapsunderlag och prognostisering, 2) Ökning av utbildningsvolymerna och utveckling av utbildningsstrukturer, 3) Minskning av uppgifter, 4) Förtydligande av personalens arbetsfördelning, 5) Stödjande av dragnings- och hållkraft, samt 6) Utvidgning av rekrytering.

Verkställandet av programmet genomförs, följs upp och bedöms av en arbetsgruppsammansättning för programmet för ett bra arbete som utgörs av sakkunniga från ministerier och olika förvaltningsområden. Arbetsgruppsammansättningen ska årligen göra en sammanfattning av hur åtgärderna framskrider, och genomförandeplanen kommer att uppdateras på grundval av sammanfattningen.

Nyckelord socialvård, hälso- och sjukvård, räddningsväsendet, personal, arbetskraft

ISBN PDF 978-952-00-5396-3

ISSN PDF 1797-9854

Ärendenummer VN/29753/2023

Projektnummer STM100:00/2023

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5396-3>

Implementation plan 2024–2027

Ensuring the sufficiency and availability of healthcare and social welfare personnel

Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2023:34

Publisher Ministry of Social Affairs and Health

Editors Tia-Maria Kirkonpelto, Taina Mäntyranta

Group author Ministry of Social Affairs and Health

Language Finnish

Pages

36

Abstract

As stated in the Programme of Prime Minister Orpo's Government, solving the shortage of healthcare and welfare personnel that threatens the availability of services of the welfare society calls for both short-term and long-term measures. Thus, the Government will launch a Good Work Programme to ensure the sufficiency and availability of personnel in healthcare, social welfare and rescue services.

Achieving the objectives of the Programme calls for both action in all branches of government and cooperation between them. This implementation plan describes the practical measures, their monitoring and the schedule outlining the progress of the work.

The measures have been described in accordance with six strategic priority areas:

1) Knowledge base and foresight, 2) Increasing the intake of students and developing the structures of education and training, 3) Reducing tasks, 4) Clarifying the division of tasks between personnel, 5) Improving the attraction and retention rate, and 6) Expanding recruitment.

The Programme will be implemented and its implementation monitored and evaluated by the working group on the Good Work Programme, which consists of experts from ministries and different branches of government. The working group will produce an annual summary of the progress made with the measures, and the implementation plan will be updated based on this.

Keywords social welfare, healthcare, rescue services, personnel, labour force

ISBN PDF 978-952-00-5396-3

ISSN PDF 1797-9854

Reference number VN/29753/2023

Project number STM100:00/2023

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5396-3>

Sisältö

JOHDANTO.....	7
1 Ohjelman organisointi.....	11
2 Tietopohja ja ennakointi	13
3 Koulutusmäärien lisääminen ja koulutuksen rakenteiden kehittäminen	15
4 Tehtävien vähentäminen.....	20
5 Henkilöstön työnjaon selkeyttäminen.....	22
6 Veto- ja pitovoiman tukeminen.....	24
7 Rekrytoinnin laajentaminen	27
8 Yhteydet muihin vaalikauden kansallisiin ohjelmiin ja hankkeisiin.....	30
9 Ohjelman seuranta ja arviointi.....	32

JOHDANTO

Pääministeri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaisesti hallitus haluaa ratkaista hyvinvointiyhteiskunnan palveluiden saatavuutta uhkaavan henkilöstön vajeen sosiaali- ja terveystoimessa sekä pelastustoimessa. Tämä vaatii sekä lyhyen että pitkän aikavälin toimia. Hallitusohjelman mukaan vaikuttavimmat toimet linkittyvät sosiaali- ja terveydenhuollossa palvelujärjestelmän toimivuuden parantamiseen siten, että palvelut porrastetaan ja palveluihin liittyvään henkilöstötarpeeseen vastataan tarkoituksenmukaisella tavalla. Henkilöstövajeen ratkaiseminen edellyttää moninaisia toimia aina koulutuspaikkojen lisäämisestä työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden vahvistamiseen.

Hallitus tekee toimia koulutetun hoito- ja hoivahenkilökunnan saatavuuden parantamiseksi molemmilla kansalliskielillä, osaamisen, työhyvinvoinnin ja hyvän johtamisen edistämiseksi sekä ammattilaisten saumattoman yhteistyön mahdollistamiseksi yli hallintorajojen. Vahvistetaan hyvinvointialueiden välistä työnjakoa, yhteistyötä ja yhteensovittamista erityisosaamisen saatavuutta koskevissa kysymyksissä, soveltuvin osin myös yhteistyöaluetasolla ja kansallisesti. Sosiaali- ja terveystoimessa pyritään tukemaan alueita sijaispoolin kehittämisessä ja arvioidaan mahdollisuuksia hillitä kallista lyhytaikaisen vuokratyövoiman käyttöä ja suunnata sitä tilanteisiin, joihin se parhaiten soveltuu ja lisätä kustannustehokasta oman henkilöstön ja ostopalvelujen käyttöä. Hallitusohjelman mukaisesti kannustetaan hyvinvointialueita lisäämään sosiaali- ja terveysalan ja pelastusalan houkuttelevuutta henkilöstön tarpeet huomioivalla ja osallistavalla johtamisella parantamalla työnjakoa ja joustavuutta.

Hallitusohjelmassa todetaan, että muutokset Suomen turvallisuusympäristössä, yhteiskunnan rakenteen muutokset, teknologian kehittyminen sekä ilmastonmuutokseen ja sään ääri-ilmiöihin sopeutuminen edellyttävät pelastus- ja hätäkeskustoiminnan järjestelmän kehittämistä ja vahvistamista. Hallitusohjelman mukaisesti laadukkaat pelastustoimen palvelut turvataan koko maassa. Hallitus selvittää ja toteuttaa tarvittavat toimet pelastajapulan korjaamiseksi. Huolehditaan myös pelastusalan veto- ja pitovoimasta. Pelastusalan työhyvinvointiin kiinnitetään erityistä huomiota ja asetetaan kansallinen pelastusalan työturvallisuusohjelma. Pelastusalan posttraumatyöpajojen jatkuminen varmistetaan.

