

"xxx ministeriön julkaisusarja 2022:xx"

Tiekartta 2022–2027

Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen

Kirjoita tekijät, toimittaja tai tekijäorganisaatio

"xxxministeriö Helsinki 2022"

Sisältö

JOHDANTO	4
Nykytila	4
Tiekartan valmistelu	4
TIEKARTTA 2022–2027	5
Visio: 5	
Toimeenpanosuunnitelma.....	6
Seuranta ja mittaaminen	6
1 Hyvän työn edellytykset	8
1.1 Tavoite: Työn veto- ja pitovoima, ammatillinen liikkuvuus, työolosuhteet, työhyvinvointi, sukupuolten tasa-arvo ja niiden johtaminen -alatyöryhmää koskien	8
2 Osaaminen/koulutus/kelpoisuus ja pätevyys	9
2.1 Tavoite: Osaamisen johtaminen -alatyöryhmää koskien.....	9
2.2 Tavoite: Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä -alatyöryhmää koskien	10
2.3 Tavoite: Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö palvelujärjestelmässä sekä pätevyysvaatimukset	10
2.4 Tavoite: Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto -alatyöryhmää koskien	11
3 Työn vaikuttavuuden parantaminen	12
3.1 Tavoite: Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö -alatyöryhmää koskien	12
3.2 Tavoite: Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö palvelujärjestelmässä sekä pätevyysvaatimukset	13
4 Tietopohja-analyysi ja ennakointi	14
4.1 Tavoite: Tilannekuva ja ennustetyö -alaryhmää koskien.....	14
4.2 Tavoite: Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto -alatyöryhmää koskien	15
4.3 Tavoite: Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä -alatyöryhmää koskien	16

LIITTEET	17
Liite 1 Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamisen toimeenpanosuunnitelman toimenpiteet ja mittarit	18
Aineisto	24

JOHDANTO

- Johdantoteksti

Nykytila

- Nykytilan kuvaus

LAINSÄÄDÄNTÖ

Sote-henkilöstöä ja sen riittävyyttä sekä saattavuutta koskevaa lainsäädäntöä on lukuisissa eri laeissa.

- Tähän listaus

Tiekartan valmistelu

- Kuvaus tiekartan valmisteluprosessista
 - Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamisen tiekarttaa 2022-2027 on valmisteltu ohjelmakokonaisuutta varten asetetussa työryhmässä marraskuun 2021 ja joulukuun 2022 välisenä aikana. Tiekartan valmistelutyössä on hyödynnetty työryhmän ja alatyöryhmien kautta useiden eri sidosryhmien asiantuntemusta.

TIEKARTTA 2022–2027

- Tiekartan sisällön, tavoitteiden ja toimenpiteiden yleiskuvaus
 - Toimeenpanosuunnitelmassa selkeyttä on lisätty jakamalla eri toimenpiteet eri toteutustasoille.
 - Strategian tavoitteet kohdistuvat niihin keskeisiin kohteisiin, joissa onnistuminen on välttämätöntä sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi. Kansallisesta päämäärästä ja strategian kärjistä jokainen organisaatio voi poimia itselleen tärkeimmät kehittämisalueet. Osa toimenpiteistä on suoraan osoitettu tietyn viranomaisen tai organisaation tehtäväksi.
 - Strategian on oltava käyttökelpoinen ja aikaa kestävä. Strategian tehtävä on näyttää suuntaa matkalla kohti tavoitetta. Se kertoo, mitä tekemällä ja mitä tekemättä jättämällä saavutamme päämäärämme.

Visio:

- Yleinen tavoite: parannetaan terveydenhuollon, sosiaalisen ja taloudellisen kehityksen tuloksia varmistamalla sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstön yleistä saatavuutta, riittävyyttä, kattavuutta ja laatua asianmukaisin investoinnein terveydenhuoltojärjestelmien vahvistamiseksi sekä toteuttamalla tehokkaita politiikkoja kansallisella ja alueellisilla tasoilla.
 - Oikea työntekijä oikeissa tehtävissä oikealla osaamisella
 - Strategiset kärjet ja toimenpiteet on laadittu siten, että yleinen tavoite on mahdollista saavuttaa.
 - Esimerkki: jotta visio voisi toteutua, se on pilkottu kolmeksi (esimerkki, täsmentyy työn edetessä) strategiseksi kärjeksi / toimenpidealueeksi. Jokaisen kärjen alla on esitetty kolme (esimerkki, täsmentyy työn edetessä) tavoitetta ja niihin sisältyvät toimenpidekokonaisuudet, joiden saavuttaminen konkreettisesti edistää sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamista. Tavoitteisiin pääseminen on kaikkien sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisten ja organisaatioiden määrätietoisesta työskentelystä kiinni.

