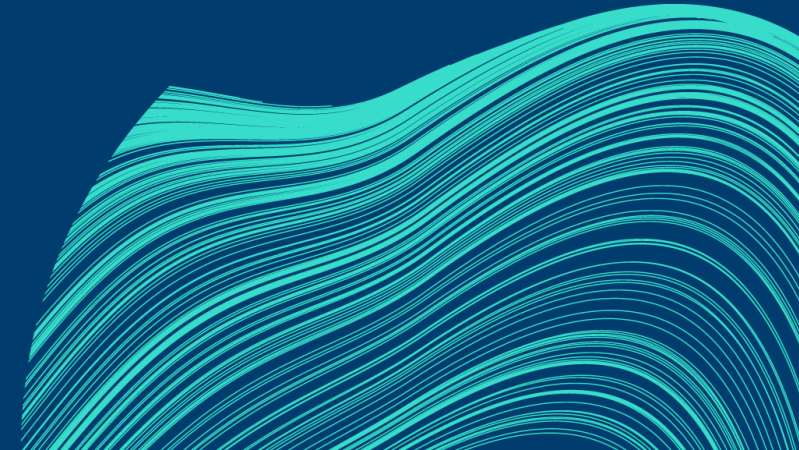


Virta-hanke ja henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen osana vähimmäistietosisältöjen valmistelua

Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelman tilannekuva- ja ennustetyön alatyöryhmä 21.6.

