

**SOSIAALI- JA TERVEYSALAN HENKILÖSTÖN RIITTÄVYYDEN JA SAATAVUUDEN  
TILANNEKUVAN JA ENNUSTETYÖN ALATYÖRYHMÄ**

|                     |  |     |
|---------------------|--|-----|
| <b>Aika</b>         | Ke 11.5.2022 klo 9.00-12.00  |     |
| <b>Paikka</b>       | Microsoft Teams -kokous  |     |
| <b>Osallistujat</b> | Päivi Nygren, neuvotteleva virkamies, STM (pj.)  | (x) |
|                     | <i>Jäsenet</i>   |     |
|                     | Liisa Larja, erityisasiantuntija, TEM  | (x) |
|                     | varajäsen: Minna Ylikännö, erityisasiantuntija, TEM  | (-) |
|                     | Anni Lausvaara, toiminnanjohtaja, Vanhustyön keskusliitto, HALI ry                                     | (-) |
|                     | varajäsen: Riikka Shemeikka, johtaja, Kuntoutussäätiö, HALI ry   | (-) |
|                     | Pirjo Tuominen, kehittämis- ja laatujohtaja, A-klinikka, HALI ry                                       | (-) |
|                     | Pertti Mäkelä, tutkimuspäällikkö, JHL ry   | (x) |
|                     | varajäsen: Karoliina Bonfils, järjestelmäasiantuntija, JHL ry  | (-) |
| )                   |  |     |
|                     | Jonna Borgström, työmarkkinatutkija, Jyty ry   | (x) |
|                     | varajäsen: Keijo Hiltunen, sopimusasiantuntija, JHL ry   | (x) |
|                     | Jari Lipsanen, puheenjohtaja, Suomen Psykologiliitto, JUKO ry  | (-) |
|                     | varajäsen: Anu Halonen, puheenjohtaja, Toimintaterapeuttiliitto, JUKO ry                               |     |
|                     | (x)  |     |
|                     | Jukka Vänskä, tutkimuspäällikkö, Lääkäriliitto, JUKO ry  | (x) |
|                     | varajäsen: Heta Piirto, toiminnanjohtaja, Suomen Puheterapeuttiliitto, JUKO ry                         | (-) |
|                     | Juho Ruskoaho, työmarkkinatutkija, KT  | (x) |
|                     | varajäsen: Niina Paakkonen, työmarkkinatutkija, KT   | (-) |
|                     | Riikka Krause, työmarkkinatutkija, KT  | (x) |
|                     | varajäsen: Tanja Vierula, työmarkkinatutkija, KT   | (x) |
|                     | Mervi Flinkman, työvoimapolitiittinen asiantuntija, Tehy ry  | (x) |
|                     | varajäsen: Ralf Sund, ekonomisti, Tehy ry  | (-) |
| )                   |  |     |
|                     | Jussi Salo, kehittämisjohtaja, SuPer   | (x) |
|                     | varajäsen: Leena Kaasinen, asiantuntija, SuPer   | (-) |
|                     | <i>Pysyvät asiantuntijat</i>   |     |
|                     | Juha Honkatukia, tutkimuspäällikkö, THL  | (x) |
|                     | Ilpo Hanhijoki, opetusneuvos, OPH  | (x) |
|                     | Jaana Laitinen, tutkimusprofessori, TTL  | (x) |
|                     | <i>Hyvinvointialueiden ja kuntien edustus</i>  |     |
|                     | Anne Markkula, HR kehittämispäällikkö, Pirkanmaa   | (x) |
|                     | Johanna Bjerregård Madsen, henkilöstöjohtaja, Pohjois-Karjala  | (x) |
|                     | Jari Petäjä, lasten ja nuorten palveluiden toimialajohtaja, HUS  | (x) |
|                     | <i>Asiantuntijasihteeri</i>  |     |
|                     | Terhi Tevameri, toimialapäällikkö, Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointiala, Varsinais-Suomen TE-toimisto | (x) |
|                     | <i>Kutsuttuna</i> Virve Jokiranta ja Maija Mannfolk, NHG   |     |