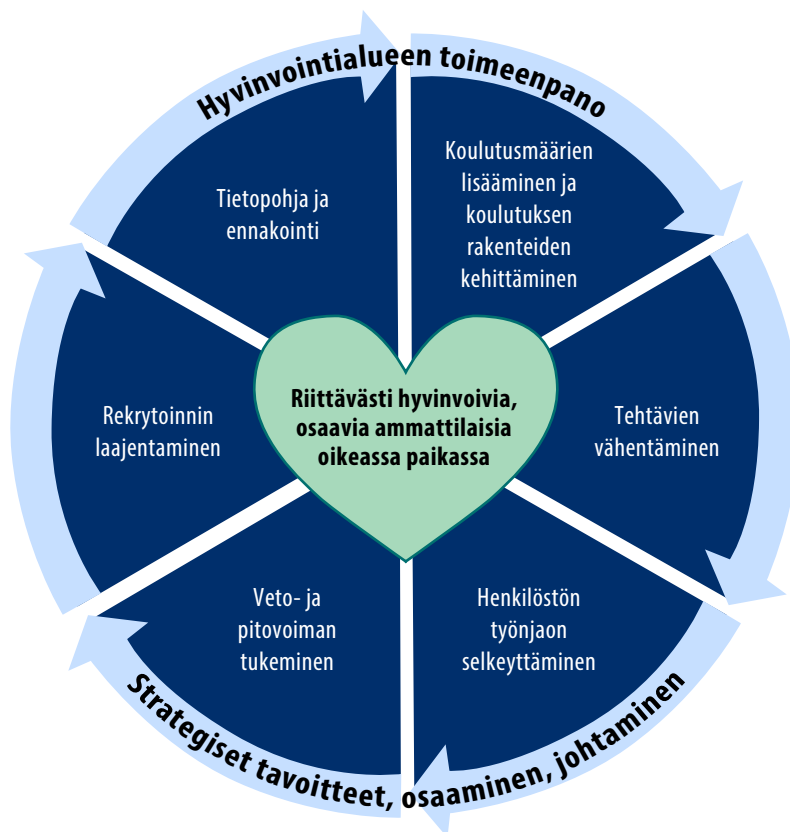
Ohjelman toimeenpano painottuu erityisesti vuosiin 2024–2025. Toimeenpanosuunnitelman toteutumista arvioidaan ja sitä täsmennetään vuosittain. Työ koordinoidaan hallituskauden muiden ohjelmien ja hankkeiden kanssa.

Hallitusohjelman mukaiset strategiset painopistealueet

Hallitusohjelman mukaisesti Hyvän työn ohjelma koostuu kuudesta sisällöllisestä kokonaisuudesta sekä näitä tukevasta ohjelmatyöstä:

- Tietopohja ja ennakointi,
- Koulutusmäärien lisääminen ja koulutuksen rakenteiden kehittäminen,
- Tehtävien vähentäminen,
- Henkilöstön työnjaon selkeyttäminen,
- Veto- ja pitovoiman tukeminen: työkyky ja työssä jaksaminen, johtaminen, sekä
- Rekrytoinnin laajentaminen

Kuvio 1. Hyvän työn ohjelman strategiset painopistealueet.



Vaalikaudella edistetään kaikkien painopisteiden työtä, mutta kaikkein keskeisin on henkilöstön työnjaon selkeyttäminen toimilla, jotka vapauttavat henkilöstön aikaa koulutusta vastaavaan työhön ja lisäävät välittömän asiakas- ja potilastyön osuutta.

Nykytila

Osaavien henkilöiden rekrytointi aiheuttaa haasteita käytännössä koko Suomessa. Haasteita on sosiaali- ja terveystoimessa runsaasti etenkin ikääntyneiden palveluissa. Lisäksi henkilöstön riittävyyteen ja saatavuuteen liittyviä ongelmia on esiintynyt koko Suomen alueella erityisesti lastensuojelussa sekä mielenterveyspalveluissa. Lastensuojelussa on monin paikoin pulaa sosiaalityöntekijöistä. Terveyskeskusten lääkäri- ja hammaslääkärivaje on huomattava. Mielenterveyspalveluissa on pulaa etenkin psykologeista ja psykiatreista. Pelastustoimen henkilöstön riittävyyteen ja saatavuuteen liittyvät haasteet kohdentuvat erityisesti pelastajiin, tosin henkilöstötarvetta on kaikissa pelastustoimen palveluissa. Henkilöstövaje on aiheuttanut haasteita lakisääteisten palveluiden tuottamiseen ja se on myös vaikuttanut tuotettujen palveluiden laatuun.

Suurimpia sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstövajeryhmiä vuonna 2022, kumulatiivinen kertymä käyttäen htv-korjattua toimipaikkahaastattelua:

- Lähihoitajat 6 140
- Sairaanhoitajat 5 336
- Lääkärit 865
- Sosiaalityöntekijät 475
- Kuulontutkijat ja puheterapeutit 384
- Hammaslääkärit 370

Hallitus on sitoutunut selvittämään ja toteuttamaan tarvittavat toimet pelastajapulan korjaamiseksi vahvistamalla pelastajakoulutusta sekä Pelastusopistossa että Helsingin pelastuskoulussa.

Väestön ikääntyminen ja erityisesti yli 75-vuotiaiden määrän kasvu lisää iäkkäiden henkilöiden palvelutarvetta. Samaan aikaan lasten ja nuorten osuus väestöstä pienenee. Nuorisoiäloukkien pienenemisen myötä eri toimialojen kilpailu koulutettavista kasvaa. Tämä on jossain määrin alkanut jo näkyä ammatilliseen koulutukseen hakeutumisessa. Myös työikäisten osuus koko väestöstä hiljalleen pienenee.

Tiekartta 2022–2027

Sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelman marraskuussa 2021. Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamisen tiekartta valmisteltiin ohjelmakokonaisuutta varten asetetussa työryhmässä marraskuun 2021 ja tammikuun 2023 välisenä aikana. Tiekartan valmistelutyössä hyödynnettiin työryhmän ja alatyöryhmien kautta eri sidosryhmien asiantuntemusta. Tiekartta sisälsi tarkemman toimeenpanosuunnitelman vuosille 2022–23 sekä ehdotuksia vuosille 2024–27. Näiltä osin hallitusohjelman kirjauksia on täydennetty tähän toimeenpanosuunnitelmaan.

1 Ohjelman organisoituminen

Ohjelman ja sen ryhmäkokoonten toiminnan tavoitteena on toimeenpanna valtioneuvostossa ja sen ohjattavassa hallinnossa yhteensopivasti, yhdensuuntaisesti ja vaikuttavasti pääministeri Orpon hallitusohjelman linjaukset sosiaali- ja terveysalan sekä pelastusalan henkilöstön riittävyden ja saatavuuden turvaamiseksi.

Ohjelman työskentelyä ohjaa ministerityöryhmä, jota johtaa sosiaali- ja terveysministeri. Pääministeri Orpon hallituksessa ohjausryhmänä toimii kestävä hyvinvointiyhteiskunnan ministerityöryhmä, jonka tehtäväalaa ja ohjelman käsittelyn osalta kokoonpanoa tarkistetaan tämän edellyttämällä tavalla. Kun käsitellään koulutukseen liittyviä asioita, mukana ovat OKM:n ministerit, ja kun käsitellään kansainväliseen rekrytointiin liittyviä asioita ja laajemmin työvoimaan liittyviä asioita, mukana ovat TEM:n ministeri(t). Toimeenpanoon valtioneuvoston ohjesäännön mukaisella tavalla päätösvaltaa käyttää kukin ministeri toimialallaan. Ohjelmaa käsitellään erikseen sovittavalla tavalla myös muissa ministeriryhmissä, joiden tehtäväalaaan se kuuluu. Lisäksi ohjelmatyöskentelyä käsitellään ja esitellään eri hyvinvointialueiden toimeenpanoa tukevissa verkostoissa ja valmisteluryhmissä.