Virta-hanke,
Elina Välikangas
Ulla Hakola





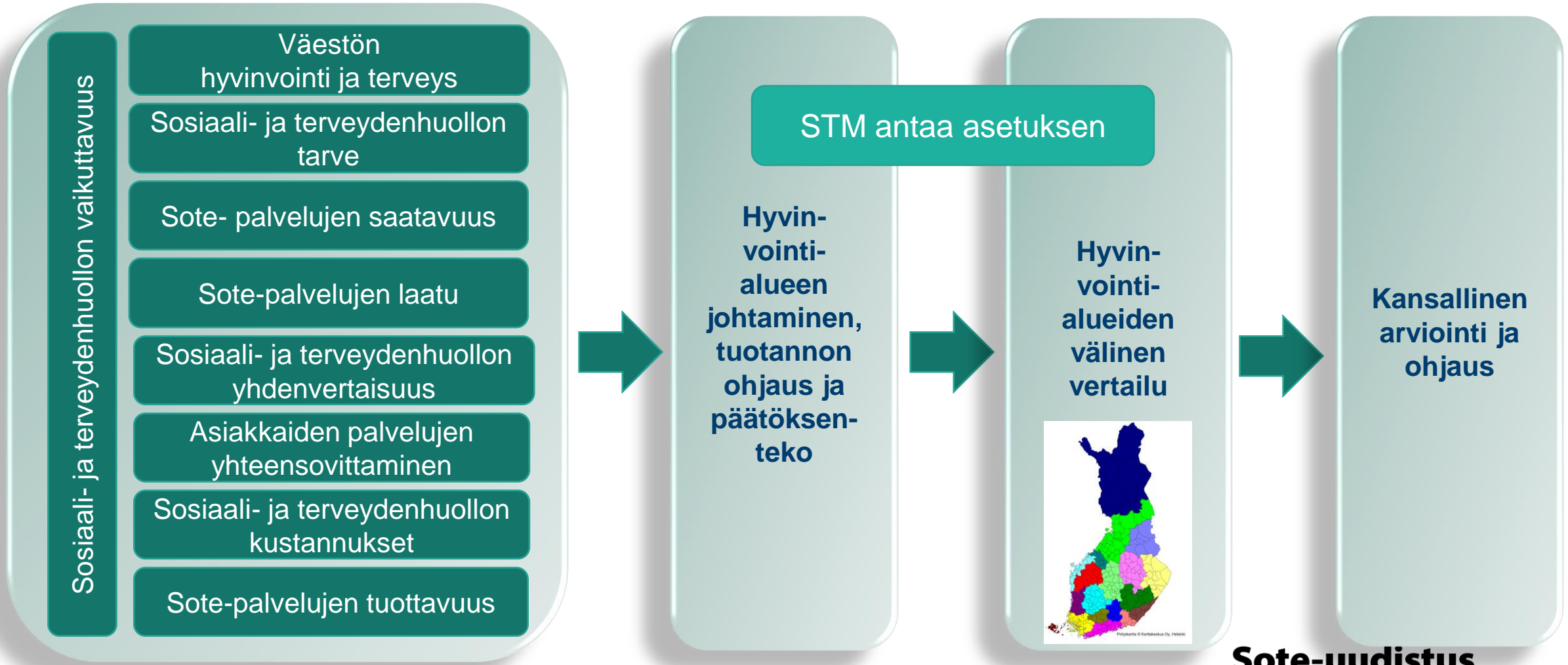
Virta-hanke vähimmäistietovalmistelussa

- Virta-hanke on osa STM:n tiedolla johtamisen, ohjauksen ja valvonnan ohjelmaa, Toivo-ohjelmaa
- Virta-hankeella tavoitteena tukea hyvinvointialueiden tietojohtamisen kehitystyötä
- Ohjelmassa rinnalla kansallisten toimijoiden (THL, Kela, Valvira) tiedonhallintaa parantava Valtava –hanke
- Virta-hanke käynnistynyt 2020, mukana kaikki hyvinvointialueet – vähimmäistiedon valmistelun koordinaatio DigiFinland Oy:llä
- Tavoitteena varmistaa mahdollisimman yhdenmukaista ja vertailukelpoista lopputuotosta
- Vähimmäistiedon valmistelussa mukana kaikki hyvinvointialueet ja kansallisia toimijoita
- Valmistelutyö toteutetaan rakenneriippumattomasti

Järjestämislain edellyttämä vähimmäistietosisältö hyvinvointialueen johtamisen tukena

Järjestämislaki 29§

Järjestämislaki 30§-31§



Sote-uudistus
Toivo-ohjelma

Vähimmäistietovalmistelun eteneminen

Sosiaali- ja terveydenhuollon vaikuttavuus

Väestön hyvinvointi ja terveys

Sosiaali- ja terveydenhuollon tarve

Sote- palvelujen saatavuus

Sote-palvelujen laatu

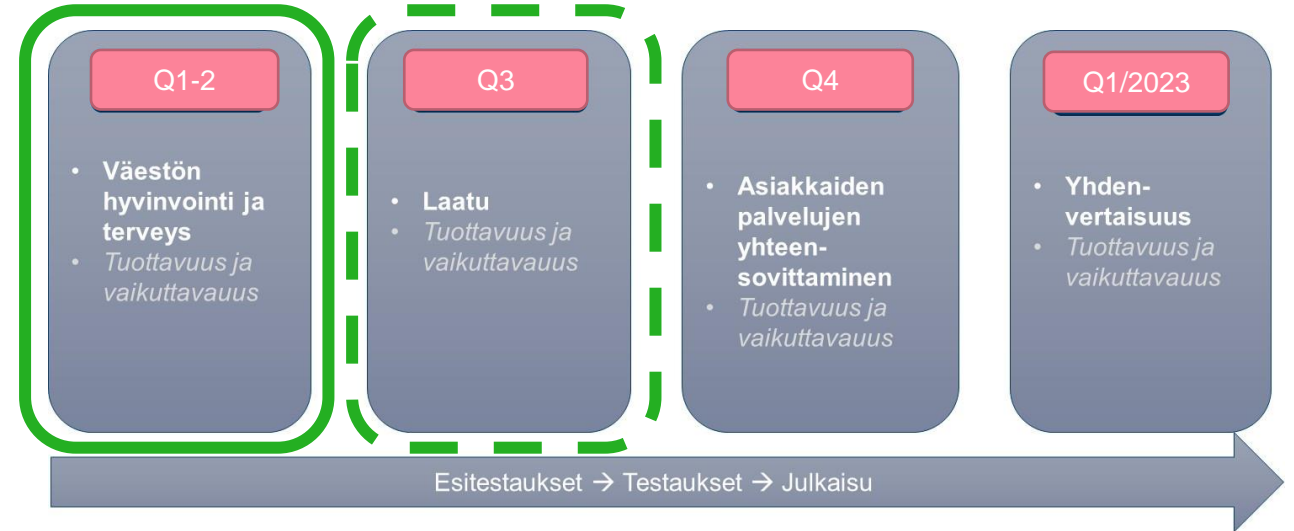
Sosiaali- ja terveydenhuollon
yhtenvertaisuus