1. Strateginen kärki / Toimenpidealue A
2. Strateginen kärki / Toimenpidealue B
3. Strateginen kärki / Toimenpidealue C

Toimeenpanosuunnitelma

- Lainsäädäntöpohja
- Rahoitus
- Koordinaatio ja ohjaus

Seuranta ja mittaaminen

- Tiekartan toimeenpano edellyttää vuoropuhelua ja yhteistyötä ministeriöiden, koulutus- ja tutkimusorganisaatioiden, sote-palveluntuottajien sekä muiden sote-alan toimijoiden kanssa. Tiekartan toimeenpanoa seurataan säännöllisesti ja toimenpiteitä päivitetään vuosittain (esimerkki). Tiekartan seuranta ja toimenpiteiden päivitystä varten valmistellaan sidosryhmät osallistava toimintamalli (esimerkki). Tiekartan toimeenpanosta raportoidaan säännöllisesti myös siitä vastaaville ministereille.
- Tiekartan päämäärien toteutumisen seurantaan on valittu xxx määrä mittareita. Nämä onnistumisen mittarit tuottavat tietoa strategian kärkien ja tavoitteiden etenemisestä Suomessa. Nämä mittarit on kuvattu jokaisen strategiakärjen alla olevan tavoitteen toimenpiteiden yhteydessä.

Tavoitteiden toteutumisen kärkeimittarit

Mittari 1 **Kuvaus**

Tavoitetaso:

Tietolähde:

Mittari 2 **Kuvaus**

Tavoitetaso:

Tietolähde:

Mittari 3 jne.

1 Hyvän työn edellytykset

- Strateginen kärki 1 koskee sitä, että sosiaali- ja terveydenhuollon ympäristöt ovat paikkoja, joissa ihmiset haluavat työskennellä. Tähän voi liittyä mm. työkykyjohtamista, lähijohtamista sekä työn kehittämistä työyhteisöissä. Lisäksi se pitää sisällään psykososiaalisten riskitekijöiden vähentämiseen ja työturvallisuuden lisäämiseen, työssä kohdatun väkivallan ehkäisemiseen, seksuaalisen väkivallan ja häirinnän kitkemiseen tähtäävän työn. Myös kannustimien luominen hyvän työn edellytysten parantamiseksi on keskeistä.

1.1 Tavoite: Työn veto- ja pitovoima, ammatillinen liikkuvuus, työolosuhteet, työhyvinvointi, sukupuolten tasa-arvo ja niiden johtaminen -alatyöryhmää koskien

- Tunnistetaan työikäisiin kohdistuvat hankkeet, joissa käsitellään tämän alatyöryhmän teemoja. Käynnistetään valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan hyvän työn edellytysten ohjelma. Ohjelma sisältää esim.
 - 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
- Sote-alan henkilöstön työhyvinvointi on jatkossa säännönmukainen ja painotettu osa kansallista työhyvinvoinnin kehittämistä sekä strategista johtamista. Uudistuksissa arvioidaan henkilöstön työhyvinvointivaikutukset.
 - Seurataan yhdenmukaisella tavalla työhyvinvoinnin kehittymistä hyvinvointialueilla.

2 Osaaminen/koulutus/kelpoisuus ja pätevyys

- Strategisessa kärjessä 2 on kyse sidosryhmien yhteisestä yhtenäisestä toiminnasta sen varmistamiseksi, että sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö on aina ammattitaitoista ja pätevää.
- Yhtäläiset mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen ja jatkuvaan oppimiseen tulee turvata laajasti sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille. Myös joustava ja omaan työhön kytkeytyvä mahdollisuus kasvattaa omaa osaamistaan on keskeinen veto- ja pitovoimatekijä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Se myös mahdollistaa uralle etenemisen ja samalla kehittää palvelujen laatua. Henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus jatkuvaan ammatilliseen kehittämiseen täydennys- ja erikoistumiskoulutuksin.

