

STM:n Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys ja saatavuuden ohjelma

Henkilöstöjaosto 8.3.2023

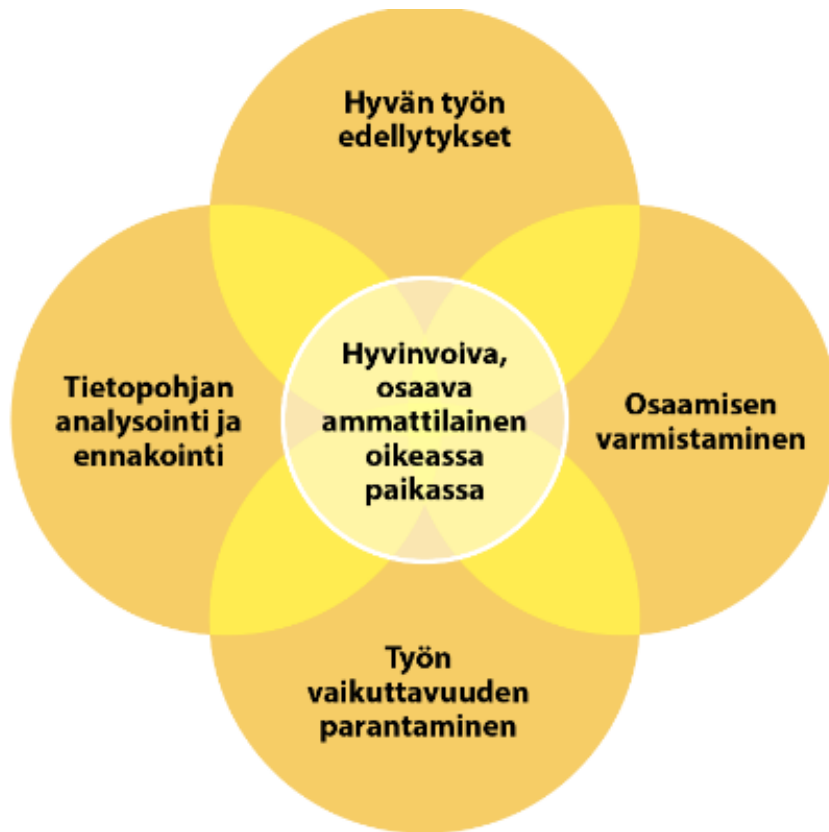
Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja



Tiekartta vuosille 2022-2027

- Sote-henkilöstön riittävyttä, saatavuutta ja pysyvyyttä turvaava strateginen tiekartta ulottuu vuoteen 2027
- Se sisältää konkreettisen toimeenpanosuunnitelman vuosille 2022-23
- Tavoitteena on helpottaa sosiaali- ja terveysalan henkilöstövajetta ja lisätä alan veto- ja pitovoimaa. ässä ovat apuna mm.
 - riittävät koulutusmäärät ja eettinen kansainvälinen rekrytointi,
 - koulutuksen sisältöjen kehittäminen,
 - työnjaon ja työn organisoimisen uudistaminen,
 - teknologisten ratkaisujen monipuolinen hyödyntäminen sekä
 - työssä jaksamisen ja hyvän työn edellytysten parantaminen eri keinoin Suomessa.

Neljä strategista kärkeä



- Tiekartta on valmisteltu sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten, toimintaa ohjaavien, johtavien ja valvovien tahojen, poliittisten päättäjien sekä asiakkaiden ja potilaiden käyttöön
- Tiekarttaa voivat hyödyntää sosiaali- ja terveydenhuollon julkiset ja yksityiset toimijat

Osaamisen varmistaminen

- Tavoitteena on, että sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstöä on riittävästi ja se on ammattitaitoista ja pätevää. Osaamista varmistetaan riittävillä koulutusmäärillä sekä koulutuksen sisällön ja toteutuksen kehittämällä.
- Vuonna 2023 arvioidaan tarve ja mahdollisuudet lisätä eri ammattiryhmien koulutusmääriä. Lisäksi arvioidaan mahdollisuudet tutkintoa täydentävän koulutusjärjestelmän muodostamiseksi sekä sen edellyttämä ohjausjärjestelmä ja rahoitustarve.
- Alalle tulevilla opiskelijoilla on oltava riittävät työelämätaidot. Siksi harjoittelun ja harjoittelukorvausten yhtenäistäminen on välttämätöntä.
- **Sote-ammattilaisten työ on kohdennettava oikein**
- Sote-ammattihenkilöiden työ on kohdennettava koulutusta vastaaviin tehtäviin. Avustavan ja tukipalveluhenkilöstön määrää lisätään sillä tavoin, ettei asiakas- ja potilasturvallisuutta vaaranneta eikä kelpoisuusvaatimuksia alenneta. Tässä hyödynnetään vaikuttavaksi osoitettuja toimintatapoja ja malleja, jotka hiotaan alueiden väestön palvelutarpeiden mukaisesti.
- Sosiaali- ja terveysministeriö on luonnostellut ohjeen nykyisen lainsäädännön soveltamisesta tehtävärakenteiden ja tehtäväjaon toimintamallien kehittämisessä.
- Luonnos on lausunnolla 15.2.-8.3.2023.
- [Ammattihenkilölainsäädännön soveltaminen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tehtävärakenteiden ja tehtäväjaon toimintamallien kehittämisessä \(luonnos, Lausuntopalvelu.fi\)](#) Linkki toiselle sivustolle

