

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelmaa koskeva toimeenpano 2022– 2023

Sosiaali- ja terveysministeriö
Luonnos 28.9.2022, täydennetty
26.10. 2022, lopullinen julkaistaan
marraskuussa 2022.

Sisältö

1	Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelmaa koskeva toimeenpano 2022–2023	3
2	Hyvän työn edellytykset	6
2.1	Selvitys- ja kartoitusvaihe: 2022–2023 alkupuoli.....	6
2.2	Toteutusvaihe: 2023 loppupuoli–2025	7
3	Osaamisen varmistaminen	9
3.1	Koulutusmäärät ja koulutuksen kehittäminen.....	9
3.2	Työnjaon ja tehtävärakenteen kehittäminen.....	11
3.3	Kansainvälinen rekrytointi	12
4	Työn vaikuttavuuden parantaminen	14
4.1	Digitalisaatio ja sen edellyttämä osaaminen	15
4.2	Palveluiden yhteensovittaminen ja monialainen yhteistyö.....	16
4.3	Vaikuttavuusperusteinen ohjaus	17
5	Tietopohja-analyysi ja ennakointi	19
5.1	Tietopohjan vahvistaminen.....	19
5.2	Työvoima- ja koulutustarpeen ennakointi.....	20
6	Mediakampanja.....	21
7	Yhteenveto ohjelman rahoituksesta vuonna 2023	22
8	Ohjelman arviointi	23

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelmaa koskeva toimeenpano 2022–2023

Julkaisija	Sosiaali- ja terveysministeriö	
Tekijä/t	Napsauta ja kirjoita	
Kieli	Suomi	Sivumäärä
Tiivistelmä	Hallitus käynnisti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelman marraskuussa 2021 ja työryhmän toimikausi päättyy 31.3.2023. Tarkoituksena on löytää kestäviä ratkaisuja sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen kattamiseen lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä alueelliset erot huomioiden. Työryhmässä ovat mukana keskeiset työmarkkinajärjestöt ja ministeriöt. Työsuunnitelmansa mukaisesti työryhmä valmisti joulukuun 2021 mennessä ensivaiheen ehdotukset ja kannanotot sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi, ja alkuvuoden 2022 aikana työryhmä on jatkanut työtään konkretisoimalla ja syventämällä ehdotuksia seitsemän teemakokonaisuuden alla. Teemoja ovat työn veto- ja pitovoima, kansainvälinen rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto, palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä, tehtävärakenteet ja työnjako sekä palvelujen vaikuttavuus, osaamisen johtaminen, digitalisaatio-osaaminen ja tietopohja. Työryhmä ja sen alatyöryhmät ovat aktiivisesti keskittyneet työssään kevätkaudella 2022 löytämään erityisesti käytännönläheisiä ja lyhyen aikavälin toimenpiteitä. Osa toimenpiteistä monimutkaisen ongelman ratkaisemiseksi edellyttää selvitystyötä tilanteessa, jossa sote-henkilöstöä koskeva tietopohja on puutteellinen niin työvoimapulan laajuuden kuin sen syidenkin osalta. Osaavan, riittävän ja hyvinvoivan sote-henkilöstön turvaaminen edellyttää useita eri haasteisiin tarttuvia toimenpiteitä. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelman työryhmä on antanut hoitajapulan helpottamiseksi ja alan veto- ja pitovoiman lisäämiseksi esityksiä, joita kuvataan vuosien 2022–2023 osalta tässä dokumentissa. Huolehtimalla sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävistä koulutusmääristä, uudistamalla työnjakoa ja työn organisoimista työpaikoilla, tehostamalla kansainvälistä rekrytointia, parantamalla työkykyä, työolosuhteita ja työhyvinvointiin eri keinoin sekä hyödyntämällä teknologisia ratkaisuja monipuolisesti voidaan varmistaa riittävä henkilöstön saatavuus tulevaisuuden työvoimatarpeisiin vastaamiseksi. Työtä sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi jatketaan ministeriöiden, työmarkkinajärjestöjen sekä muiden toimijoiden laajana yhteistyönä syksyllä 2022. Lisäksi tiivistetään yhteistyötä myös hyvinvointialueiden kanssa.	
Asiasanat	Napsauta ja kirjoita https://finto.fi/juho/fi/	

1 Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelmaa koskeva toimeenpano 2022–2023

Tässä muistiossa kuvataan sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelman toimeenpano vuosina 2022–23. Sote-ministerityöryhmä, joka toimii ohjelman ohjausryhmänä on käsitellyt toimeenpanoa koskevat ehdotukset kokouksissaan.

Pääministeri Sanna Marinin hallitus käynnisti sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelman marraskuussa 2021 ja ohjelmakokonaisuutta varten asetetun valtioneuvoston työryhmäkokoonpanon toimikausi päättyy 31.3.2023. Tarkoituksena on löytää kestäviä ratkaisuja sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen kattamiseen lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä alueelliset erot huomioiden.

Työryhmässä ovat mukana keskeiset työmarkkinajärjestöt ja ministeriöt. Työsuunnitelmansa mukaisesti työryhmä valmisti joulukuun 2021 mennessä ensivaiheen ehdotukset ja kannanotot sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi, ja sote-ministerityöryhmä käsittelee ja hyväksyy ehdotukset tammikuussa 2022. Alkuvuoden 2022 aikana työryhmä on jatkanut työtään konkretisoimalla ja syventämällä ehdotuksia seitsemän teemakokonaisuuden alla. Teemoja ovat työn veto- ja pitovoima, kansainvälinen rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto, palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä, tehtävärakenteet ja työnjako sekä palvelujen vaikuttavuus, osaamisen johtaminen, digitalisaatio-osaaminen sekä tietopohja.