Ohjelmakokonaisuutta varten asetetaan työryhmäkokoonten. Seuranta- ja arviointiryhmän tehtävänä on seurata Hyvän työn ohjelman valmistelua, toimeenpanoa ja tavoitteiden toteutumista, seurata ja tukea virkamiesryhmän työskentelyä, osallistua vaihtoehtojen ja ehdotusten arviointiin, sekä tuottaa asiantuntijainformaatiota valmistelun tueksi. Seuranta- ja arviointiryhmä koostuu mukana olevien keskeisten ministeriöiden osastopäälliköistä, keskeisistä sidosryhmistä KT (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat), Hali ry, JUKO, SOTE, JAU, sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmän edustajista (hyvinvointialueiden johto) sekä THL:n ja TTL:n edustajista.

Työryhmäkokoonten (STM, SM, TEM ja OKM) virkamiesryhmän tehtävänä on puolestaan koordinoita ohjelman käytännön valmistelua ja toimeenpanoa, sekä yhteen sovittaa ja seurata toimenpidekokonaisuuksien edistymistä ja vaikuttavuutta eri hallinnonaloilla.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden neuvottelukunnat arvioivat alan koulutuksen kehittämistarpeita ja tekevät aloitteita koulutuksen uudistamiseksi sekä ammattitoiminnan ja yhteistyön kehittämiseksi.

Poikkihallinnollisia työryhmiä ja verkostoja voidaan asettaa Hyvän työn ohjelmaa tukemaan.

2 Tietopohja ja ennakointi

Hallitusohjelman mukaisesti varmistetaan kansallisella tasolla riittävä tietopohja ja ennakointi henkilöstön tarpeesta ja koulutusmääristä tuleville vuosille osana Hyvän työn ohjelmaa.

Vuonna 2023

- Esiselvitys sote-henkilöstön tietopohjan puutteista ja kehittämisestä on julkaistu 6/2023¹
 - Määrällisen tietopohjan ensimmäinen demoversio saatavilla olevin tiedoin virkamieskäyttöön on valmistunut ja pyritään julkaisemaan THL:n sivustolla vuonna 2023.
 - THL paikkaa tietopohjan aukkoja erillisrahoituksella. Vuonna 2023 otetaan uusia muuttujia käyttöön ja parannetaan ajantasaisuutta.
- VN TEAS -hanke Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstötarpeen määrällinen ennakointi on alkanut (3/2023–3/2024). Hankkeen ohjausryhmässä ovat STM, OKM, TEM ja VM. Hankkeessa henkilöstötietoa yhdistetään tietoon palvelutarpeesta (THL: SOME-malli) ja tietoihin muiden toimialojen tarpeista (LABORE). Lisäksi valmistellaan skenaarioita henkilöstö- ja koulutustarpeesta ja niihin vastaamisesta. Vuosittaiset hyvinvointialueiden selvitykset ja asiantuntija-arviot sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen palveluiden ja talouden tilasta.
- Sisäministeriö on kerännyt pohjatietoaineiston pelastustoimen palveluiden ja rahoituksen riittävyyden seurantaan ja arviointia varten.

¹ Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden tietopohja: Esiselvitys. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165034>

Vuosina 2024–27

- Selvitetään keskeisissä sote-alan ammateissa alalla pysymistä (pitovoima) ja alueellista liikkuvuutta.
- Valmistellaan muutokset sote-järjestämislakiin (29 §): palveluiden järjestäjät seuraavat ja sisällyttävät vuotuisen selvitykseensä henkilöstöä koskevaa tietoa. Sekä sosiaali- ja terveystoimessa että pelastustoimessa henkilöstötietoa tullaan sisällyttämään myös johdon tilannekuvaan. Työssä huomioidaan henkilöstötarve myös poikkeus- ja häiriötilanteissa.
- THL jatkaa sote-henkilöstöä koskevan tietopohjan aukkojen paikkaamista erillisrahoituksella ainakin vuoden 2024. Jatkossa sote-henkilöstöä koskeva tietopohja tulee osaksi THL:n perustyötä.
- VN TEAS -hanke valmistuu, jonka jälkeen jatketaan sote- ja pela-alojen henkilöstö- ja koulutustarpeen ennakointia ministeriöiden yhteistyönä.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämislakien mukaiset vuosittaiset selvitykset ja asiantuntija-arvioinnit.
- Pelastustoimessa jatketaan tiedolla johtamisen edistämistä sekä tietopohjan puutteiden kartoittamista ja paikkaamista. Varmistetaan, että pelastajatarpeen valtakunnallinen seuranta hallitusohjelman mukaisesti toteutuu Pelastusopistolla.

3 Koulutusmäärien lisääminen ja koulutuksen rakenteiden kehittäminen

Hallitusohjelman mukaisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa:

- *Lisätään aloituspaikkoja molemmilla kansalliskielillä koulutuksen laadusta huolehtien erityisesti aloilla ja alueilla, joilla on suurin työvoimapula.*
- *Varmistetaan, että mahdollisimman moni opintonsa aloittanut valmistuu ammattiin.*
- *Varmistetaan hakijoiden soveltuvuus alalle. Selvitetään tarve säätää pakolliset pääsy- ja soveltuvuuskokeet hoitajakoulutukseen hakeutuville. Jatketaan SORA-hankkeen loppuraportissa todettujen kehittämistarpeiden pohjalta lainsäädännön valmistelua.*
- *Parannetaan psykoterapeuttien saatavuutta kehittämällä mielenterveysalan ammattilaisten koulutusta siten, että se mahdollistaa hoidon painopisteen siirtämisen alkuvaiheen matalan kynnyksen peruspalveluihin. Vahvistetaan psykoterapiapalveluiden saatavuutta uudistamalla psykoterapeuttikoulutusta kaksiportaiseksi ja säädetään ensimmäisen portaan koulutus maksuttomaksi. Kehitetään varhaisen mielenterveyden tukemisen koulutusta myös osaksi muiden ammattiryhmien koulutusta.*
- *Parannetaan mahdollisuuksia erikoistumiskoulutukseen ja osaamisen kehittämiseen. Annetaan täydennyskoulutusasetus ja tuetaan täydennyskoulutuksen toteutumista.*
- *Kehitetään sosiaali- ja terveysalan koulutuksen sisältöjä ja toteutusta siten, että ne mahdollistavat tehtävärakenteen ja työnjaon kehittämisen ja vastaavat työelämän osaamistarpeisiin. Lisätään työssä tapahtuvaa oppimista, kuten yksilöllistä työvaltaista oppimista ja erikoistavaa koulutusta. Selvitetään mahdollisuuksia edistää osaamisperusteisuutta sosiaali- ja terveysalan AMK-koulutuksessa. Vähennetään päällekkäistä korkeakoulutusta ja sujuvoitetaan terveydenhoitaja-, ensihoitaja- ja kättilökoulutusta hyödyntämällä modulaarista koulutusrakennetta.*