Asiakkaiden palvelujen
yhteensovittaminen

Sosiaali- ja terveydenhuollon
kustannukset

Sote-palvelujen tuottavuus

P
A
L
V
E
L
U



Yhtenvertaisen tiedon tuottaminen edellyttää vähintään

- Yhteinen järjestäjän tietomalli
- Raportoinnin ja analytiikan käytötapauskuvaus
- Käsiemallit
- Palvelu, johon tieto kiinnitetään
- Tietosuoja- ja tietoturva-vaatimusten mukainen arkkitehtuuri

2021

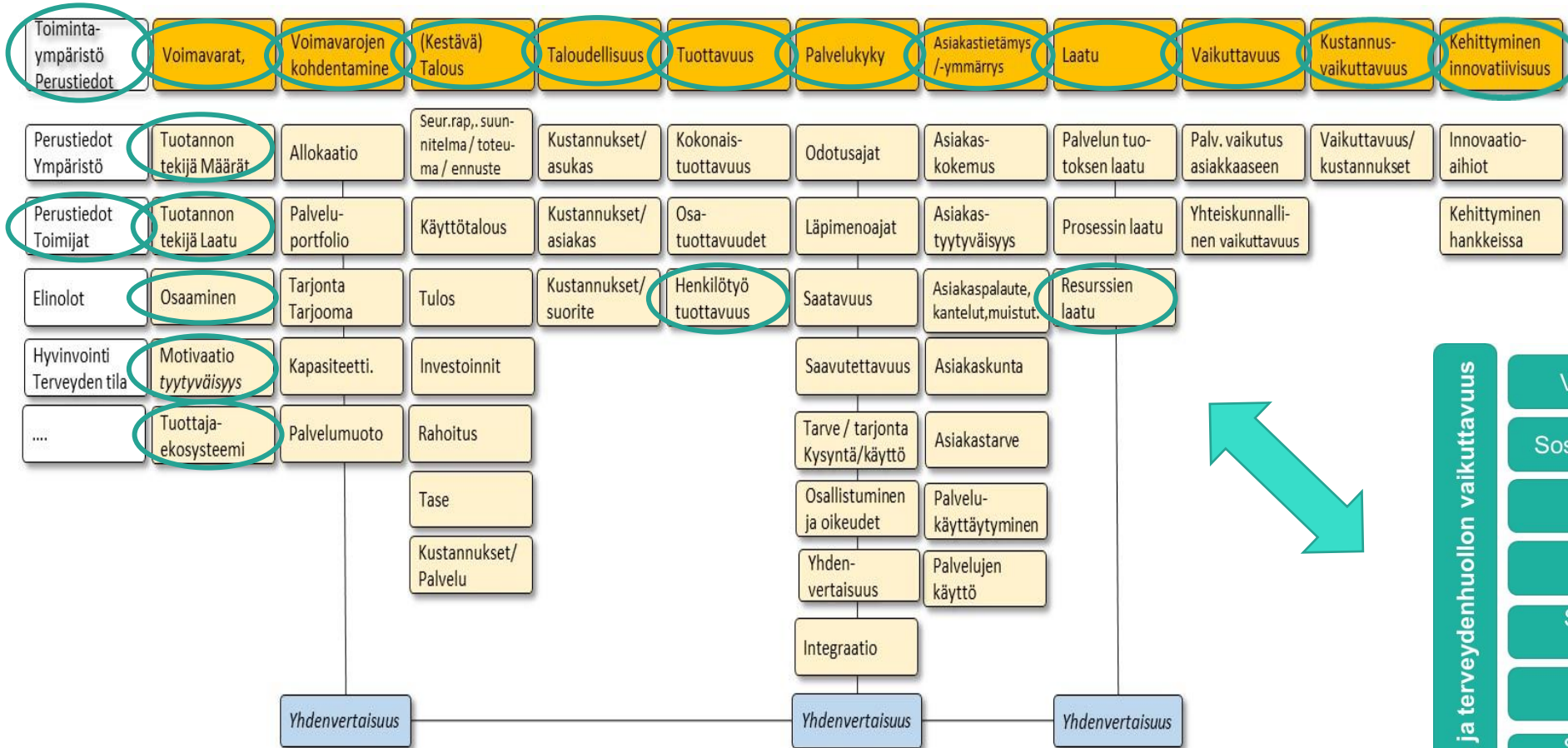
2022

2023

idistus

toivo-ohjelma **Sote-uudistus**

Sote-järjestämisen tietomalli – vähimmäistietosisällön vaatimukset



