

Luonnos 30.11.2021

Alatyöryhmä	Täydentyneet ja uudet ehdotukset
	<ul style="list-style-type: none"><li>– Vakiinnutetaan nyt käynnistetty ministeriöiden, niiden hallinnonalan viranomaisten ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyö pysyväksi kansalliseksi menettelytavaksi varmistaa sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyttä ja saatavuutta.</li></ul>
<b>Tilannekuva- ja ennustetyö (tietopohja)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Perustetaan THL:een kansallinen pysyvä sote- alan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden arviointitoiminto, joka kokoaa ja analysoi vuosittain tilastoviranomaisten ja muiden toimijoiden tietopohjan, muodostaa ennusteet kehityksestä sekä tuottaa tietokuutioita. Toiminnon tehtävät asetetaan säädösperusteisesti ja yhteen sovitetaan opetuksen ennakkointifoorumin kanssa.</li><li>– Kootaan määrällinen kokonaiskuva sote-alan työvoimatilanteesta ammateittain, alatoimialoittain, sektoreittain ja alueittain nyt sekä ennusteet hyvinvointialueiden aloittaessa, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä huomioiden myös lainsäädännölliset muutokset ja uudistukset.</li><li>– Tunnistetaan tosiasiallisesti käytettävissä oleva työvoima ja mahdolliset reservit</li><li>– Tunnistetaan ja kootaan tieto, jota jo nyt on sekä tietopuutteet ammateittain, sektoreittain, alatoimialoittain ja alueittain sekä kokonaisuutena. Selvitetään, mistä puuttuvat tiedot voitaisiin saada.</li><li>– Tunnistetaan vaikuttavia keinoja hillitä työvoimatarpeen kasvua sote-ammateissa vaarantamatta potilasturvallisuutta ja työntekijöiden hyvinvointia</li></ul>

<p><b>Osaamisen johtaminen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Varmistetaan säädöspäätöksillä henkilöstön täydennys- ja erikoistumiskoulutusmahdollisuudet jatkuvan ammatillisen kehittymisen periaatteilla sekä varmistetaan valtakunnallisesti seurantatieto täydennyskoulutuksen toteutumisesta.</li> <li>– STM valmistelee sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislain 59 § mukaisen asetuksen täydennyskoulutuksen toteuttamisesta. Tässä yhteydessä käynnistetään laaja yhteistyö hyvinvointialueiden ja muiden relevanttien toimijoiden kanssa asetukseen liittyvien suositusten tuottamisessa niin, että ne tukevat tulevaa osaamisen johtamista hyvinvointialueilla. Osaamisen johtamisen kautta tulee mahdollistaa urapolut ja jatkuva ammatillinen kehittäminen sote-alan keskeisinä vetovoimatekijöinä.</li> <li>– Valmistellaan olemassa olevien hyvien toimintakäytäntöjen pohjalta toimintamalli perehdyttämiseen osana osaamisen johtamista.</li> </ul>
<p><b>Työn veto- ja pitovoima, ammatillinen liikkuvuus, työolosuhteet, työhyvinvointi, sukupuolten tasa-arvo ja niiden johtaminen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Käynnistetään valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointiohjelma.</li> <li>– Sote-alan henkilöstön työhyvinvointi on jatkossa säännönmukainen ja painotettu osa kansallista työhyvinvoinnin kehittämistä. Uudistuksissa arvioidaan henkilöstön työhyvinvointivaikutukset. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seurataan yhdenmukaisella tavalla työhyvinvoinnin kehittymistä hyvinvointialueilla.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Kv-rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tuetaan Talent Boost -toimenpideohjelmaa ja sen tavoitteiden toteutumista kehittämällä kansainvälistä rekrytointia ja työperäistä maahanmuuttoa mm. seuraavilla toimenpiteillä: <ul style="list-style-type: none"> <li>- edistetään osaavan työvoiman saatavuutta kehittämällä kansainvälisen rekrytoinnin malli ja stipendi- ja harjoitteluvaihto-ohjelmia.</li> <li>- kehitetään ulkomaalaislainsäädäntöä ja lupamenettelyjä koulutus- ja työperusteisten oleskelulupien nopealla ja sujuvalla käsittelyllä sekä ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjumisella.</li> <li>- vahvistetaan pitovoiman ja kasvun edellytyksiä edistämällä kansainvälisten osaajien integroitumista, työllistymistä ja yrittäjyyttä koskevia palveluita. Kehitetään myös työelämän monimuotoisuutta ja osaamisen tunnistamista lisääviä toimenpiteitä.</li> </ul> </li> <li>– Varmistetaan yhteistyössä Valviran ja OKM:n kanssa pätevoittamisprosessin yhtenäisyys ja sujuvuus eri ammattiryhmissä.</li> </ul>
<p><b>Palvelujärjestelmän</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Luodaan yhteinen kuva eri alojen koulutustarpeista</li> </ul>