Hallitusohjelman mukaisesti pelastustoimessa

- *Pelastajien koulutusmäärää lisätään. Kuopion Pelastusopiston pelastajakoulutusta vahvistetaan. Pelastusopisto seuraa koko Suomen pelastajatarvetta ja järjestää tarpeen vaatiessa myös alueellisia pelastajakursseja. Helsingin Pelastuskoulun toimintaa erityisesti Uudenmaan ja muun Etelä-Suomen tarpeisiin kehitetään. Ruotsinkielistä pelastajakoulutusta lisätään osana Helsingin Pelastuskoulun toimintaa.*

Vuonna 2023

- Varmistetaan hoiva-avustajakoulutuksen riittävyys, yhdenmukaisuus ja tasa-laatuisuus. Hoiva-avustaja koulutusta toteutetaan STM:n suosituksen mukaisesti koostuen kahdesta sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon osasta. Jo tehdyillä määrärahalisäyksillä tavoitellaan 2500 hoiva-avustajan kouluttamista vuoteen 2025 mennessä.
- Toteutetaan selvitys kaksiportaisesta psykoterapeuttikoulutuksesta (syksy 2023–keväät 2024) ja sen pohjalta suunnitellaan jatko. Keväällä 2023 päättyneessä SOTEKO-hankkeessa todettiin, että jatkotyönä tulisi mm. selvittää, voidaanko psykoterapeuttikoulutus toteuttaa kaksiportaisena. Tällöin koulutus toteutettaisiin portaittain, jolloin ensimmäisenä portaana on maksuton teoreettinen koulutus, psykoterapeuttisten taitojen koulutus ja valmius lyhytinterventioihin ja toisena portaana nykyisen kaltainen laajempi psykoterapiakoulutus. Eri ammateissa kaksiportaisuus voidaan toteuttaa eri tavoin.²
- Valmistellaan sote-järjestämislain 59 §:n nojalla asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskevan asetuksen valmistelu on aloitettu ja valmistelun tukemiseksi STM on asettanut työryhmän, jonka toimikausi on 29.5.2023–31.12.2023. Asetus tulisi voimaan vuoden 2024 alusta.

2 Loppuraportti: Sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen kehittäminen -hanke. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164706>

- Terveydenhoitaja-, ensihoitaja- ja kättilökoulutuksen sujuvoittamisesta on tehty ehdotukset OKM:n ja STM:n keväällä 2023 päättyneessä SOTEKO-hankkeessa.³
- Helsingin pelastuskoulun toimintaa erityisesti Uudenmaan ja muun Etelä-Suomen tarpeisiin kehitetään: erillinen suunnittelu vuonna 2023.

Vuosina 2024–27

- Selvitetään vuoden 2024 alussa Sosiaalihuollon ammattihenkilölain 12 § mukaisesti tilapäisenä sosiaalityöntekijänä toimimisen laajuus hyvinvointialueilla sekä selvitetään mahdollisuudet ja tehdään tarvittavat ehdotukset ko. henkilöstöryhmän osalta sosiaalityöntekijäksi kouluttautumisen toteuttamisesta.
- Arvioidaan tarve ja käytännön mahdollisuudet sekä rahoitustarve sosiaali-, terveys ja pelastusalojen eri ammattiryhmien koulutusmäärien lisäämiselle sekä tehdään ehdotukset mahdollisista koulutusmäärien lisäämisistä vuosille 2024–2027 hyödyntäen VN TEAS -hankkeen ja muiden selvitysten tuloksia. Työssä huomioidaan kaikki koulutusmuodot: tutkintokoulutusten lisäksi työvoimakoulutus, lisäkoulutus ym. sekä henkilöstö- ja koulutustarpeeseen vaikuttavat asiat, kuten säädösmuutokset, väestön ikääntyminen, opintoihin hakeutuminen ja keskeytykset, eläköityminen ym. Järjestetään tarpeen vaatiessa myös alueellisia pelastajakursseja.
- Yliopistoille ja ammattikorkeakouluille osoitetaan hallituskauden aikana yhteensä 41,3 miljoonan euron lisämääräraha uusiin aloituspaikkoihin. Vuoden 2024 osalta määräraha on suuruudeltaan 11,7 miljoonaa euroa. Lisäaloituspaikat kohdennetaan erityisesti työvoimapulasta kärsiville aloille, kuten varhaiskasvatukseen ja sosiaali- ja terveydenhuollon aloille. Valmistellaan hallitusohjelman mukaisesti vuonna 2024 korkeakoulutuksen tarpeettoman kasaantumisen ehkäisemisen ja koulutustason noston toimenpideohjelma.
- Pelastajien koulutusmäärää lisätään vahvistamalla pelastusopiston ja Helsingin pelastuskoulun pelastajakoulutusta. Pelastusopisto järjestää tarpeen vaatiessa myös alueellisia pelastajakursseja. Ruotsinkielistä pelastajakoulutusta lisätään osana Helsingin Pelastuskoulun toimintaa.

3 Loppuraportti: Sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen kehittäminen -hanke. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164706>

- Arvioidaan terveydenhoitaja-, ensihoitaja- ja kättilökoulutuksen sujuvoittamisen edellyttämiä muutostarpeita yhteistyössä OKM:n ja STM:n kanssa.
- Toteutetaan selvitykset erikoisosaamisen tarpeista hyvinvointialueilla sekä erikoistavan koulutuksen järjestämisen malleista yhteistyössä hyvinvointialueiden ja yhteistyöalueiden kanssa kansallisesti huomioiden myös eri ammattiryhmien yhteiset osaamistarpeet. Ainakin seuraavissa ammattiryhmissä toteutetaan selvitykset (syksy 2023–kevät 2024), joiden pohjalta valmistellaan ja toteutetaan jatkotoimet:
 - sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, ensihoitajat, kättilöt
 - lähihoitajat
 - sosiaalityöntekijät ja sosionomit
 - suuhygienistit
 - diagnostiset alat (ml. röntgenhoitajat ja bioanalyytikot)
 - kuntoutuksen alat (ml. fyioterapeutit ja toimintaperapeutit)

Selvityksissä ja jatkotyössä huomioidaan myös monialaiset koulutustarpeet.

- Täydenniskoulutusasetus tulee voimaan ja sen toimeenpanoa edistetään yhteistyössä hyvinvointialueiden kanssa.
- Terveydenhuollon ja sosiaalihuollon ammattihenkilöiden neuvottelukunnat (TANK ja SANK) seuraavat ja arvioivat alan koulutus- ja kehittämistarpeita sekä tekevät keskinäistä yhteistyötä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden yhteisten tehtävien edistämiseksi ja työnjaon uudistamiseksi. Tavoitteena on tukea kansallista ohjausta ja hyvinvointialueita sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden koulutustoiminnassa, osaamis- ja työvoimatarpeen arvioinnissa sekä ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Neuvottelukunnat yhteensovittavat toimintansa sosiaali- ja terveydenhuollon neuvottelukunnan kanssa ja toiminnassa huomioidaan sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislain tavoitteet.