 = Henkilöstötieto taustalla



Esimerkinä: Yhdenvertaisuuden tarkastelu tapahtuu useiden näkökulmien ja niiden mittareiden avulla



Sote-uudistus
Toivo-ohjelma



Henkilöstövoimavarojen johtamisen valmistelu

Valmistelussa ovat olleet mukana hyvinvointialueet, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat (KT) ja Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL)

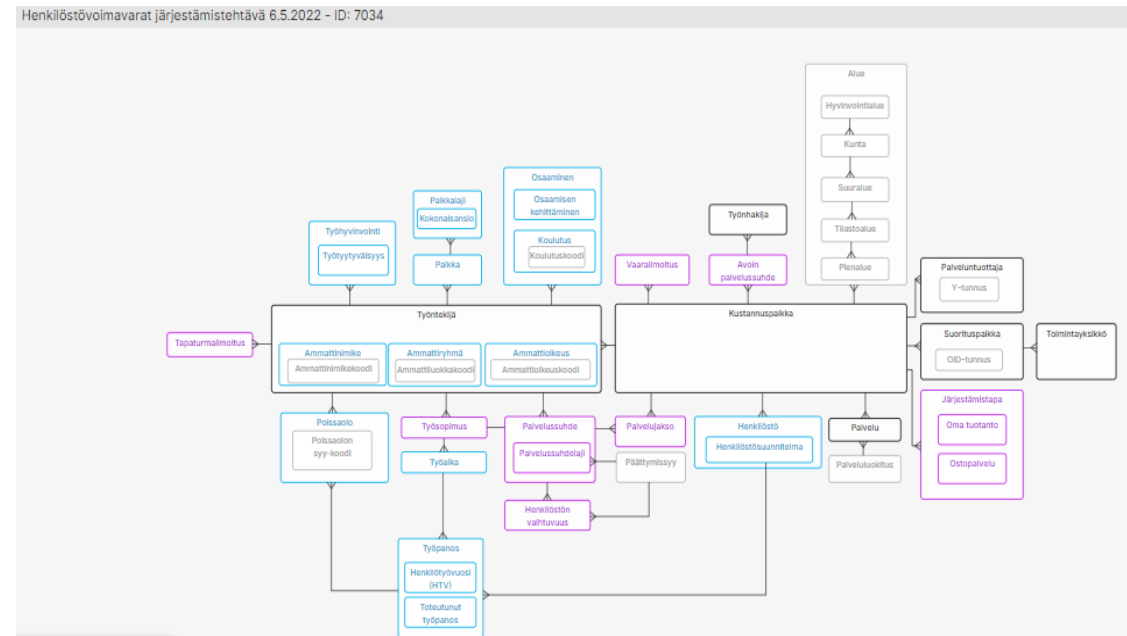
Tuloksena: Henkilöstövoimavarat/ Raportoinnin käyttötapaukset ja käsitelmä (Julkaistut 2/22)