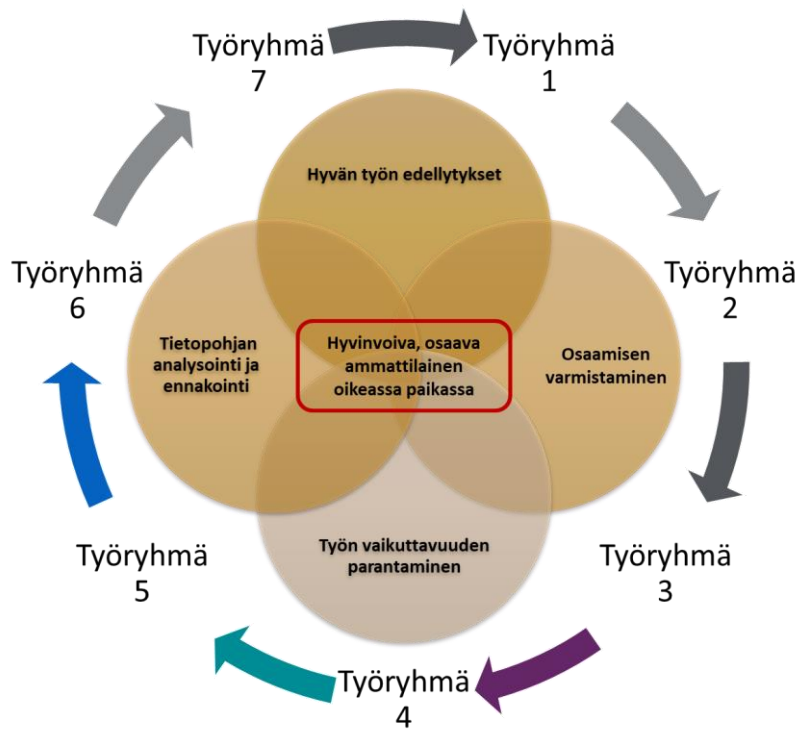
Työryhmä asetti teemakokonaisuuksien mukaiset seitsemän alatyöryhmää löytämään erityisesti käytännönläheisiä ja lyhyen aikavälin toimenpiteitä. Alatyöryhmät aloittivat työnsä kevätkaudella 2022. Osa toimenpiteistä monimutkaisen ongelman ratkaisemiseksi edellyttää selvitystyötä tilanteessa, jossa sote-henkilöstöä koskeva tietopohja on puutteellinen niin työvoimapulan laajuuden kuin sen syidenkin osalta. Työryhmä ja alatyöryhmät eivät ole olleet kaikilta osin yksimielisiä. Työryhmä ei ole käsitellyt palkkaukseen liittyviä kysymyksiä.

Osaavan, riittävän ja hyvinvoivan sote-henkilöstön turvaaminen edellyttää useita eri haasteisiin tarttuvia toimenpiteitä. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelman työryhmä on antanut henkilöstöpulan helpottamiseksi ja alan veto- ja pitovoiman lisäämiseksi esityksiä, joita kuvataan vuosien 2022–2023 osalta tässä dokumentissa. Huolehtimalla sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävistä kou-

lutusmääristä ja kehittämällä koulutuksen sisältöjä, uudistamalla työnjakoa ja työn organisoimista työpaikoilla, parantamalla työssä jaksamista ja hyvän työn edellytyksiä eri keinoin sekä hyödyntämällä teknologisia ratkaisuja monipuolisesti voidaan osaltaan varmistaa riittävä henkilöstön saatavuus tulevaisuuden työvoimatarpeisiin vastaamiseksi. Kaikkiaan alan veto- ja pitovoimaa on tarpeen vahvistaa. Oman haasteensa tuo sosiaali- ja järjestämisvastuun siirtyminen vuoden 2023 alussa sekä pitkään jatkunut työtaistelutilanne.

Syyskuun 2022 loppuun mennessä työryhmä on kokoontunut kaikkiaan 10 kertaa ja sen alatyöryhmät yhteensä 39 kertaa.

Seitsemän alatyöryhmän työ on jäsennetty neljän strategisen kärjen mukaisesti.



Kuva 1. Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelman strategiset kärjet

Työtä sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi jatketaan ministeriöiden, työmarkkinajärjestöjen sekä muiden toimijoiden laajana yhteistyönä. Syksyllä 2022 tiivistetään yhteistyötä hyvinvointialueiden kanssa. Tiekartta vuoteen 2027 valmistellaan syksyn 2022 aikana työryhmän toimeksiannon mukaisesti. Työryhmä jatkaa toimikautensa loppuun toimenpiteiden toteuttamista.

2 Hyvän työn edellytykset

Strateginen kärki toteutetaan yli hallituskauden ulottuvana Hyvän työn edellytysten -ohjelmalla. Ohjelmassa pyritään siihen, että sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikat ovat sellaisia, joissa ihmiset haluavat työskennellä. Yleensä tähän viitataan alan veto- ja pitovoimana.

Hyvän työn edellytysten -ohjelma sisältää muun muassa työkykyjohtamisen, lähijohtamisen ja työn kehittämisen sekä sukupuolten välisen tasa-arvon lisäämisen työyhteisöissä. Lisäksi se pitää sisällään psykososiaalisten riskitekijöiden vähentämiseen ja työturvallisuuden lisäämiseen, työssä kohdatun väkivallan ehkäisemiseen, seksuaalisen väkivallan ja häirinnän kitkemiseen tähtäävän työn. Ohjelmaan sisällytetään myös kannustimien luominen työyhteisöille hyvän työn edellytysten parantamiseksi. Hyvän työn edellytysten -ohjelman pohja rakentuu tutkittuun tietoon. Siinä selvitetään, kuvataan ja kootaan eri menetelmillä toimivia malleja hyvän työn edellytyksiin, mitä voidaan ottaa laajemmin käyttöön sote-alan työpaikoilla. Johdon sitoutuminen ja henkilöstön osallistuminen työn riskien kartoittamiseen ja yhteisten prosessien kehittämiseen ovat ensiarvoisen tärkeitä. Ihminen on keskiössä – asiakkaan parhaaksi tapahtuva toiminta sitoo ammattilaisia yhteen ja auttaa hyvän työn edellytysten toteutumisessa. Toisaalta hyvinvoiva ammattilainen mahdollistaa asiakkaan tarpeiden toteutumista ja hoito- tai asiakassuhteen onnistumisen.

Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus -ohjelman toimeenpano vuosina 2022–2023

2.1 Selvitys- ja kartoitusvaihe: 2022–2023 alkupuoli

- Selvitetään ja kuvataan keinoja, joilla voidaan toteuttaa hyvän työn edellytyksiä sote-alalla. Työterveyslaitos (TTL) toteuttaa lokakuusta 2022 alkaen selvityksen Suomessa eri tahojen toteuttamasta kehittämistyöstä sekä kirjallisuuskatsauksen tieteelliseen kirjallisuuteen
- Hyvät käytännöt julkaistaan nettisivustolla
- Tiivistetään yhteistyötä hyvinvointialueiden kanssa syksyn 2022 aikana
- Suunnitellaan hyväksi havaittujen keinojen hyödyntämisen ja käyttöönoton tiekartta sote-työpaikoille
- Valmistellaan laaja sote-alan oppimis-, koulutus- ja kehittämiskokonaisuus

- Rakennetaan yhteistyöverkostot oppimis-, koulutus- ja kehittämiskokonaisuuden ympärille

2.2 Toteutusvaihe: 2023 loppupuoli–2025

- Toteutetaan laaja sote-alan työpaikkojen oppimis-, koulutus- ja kehittämiskokonaisuus, jossa työpaikkojen tarpeiden pohjalta lisätään työn tuottavuutta ja henkilöstön jaksamista yhteiskehittämällä hyvän työn edellytyksiä

Ohjelma suunnataan työpaikkoihin, joissa tilastojen valossa ja hyvinvointialueiden arvioimana on erityistä henkilöstövajetta tai haasteita hyvän työn edellytyksien osalta. Näin ohjelman hyödyt voivat toteutua vaikuttavimmilla tavalla, mutta hyöty ohjelmasta leviää myös muille alueen sote-työpaikoille. Ensimmäisessä vaiheessa kultakin hyvinvointialueelta (sekä Helsingin kaupunki ja HUS-yhtymä) mukaan valitaan n. 10 työpaikkaa. Ohjelmaan mukaan tulevat työpaikat ovat toteuttaneet asiantuntijatuettun riskinarvioinnin.

- Toteutetaan riskinarviointi ja työpaikkaselvitys kullakin mukaan tulevalla työpaikalla
 - Hyvän työn edellytykset ja haasteet nousevat esille kunkin työpaikan riskinarvioinnin avulla (lakisääteinen velvoite)
 - Riskinarviointia hyödynnetään muun muassa työsuojelun toimintaohjelman, työhyvinvointisuunnitelman sekä henkilöstö- ja tasa-arvosuunnitelman tekemisessä
 - Riskinarviointi ja sen pohjalta tehty työterveyshuollon työpaikkaselvitys toimivat myös työpaikan ja työterveyshuollon välisen yhteistyön (toimintasuunnitelma) pohjana
 - Prosessin jatkuvuus varmistetaan sillä, että sote-työpaikkojen oma riskinarviointi ja työsuojeluorganisaatio sekä oma työterveyshuolto ovat mukana kehittämisessä yhdessä henkilöstön ja johdon kanssa
 - Toteutetaan mukaan tulevien työpaikkojen työterveyshuoltotoimijoiden ja työsuojeluorganisaatioiden valmennus työpaikkaselvitysten ja muun tuen toteuttamisesta
 - Työterveyshuolto toteuttaa työpaikkaselvitykset arvioiden sote-henkilöstön työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellisen merkityksen ja merkityksen työkyvylle. Riskinarvioinnin ja työpaikkaselvityksen pohjalta löydetään kunkin työpaikan voimavarat,

joita voidaan vahvistaa ja erityiset haasteet, joihin pyritään yhdessä löytämään ratkaisuja.

- Toteutetaan mukaan tulevien työpaikkojen kehittämiskokonaisuus THL:n ja TTL:n asiantuntijatuella
 - Toteutus mahdollisesti yhteistyöalueittain tai muulla tavoin kokemusten vaihto mahdollistaen
 - Sisältää vaikutusten arvioinnin yhtenäisillä menetelmillä sekä työpaikkojen oman arviointiosaamisen kehittämisen ja kehittymisen

3 Osaamisen varmistaminen

Strategisessa kärjessä on kyse toiminnasta sen varmistamiseksi, että sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstöä on riittävästi ja se on ammattitaitoista ja pätevää. Viime vuosina on korostunut erityisesti pula hoitohenkilökunnasta. Erityisesti on varmistettava ikääntyneiden hoidon ja hoivan tarpeeseen vastaaminen. Henkilöstöpula koskee kuitenkin koko sote-alaa.

3.1 Koulutusmäärät ja koulutuksen kehittäminen

Kuluvalla hallituskaudella on lisätty sote-alan ammattiryhmien koulutusta. Erityisesti on lisätty lähihoitajien ja sairaanhoitajien koulutusta. Kun vuonna 2019 opinnot aloitti noin 10 800 lähihoitajaopiskelijaa, vuonna 2021 opinnot aloitti jo lähes 11 800 sellaista opiskelijaa, joilla tavoitteena oli koko tutkinnon suorittaminen. Lisäksi lähihoitajatutkinnon osia suorittavien uusien opiskelijoiden määrä kasvoi vuoden 2019 noin 2 300 aloittajasta vuoden 2021 noin 3 800 aloittajaan. Uusien opiskelijoiden määrien ennakoidaan edelleen kasvavan kuluvana vuonna ja pysyvän korkealla tasolla vielä vuonna 2023 hallituksen tekemien määräaikaisten lisäresurssin ansiosta. Vuoteen 2025 mennessä eri puolilla Suomea tavoitteena on kouluttaa noin 5 000 uutta lähihoitajaa. Kaikki valmistuneet eivät työskentele sote-alalla, joten alan veto- ja pitovoimaa on lisättävä. Riittävä määrä harjoittelupaikkoja voi osaltaan edistää tätä. Ammatillisessa koulutuksessa ei ole viime vuosina lisätty yhden alan koulutustarjontaa näin voimakkaasti. Sairaanhoitajakoulutusta on lisätty noin neljänneksellä. Sairaanhoitajakoulutuksen aloitti vuonna 2019 vajaa 4000 opiskelijaa ja vuonna 2022 aloittaneita oli lähes 5000. Myös hallituskauden aikana on lisätty myös muun muassa sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien, lääkäreiden ja hammaslääkäreiden sekä psykologien koulutusta.