2.1 Tavoite: Osaamisen johtaminen - alatyöryhmää koskien

- Kehitetään henkilöstön täydennys- ja erikoistumiskoulutuksen laatua, vastuuta työelämän tarpeisiin ja henkilöstön mahdollisuuksia jatkuvaan ammatilliseen kehittämiseen. Varmistetaan valtakunnallisesti seurantatieto täydentävän koulutuksen toteutumisesta. Arvioidaan myös erikoistumiskoulutusten vastuuta työelämän ja henkilöstön tarpeisiin. Arvioidaan tarve säädosmuutoksille ja lisärahoitukselle ja valmistellaan tätä koskevat esitykset.
- 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 soite-alan keskeisinä vetovoimatekijöinä.

2.2 Tavoite: Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä - alatyöryhmää koskien

- Kehitetään koulutusjärjestelmää vastaamaan muuttuvan tehtävärakenteen haasteisiin ensivaiheessa mm. seuraavilla toimenpiteillä:
 - 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
- Mallit eri alojen nopeille täydennyskoulutuksille sote-alalle palaaville sote-ammattihenkilöille

2.3 Tavoite: Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö palvelujärjestelmässä sekä pätevyysvaatimukset

- Asiakas- ja potilasturvallisuuden ja asiakastarpeiden asettamat palvelun laatuvaatimukset huomioidaan jatkuvasti tehtävärakenteen ja työnjaon tarkoituksenmukaisuutta ja sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöitä koskevan säädösohjauksen mahdollisuutta tukea sitä.
 - varmistetaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koulutus- ja osaamistasoa vastaavien tehtävien ja niiden tutkimusperustaisen kehittämisen edellytykset.

- kehitetään tehtävärakennetta, ammatillista osaamista ja uusia osaamiskokonaisuuksia koulutuksella, johtamisen hyvillä toimintamalleilla ja moniammatillisella asiantuntemuksella.
- kehitetään sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöitä koskevan säädös- ja informaatio-ohjauksen ja valvonnan mahdollisuuksia ja yhteistyötä eri viranomaistahojen yhteistyönä sekä arvioidaan pätevyys- ja kelpoisuusvaatimusten uudistamistarpeita.

2.4 Tavoite: Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto -alatyöryhmää koskien

- Hallinnon ja rahoituksen kehittäminen: laaditaan ehdotukset siitä, miten
 - laillistamisprosessia ja sitä tukevaa koulutusta tulisi kehittää
 - oleskelulupaprosessia tulisi kehittää
 - muita viranomaisprosesseja tulisi kehittää, ja
 - siitä, miten ulkomaisen työvoiman laillistamista tukeva koulutus tulisi rahoittaa.
 - Selvitetään kielitaitovaatimuksia ja valtakunnallisen kielikoulutuksen järjestämistä.

3 Työn vaikuttavuuden parantaminen

- Strateginen kärki 3 koskee vaikuttavuusperusteisuutta, tiedolla johtamista, joustavaa työntekemistä sekä digitalisaatiota.
- Kärjessä on kyse myös henkilöstöressurssien huolellisesta kohdentamisesta siten, että sillä parhaiten voidaan vastata asiakkaiden ja potilaiden tarpeisiin ja toisaalta niin, että kaikkien työntekijäryhmien osaaminen hyödynnetään tehokkaasti.
 - Oikea ammattilainen, oikeissa tehtävissä, oikealla osaamisella

3.1 Tavoite: Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö -alatyöryhmää koskien

- Palveluiden laadun, turvallisuuden ja vaikuttavuuden sekä palvelukokonaisuuksien asiakaslähtöisyyden ja hyvän työn edellytyksen lähtökohdista
 - tunnistetaan vaikuttavia keinoja vähentää tietojärjestelmien, digitaalisten hallintotehtävien ja raportoinnin moninaisuudesta 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.
- Tunnistetaan vaikuttavia keinoja vahvistaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön digitaalista kompetenssia huomioiden sosiaali- ja terveystalouden uudistuvat tarpeet sekä osaamisen vahvistamisen yksilöllisyys.

- Tunnistetaan vaikuttavia keinoja hillitä työvoimatarpeen kasvua sote-alalla vaarantamatta asiakas-/potilasturvallisuutta ja työntekijöiden hyvinvointia.

3.2 Tavoite: Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö palvelujärjestelmässä sekä pätevyysvaatimukset

- Asiakas- ja potilasturvallisuuden ja asiakastarpeiden asettamat palvelun laatuvaatimukset huomioiden arvioidaan jatkuvasti tehtävärakenteen ja työnjaon tarkoituksenmukaisuutta ja sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöitä koskevan säädösohjauksen mahdollisuutta tukea sitä.
 - kehitetään tehtäviä ja työnjakoa eri ammattiryhmien osaaminen laajasti hyödyntäen mukaan lukien tukipalveluhenkilöstön osaaminen.