5. Henkilöstön vaihtuvuus kokonaisuutena

Esimerkki raportoinnin käyttötapauksesta



KÄYTTÖTAPAUKSET: Henkilöstön vaihtuvuus kokonaisuutena	
Käyttötapausten kuvaus	Kuvataan lyhyesti mikä on käyttötapauksen tarkoitus/ tehtävä, mitä käyttäjä halua tehdä Sote-järjestäjäjohtajana haluan tarkastella hyvinvointialueen henkilöstön vaihtuvuutta kokonaisuutena hyvinvointialueella
Tavoite/ tietotarve	Kuvataan käyttötapauksen tavoite/ tietotarve Tavoitteena on tarkastella henkilöstön vaihtuvuutta kokonaisuutena hyvinvointialueella.
Näytettävät tiedot	Kuvataan mitä tietoja raportilla näytetään, jakaantuu tarvittaessa alikäyttötapauksiin (=Yhdessä sovitavat tietotarvetta kuvaavat mittarit.) 1. Henkilöstön vaihtuvuus. Raportoidaan erikseen vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osalta <ul style="list-style-type: none"> Organisaatiohierarkian mukaisesti Järjestämistavan mukaisesti: oma toiminta, ostopalvelut
Käyttötapausten tarvittavat tietosisällöt (käsite, tietorakenne, käsittelysääntö)	Edellä mainitut kuukausi-, kvartaali- ja vuositasolla (tot., muutos, kasvu) Kuvataan jokaisen käyttötapauksen mittarin, indikaattorin tietosisältö (sis. attribuutit) Henkilöstön vaihtuvuuden laskentasääntö on kuvattu diolla 23-24.
Käyttöiheys	Kuvataan, kuinka usein käyttötapauksia suoritetaan Hyvinvointialueen päivittäisjohtamisen tarpeen mukaan
Lopputus	Kuvataan käyttötapauksen lopputus Sote-järjestäjäjohtajana tiedän oman hyvinvointialueeni henkilöstön vaihtuvuuden kokonaisuutena.
Muuta huomioitavaa	



Järjestäjän tietotarve

- *Sote-järjestäjä tulee kyetä vastaamaan hyvinvointialueiden väestön ja asiakkaiden palvelutarpeisiin oikea-aikaisesti, yhdenvertaisesti ja vaikuttavasti.*
- *Sote-järjestäjän tehtävänä on määrittää tarpeen mukainen palvelutarjooma sekä palvelutarjonta ja rakentaa niiden tuloksellisesta hoitamisesta vastaava tuottajaekosysteemi. Voimavarojen oikea kohdentaminen edellyttää omien voimavarojen tuntemusta, joista henkilöstövoimavarat ovat keskeisimpiä. Tavoitteena on määrittää henkilöstön osaaminen asiakkaiden hoidon ja palveluiden edellyttämien tarpeiden mukaisesti.*
- *Sote-järjestäjäjohtajana haluan tarkastella hyvinvointialueen henkilöstövoimavaroja (määrä, laatu, kustannukset, osaaminen) suhteessa alueen asukkaiden ja asiakkaiden palvelutarpeisiin sekä omassa julkisessa toiminnassa että ostopalvelujen avulla oman toiminnan tueksi saatavassa henkilöstövoimavarojen kokonaisuudessa. (huomioiden sopimusohjauksen tuomat mahdollisuudet ja velvollisuudet, valvonta)*
- *Sote-järjestäjäjohtajana haluan tunnistaa ja ennakoida kriittiset osaamistarpeet ja niihin liittyvät henkilöstöressit omassa julkisessa palvelutuotannossa ja ostopalvelujen kokonaisuudessa.*
- *Tavoitteena on saada tietoa hyvinvointialueen henkilöstön*
 - *työpanoksesta, työpanostarpeista ja -muutoksista, poistumasta, vaihtuvuudesta ja saatavuudesta sekä ennakoida ja analysoida tätä tietoa*
 - *osaamisesta, tarpeettomaksi käyvästä osaamisesta sekä osaamistarpeista ja niiden muutoksista sekä ennakoida ja analysoida tätä tietoa*
 - *työtyytyväisyydestä, työhyvinvoinnista, työkyvystä, työolosuhteista ja työturvallisuudesta sekä ennakoida ja analysoida tätä tietoa*

Yhteiset tunnusluvut/ Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT



Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT (2021) laatimat yhteiset tunnusluvut ja laskentatavat on huomioitu raportoinnin käytötapauksissa ja käsitelmissä.

Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa. Vertailu edellyttää sitä, että tunnusluvut kerätään ja raportoidaan yhdenmukaisella tavalla.