Henkilöstövajeeseen voidaan kuitenkin vain rajallisesti vastata koulutuspaikkoja lisäämällä. Nuorisoikäluokkien pieneneminen näkyy jo ammatillisessa koulutuksessa. Korkeakoulutuksessa ikäluokkien pieneneminen vaikuttaa vasta 2030-luvun puolivälillä. On kehitettävä myös koulutuksen sisältöjä ja toteutusta mahdollistamaan tehtäväkentteen ja työnjaon kehittämistä. Osaamisen on vastattava väestön sosiaali- ja terveydenhuollon tarpeita. Siksi on tarkasteltava koko ketjua: alan perustutkintoja, jatkotutkintoja, erikoistavia koulutuksia sekä täydennyskoulutusta.

Yhtäläiset mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen ja jatkuvaan oppimiseen tulee turvata laajasti sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille. Joustava ja omaan työhön kytkeytyvä mahdollisuus kasvattaa omaa osaamistaan on keskeinen veto- ja pitovoimatekijä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Se myös mahdollistaa uralle etenemi-

sen vaativampiin tehtäviin ja samalla kehittää palvelujen laatua. Osaamisen johtamisen kautta voidaan mahdollistaa jatkuva ammatillinen kehittyminen ja urapolut sote-alan keskeisinä veto- ja pitovoimatekijöinä.

Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus -ohjelman toimeenpano vuosina 2022–2023

- Laaditaan kokonaiskuva nykyisistä koulutusmääristä ammatillisessa koulutuksessa, ammattikorkeakoulutuksessa ja yliopistokoulutuksessa syksyn 2022 aikana
- Arvioidaan tarve ja käytännön mahdollisuudet sekä rahoitustarve eri ammattiryhmien koulutusmäärien lisäämiselle sekä tehdään ehdotukset mahdollisista koulutusmäärien lisäämisistä vuosille 2024–2027
 - Työssä huomioidaan kaikki koulutusmuodot: tutkintokoulutusten lisäksi työvoimakoulutus, lisäkoulutus ym. sekä henkilöstö- ja koulutus-tarpeeseen vaikuttavat asiat, kuten säädösmuutokset, väestön ikääntyminen, opintoihin hakeutuminen ja keskeytykset, eläköityminen ym.
- Varmistetaan hoiva-avustajakoulutuksen riittävyys, yhdenmukaisuus ja tasalaatuisuus:
 - Hoiva-avustaja koulutusta toteutetaan STM:n suosituksen mukaisesti koostuen kahdesta sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon osasta
 - Vuoden 2023 talousarviota koskevissa hallituksen neuvotteluissa varattiin jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen toimintamenoihin hoiva-avustajien ja Ukrainasta tulleiden koulutukseen 16 250 000 euroa. Määrärahalisäyksellä tavoitellaan vuosina 2022–2025 yhteensä 1500 hoiva-avustajan kouluttamista
 - Lisäksi neuvotteluissa varattiin hoiva-avustajakoulutuksen lisäämiseen valtionosuutta ja -avustusta ammatilliseen koulutukseen 7 800 000 euroa. Lisäyksellä OKM kouluttaa pääosin työvoimakoulutuksena vuosina 2022–2024 yhteensä 1 000 hoiva-avustajaa
- Tuetaan hoiva-avustajasta lähihoitajaksi -opintopolkua mm. oppisopimuskoulutuksena
- Valmistellaan sote-järjestämislain 59 § mukainen asetus täydennyskoulutuksen toteuttamisesta kaikille sote-ammattiryhmille
 - Käynnistetään laaja yhteistyö asetukseen liittyvien suositusten tuottamisessa niin, että ne tukevat tulevaa osaamisen johtamista

- Valmistellaan mallit eri ammattiryhmien nopeille täydennyskoulutuksille sote-alalle palaaville sote-ammattihenkilöille
- Lisätään kansallista ohjausta ammatti- ja erikoisammattitutkintojen hyödyntämisestä ja sisältöjen kehittämistä
- Arvioidaan erikoistumiskoulutusten vastaavuutta työelämän ja henkilöstön tarpeisiin
- Arvioidaan koulutuksen rakenteita ja koulutuspolkujen nopeuttamista siten, että osaavan työvoiman saatavuus paranee
- Vahvistetaan erikoislääkärikoulutuksen kansallista ohjausta varmistamaan eri erikoisalojen tarpeeseen vastaaminen

3.2 Työnjaon ja tehtävärakenteen kehittäminen

Henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen jatkossa edellyttää sote-ammattilaisten henkilöstöressurssin kohdentamista siten, että kohdentamisella voidaan vastata asiakkaiden ja potilaiden tarpeisiin parhaiten ja kaikkien työntekijäryhmien ammatillista osaamista hyödyntäen. Työ on aloitettu ikääntyneiden hoidon ja hoivan henkilöstöstä. Myös muiden kuin sote-alan ammattihenkilöiden työpanos on huomioitava.

Tehtävärakenteen kehittäminen saattaa edellyttää säädösmuutoksia ja muutoksia kelpoisuusvaatimuksiin. Tehtävärakenteen kehittäminen tehdään yhteistyössä hyvinvointialueiden ja meneillään olevien kansallisten ohjelmien kanssa.

Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus -ohjelman toimeenpano vuosina 2022–2023

- Lisätään hoiva-avustajien määrää avustaviin tehtäviin tehostetun palveluasumisen yksiköissä
 - Valvira on kesäkuussa 2022 yhdessä aluehallintoviranomaisten kanssa antanut ohjeen valvonnan linjoista hoiva-avustajien suhteen, mikä mahdollistaa hoiva-avustajien merkittävän lisäämisen ympäri-vuorokautisen hoidon yksiköissä
- Selvitetty hoiva-avustajien ja sosiaalisen toimintakyvyn henkilöstön tarvetta, käyttöä ja lisäyspotentiaalia julkisissa ja yksityisissä palveluissa kyselyllä. Suunnitellaan jatkotoimet. Selvitys on julkaistu <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-939-9>. Tutkimuksesta tiiviisti : 2022_045

- Selvitetään mahdollisuudet yhtenäiseen linjaukseen sosiaalisen toimintakyvyn henkilöstön käytöstä asiakkaiden tarpeisiin vastaavan työntekijä/osaamis- pohjan lisäämiseksi (Vanhuspalvelulain 3 a §)
- Lisätään asiakkaan kotiin tuotavaa perhehoitoa erityisesti omaishoidon vapaapäivien toteuttamisessa. Työnjaon selkiyttäminen kotihoidon ja niin sanottujen kiertävien perhehoitajien välillä
- Selvitetään sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien työnjakoa huomioiden myös palveluiden yhteensovittaminen; mahdollisia lainsäädännön uudistamistarpeita ja mahdollista asetusvalmistelua.
- Täsmennetään eri ammattilaisten välistä työnjakoa, kuten suoravastaanotot.

