

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

Aika	Ke 21.6.2022 klo 13.00-16.00		
Paikka	Microsoft Teams -kokous		
Osallistujat	Päivi Nygren, neuvotteleva virkamies, STM (pj.)		(x)
	Tia-Maria Kirkonpelto, erityisasiantuntija, STM (pj. sijainen)	(x)	
	Taina Mäntyranta, lääkintöneuvos, ohjelman pääsihteeri, STM		(x)
	<i>Jäsenet</i>		
	Liisa Larja, erityisasiantuntija, TEM	(x)	
	varajäsen: Minna Ylikännö, erityisasiantuntija, TEM	(-)	
	Anni Lausvaara, toiminnanjohtaja, Vanhustyön keskusliitto, HALI ry	(x)	
	varajäsen: Riikka Shemeikka, johtaja, Kuntoutussäätiö, HALI ry	(-)	
	Pirjo Tuominen, kehittämis- ja laatujohtaja, A-klinikka, HALI ry		(x)
	Pertti Mäkelä, tutkimuspäällikkö, JHL ry	(x)	
	varajäsen: Karoliina Bonfils, järjestelmäasiantuntija, JHL ry		(-)
)			
	Jonna Borgström, työmarkkinatutkija, Jyty ry	(x)	
	varajäsen: Keijo Hiltunen, sopimusasiantuntija, JHL ry	(-)	
	Jari Lipsanen, puheenjohtaja, Suomen Psykologiliitto, JUKO ry		(-)
	varajäsen: Anu Halonen, puheenjohtaja, Toimintaterapeuttiliitto, JUKO ry	(-)	
	Jukka Vänskä, tutkimuspäällikkö, Lääkäriliitto, JUKO ry	(x)	
	varajäsen: Heta Piirto, toiminnanjohtaja, Suomen Puheterapeuttiliitto, JUKO ry	(x)	
	Juho Ruskoaho, työmarkkinatutkija, KT	(-)	
	varajäsen: Niina Paakkonen, työmarkkinatutkija, KT	(x)	
	Riikka Krause, työmarkkinatutkija, KT	(-)	
	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 kehittämisspäällikkö, Pirkanmaa	(-)	
	Johanna Bjerregård Madsen, henkilöstöjohtaja, Pohjois-Karjala		(-)
	Jari Petäjä, lasten ja nuorten palveluiden toimialajohtaja, HUS		(x)
	<i>Asiantuntijasihteeri</i>		
	Terhi Tevameri, kehittämisasiantuntija, sote-toimiala, KEHA-keskus (siht.)	(x)	
	<i>Kutsuttuna:</i> Elina Välikangas, kehityspäällikkö ja Ulla Hakola, asiantuntija, DigiFinland	(x)	

1. Kokouksen avaus

Erityisasiantuntija Tia-Maria Kirkonpelto, STM:stä, toimi kokouksen puheenjohtajan sijaisena.

2. Edellisen kokouksen muistion hyväksyminen

Edellisen kokouksen muistio hyväksyttiin.

3. Terveiset ohjelman päätyöryhmän ja sote-ministerityöryhmän kesäkuun kokouksista

Puheenjohtaja toi esille, että ohjelman päätyöryhmän viimeinen kokous ennen kesätaukoa oli 9.6.2022. STM:n verkkosivujen yhteyteen on myös avattu ohjelman verkkosivut: [Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys ja saatavuus - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](https://stm.fi). Verkkosivuilta löytyy myös tietopohjaa koskeva esiselvitys.

Sote-ministeriryhmälle on myös esitelty ohjelman etenemistä. Nykytilan tietopohjaa koskevan esiselvityksen perusteella ehdotetaan tietopohjan parantamiseksi kolme eri vaihtoehtoa. Tarkoituksena on seuraavaksi valita etenemistapa ja lisäksi koota ennakoitimalleja. Sote-ministeriryhmässä oli esillä myös Hyvän työn edellytysten ohjelma. Hoiva-avustajia koskeva selvitystyö on myös tarkoitus aloittaa. THL:n mukaan hoiva-avustajia ei ole käytössä kaikilla alueilla ja yksiköissä. Tehtävässä selvityksessä kartoitetaan myös hoiva-avustajakoulutuksen lisäystarpeita. Sote-ministeriryhmä puolsi selvityksen tekemistä.