- Terveydenhuollon ammattihenkilöiden neuvottelukunnan yhteydessä itsenäisesti toimiva valtakunnallinen erikoislääkäri- ja erikoishammaslääkärikoulutuksen sekä yleislääketieteen erityiskoulutuksen koordinaatiojaosto ohjaa erikoislääkäri- ja erikoishammaslääkärikoulutuksen koulutusmääriä yhteistyössä yliopistojen ja palvelujärjestelmän kanssa.
- Arvioidaan tarvetta säätää pakolliset pääsy- ja soveltuvuuskokeet hoitajakoulutukseen hakeutuville. Tarpeen arviointi koskee myös hoiva-avustajakoulutusta. Valmistellaan yhteenveto aiemman tutkimus- ja selvitystyön tuloksista ja johtopäätöksistä OKM:n ja STM:n yhteistyönä.
- Selvitetään kaikkien potilas- ja asiakastyöhön osallistuvien turvallisuusselvityksen tarvetta.

4 Tehtävien vähentäminen

Hallitusohjelman mukaisesti:

- *Edistetään ammattihenkilöstön mahdollisuuksia kohdentaa työaika asiakastyöhön.*
- *Vähennetään ammattihenkilöstöltä vaadittavan kirjallisen työn, kuten säädösperäisten lausuntojen ja erilaisten todistusten, määrää.*
- *Kehitetään työnjakoa erityisesti suoraan asiakkaiden kanssa työskentelevien työntekijäryhmien sekä hallinnollisten ja tukipalvelujen välillä (käsitellään luvussa 5).*
- *Huomioidaan myös digitalisaation ja teknologian mahdollisuudet henkilöstön työkuorman helpottamiseksi.*
- *Mahdollistetaan hoivatyötä helpottavan ja potilasturvallisuutta lisäävän teknologian, kuten älylattioiden tai -rannekkeiden, inhimillinen hyödyntäminen henkilöstömitoituksen laskennassa.*

Vuonna 2023

- STM on kartoittanut eri lähteistä kirjallisen ja hallinnollisen työn määrää eri ammateissa sekä lääkärintodistusten ja -lausuntojen nykytilaa.
- Selvitys sote-henkilöstön digiosaamisesta valmisteilla ja toteutetaan alkaen vuonna 2023. Selvityksessä muodostetaan tilannekuva siitä, mitä ovat kiinnostavat ratkaisut, kokemukset ja tarpeet sote-organisaatioissa tällä hetkellä koskien sote-henkilöstön digiosaamista. Selvitetään samalla myös sitä, mikä voisi olla sellainen yhteistyömuoto/verkostomainen työskentelytapa, jossa pystyttäisiin jakamaan ja hyötymään siitä, mitä tehdään toisaalla.
- Toteutetaan selvitykset lääkärintodistuksista ja -lausunnoista syksy 2023–2024.

Vuosina 2024–27

- Selvitysten perusteella valmistellaan ja toteutetaan lääkärintodistusten ja lausuntojen ja niihin käytetyn ajan vähentämistä varmistavat toimet 2024 alkaen.
- Toteutetaan osana Digitalisaatio-ohjelmaa selvitys teknologian käytöstä ympärivuorokautisessa palveluasumisessa joiltain osin korvaamaan henkilöstöä. Selvityksen valmistuttua tehdään tarvittavat säädösmuutokset.

5 Henkilöstön työnjaon selkeyttäminen

Hallitusohjelman mukaisesti:

- Vahvistetaan ammattilaisten mahdollisuutta keskittyä omaa osaamista vastaavaan työhön.
- Selkeytetään työnjakoa ja tarkastellaan kelpoisuusehtoja.
- Toteutetaan ammattihenkilölainsäädännön kokonaisuudistus tavalla, jossa ammattioikeuksiin kytketään vain asiakas- ja potilasturvallisuuden kannalta välttämättömät ja oikeasuhtaiset edellytykset.
- Selkeytetään ja yhdenmukaistetaan välillisen työn vaatimuksia eri toimijoiden kesken, varmistaen kuitenkin, ettei vaatimuksia muutosten myötä kiristetä.
- Mahdollistetaan ammattihenkilöiden välinen joustava työnjako sekä muun koulutuksen saaneiden tuki ammattitoiminnalle. Lisätään myös tukipalveluiden ja hoiva-avustajien käyttöä.

Vuosi 2023

- STM on valmistellut ohjeen nykyisen lainsäädännön soveltamisesta tehtävärakenteiden ja tehtäväjaon toimintamallien kehittämisessä.⁴
- Ohjeen tueksi on koottu usein kysytyjä kysymyksiä ja niihin vastauksia. Viestintää ohjeesta tehostetaan.⁵
- Yhdessä palveluiden järjestäjien kanssa STM toteuttaa työnjakopilotteja syksystä 2023 alkaen;
 - osastonsihteerit hallinnollisissa tehtävissä
 - kulttuurikoulutetut iäkkäiden palveluissa toimintakykyä tukemassa asiakkaiden tarpeisiin vastaavan työntekijäpohjan laajentamiseksi (Vanhuspalvelulain 3 a §)
 - ohjaus ja neuvonta kuntoutuksessa sotekeskuksissa

Pilottien pohjalta voidaan tarkastella kelpoisuusehtoja ja mahdollisia säädösmuutostarpeita.

4 Ammattihenkilölainsäädännön soveltaminen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tehtävärakenteiden ja tehtäväjaon toimintamallien kehittämisessä. [Linkki ohjeeseen](#).

5 Usein kysytyjä kysymyksiä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön toimintamalleista ja työnjaosta. <https://stm.fi/sotehenkilosto/ukk>

Vuodet 2024–2027

- Osana ammattihenkilölainsäädännön kokonaisuudistuksen valmistelua, STM toteuttaa tarvittavat selvitykset ammattihenkilölainsäädännön muutostarpeista.
- Annetaan ammattihenkilölainsäädännön kokonaisuudistusta koskeva hallituksen esitys vuonna 2025. Hyvinvointialueiden tilanteen helpottamiseksi ja henkilöstön riittävyyden turvaamiseksi voidaan uudistuksia toteuttaa myös mahdollisuuksien mukaan nopeammallakin aikataululla.
- STM jatkaa vuonna 2023 aloitettuja pilotteja ja aloittaa uusia pilotteja hyvinvointialueiden tarpeiden mukaan, kuten
 - Lähihoitajien tehtävät: keskittyminen koulutuksen mukaisiin tehtäviin.
 - Sosiaalityöntekijät / sosionomit työnjako. Arvioidaan samalla SOTEKO-hankkeen ehdotuksen mukaisesti, onko korkeakoulujen koulutusohjelmien opetussuunnitelmien tarvetta uudistaa. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot vastaavat arvioinnista ja sen edellyttämistä mahdollisista muutoksista. Tästä on tehty ehdotus SOTEKO-hankkeessa.
- Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen hyödyntäminen: jatketaan työntekijäryhmien välisten vaikuttavaksi osoitettujen moniammatillisten yhteistyö- ja tiimimallien kartoitusta, yhteiskehittämistä ja arviointia yhteistyössä palvelureformikokonaisuuden kanssa.