Yhdenmukaisesti kerätyt tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia ja suunnittelua kuntarakenteiden uudistamisessa ja kuntien yhteistyössä. Kerätyt tiedot auttavat myös oman ja ostopalveluina tuotetun palvelun vertailussa.

Yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat:

1. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön ikärakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

Suosituksessa on esitetty tunnuslukujen yhteismitalliset laskentatavat, joita suositellaan otettavan käyttöön vuoden 2022 alusta.

Raportoinnin käyttötapaukset/ yhteenveto



Käyttötapaus

Henkilöstövoimavarojen määrä, laatu ja työhyvinvointi

- Työpanos; HTV ja toteutunut työpanos (nrot 1-2)
- HTV ja toteutunut työpanos ammattiluokitusten ja –nimikkeen mukaan (nrot 3-4)
- Henkilöstön vaihtuvuus (nrot 5-6)
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen, koulutuspäivät (nrot 7-8)
- Henkilöstön koulutus koulutusluokituksen mukaan (nrot 9-10)
- Sairauspoissaolot (nrot 11-12)

Kaikissa käyttötapauksissa huomioidaan vakinainen ja määräaikainen työpanos.

Jatkovalmistelua vaativat raportoinnin käyttötapaukset:

- Työnantajan suosittelu
- Osaaminen, lisäkoulutus/ yhteistyö KT:n kanssa

Vuoropuhelu näistä jatkunut
KT:n kanssa

KT:n laskentasääntö olemassa:

- Henkilötyövuosi
- Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- Sairauspoissaolot
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

Näytettävät tiedot (koskee kaikkia käyttötapauksia)

1. Henkilöstötieto

- Organisaatiohierarkian mukaisesti
- Järjestämistavan mukaisesti: oma toiminta, ostopalvelut

Edellä mainitut kuukausi-, kvartaali- ja vuositasolla (tot., muutos, kasvu)

2. Palveluille kohdistettu henkilöstötieto (kohdentaminen organisaatoriippumattomille palveluille)

- Palveluittain (kohdentaminen organisaatoriippumattomille palveluille)
- Palvelurakenteen mukaisesti: ennaltaehkäisevä, avo-, asumis-, laitospalvelu
- Asiakkuussegmentteittäin; lapset ja nuoret, työkäiset, ikäihmiset, vammaiset, mt-päihdeasiakkaat
- Järjestämistavan mukaisesti: oma toiminta, ostopalvelut
- Alueittain

Edellä mainitut kuukausi-, kvartaali- ja vuositasolla (tot., muutos, kasvu)