Syksyllä pääryhmä kokoontuu keskimäärin kerran kuussa. Kesän jälkeen yhteistyö käynnistetään myös hyvinvointialueiden kanssa. Yhteistyö aloitetaan ensin muuttaman hyvinvointialueen kanssa ensin elo-syyskuussa. Tarkoituksena tarkastella esimerkiksi henkilöstövoimavaroihin vaikuttavia säädöksiä: onko olemassa säädöksiä, jotka tosiasiallisesti estävät henkilöstövoimavarojen tarpeenmukaista hyödyntämistä vai onko säädösten tulkinta ensisijaisesti este. Yhteistyön tavoitteena on saada tietoa ja testata asioista jäsentyneemmin.

Ohjelman pääsihteeri Taina Mäntyranta STM:stä toi esille syksyn 2022 aikataulusta: alatyöryhmät jatkavat työtänsä syksyllä entiseen tapaan ja marraskuussa aloitetaan laatimaan seuraavan vaalikauden tiekarttaa. Ennakointimalleja on myös tarkoitus koota yhteen. Hoiva-avustajaselvityksen osalta vielä avoimia kysymyksiä, esimerkiksi toteuttajatahosta, ja siitä, kuullaanko selvityksen yhteydessä eri tahoja. Tarpeen on myös selvittää, palkataanko hoiva-avustajia ilman koulutusta. Selvitystyön tarkka toteuttamistapa hakee tässä kohdin vielä muotoaan.

4. Hyvinvointialuetason ja yliopistosairaalan hyviä käytänteitä ja kehittämistarpeita henkilöstön riittävyttä ja saatavuutta koskevan tietopohjan osalta *Jari Petäjä*

Asialistasta poiketen, asiakohta 4 käsiteltiin ennen DigiFinlandin esitystä aikatauluisista. Toimialajohtaja Jari Petäjä HUS:sta esitteli henkilöstödatan seurantaan erikoissairaanhoidon toimintakyvyn ennustamisessa. HUS:n hyvin suuresta henkilöstödatasta saadaan tietoa, jolla on tietoarvoa. Hyvän henkilöstödatan avulla voidaan turvata mm. henkilöstön saatavuutta. Tietomassasta voidaan tuottaa näkemystä toiminnallisista ongelmista ja seurata esimerkiksi lähtövaihtuvuuden kehitystä. Henkilöstödataa on tuotettava tiedolla johtamisen piiriin. Henkilöstöongelmat ovat yleensä geneerisiä työelämän murrosongelmia, esimerkiksi hoitajapula on universaali uhka. Ilmiö on rantautunut Suomeen poikkeuksellisen nopeasti.

On myös tunnistettavissa eriytyneet työmarkkinat sijaisille ja vakinaisille, ja on analysoitava, miten se vaikuttaa. Tunnistamalla hyvin sijaisriippuvaisia yksiköitä/alueita,

on saatu kehityskulkua muutettua. Tärkeää on myös tunnistaa sairauspoissaolotuntien suhde säännöllisen työajan tunteihin. Korkean poissaoloprosentin työympäristöjä tunnistamalla on pysäytetty tämän trendin olemassaolo. Koronatilanne kohtelee hyvin eri tavoin eri yksiköitä. Yli- ja lisätyön seuranta myös tärkeää.

Miten tietty ammattiryhmä uupuu tai ei uuvu, on myös ennustearvoa omaavaa dataa. HR-tietomassa päivittyy säännöllisesti ja sieltä on tunnistettavissa stabiileja ja muuttuvia trendejä. Se mahdollistaa myös järjestelmätason ohjaamisen: osataan erottaa merkitykselliset signaalit kohinasta. HUS:n HR-tietomassaa voidaan hyödyntää HUS:n strategisen johtamisen tasolla, mutta sitä voitaisiin mahdollisesti hyödyntää myös esimerkiksi sopimus pohjaisesti ministeriön tasolla tai julkisen terveydenhuollon paikallisjohtamisessa? Tietoa voitaisiin hyödyntää esimerkiksi, kun tehdään politiikkamuutoksia, toimenpiteitä kohdennetaan, esim. mitä toimenpiteitä tarvitaan ja mihin kohdennetaan?

Kysyttiin, miten voitaisiin saada erityisen osaamisen menettämisen näkökulma paremmin esille; osaamisen menettäminen, miten osaamista saataisiin takaisin? Mikä on tarve esimerkiksi erikoistumiskoulutukselle? Tieto kutistuu tekijöiksi, ei osaamiseksi. Tulisikin tehdä laskutoimituksia, mitä esimerkiksi yksi kokeneen tehohoitajan lähteminen todellisuudessa maksaa (Yhdysvalloissa näitä on laskettu). Keskusteltiin, että numeerisesta datasta ei osaamiseen löydy suoraan ratkaisua, mutta asia on ilman muuta hyvin keskeinen. Kysyttiin myös, onko työhyvinvoinnin kyselytietoa yhdistetty HUS:n HR-tietomassaan? Tähän mennessä näitä ei ole yhdistetty tietanalyttisesti.