3.3 Kansainvälinen rekrytointi

Useissa sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmissä ulkomaisen työvoiman osuus on 3-4 % luokkaa. ”Pyöreän pöydän” keskusteluissa todettiin arviona olevan 10 % osuus alan kokonaistarpeesta vuoteen 2030 mennessä. Laillistamisen ja sitä tukevan koulutuksen kehittäminen on edellytys sille, että kasvaviin kansainvälisen rekrytoinnin tarpeisiin voidaan vastata. Laillistamisen ja työmarkkinoille pääsyn nopeuttaminen, työssä tapahtuvan oppimisen hyödyntäminen, koulutustarjonnan skaalautuminen ja valtakunnallinen digitaalinen tarjonta ovat keinoja tavoitteeseen pääsemiseksi. Toimilla tuetaan erityisesti sairaanhoitajien rekrytoimista Suomeen. Lisäksi Suomessa on ulkomaisen koulutuksen saaneita henkilöitä, joiden pätevyyden tunnistamista tulisi tehostaa, jotta he voivat työllistyä osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Vuonna 2022 Suomeen on yli 35 000 ukrainalaista jättänyt tilapäisen suojelun hakemuksen. Pienellä osalla heistä on sote-alan koulutus. Elokuun 2022 tietojen mukaan n. 130 ukrainalaista lääkärinä tai hoitajana on ilmoittautunut työnhakijaksi.

On tärkeää, että maahan tulevat koulutetut ammattilaiset rekrytoidaan siten, että tavoitteena on siirtyä mahdollisimman nopeasti koulutusta vastaaviin työtehtäviin, esimerkiksi sairaanhoitajat tekevät lähtökohtaisesti sairaanhoitajan töitä. Lisäksi on huomioitava eettisen rekrytoinnin periaatteet, joihin kuuluu muiden muassa lähtömaan oma tarve koulutetuille ammattilaisille. Pätevöitymis- ja kielikoulusta tarvitaan sekä maassa jo oleville että rekrytoinnin kautta maahan tuleville.

Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus -ohjelman toimeenpano vuosina 2022–2023

- Vahvistetaan tietopohjaa sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin toimenpiteiden tueksi

- Toteutetaan kansainvälisten parhaiden käytänteiden esikuva-analyysi (syyskuu 2022)
- Laaditaan toteutussuunnitelma laillistusprosessin ja sitä tukevan pätevöitymiskoulutuksen kehittämiseksi ja vakinaistamiseksi (lokakuu 2022 ja jatkuu vuonna 2023)
 - *OKM ja STM ovat tehneet vuoden 2022 neljänteen lisätalousarvioon esitykset, joilla pystyttäisiin sujuvoittamaan laillistusprosessia ja toteuttamaan sitä tukeva pätevöitymiskoulutus vuonna 2023.*
- Käynnistetään lähtömaakoulutuspalvelutuotteen valmistelu ja vakinaistaminen EU/ETA-alueella
- Käynnistetään tunnustelut kahdenvälisistä sopimuksista kansainväliseen työväilytykseen 1-2 kolmannen maan kanssa
- Käynnistetään työväilytyspalvelun kehittämishanke rekrytointiin kolmansista maista. Kehittämishanke tarvitsee rahoituksen. Vaihtoehtona AMIF-rahoituksen hakukierros kevät 2023
- Selvitetään mahdollisuudet toimeentuloedellytysten tarkasteluun perheenyhdistämisen kannalta työperusteisten lupien näkökulmasta. Maahanmuuttovirasto päivittää syksyn 2022 aikana nykyistä toimeentulo-ohjetta. Lisäksi toimeentuloedellytystä on esitetty VN TEAS -selvityksen aiheeksi, joka käynnistyi keväällä 2023
- Valmistellaan sote-alan eettisestä kansainvälisestä rekrytoinnista erityisesti työvoiman hyväksikäytön torjunnan näkökulmasta tarkistuslista palveluiden järjestäjille ja tuottajille

4 Työn vaikuttavuuden parantaminen

Strateginen kärki koskee digitalisaation ja uusien toimintatapojen hyödyntämistä, palveluiden yhteensovittamista ja monialaista yhteistyötä sekä vaikuttavuusperusteisuutta ja tiedolla johtamista. Näitä edistetään paitsi sote-uudistuksessa myös useassa muussa lähivuosina käynnissä olevassa ohjelmassa ja hankkeessa. Tiiviissä yhteistyössä niiden kesken etsitään synergiaa, joka edistää työn vaikuttavuutta ja sote-henkilöstön riittävyyttä ja saatavuutta. Erityisesti viedään eteenpäin sellaisia asioita, jotka vapauttavat sote-henkilöstön aikaa asiakas- ja potilastyöhön ja toiminnan ja osaamisen kehittämiseen.

Parhaimmillaan digitalisaatiolla nopeutetaan, parannetaan ja tehostetaan sote-palveluita ja lisätään niiden saavutettavuutta myös haja-asutusalueilla. Tämä edellyttää kokonaisvaltaista toimintakulttuurin ja -tapojen muutosta sisältäen myös koko henkilöstön digiosaamisen. Koronapandemia on lisäksi korostanut yhtenäisten toimintaprosessien kehittämisen ja digitaalisten palveluiden asianmukaisen käyttöönoton merkitystä. Jos henkilöstön digiosaaminen ei ole ajan tasalla, perehdyttäminen ei ole riittävää eikä henkilöstö ole mukana digimuutoksessa, voi digipalveluista tulla perinteisten palveluiden kanssa päällekkäisiä, henkilöstölle lisärasitetta tuovia ja pikemminkin voimavaroja heikentäviä kuin niitä lisääviä. Myös laitteiden ja ohjelmistojen on oltava ajan tasalla.