Esimerkki raportoinnin käyttötapauksesta: Työpanos kokonaisuutena



KÄYTTÖTAPAUS: Työpanos kokonaisuutena

Käyttäjätapausten kuvaus	<p><i>Kuvataan lyhyesti mikä on käyttötapauksen tarkoitus/ tehtävä, mitä käyttäjä halua tehdä</i></p> <p><i>Sote-järjestäjäjohtajana haluan tarkastella hyvinvointialueen henkilöstövoimavaroja (määrää, laatua, kustannukset, osaaminen) suhteessa alueen asukkaiden ja asiakkaiden palvelutarpeisiin sekä omassa julkisessa toiminnassa että ostopalvelujen avulla oman toiminnan tueksi saatavassa henkilöstövoimavarojen kokonaisuudessa. (sopimusohjauksen tuomat mahdollisuudet ja velvollisuudet, valvonta)</i></p> <p>Mikä on henkilöstön työpanoksen määrä; nykytilanne, miten se on kehittynyt ja miten sen ennustetaan jatkossa kehittyvän kokonaisuutena. Lisäksi haluan verrata oman hyvinvointialueen tilannetta muihin hyvinvointialueisiin tai koko maahan.</p>
Tavoite/ tietotarve	<p><i>Kuvataan käyttötapauksen tavoite/ tietotarve</i></p> <p>Tavoitteena on tarkastella henkilöstötyöpanoksen kokonaistilannetta hyvinvointialueella</p>
Näytettävät tiedot	<p><i>Kuvataan mitä tietoja raportilla näytetään, jakaantuu tarvittaessa alikäyttötapauksiin (=Yhdessä sovittavat tietotarvetta kuvaavat mittarit.)</i></p> <p><i>1. Palkallinen (HTV) ja toteutunut työpanos, vakinainen ja määräaikainen</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Organisaatiohierarkian mukaisesti• Järjestämistavan mukaisesti: oma toiminta, ostopalvelut <p><i>Edellä mainitut kuukausi-, kvartaali- ja vuositasolla (tot., muutos, kasvu)</i></p>
Käyttötapauksen tarvittavat tietosisällöt (käsite, tietorakenne, käsittelysääntö)	<p><i>Kuvataan jokaisen käyttötapauksen mittarin, indikaattorin tietosisältö (sis. attribuutit)</i></p> <p><i>Laskentasäännöt on kuvattu dioilla 17-20</i></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"><p>Laskentasäännöt KT:n suosituksen mukaisia. Tarkastelu sisältää sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön.</p></div>
Käyttötiheys	<p><i>Kuvataan, kuinka usein käyttötapauksia suoritetaan</i></p> <p>Hyvinvointialueen päivittäisjohtamisen tarpeen mukaan</p>
Lopputulos	<p><i>Kuvataan käyttötapauksen lopputulos</i></p> <p>Sote-järjestäjäjohtajana tiedän oman hyvinvointialueeni henkilöstön tilanteen. Sote-järjestäjä johtajana tiedän tämän hetkisen toteuman ja miten se vastaa tehtyä suunnitelmaa sekä pystyn ennustamaan, miten henkilöstötilanne kehittyy tulevaisuudessa. Pystyn tarvittaessa arvioimaan suunnitelmaan tarvittavat tarkennukset/korjaukset.</p>
Muuta huomioitavaa	



Henkilöstötieto nimikkeen mukaan

Nimike	Luokitus
1. Ammattihenkilön laillistettu tai nimikesuojattu ammattinimike	Valvira - Ammattioikeudet – koodistoluokitus Tuotanto - Koodistopalvelin (kanta.fi)
	Ammattiluokitus 2001 Tuotanto - Koodistopalvelin (kanta.fi) Ammattiluokitus 2010 Luokitus: Ammattiluokitus 2010 Tilastokeskus
2. Virka-, tehtävä- tai toimen nimike	Kunta-alan ammattinimike- koodisto Ammattinimikkeiden haku - Keva Kunta-alan ammatit KT Kuntatyönantajat
3. Tutkintonimike	Valvira – Koulutusluokitus Tuotanto - Koodistopalvelin (kanta.fi)

Vastaa ammatti- ja tehtävä-, virka- ja toimen sekä koulutusnimikettä



Tietosisällön yhtenäisyyden varmistaminen

Yhteistyö kansallisten toimijoiden kanssa

- Säännöllinen keskustelu Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat (KT) ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL)
- Hyvinvointialueiden yhteisiin tunnuslukuihin liittyvät kysymykset toimitetaan KT:lle, julkaisu sovitusti KT:n Usein kysytyjä kysymyksiä henkilöstökertomuksen tunnusluvuista-sivustolla.

Virta-tiimin toteuttama testaus

- Konkreettinen raportoinnin käyttötapauksen testaaminen aloitettu yhdellä hyvinvointialueella, tavoite laajentaa testausta toiselle hyvinvointialueelle
- Testauksella pyritään varmistamaan, että raportoinnin ja analytiikan käyttötapaukset ovat laadultaan ja yhdenmukaisuudeltaan riittäviä ja yksiselitteisesti ymmärrettäviä, ja että tiedon hankintaa voidaan toteuttaa niiden avulla erilaisissa toimintaympäristöissä

Linkit

- [Ylläpidettävät raportoinnin käyttötapaukset ja hallintamalli – DigiFinland](#)
- [Ylläpidettävät käsittemallit ja käyttöohje - DigiFinland](#)

DigiFinland



Tehdään se yhdessä.

 www.digifinland.fi

 [@DigiFinlandOy](https://twitter.com/DigiFinlandOy)

 [DigiFinland Oy](https://www.linkedin.com/company/digifinland-oy)