6 Veto- ja pitovoiman tukeminen

Hallitusohjelman mukaisesti:

- *Hallitus toteuttaa alan veto- ja pitovoimaa tukevia toimia. Kehitetään urapolkumalleja ja mahdollistetaan ammatillinen kehittyminen sekä parannetaan mahdollisuuksia yrittäjyyteen.*
- *Tuetaan Hyvän työn ohjelman puitteissa hyvää johtamista ja selkeitä toimintamalleja, joihin työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa, kuten työvuorosunnittelua.*
- *Kannustetaan hyvinvointialueita tekemään toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi sekä ehkäistään työurien ennenaikaista katkeamista työelämän joustoilla. Selvitetään hoitotyössä toimivien kokemaa eettistä kuormitusta.*
- *Hallitus haluaa varmistaa hyvän johtamisen laadun päivittämällä valtakunnalliset tavoitteet huomioimaan henkilöstön työhyvinvointi.*
- *Laadukkaat pelastustoimen palvelut turvataan koko maassa. Hallitus selvittää ja toteuttaa tarvittavat toimet pelastajapulan korjaamiseksi. Huolehditaan pelastusalan veto- ja pitovoimasta.*
- *Hallitus käynnistää kansallisen hankkeen pelastusalan työturvallisuuden parantamiseksi. Rikoslakia muutetaan siten, että väkivallasta ensihoitohenkilöstöä kohtaan tai sillä uhkaamisesta seuraava rangaistus vastaa virkamiehen väkivaltaisesta vastustamisesta seuraavia rangaistuksia. Arvioidaan ja toteutetaan Ruotsin mallin kaltainen sinivilkkusabotaasia koskeva kriminalisointi sisäisen turvallisuuden viranomaisten ja ensihoidon henkilöstön suojaamiseksi.*
- *Pelastusalan työhyvinvointiin kiinnitetään erityistä huomiota. Pelastusalan posttraumatyöpajojen jatkuminen varmistetaan.*
- *Suojataan viranomaisten toimintaa väkivallalta ja sen uhalta. Vahvistetaan nykyisen sääntelyn ja toimintamallien mahdollistamien suojamekanismien, kuten viuhka-toimintamallin käyttöä. Ehkäistään ja torjutaan turvallisuusviranomaisvastaisuuden nousu.*

Vuonna 2023

- Toteutetaan laaja kehittämiskokonaisuus hyvinvointialueiden kanssa vuodesta 2023 alkaen.
- Työterveyslaitos (TTL) on koonnut työssä sote-työssä jaksamisen hyviä käytäntöjä, jotka KT on julkaissut.⁶
- Kukin hyvinvointialue on voinut ilmoittaa mukaan työyksiköitä, joissa on erityisiä haasteita vaihtuvuuden tai sairaspöissaolojen kanssa. Syksyllä 2023 TTL valmentaa ja antaa tukea riskinkartoituksen ja työpaikkaselvityksen tekemiseen näissä yksiköissä.⁷
- Hyvinvointialueiden ohjauksessa ja sen mukaisissa toimenpiteissä painotetaan pelastusalan veto- ja pitovoiman vahvistamista.
- Työhyvinvoinnin edistäminen on kaikkien viranomaisten ja järjestöjen vastuulla.
- Hyvinvointialueet vastaavat pelastustoimen postraumatyöpajojen rahoituksesta.

Vuosina 2024–27

- Huomioidaan henkilöstön työhyvinvointi ja hyvän johtamisen laatu, kun päivitetään valtakunnallisia strategisia tavoitteita.
- Vuodesta 2024 alkaen STM toteuttaa yhteistyöalueittain työpajasarjoja. Mukaan tulevat yksiköt tekevät työolosuhteita parantavia muutoksia omissa yksiköissään hyödyntäen riskiarviointia ja työpaikkaselvitystä. Työpajoissa on asiantuntija-alustuksia, muutosten suunnittelua ja kokemusten vaihtoa muiden yksiköiden kanssa. Kokonaisuus sisältää vaikutusten seurannan ja arvioinnin yhtenäisillä menetelmillä sekä työpaikkojen oman arviointiosaamisen kehittämisen ja kehittymisen sekä kehitettyjen toimintamallien levittämisen.
- Kullakin yhteistyöalueella laajennetaan kehittämiskokonaisuutta hyödyntäen rakennettuja yhteistyöverkostoja. Todennettuja toimivia käytänteitä jalkautetaan alueiden julkisille ja yksityisille työpaikoille hyvinvointialueiden kanssa.

6 Tärkeissä töissä. <https://tarkeissatoissa.fi/>

7 Riskinarviointi ja työpaikkaselvitys sosiaali- ja terveydenhuollossa 23.8.2023. [Linkki tallenteeseen.](#)

- Toteutetaan kansallinen selvitys pelastusalan työturvallisuuden kehittämistarpeista ja käynnistetään kansallisen pelastusalan työturvallisuushankkeen suunnittelu. Suunnitellaan ja selvitetään työturvallisuuden keskeiset ongelmat, kehittämistarpeet ja ratkaisuvaihtoehdot.
- Ohjelman puitteissa tullaan laatimaan erillinen suunnitelma, jolla varmistetaan työhyvinvointia ja työturvallisuutta parantavien toimenpiteiden vieminen käytäntöön.
- Hyvinvointialueella osaamisen kehittämisen lähtökohtina ovat henkilöstön osaamistarpeet sekä organisaation perustehtävän ja kehittämistavoitteiden pohjalta määritellyt osaamisvaatimukset. Hyvinvointialue tukee henkilöstön asiantuntijuuden jatkuvaa kehittymistä osaamisen johtamisen suunnittelu- ja arviointiprosessin sekä ammatillisen urakehityksen toimintamalleja hyödyntäen. Muodostetaan kansallisesti yhtenäisiä uramalleja eri ammattiryhmissä yhteistyössä hyvinvointialueiden ja yhteistyöalueiden kanssa. Kliinisen hoitotyön uramallin mukaisia asiantuntijarakenteita edistetään kullakin hyvinvointialueella.⁸
- Hyvinvointialueet ja yksityiset työnantajat parantavat vastavalmistuneiden kiinnittymistä sosiaali- ja terveysalan tehtäviin parantamalla monipuolisten harjoittelupaikkojen saatavuutta ja harjoittelun ohjausta. Erityistä huomiota kiinnitetään kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelun ohjaamiseen ja kielen oppimisen kehittämiseen SOTEKO-hankkeen ehdotusten mukaisesti. Tavoitteena on, että kansainväliset opiskelijat kiinnittyvät nykyistäkin paremmin suomalaisille työmarkkinoille.
- Hoitotyössä toimivien kokemaa eettistä kuormitusta selvitetään laajan kyselytutkimuksen aineistolla.
- Osana sote-henkilöstön riittävyuden ja saatavuuden turvaamista ja Hyvän työn ohjelman toimeenpanoa toteutetaan alan vetovoiman kasvattamista edistävä ”vetoa ja pitoa”-viestintäkampanja, jolla kohennetaan sote- ja pelastusalan alan houkuttelevuutta koulutus- ja työpaikkana.