5. Virta-hanke ja henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen osana vähimmäistietosisältöjen valmistelua

Elina Välikangas ja Ulla Hakola, DigiFinland

Elina Välikangas ja Ulla Hakola DigiFinlandilta esittelivät Virta-hanketta osana henkilöstövoimavarojen tiedolla johtamista ja vähimmäistietosisältöjen valmistelua. Virta-hanke on osa STM:n tiedolla johtamisen, ohjauksen ja valvonnan Toivo-hanketta. Virta hankkeen tavoitteena on tukea hyvinvointialueiden tietojohdamisen kehittämistyötä. Tavoitteena on vertailukelpoinen ja yhdenmukainen tieto. Hankkeissa luodaan käsitemallit ja yhtenäiset laskentamallit sekä tunnistetaan käsitteiden väliset riippuvuus suhteet toisiinsa. Henkilöstötieto ei ole kuitenkaan kuvattu vähimmäistietona. Vähimmäistietotuotannossa kuitenkin mukana esimerkiksi henkilöstön tuottavuus, resurssien laatu, motivaatio ja työtyytyväisyys, joiden merkitys on todella suuri ja siten henkilöstötieto on kuitenkin olemassa taustalla.

Henkilöstömitoituksessa myös tarvitaan tietoa. Henkilöstövoimavarojen raportoinnin käyttötapauksen ja käsitemallit on julkaistu. Julkaistuja materiaalien pohjalta aloitettu myös niiden testaaminen, jotta olisivat sisällöllisesti sellaisia, että hyvinvointialueet pystyvät niitä käyttämään. Hyvinvointialueet järjestäjinä tarvitsevat myös ostopalveluista tietoa. Tietoa saadaan vain siltä osin, kuin mikä sopimusohjauksen kautta on mahdollista. Ylipäättään on olemassa laaja tietotarve kytkeytyen myös henkilöstötietoon: kriittiset osaamistarpeet, työpanostarpeet, poistuma, työhyvinvointi, työturvallisuus. KT on kehitystyössä tiivis kumppani.

Käydyssä keskustelussa kysyttiin, kerääkö tai arvioiko hyvinvointialue yksityisten palveluottajien tietoa, vai jääkö se tieto tässä piiloon? Ostopalvelujen osalta tavoitteena on se tieto, mitä sopimusohjaus mahdollistaa.

Keskustelussa tuotiin myös esille, että tiedon epätarkkuus vaikuttaa siihen, miten hyvin sote-palvelujärjestelmää voidaan käytännössä ohjata. Täysin reguloimatta ei synny mitään. Sen sijaan sopimusohjauksella voitaisiin tuottaa riittävän koherenttia datavirtaa. Universaali datatuotanto on erilaista kuin laatuvarmennettu data. Tiedon aikajänne myös tärkeää. Tiedon pitää olla myös kattavaa, jotta voidaan tehdä vertailua. Kaikilla tasoilla tarvitaan yhteismitallisia määrittelyjä. Tuotiin esille, että yliopistosairaaloiden vertailun tulisi siten myös olla yhteismitallista.

Vähimmäistietosisältö on päivittäisjohtamistietoa. Vähitellen kehitystyössä alkaa hahmottua mitä tietoa tarvitaan alueellisesti ja mitä kansallisesti. Kysyttiin, syntyykö DigiFinlandin kautta tietoa myös kansallisesti käytettäväksi? Jos tahtotila on se, että tietoa halutaan käyttää kansallisesti, se lienee mahdollista. Keskustelussa tuotiin myös esille, että yhtenäinen ostopalvelusisältö koskien tiedonkeruuta yksityiseltä palveluista kansallisella tasolla olisi hyvä asia.

Muut asiat

Tuotiin esille, että THL arvioi sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen järjestämisen lähtötilanteen hyvinvointialueilla: [THL arvioi ensi syksynä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen järjestämisen lähtötilanteen hyvinvointialueilla - Uutinen - THL](#)

Syksyn toiminnasta otetaan mielellään ajatuksia ja ideoita vastaan. Seuraava kokous on 11.8, klo 13-16, teams.