**1. Kokouksen avaus**

Puheenjohtaja avasi kokouksen klo 9.00. Asialistasta poiketen, Hyvinvointialueen ja yliopistosairaalan hyviä käytänteitä ja kehittämistarpeita henkilöstön riittävyyttä

ja saatavuutta koskevan tietopohjan osalta esiteltiin Siun Soten mallia ensin ja tämän jälkeen siirryttiin selvityshankkeen esittelyyn. HUS:n ja Pirkanmaan hyvien käytänteiden esittely siirrettiin ensi kokoukseen aikataulusyistä.

## **2. Edellisen kokouksen muistion hyväksyminen**

Edellisen kokouksen muistio hyväksyttiin.

### **3. Tietopohjan nykytilaa koskevan selvityksen yhteenvedon käsittely (9.10-10.45)**

#### ***Virve Jokiranta ja Maija Mannfolk***

Virve Jokiranta ja Maija Mannfolk NHG Finland Oy:stä esittelivät nykytilaa koskevaa selvitystä. Selvityshanke valmistuu toukokuussa 2022. Moniin päätöksiin ei ole tarvittavaa tietopohjaa. Tärkeää on määrittää tietopohjan käyttötarkoitus. Käyttötarkoitus määrittää myös tiedon sisältöä. Tarkasteltava, mitä tietoa tarvitaan kansallisen tason seurantaan ja missä määrin tarvitaan esimerkiksi kertaluonteisia selvityksiä. On myös keskusteltava hyvinvointialueiden tietojen yhteismitallistamisesta.

Käydyssä keskustelussa tuotiin esille, että vanhustenhuollon tila pahenee, tarvitaan tietoa, mikä on todellinen henkilöstötarve. THL:n selvityksen mukaan vanhuspalveluissa noin 7 500 työntekijän vaje. THL:ssä vanhuspalvelujen osalta käytössä lakisääteinen RAI-arviointiin perustuva malli, joka takaa tiedonsaannin. Tuotiin myös esille vaiheistaminen. Esimerkiksi nyt pitäisi tehdä Valviran ja työllisten tietojen yhdistäminen mahdollisimman nopeasti. Sen lisäksi, että tiedetään, missä ollaan tällä hetkellä, pitää ennakoida tulevaisuutta pitkälle. Työvoiman kohtaannon analyysi tarvitaan. Tarjontapuoli tällä hetkellä tiedetään, mutta tarvitaan myös tarvepuolen mallinnus, esim. väestöennusteiden osalta ja tulevien palvelutarpeiden ennakointi.

Hoiva-avustajista tarvittaisiin myös tietoa, esimerkiksi kuinka monella siihen liittyvä koulutus. Tuotiin myös esille, että nykytilan tietoon pitäisi saada nykyvaje mukaan. Tarvetta on ennakoida lainsäädännön, mitoituksien vaikutus ja koulutus. Yksityisen sektorin kysyntää ei ole selvästi määriteltävissä. Nyt ollaan jo myöhässä, tietopohjan pitää johtaa toimenpiteisiin. Tuotiin esille, että koulutustarve on perustunut THL:n tietoihin.

Kansallisen ohjauksen tarpeet ja hyvinvointialueiden tulee tunnistaa myös. Hyvinvointialueiden ohjaus on lakisääteinen uusi tehtävä. Lisäksi hyvinvointialueiden itsensä tarvitsema tieto sekä hyvinvointialueiden vertailutieto tärkeää. Alanvaihdosta myös tarvitaan tietoa, jota voidaan rekistereistä selvittää.