8 Kliinisen hoitotyön erikoisalut: Ehdotukset kliinisesti erikoistuneen sairaanhoitajan osaamisen kehittämiseksi. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163719>

7 Rekrytoinnin laajentaminen

Hallitusohjelman mukaisesti:

- *Hallitus säilyttää nykymuotoisen saatavuusharkintajärjestelmän ja pyrkii siihen, että ensisijaisesti huolehditaan Suomessa jo olevien työttömien työnhakijoiden työllistymisestä.*
- *Lisäksi hallitus täydentää työvoimaa ensisijaisesti EU- ja ETA-alueelta. Työperäisen maahanmuuton painopisteenä kolmansista maista ovat korkeakoulutetut ja työntekijät sellaisilla aloilla, jotka voidaan aidosti todentaa työvoimapula-aloiksi.*
- *Hallitus panostaa nopeisiin toimenpiteisiin olemassa olevien ja hoitoalan koulutuksen omaavien, mutta muilla aloilla työskentelevien tai työelämän ulkopuolella koti- tai ulkomailla olevien saamiseksi avoimiin tehtäviin ja työpaikkoihin.*
- *Lisäksi hallitus selvittää toimenpiteitä alan opiskelijoiden sekä eläkkeellä olevien kannustamiseksi osa- tai kokoaikaiseen työhön sosiaali- ja terveysaloilla.*
- *Tunnistetaan myös vapaaehtoistyön merkitys arvokkaana lisänä.*
- *Osana sote-alan henkilöstöpulan ratkaisua tunnistetaan kansainväliset osaajat ja tuetaan hyvinvointialueita rekrytoinnissa sekä kielitaidon varmistamisessa.*
- *Nopeutetaan ja sujuvoitetaan EU/ETA-maiden ulkopuolella koulutettujen ammattihenkilöiden ammattioikeuden saamista. Vakinaistetaan projekteissa kehitetyt ulkomailla koulutettujen sairaanhoitajien pätevöittämissä koulutusten toimintamallit osaksi ammattikorkeakoulujen perustoimintaa.*
- *Selvitetään mahdollisuudet toteuttaa kansallinen yhtenäinen kielikoulutus*

Vuosi 2023

- TEM, STM ja Heuni ovat yhdessä antaneet suosituksia vastuulliseen kansainväliseen rekrytointiin.⁹
- Hallitusohjelman mukaisesti TEM:n johdolla valmistellaan syksyn 2023 aikana kohdemaamalli. Mallissa kehitetään kumppanuuksia Intian, Vietnamin, Filippiinien ja Brasilian kanssa. Sosiaali- ja terveysala kuuluu keskeisimpiin toimialoihin, joille pyritään kumppanuuksien puitteissa luomaan edellytykset sujuvaan ja eettiseen kansainväliseen rekrytointiin. Ensimmäisenä työstetään yhteisymmärryspöytäkirja Intian kanssa.
- Sosiaali- ja terveysalan kansainvälisen rekrytoinnin laillistamisprosessin ja sitä tukevan koulutuksen asiantuntijaryhmä valmistelee ehdotukset vastuuministeriöiden edistettäväksi EU/ETA-maiden ulkopuolella koulutuksen suorittaneiden sairaanhoitajien, lääkäreiden ja hammaslääkäreiden laillistamisprosessin sujuvoittamiseen ja sitä tukevan koulutuksen toimeenpanossa tarvittaviin malleihin, kustannusten jakautumiseen sekä ohjaus-, resurssi- ja säädösmuutostarpeisiin.
- Toteutetaan selvitys yhtenäisestä kielikoulutuksesta syksy 2023–keväät 2024. Selvitystyön tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva kielikoulutuksen järjestämisestä osana EU/ETA-valtioiden ulkopuolelta Suomeen tulevien terveydenhuollon ammattilaisten laillistamisprosessia. Tarkoituksena on myös tehdä ehdotuksia kielikoulutuksen kehittämiseksi ja eri ammattiryhmille yhtenäisen kielikoulutuksen järjestämiseksi. Tarkasteltavana olisi koko prosessi lähtömaasta työnantajan vastuulla olevaan kieliopetukseen saakka. Kielikoulutuksella tarkoitetaan suomen tai ruotsin kielistä terveydenhuollon kielikoulutusta.

9 Vastuullisuussuosituksia sosiaali- ja terveysalan henkilöstön kansainväliseen rekrytointiin. [Linkki suositukseen.](#)

Vuodet 2024–2027

- Osana Hyvän työn ohjelman toteutusta Työterveyslaitos selvittää edellytyksiä ja toimenpiteitä alan opiskelijoiden sekä eläkkeellä olevien kannustamiseksi osa- tai kokoaikaiseen työhön sosiaali- ja terveysaloilla. Henkilöstön riittävyyden, saatavuuden ja pysyvyyden vahvistamisessa kestävä työolot lisäävät alan veto- ja pitovoimaa.
- Toteutetaan toimet hoitoalan koulutuksen omaavien, mutta muilla aloilla työskentelevien tai työelämän ulkopuolella koti- tai ulkomailla olevien saamiseksi avoimiin tehtäviin ja työpaikkoihin.
- Toimeenpannaan ja resursoidaan sosiaali- ja terveysalan kansainvälisen rekrytoinnin laillistamisprosessin ja sitä tukevan koulutuksen asiantuntijaryhmän valmistelemaat ehdotukset liittyen laillistamisprosessin sujuvoittamiseen ja sitä tukevan koulutuksen toimeenpanoon. Edellyttää lisärahoitusta.
- Vuosina 2024–2027 tehdään tarpeiden ja mahdollisuuksien mukaan sote-alan kansainvälisten rekrytointien kahdenvälisiä sopimuksia tai muita järjestelyjä hallitusohjelman mukaisten kohdemaiden kanssa.
- Vuoden 2024 aikana saavutetaan yhden kuukauden keskimääräinen käsittelyaika työnteon perusteella tehtyihin oleskelulupahakemuksiin. Tämä sujuvoittaa myös sote-alalle rekrytointia EU:n ulkopuolelta.
- Kehitetään ja toimeenpannaan selvityksen pohjalta malli kansallisen yhtenäisen kielikoulutuksen tarjoamiseksi.

8 Yhteydet muihin vaalikauden kansallisiin ohjelmiin ja hankkeisiin

Sosiaali- ja terveydenhuollon hallinnonalalla keskeisiä ohjelmia, joihin kytkeydytään tai joiden kanssa yhteistyötä tehdään ovat muun muassa:

- **Kansallinen palvelureformi:** sosiaali- ja terveystalouden uudistamiseksi hallitusohjelman mukaiset tavoitteet ja toimenpiteet toimeenpannaan kansallisena palvelureformina. Kansallisen palvelureformin visiona on parantaa sosiaali- ja terveystalouden vaikuttavuutta. Kansallisen palvelureformin tavoitteiden kautta koordinoidaan kaikkia sosiaali- ja terveysministeriön siihen kiinnitettyjä toimenpideohjelmia, joista Hyvän työn ohjelma on yksi. Sote-henkilöstön riittävyden ja saatavuuden parantuminen ja useat Hyvän työn ohjelman toimet osaltaan siis tukevat palvelureformin toteutumista.
- **Kansallinen terveys- ja hyvinvointiohjelma:** toimenpiteillä pyritään lisäämään väestön hyvinvointia ja terveyttä vaikuttavasti. Ohjelmassa pyritään vaikuttamaan terveyttä ja hyvinvointia heikentäviin riskitekijöihin ja näin pitkällä aikavälillä vähennetään sote-palveluiden ja -henkilöstön tarvetta.
- **Digitaalinen sosiaali- ja terveydenhuolto -ohjelma:** ohjelman toimenpiteillä on tarkoitus tukea sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaprosessien digitalisoimista. Hallituksen tavoitteena on tehdä digitaalisesta asioinnista ensisijaista, mikä edellyttää myös sote-ammattihenkilöiden digitaalisten valmiuksien kehittämistä. Lisäksi kiinnitetään huomiota mm. siihen, mitä vaikutuksia asiakastietojen kirjaamisella on työn sujumuuden kannalta ja millä tavalla kirjattua tietoa hyödynnetään. Näin pyritään tasapainottamaan tiedon kirjaamisesta aiheutuvaa lisätyötä suhteessa tästä koituvaan hyötyyn.
- **Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:** hallitus laatii poikkihallinnollisen tasa-arvo-ohjelman. Sen linjausten pohjalta päivitetään ja edistetään tasa-arvopoliittisen selonteon yhteisiä tavoitteita sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamiseksi ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvon edistäminen huomioidaan talousarvioprosessissa, keskeisissä uudistuksissa ja hankkeissa.

- **Mielenterveysstrategialla 2020–2030** turvataan mielenterveystyön jatkuvuutta ja tavoitteellisuutta.
- **Asiakas- ja potilasturvallisuusstrategialla** ja toimeenpanosuunnitelmalla 2022–2026 edistetään osallisuutta, turvallisuutta vahvistavia toimia ja turvallisuuskulttuurin johtamista Suomessa. Useat asiakas- ja potilasturvallisuutta lisäävät toimet parantavat myös henkilöstön turvallisuutta.

9 Ohjelman seuranta ja arviointi

Ohjelman seuranta ja arviointia varten nimetään ministeriöiden, hyvinvointialueiden ja pääsopijapuolten yhteinen seuranta- ja arviointiryhmä. Sote-henkilöstöä koskevan tietopohjan parantua myöskin ohjelman seuranta tarkentuu.

Toimeenpanosuunnitelman toimien etenemistä seurataan puolivuositain vuoden 2027 loppuun saakka. Mittarit synkronoidaan hyvinvointialueiden tilannekuvassa ja ohjauksessa käytettävien mittareiden kanssa, eli näihin saattaa tulla vielä muutoksia. Sote-henkilöstöä koskevan tietopohjan parantua voidaan ottaa käyttöön lisää mittareita. Mittareiden tulokset raportoidaan mahdollisuuksien mukaan hyvinvointialueittain huomioiden kansalliskielet ja miesten ja naisten osuudet. Myöskin ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden määrän kehitystä seurataan. Seurantatulokset julkaistaan myöhemmin päätettävällä tavalla.

Seurantamittarit (alustava)

Mittari 1

Kuvaus

Eri pituisten sote- ja pela-alan sairauspoissaolojen kehitys vuosittain

Uhka- ja väkivaltatilanteiden kehitys vuosittain (pela ja sote).

Tavoitetaso: Sairauspoissaolot ja työtaturmat vähenevät 5 %/vuosi

Tietolähde: Hyvinvointialueiden henkilöstökertomukset/tilinpäätökset (0–9 pv) Kela (yli 9 pv)

Mittari 2

Kuvaus

Ennenaikainen eläköityminen (TAI Henkilöstön vaihtuvuus, josta tiedetään että korkeakoulutetuilla ei ole erityinen ongelma TAI työtapaturmien ilmaantuminen)

Tavoitetaso: Ennenaikainen eläköityminen vähenee 5 % vuosi (TAI Vaihtuvuus vähenee 5 %/vuosi TAI työtapaturmien määrä vähenee X %)

Henkilöstöpoistuma eri ammattiryhmissä sosiaali- ja terveystoimessa ja pelastustoimessa.

Tietolähde: Hyvinvointialueiden henkilöstökertomukset/tilinpäätökset, KT, KEVA

Mittari 3

Kuvaus

Eräiden ammattiryhmien henkilöstömäärien absoluuttinen ja suhteellinen kehitys hyvinvointialueilla vuosittain: sosiaalityöntekijät/sosionomit, sairaanhoitajat/lähihoitajat/hoiva-avustajat, lääkärit/sairaanhoitajat, pelastajat jne.

Tavoitetaso: Kullekin seurattavalle henkilöstömäärälle asetetaan tavoitetaso

Tietolähde: Hyvinvointialueiden henkilöstötilinpäätökset, KT, muut muutoinkin kerättävät tiedot

Mittari 4

Kuvaus

Sote- ja pelastusalan koulutuspaikkojen määrä, koulutuksen aloittaneiden määrä ja suoritettujen tutkintojen määrät.

Tavoitetaso: Asetetaan kullekin ammattiryhmälle erikseen

Tietolähde: OKM/OPH, SM

Mittari 5

Kuvaus

Täydenniskoulutukseen osallistuminen ammateittain

Tavoitetaso: Täsmentyy sote-alan täydenniskoulutusasetuksen valmistelussa.

Tietolähde: Hyvinvointialueiden henkilöstökertomukset/tilinpäätökset.

Mittari 6

Kuvaus

Toimiva asiakas- ja palveluohjaus vaikuttavuuden varmistamisessa

Tavoitetaso: Hyvinvointialueet hyödyntävät valtakunnallisesti ja alueiden yhteistyönä kehitettyjä digitaalisia ja sen edellyttämää osaamista koskevia ratkaisuja.

Tietolähde: Sosiaali- ja terveysministeriö, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

Mittari 7

Kuvaus

Kansallisessa ja alueellisessa ohjauksessa painottuu vaikuttavuusperusteisuus

Tavoitetaso:

- Vaikuttavuusperusteista ohjausta toteutetaan palvelujärjestelmän kaikilla eri tasoilla eri tahojen toimesta ja erilaisissa ohjausympäristöissä
- Hyvinvointialueiden sisäisessä ohjauksessa hyödynnetään vaikuttavuuden mittareita

Tietolähde: STM

Mittari 8

Kuvaus

Käytössä on ajantasainen sote- ja pelastusalan henkilöstöä koskeva tietopohja sekä menettelytavat lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin ennakkointiin.

Tavoitetaso: Määritellään vuosittainen etenemisen aste

Tietolähde:

STM, SM, TEM, OKM, VM, THL

Mittari 9

Kuvaus

Henkilöstövaje keskeisissä ammattiryhmissä, joissa on vaje on suuri

Tavoitetaso: vaje vähenee 2 % vuodessa

Tietolähde: Hyvinvointialueiden henkilöstötilinpäätökset, KT

ISSN pdf: 1797-9854
ISBN pdf: 978-952-00-5396-3



Sosiaali- ja
terveysministeriö

stm.fi/julkaisut
julkaisut.valtioneuvosto.fi