4 Tietopohja-analyysi ja ennakointi

- Strateginen kärki 4 koskee sitä, että sote-henkilöstön riittävyyttä ja saatavuutta koskevalla työvoimapolitiikan ja -prosessien suunnittelulla ja päätöksenteolla on käytettävissä paras mahdollinen integroitu tieto, joka on yhdistettävissä laajempaan sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmään.
- Sote-henkilöstön riittävyyttä ja saatavuutta koskevan tietopohjan vahvistaminen koskee myös itse strategian seurannan ja täytäntöönpanon varmistamista.
- Toimissa keskitytään mm. tiedon yhteensovittamiseen, lainsäädännöllisten muutosten vaikutuksiin, erilaisten työmarkkinoilla tapahtuneiden muutosten vaikutuksiin, tunnistetaan tosiasiallisesti käytettävissä oleva työvoima ja mahdolliset reservit sekä tunnistetaan sote-alan ja muiden toimialojen työvoimatarpeet sekä sote-ammattien keskinäisriippuvuudet. Tämän tiedon avulla pystytään jatkuvasti paikantamaan ja ennakoimaan riittävyyden ja saatavuuden haasteiden valtakunnalliset ja alueelliset tekijät sekä sen mukaisesti määrittämään yhdessä sektorikohtaisten arviointitoimintojen kanssa tarvittavat toimenpiteet.
- Arviointitoiminnan avulla analysoidaan tilastoaineistoja ja ennusteita hyödyntäen määrällinen kokonaiskuva sote-alan työvoimatilanteesta ammattittain, alatoimialoitain, sektoreittain ja alueittain nyt sekä ennusteet hyvinvointialueiden aloittaessa, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä.

4.1 Tavoite: Tilannekuva ja ennustetyö - alaryhmää koskien

- Sote-alan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden tietopohjan ja ennusteiden sisällöistä ja vastuutahoista muodostetaan kokonaiskuva nykytilanteessa sekä tunnistetaan tietopuutteet ja tietojen yhteensovittamisen mahdollisuudet tietojohdamisen näkökulmasta. Tämän pohjalta valmistellaan yhteistyössä THL:n, muiden arviointitoimintojen ja keskeisten sidosryhmien kanssa pysyvä kansallinen arviointitoiminnan malli, joka yhteen sovittaen kokoaa ja analysoi vuosittain tilastoviranomaisten ja muiden toimijoiden tietopohjan, muodostaa ennusteet kehityksestä sekä tuottaa tietokuutioita.

- 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.
- Tunnistetaan tosiasiallisesti käytettävissä oleva työvoima ja mahdollisten reservien hyödyntäminen.
- Tunnistetaan ja kootaan olemassa oleva tieto ja tietopuutteet ammattittain, alatoimialoittain, sektoreittain ja alueittain sekä kokonaisuutena.
- Yhteen sovitetaan ja tunnistetaan sote-alan ja muiden toimialojen työvoimatarpeet sekä sote-ammattien keskinäisriippuvuudet.

4.2 Tavoite: Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto -alatyöryhmää koskien

- Tietopohjan vahvistaminen;
 - 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.
- Toimenpiteiden kohdentaminen;
 - muodostetaan näkemys, missä määrin tarpeeseen vastataan a) koulutusperusteisella maahanmuutolla ja missä määrin b) työperusteisellä maahanmuutolla.;
 - muodostetaan näkemys, minkä verran henkilöstöä tavoitellaan a) EU/ETA-alueelta, b) kolmansista maista ja c) paluumuuttajina.

- Selvitetään tarpeet ja laaditaan ehdotus kansallisesti koordinoitusta sosiaali- ja terveysalan kansainvälisen rekrytoinnin ohjelmasta. Valmistelun yhteydessä
 - tehdään yksityiskohtainen kv-esikuva-analyysi vastaavista ohjelmista
 - käynnistetään tunnustelut 2-4 potentiaalisimman EU/ETA-alueen ulkopuolisen maan kanssa.

4.3 Tavoite: Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä - alatyöryhmää koskien

- Luodaan yhteinen kuva eri alojen koulutustarpeista koulutusmääriä koskevien päätösten pohjaksi ja tehdään sen mukaiset esitykset koulutusmäärien lisäämisestä.