Käytiin keskustelua myös siitä, miten selvityksessä esiintuotuja muutostekijöitä tulisi käsitellä ja jäsentää nykyistä muotoa paremmin lopullisessa raportissa. Muutostekijöitä voidaan hyödyntää esim. ennustemallien kehittämisessä esim. sen pohtimisessa, mitä ennustemalleihin voidaan sisällyttää. Hyvää on myös se, että nostoja tehdään ja tunnistetaan muutostekijöistä, joilla nähdään olevan vaikutuksia. Vaikka tunnistetaan määrällistä dataa, on olemassa myös muita tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilöstömääriin. Työhyvinvoinnissa paljon myös hyvää, selvityksen muutostekijöissä painottuvat negatiiviset tekijät. Selvityksen muutostekijäosiota muokataan saadun palautteen perusteella.

### **4. Hyvinvointialuetason ja yliopistosairaalan hyviä käytänteitä ja kehittämistarpeita henkilöstön riittävyttä ja saatavuutta koskevan tietopohjan osalta (10.45-11.45)**

#### ***Johanna Bjerregård Madsen***

Henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen esitteli Siun Soten HR-johtamisen tietopohjaa. Siun Sote on ainoa olemassa oleva alue, joka jo vastaa hyvinvointialueita. Toiminta on alkanut vuonna 2017. Henkilöstöä on 7 314, joista vakituisia 86 %. Henkilöstönsaatavuudenarvioinnin tietopohja on pirstaleista ja osin laadullista. Siun Sotessa on kuitenkin käytössä monipuolinen tietopohja ja myös ennustemalleja, joita rakennettu itse.

Henkilöstön riittävyyden tietopohja olemassa olevasta toiminnasta on melko laajaa. Henkilöstömitoitus yhteensovitetaan olemassa olevaan palvelutarpeeseen ja sitä myös jatkuvasti seurataan. Hoitohenkilöstömitoituksen on oltava osa strategista johtamista ja osa talousarvioissa tehtyjä päätöksiä. Henkilöstömäärän jakautuminen palvelujärjestelmässä ei ole palvelujärjestelmässä ole aikaisemmin perustunut asiakas- ja potilastarpeeseen. Eroja voidaan tasoittaa mitoitustiedon avulla kohdentamalla henkilöstövoimavaroja toisiin. Siun Sotessa seurataan myös vuokratyövoiman käyttöä ja lisä-, yli- ja hälytyskorvauksien toteumia. Myös muuta tietoa kerätään, kuten työkykypoissaoloja, työtapaturmia johtajien johtamisosaamisen arviointeja. Siun Sotessa kerätään tietoa mm. tietoa henkilöstön tyytyväisyydestä työvuorosuunnitteluun ja miten hyvin työvuorotoiveet toteutuivat. Hanke, jossa selvitetäisiin, että miten se, että työvuorot saisi tietää pitkälle eteenpäin toimisi henkilöstön veto- ja pitovoiman kannalta, olisi hyvin kannatettava.

Käydyssä keskustelussa tuotiin esille, että hyvien käytäntöjen levittäminen ei ole yksinkertaista viedä eteenpäin. Työmäärä valtava alussa. Tärkeää on oppia toinen toisiltaan. Järjestelmäpohjaista tietoa ei kuitenkaan riittävästi ole; esimerkiksi vastaavat tiedot tarvittaisiin myös yksityiseltä sektorilta. Tulisi määrittää, mitä tietoa tarvitaan kansallisesti vähimmäistietona, lisäksi vertailutietoa muilta. Nettotyötunneista tarvittaisiin esimerkiksi tietoa. Mitoituksen johtamiseen tarvitaan tietoa. Henkilöstöä kaikki tarvitsisivat lisää, tulee myös eettisiä kysymyksiä, miten kuormitus jakautuu.

HR-kehittämisspällikkö Anne Markkulan (Pirkanmaa) ja toimialajohtaja Jari Petäjän (HUS) esitys siirrettiin aikataulusyistä seuraavaan tapaamiseen.

## **5. Muut mahdolliset asiat**

Muita asioita ei ollut.

## **6. Seuraava kokous ja kokouksen päättäminen**

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 12. Seuraava kokous on 31.5.2022 klo 13, teams.