<p><b>uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kehitetään koulutusjärjestelmää vastaamaan muuttuvan tehtävärakenteen haasteisiin mm. seuraavilla toimenpiteillä: <ul style="list-style-type: none"> <li>- hoiva-avustajien koulutuskokonaisuuden selkiyttäminen ja yhtenäistäminen</li> <li>- lähihoitajien koulutuspolkujen joustavoittaminen</li> <li>- oppisopimuskoulutuksen käytön lisääminen ja esteiden poistaminen</li> <li>- mallit eri alojen nopeille täydennyskoulutuksille sote-alalle palaaville sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöille.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö sekä pätevyysvaatimukset</b></p>	<p>Asiakas- ja potilasturvallisuuden asettamat välttämättömät vaatimukset huomioidaan jatkuvasti tehtävärakenteen ja työnjaon tarkoituksenmukaisuutta ja sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöitä koskevan säädösohjauksen mahdollisuutta tukea sitä.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- varmistetaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koulutus- ja osaamistasoa vastaavien tehtävien ja niiden tutkimusperustaisen kehittämisen edellytykset</li> <li>- uudistetaan tehtäviä ja työnjakoa eri ammattiryhmien osaaminen laajasti hyödyntäen mukaan lukien tukipalveluhenkilöstön osaaminen</li> <li>- kehitetään tehtävärakennetta, ammatillista osaamista ja uusia osaamiskokonaisuuksia johtamisen hyvillä toimintamalleilla ja moniammatillisella asiantuntemuksella</li> <li>- kehitetään sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöitä koskevan säädös- ja informaatio-ohjauksen mahdollisuuksia ja yhtenäisyyttä eri viranomaistahojen yhteistyönä sekä arvioidaan pätevyys- ja kelpoisuusvaatimusten uudistamistarpeita.</li> </ul>
<p><b>Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio- osaamisen käyttö</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Palveluiden laadun, turvallisuuden ja vaikuttavuuden sekä palvelukokonaisuuksien asiakaslähtöisyyden ja sujuvuuden lähtökohdista <ul style="list-style-type: none"> <li>- tunnistetaan vaikuttavia keinoja vähentää tietojärjestelmien, digitaalisten hallintotehtävien ja raportoinnin moninaisuuden aiheuttamaa kuormittavuutta.</li> <li>- kehitetään teknologian ja digitaalisten palveluiden hyödyntämistä ja toteuttamista moniammatillisella asiantuntemuksella.</li> <li>- hyödynnetään kattavasti jo tehdyt toimivat ratkaisut digitaalisten palveluiden käytössä (RFF).</li> <li>- selvitetään digitaalisten palveluiden vaikuttavuus sosiaali- ja terveydenhuollon saatavuuden ja riittävyyden näkökulmasta/luodaan arviointimekanismi.</li> </ul> </li> <li>- Tunnistetaan vaikuttavia keinoja vahvistaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön digitaalista kompetenssia huomioiden sosiaali- ja terveysalan uudistuvat tarpeet sekä osaamisen vahvistamisen yksilöllisyys.</li> </ul>

--	--