Kansainvälistä rekrytointia tarvitaan

- Kansainvälisen rekrytoinnin tarve voi kasvaa jopa 10 prosenttiin vuoteen 2030 mennessä. Tarpeeseen vastaamiseksi täytyy
 - sujuvoittaa laillistamisprosessia, tarkastella sen hinnoitteluperusteita ja kehittää sähköistä asiointia
 - kehittää laillistamisprosessia tukevaa pätevyitysmiskoulutusta ja kielikoulutusta
 - määritellä koulutuksen valtakunnallinen vastuutaho
 - varmistaa pysyvän koulutuksen resurssit
- Kansainvälinen yhteistyö on olennaista erityisesti eettisen rekrytoinnin varmistamiseksi.
- [Vastuullisuussuosituksia sosiaali- ja terveysalan henkilöstön kansainväliseen rekrytointiin, 15.2.2023Tiedosto avautuu uudessa välilehdessä PDF 197kB](#)

Työn vaikuttavuuden parantaminen

- Tavoitteena on edistää digitalisaatiota ja uusien toimintatapojen hyödyntämistä, palveluiden yhteensovittamista ja monialaista yhteistyötä sekä vaikuttavuusperusteisuutta ja tiedolla johtamista
- Henkilöstöresursseja kohdennetaan niin, että niillä voidaan parhaiten vastata asiakkaiden ja potilaiden tarpeisiin ja että kaikkien työntekijäryhmien osaaminen hyödynnetään tehokkaasti
- Työn vaikuttavuuden parantaminen ja vaikuttavuusperusteinen ohjaus linkittyvät vahvasti isoihin kansallisiin uudistuksiin ja kokonaisuuksiin. Yhteistyössä viedään eteenpäin erityisesti sellaisia asioita, jotka vapauttavat sote-henkilöstön aikaa asiakas- ja potilastyöhön ja toiminnan ja osaamisen kehittämiseen
- [Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelma](#)[Linkki toiselle sivustolle](#)
- [Suomen kestävän kasvun ohjelma](#)
- [Toivo-ohjelma](#)

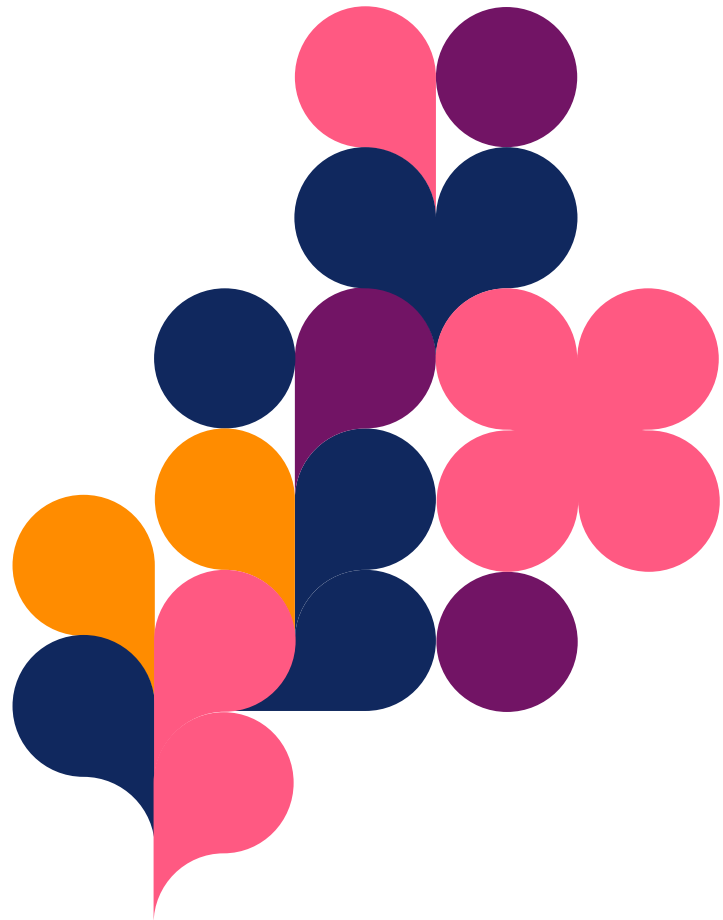
Hyvän työn edellytysten varmistaminen

- Hyvän työn edellytyksiä edistetään erillisellä ohjelmalla vuosien 2022-2025 aikana. Hyvän työn edellytysten -ohjelman toimenpiteillä tavoitellaan veto- ja pitovoimaisia sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikkoja.
- Ohjelman avulla
 - parannetaan työkykyjohtamista,
 - kehitetään työtä,
 - lisätään sukupuolten välistä tasa-arvoa,
 - vähennetään psykososiaalisia riskitekijöitä ja
 - lisätään työturvallisuutta työyhteisöissä.
- Hyvän työn edellytysten -ohjelman pohja rakentuu tutkittuun tietoon.
- Työterveyslaitoksen asiantuntijat ovat koonneet toimivia malleja ja työkaluja hyödynnettäväksi kaikilla sote-työpaikoilla. Työkalut on kerätty ajankohtaisista kansallisista hankkeista ja ohjelmista, ja ne on luokiteltu Tekojen tori -sivustolle teemoittain.

[Tekojen tori: Hyvän työn edellytykset - toimintamalleja sote-työpaikoille](#)[Linkki toiselle sivustolle](#)

- Lisää tietoa työstä ja hyvinvoinnista sekä toimintamalleista:

- [Innokylä](#)[Linkki toiselle sivustolle](#)



Yhteystiedot

Etunimi Sukunimi

Titteli

Yksikkö

Osoitetiedot

000 000 0000

etunimi.sukunimi@pirha.fi

@sometunnus

pirha.fi