Työn vaikuttavuuden parantaminen eräissä muissa ohjelmissa ja hankkeissa:

Osana Suomen kestävän kasvun ohjelmaa (2022–2025) lisätään uusien digitaalisten ratkaisujen käyttöönottoa sosiaali- ja terveydenhuollossa [Kestävän kasvun ohjelma - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#). Ohjelman ensimmäinen valtionavustushaku toteutettiin keväällä 2022 ja toinen hyvinvointialueille suunnattu haku syksyllä 2022. Suomen kestävän kasvun -ohjelmassa edistetään ja rahoitetaan mm. tuottavuuden parantamista johtamisen ja prosessien kehittämisen keinoin kehittämällä hyvinvointialueiden toiminnanohjausta, väestön palvelutarpeen ennakointiin edistyneitä tietojohdamisen ratkaisuja, asiakas- ja palveluohjauksen moniammatillisia toimintamalleja sekä vaikuttavuusperusteista johtamista. Lisäksi osana Suomen kestävän kasvun -ohjelmaa kehitetään kansallista hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen palvelukonseptia ja siihen liittyvää digitaalisten työkalujen kehittämistä (ml. proaktiivinen terveysriskeihin puuttuminen). Ohjelmassa myös yhdenmukaistetaan hyvinvointialueiden sote-ammattilaisten kirjaamiskäytäntöjä sekä perehdytetään oppilaitoksia hyvään kirjaamiseen ja erilaisten olemassa olevien tietojärjestelmien ja teknologian käyttöön. Samaten ohjelmassa tuetaan ammattilaisten digiosaamista. Tämä käsittää sekä ammattilaisten digitaalisten palvelujen käyttöönoton tuen että ammattilaisten käytön tuen toimintamallit. Ohjelma ei kuitenkaan rahoita koulutusta henkilöstön digiosaamisen lisäämiseksi.

4.1 Digitalisaatio ja sen edellyttämä osaaminen

Digitalisaation ja teknologian hyödyntämiseen liittyvää kehittämistyötä tehdään sote-organisaatioissa paljon. Joitakin asioita on jo laajasti käytössä, kuten tietojärjestelmät, etäkokoukset ja digitaaliset palvelukanavat. Myös robotit ja tekoälysovellukset ovat tulossa työn tueksi. Tietojärjestelmiä kehitetään jatkuvasti. Osaamistarpeita kasvattaa myös järjestelmien yhtenäistäminen monilla hyvinvointialueilla. Vaikuttavuuden ja henkilöstön riittävyyden kannalta tärkeää on, että uusille innovaatioille on tilaa sosiaali- ja terveydenhuollon ympäristöissä.

Digitalisaatio ja uusi teknologia luovatkin uusia mahdollisuuksia palveluiden parantamiseksi ja sote-henkilöstön tarpeen vähentämiseksi. Kun otetaan käyttöön erilaisia digiratkaisuja, on kuitenkin samanaikaisesti tärkeää pystyä myös aidosti vertailemaan niiden aiheuttamia kokonaiskustannuksia erityisesti henkilöstöresurssien käytön ja sitovuuden näkökulmasta. Kaikkea ei voi korvata digipalveluilla ja on ymmärrettävä asiakkaiden osaaminen ja jopa fyysinen kunto.

Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus -ohjelman toimeenpano vuosina 2022–2023

- Arvioidaan digiratkaisuja- ja palveluita koskevat lainsäädäntöä edellyttävät muutokset, kuten;
 - Osallistutaan selvitykseen sote-palveluissa käytettävien digitaalisten ratkaisujen, terveysteknologian ja niiden sääntelyn täsmentämisestä osana iäkkäiden palveluiden lakiuudistusta (syksy 2022)
 - Osallistutaan selvitykseen siitä, milloin sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa on kyse julkisesta hallintotehtävästä. Samalla tarkastellaan laajemmin digiratkaisuja koskevaa sääntelytarvetta, esimerkiksi etävastaanottojen osalta (syksy 2022)
 - Osallistutaan, hyödynnetään ja edistetään poikkihallinnollisen Digitalisaation edistämisen -ohjelman lainsäädäntötyöryhmän linjaesityksiä digitalisaation edistämiseksi. Työryhmän toimikausi päättyy keväällä 2023
- Toteutetaan digitalisaatiota ja sitä koskevien toimintatapojen ja -kulttuurin edistämistä tukeva laaja koulutus- ja kehittämiskokonaisuus tiiviissä yhteistyössä sote-toimeenpanon, hyvinvointialueiden, sidosryhmien sekä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön kanssa vuonna 2022 aloitettavan selvityksen pohjalta. Selvityksen kohteena ovat sekä erilaiset keinot edistää tarvittavaa digiosaamista työn ohessa, vertais- ja lähituen avulla sekä toimivat keinot saada aikaan merkittäviä edistysaskelia digikyvykkyudessa, digiosaamisessa ja kehittämisen kulttuurissa.

4.2 Palveluiden yhteensovittaminen ja monialainen yhteistyö

Jotta eri sosiaali- ja terveyspalvelut muodostaisivat asiakkaan tai potilaan näkökulmasta toimivan kokonaisuuden, niitä on yhteen sovitettava (*integraatio*). Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislain (612/2021, 10 §) mukaan tulevilla hyvinvointialueilla on vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen yhteensovittamisesta kokonaisuudeksi. Sosiaali- ja terveyspalvelujen yhteensovittaminen vähentää päällekkäistä toimintaa ja luo jatkuvuutta, mikä vaikuttaa kustannuksiin, tarvittaviin resursseihin sekä palvelun laatuun ja asiakastytytyvyyteen.

Palvelujen yhteensovittaminen ja monialainen yhteistyö edistävätkin niin sote-uudistuksen tavoitteiden saavuttamista kuin sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen vaikuttavuutta. Ilman parantuvaa palveluintegraatiota on vaikea turvata yhdenvertaisia ja laadukkaita sosiaali- ja terveyspalveluja, edistää ehkäisevää ja ennakkoivaa toimintaa, parantaa palveluiden saatavuutta ja saavutettavuutta, turvata ammattitaitoisen työvoiman saanti koko palveluketjussa tai vastata yhteiskunnallisten muutosten mukanaan tuomiin haasteisiin sekä hillitä kustannusten kasvua. Palvelujen parempi yhteensovittaminen säästää resursseja ja sen avulla pystytään tehokkaammin vastaamaan erilaisten asiakkaiden palvelutarpeisiin. Lisäksi mitä paremmin pystytään ehkäisemään palvelutarpeiden syntyä, sitä parempi vaikuttavuus on myös sote-henkilöstön riittävyyteen jatkossa. Yhteen sovitetuista palveluista hyöttyy erityisesti palvelujen käyttäjät, jotka käyttävät paljon tai monialaisesti palveluja.