LIITTEET

Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamisen toimeenpanosuunnitelman toimenpiteet ja mittarit,
liite 1

Liite 1 Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamisen toimeenpanosuunnitelman toimenpiteet ja mittarit

MÄÄRITELMÄT

KANSALLINEN TASO

Kansallisen tason toimijoihin kuuluvat sosiaali- ja terveysministeriö ja sen hallinnon-alan alaiset laitokset, muut ministeriöt ja kansallisen tason valvontaviranomaiset.

PALVELUNJÄRJESTÄJÄ / PALVELUNTUOTTAJA

Palvelunjärjestäjällä tarkoitetaan sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuussa olevaa hyvinvointialuetta, Helsingin kaupunkia ja HUS-yhtymää sekä valtion mielisairaaloita, sairaan- ja terveydenhuollosta järjestämisvastuussa olevia puolustusvoimia ja vankiterveydenhuollon yksikköä.

Palveluntuottajia voivat olla edellä mainittujen lisäksi laissa määritellyt julkisoikeudelliset tai muut yhteisöt, yhtiöt tai yksityiset elinkeinonharjoittajat, jotka tuottavat säädösten mukaisesti terveydenhuollon tai sosiaalihuollon palveluja.

PALVELUYKSIKKÖ

Palveluyksiköllä tarkoitetaan hallinnollisesti järjestettyä kokonaisuutta, jossa tuotetaan sosiaali- tai terveystalvveluja/sosiaali- ja terveydenhuoltoa.

SIDOSRYHMÄT

Sidosryhmät käsittävät laajasti sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevät ammatilliset, heidän työtään edistävät järjestöt, asiakkaat, potilaat ja heidän läheisensä sekä asiakas- ja potilasyhdistykset, asiakas- ja potilasturvallisuutta edistävät yhdistykset ja verkostot sekä muut sosiaali- ja terveydenhuollon turvallisuuden parissa työskentelevät tai koulutusta tahot ja henkilöt.

1.1 Tavoite 1

Vastuutaso	Toimenpiteet	Mittarit
Kansallinen taso		
Palvelunjärjestäjä / palveluntuottaja		
Palveluyksiköt		
Sidosryhmät –		

1.2 Tavoite 2

Vastuutaso	Toimenpiteet	Mittarit
Kansallinen taso		
Palvelunjärjestäjä / palveluntuottaja		
Palveluyksiköt		

Sidosryhmät –		
---------------	--	--

1.3 Tavoite 3

Vastuutaso	Toimenpiteet	Mittarit
Kansallinen taso		
Palvelunjärjestäjä / palveluntuottaja		
Palveluyksiköt		
Sidosryhmät –		

2.1 Tavoite 1

Vastuutaso	Toimenpiteet	Mittarit
Kansallinen taso		

VNK TÄYTTÄÄ, MINISTERIÖN JULKAISUSARJAN NIMI JA JULKAISUN VUOSI : SARJANUMERO.

Palvelunjärjestäjä / palveluntuottaja		
Palveluyksiköt		
Sidosryhmät –		

2.2 Tavoite 2

Vastuutaso	Toimenpiteet	Mittarit
Kansallinen taso		
Palvelunjärjestäjä / palveluntuottaja		
Palveluyksiköt		
Sidosryhmät –		

2.3. Tavoite 3

Vastuutaso	Toimenpiteet	Mittarit
------------	--------------	----------

VNK TÄYTTÄÄ, MINISTERIÖN JULKAISUSARJAN NIMI JA JULKAISUN VUOSI : SARJANUMERO.

Kansallinen taso		
Palvelunjärjestäjä / palveluntuottaja		
Palveluyksiköt		
Sidosryhmät –		

3.1 Tavoite 1

Vastuutaso	Toimenpiteet	Mittarit
Kansallinen taso		
Palvelunjärjestäjä / palveluntuottaja		
Palveluyksiköt		

3.2 Tavoite 2

Vastuutaso	Toimenpiteet	Mittarit
------------	--------------	----------

VNK TÄYTTÄÄ, MINISTERIÖN JULKAISUSARJAN NIMI JA JULKAISUN VUOSI : SARJANUMERO.

Kansallinen taso		
Palvelunjärjestäjä / palveluntuottaja		
Palveluyksiköt		
Sidosryhmät –		

3.3 Tavoite 3

Vastuutaso	Toimenpiteet	Mittarit
Kansallinen taso		
Palvelunjärjestäjä / palveluntuottaja		
Palveluyksiköt		
Sidosryhmät –		

Lihavoitu – Strategian kärkimittari

VNK TÄYTTÄÄ, MINISTERIÖN JULKAISUSARJAN NIMI JA JULKAISUN VUOSI : SARJANUMERO.

Aineisto