Tärkeimpiä keinoja vähentää henkilöstötarvetta ovat muun muassa systemaattinen asianmukaisten hoito- tai asiakassuunnitelmien käyttöönotto yli organisaatorajojen, palveluketjujen ja -kokonaisuuksien määrittely sekä paljon palveluita tai monialaisia palveluita tarvitsevien varhainen löytäminen.

Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus -ohjelman toimeenpano vuosina 2022–2023

- Selvitetään tarpeet muokata koulutusta ja organisaatioiden toimintakulttuuria paremmin vastaamaan tarvittavaa työnjakoa ja yhteistyötä. Selvitys sote-integraation edellyttämästä monialaisesta yhteistyöosaamisesta on valmistelu yhteistyössä Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelman kanssa ja julkaistaan alkusyksystä 2022
- Osallistutaan kansalliseen palveluiden yhteensovittamista tukevaan työhön hyödyntäen Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelman sekä Suomen kestävän kasvun -ohjelman kokemuksia ja tuloksia palveluiden monialaisuuden ja yhteentoimivuuden varmistamisen sekä laadun ja vaikuttavuuden parantamisen osalta

- Vahvistetaan moniammatillista yhteistyötä so- ja te-sektorien välillä ja vahvistetaan sosiaali- ja terveydenhuollon välistä tiedonsaantioikeutta sekä monialaiseen yhteistyöhön liittyviä kirjaamiskäytäntöjä osana sote-tiedonhallintasäädösten kokonaisuutta.
- Syksyllä 2022 selvitetään monialaiseen yhteistyöosaamiseen liittyen systemaattinen kuvaus ja arviointi erilaisista tiimityömalleista. Selvityksen perusteella suunnitellaan jatkotoimet ja edistetään toimivia elementtejä.
- Osallistutaan sote-integraation tutkimuksen seurantaan.
 - Hallitusohjelman mukaisesti rahoitetaan sote-integraation tutkimusta vuosina 2022–2023. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen toteuttaman tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa sosiaali- ja terveydenhuollon integraatiosta erityisesti muun muassa integraation vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden sekä hyvinvointialueiden organisoitumisen ja integraation johtamisen näkökulmista.

4.3 Vaikuttavuusperusteinen ohjaus

Kansallinen ja hyvinvointialueilla tapahtuva ohjaus perustuu jatkossa vaikuttavuusperusteisuuteen. Tarkoitus on lisätä koko palvelujärjestelmän asiakas- ja potilaslähtöisyyttä ja samalla parantaa palvelujen aikaansaamia vaikutuksia ja resurssikäyttöä, eli kustannusvaikuttavuutta. Nämä tarkoitukset edellyttävät, että palvelujärjestelmän ohjaus on vaikuttavuusperustaista.

Kansallisen sosiaali- ja terveydenhuollon ohjauksen ohella pyrkimyksenä on vakiinnuttaa vaikuttavuusperustainen ohjaus myös muille ohjauksen tasoille. Lähtökohtana on, että ohjausta toteutetaan palvelujärjestelmän kaikilla eri tasoilla eri tahojen toimesta ja erilaisissa ohjausympäristöissä. Ministeriöt ohjaavat hyvinvointialueita ja koko järjestelmää kansallisella tasolla, hyvinvointialueet ohjaavat omaa, ulkoista ja kumppanuuksiin perustuvaa palvelutuotantoa alueellisella tasolla ja yksittäiset toimintayksiköt ohjaavat ammattilaistensa toimintaa alueiden ja toimintarakenteiden sisällä.

Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus -ohjelman toimeenpano vuosina 2022–2023

- Syksyllä 2022 selvitetään eri ammattiryhmien työajan käyttö suoraan/välittömään asiakas- ja potilastyöhön sekä välilliseen työhön; asiakas- ja potilastyön kirjaamiseen sekä hallinnolliseen työhön. Selvityksen perusteella suunnitellaan jatkotoimet ja aloitetaan toteutus
 - Hyviä kokemuksia on muun muassa uudenlaisista ratko-malleista, työnmuotoiluista ja -räätelöinneistä siten, että sote-ammattilaisia ja työyhteisöjä kuormittavat, työhön välittömästi kuulumattomat tehtävät

tunnistetaan yhteistyössä ammattilaisten ja työyhteisöjen kanssa.
Näistä siirrettävistä osatehtävistä räätälöidään uusia työtehtäviä.

- Mahdollisuuksien mukaan osallistutaan tiedonhallinnan kehittämiseen ja tiedonhallintapalvelujen hankintojen toteuttamiseen yhteistyössä kansallisten, alueellisten ja yhteistyöalueen toimijoiden kanssa.
- Hyvän työn edellytysten -ohjelmassa on mahdollista tukea ja edistää hyvinvointialueilla henkilöstöä osallistavia kehittämishankkeita, joilla pyritään parantamaan vaikuttavuutta, edistämään moniammatillista yhteistyötä ja hyvän työn edellytyksiä.

5 Tietopohja-analyysi ja ennakointi

Strateginen kärki koskee sitä, että sote-henkilöstön riittävyyttä ja saatavuutta koskevalla työvoima- ja koulutuspolitiikan ja -prosessien suunnittelulla sekä päätöksenteolla on käytettävissä paras mahdollinen tietopohja. Sote-henkilöstöä koskeva tietopohja on hajanainen, eikä sen avulla ole mahdollista analysoida henkilöstövajeen syitä ja ennakoida tulevaa.

Tietopohjan avulla analysoidaan tilastoaineistoja ja ennusteita hyödyntäen määrällinen kokonaiskuva sote-alan työvoimatilanteesta ammateittain, alatoimialoittain, sektoreittain ja alueittain sekä ennakointi hyvinvointialueilla ja kansallisesti. Toiminnassa huomioidaan myös muun muassa lainsäädännöllisten muutosten vaikutukset henkilöstötarpeisiin. Lisäksi tarkoituksena on analysoida koulutusmäärien ja erilaisten työmarkkinoilla tapahtuneiden muutosten vaikutuksia työvoimapulaan, tunnistaa tosiasiallisesti käytettävissä oleva työvoima ja mahdolliset reservit ja tunnistaa sote-alan ja muiden toimialojen työvoimatarpeet sekä sote-ammattien keskinäisriippuvuudet. Tämä tieto yhdistetään tietoon sote-palvelutarpeen muutoksesta väestön ikääntyessä ja terveys- ja hyvinvointiongelmien muuttuessa.

Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus -ohjelman toimeenpano vuosina 2022–2023

5.1 Tietopohjan vahvistaminen

- Selvitetään tietopohjan puutteet ja korjataan ne
 - Esiselvitys sote-henkilöstöä koskevan tietopohjan puutteista ja kehittämisestä on julkaistu kesäkuussa 2022 ([Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys ja saatavuus - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#))
 - Kootaan yhteen olemassa oleva tieto ja rakennetaan määrällisen tietopohjan ensimmäinen versio käytettävissä ja saatavilla olevin tiedoin
 - Nykytilan osalta tietopohjan ensimmäinen demo-versio on valmistunut syyskuussa 2022 (Excel)
 - Julkaisu THL:n sivustolla 2023
- Suunnitellaan tietopohjan toteutuksen ja ylläpidon kansallinen työnjako ja rahoitus

- Kytetään henkilöstökokemuksen, työhyvinvoinnin sekä tasa-arvotilanteen seuranta osaksi tietopohjaa
- Julkaistaan uudet tietopohjat/tietokuutiot THL:n sivustolla
- Selvitetään loppuvuodesta 2022 määrällisen ja muun aineiston pohjalta syitä työvoimapulaan ottaen huomioon muun muassa koulutusmäärien, koulutuksen keskeyttämisten ym. kehitys, palvelutarpeen kasvu ja alalta poistuminen/siirtymät (ml. eläköityminen)
 - Toteutetaan selvityshankkeita kuten muun muassa alan vaihtoon liittyvät kysymykset ja alalta poistuvien tilannekuva

5.2 Työvoima- ja koulutustarpeen ennakointi

- Valmistellaan suunnitelma siitä, miten määrällistä arviointia sekä ennakointia sote-alan työvoimatilanteesta ammattiryhmittäin, toimialoittain ja alueittain käytännössä toteutetaan
 - Toteutetaan kansallinen työpaja sote-alan työvoimatarpeen määrällisten ennusteiden ja ennakkoinnin nykytilasta, kehittämistarpeista ja toteutuksesta lokakuussa 2022
 - Rakennetaan yhteistyöverkosto, tiedontuotanto ja määritellään vastuutahot sote-alan määrällistä arviointia ja ennakointia varten
- Luodaan päivitettävä tietomalli ulkomaisen työvoiman määrällisistä tarpeista ja toteutumisesta ammattiryhmittäin alueellisella ja kansallisella tasolla tietosuojamääräykset huomioiden
- Kootaan kansainvälinen esikuva-analyysi henkilöstöä koskevasta tietopohjasta 2023, missä tarkastellaan, miten ennakointia/tilanneanalyysia tehdään eräissä muissa maissa

Sote-henkilöstön tarpeen ennakointiin on ehdotettu VN-TEAS -hanketta. Selvitetään myös mahdollisuudet yhteistyöhön TOIVO-ohjelman kanssa. Näiden varmistuttua muistiota täydennetään.

6 Mediakampanja

Sote-alan ja sen koulutuksen vetovoima on vähentynyt viimeisen vuosikymmenen aikana. Useissa ammattiryhmissä koulutukseen hakijoiden määrä on vähentynyt. Joillain ammattialoilla koulutuksen saaneet hakeutuvat pois sote-alalta.

- Toteutetaan vuonna 2023 "vetoa ja pitoa" -viestintäkampanja, jolla kohennetaan sote-alan houkuttelevuutta koulutus- ja työpaikkana.
 - Kampanja suunnataan muun muassa televisiomainosten avulla suurelle yleisölle, sote-alan ammattilaisille sekä potentiaalisille aikuisopiskelijoille (erityisesti lähihoitaja- ja hoiva-avustajaopinnot) kuten myös perustutkintoon (erityisesti sairaanhoitajat, lähihoitajat, sosionomit, sosiaalityöntekijät)
 - Hyödynnetään eri tahoilla jo tuotettua viestintämateriaalia

7 Yhteenveto ohjelman rahoituksesta vuonna 2023

Ohjelman toteutusta jatketaan virkatyönä eri ministeriöissä sekä vuoden 2023 riihikirjauksen mukaisesti seuraavasti:

- Sosiaali- ja terveysministeriön toimintamenot (33.01.01): 0,5 miljoonaa euroa. Ministeriön toimintamenomomentille ehdotettava lisärahoitus koostuu tietopohjan valmistelutyöstä ja tietopohjan arvioinnin vakiinnuttamisesta sekä ohjauksesta ja koordinaatiosta. Lisäksi rahoitus koostuu sote-henkilöstön riittävyys- ja saatavuusohjelman edellyttämistä muista tieto- ja kehittämistarveselvityksistä sekä niiden mukaisten toimenpiteiden valmistelusta.
- Sosiaali- ja terveysministeriön eräät erityishankkeet (33.03.63): 1,5 miljoonaa euroa. Ministeriön erityishankkeita koskevalle momentille ehdotettava lisärahoitus on tarkoitus suunnata hyvän työn edellytysten parantamiseen.

8 Ohjelman arviointi

Ohjelmakokonaisuutta varten asetetun valtioneuvoston työryhmäkoonpanon toimikausi päättyy maaliskuussa 2023. Tammi-helmikuussa 2023 toteutetaan ohjelman arviointi.

Kunkin toimeenpanosuunnitelman toimen etenemistä seurataan neljännesvuosittain vuoden 2023 loppuun saakka.

Lisäksi syksyllä 2022 sovittavilla mittareilla seurataan:

- Alan koulutusmäärien ja valmistuvien kehitystä
- Tehtävärakenteen muutoksia
- Kansainvälisen rekrytoinnin tuloksia
- Henkilöstötilanteen muutoksia hyvinvointialueilla ja yksityisessä palvelutuotannossa

Seuranta- ja arviointitulokset julkaistaan ohjelman sivustolla.