

# **SOSIAALIALAN TEHTÄVÄRAKENNE JA MITOITUS**

**Sosiaalityön työkokous  
29.9.2008**

**Neuvotteleva virkamies Pirjo Sarvimäki, STM**

# SOSIAALIALAN KEHITTÄMISHANKKEESTA KASTE -OHJELMAAN

**Henkilöstön riittävyyden varmistaminen, osaamista vahvistaminen**

## **1) Turvataan henkilöstön saatavuus, riittävyys ja sitoutuminen**

- **sosiaali- ja terveydenhuollon optimaalinen henkilöstörakenne**
- **erityisosaamista vaativat tehtävät ja ehkäisevä työ**
- **sosiaalityöntekijävajeen vähentäminen**
- **alueellinen työvoiman kysynnän ja tarjonnan ennakointi**
- **ammattillisen henkilöstön mitoitusperusteiden pilotointi**

## 2) Vahvistetaan osaamista

- Työelämän ja koulutuksen yhteistyö
- Aikuiskoulutuskokeilut
- Täydennyskoulutuksen vaikuttavuus

## 3) Uudistetaan johtamiskäytäntöjä ja kehitetään työhyvinvointia

- Palveluprosessien ja verkostoituvan työn johtaminen
- Ammatillisen työn johtaminen, lähiesimiestyö
- Ikääntyvän henkilöstön työ- ja toimintakyvyn edistäminen
- tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden parantaminen

# **Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus**

**(STM:n julkaisuja 2007:14)**

**Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön  
kelpoisuusvaatimuksista annettu laki  
(272/2005) ja asetus (608/2008)**

# Tehtävärakennesuosituksen tavoitteena on:

- selkiyttää sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön työjakoa kelpoisuusvaatimuksista annetun lain pohjalta
- ottaa käyttöön täysimääräisesti sosiaalialan henkilöstön uudistunut osaaminen
- varmistaa henkilöstön saatavuus ja pysyvyys lähi- ja erityispalveluissa
- lisätä palvelujen vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta

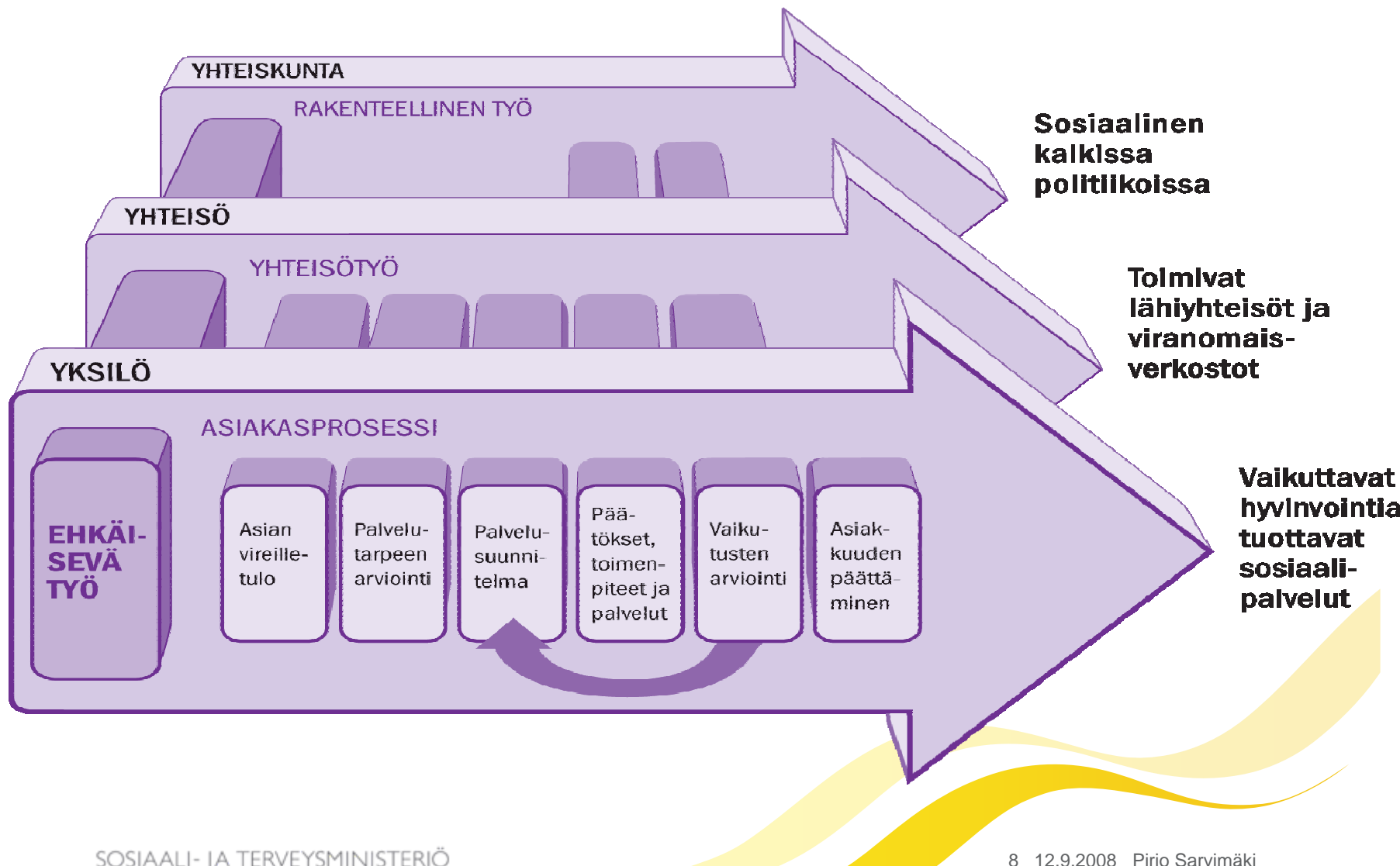
# Suosituksen keskeinen sisältö

- Asiakasprosessilla vastuuhenkilö
- Asiakasprosessi ydinprosessina
- Asiakasprosessiin osallistuvat ammattihenkilöt toimivat tiiminä ja heidän osaamistaan yhdistetään toimivaksi kokonaisuudeksi asiakasprosessin eri vaiheissa
- Asiakasprosessien vaikutusten arvioinnista saatua tietoa käytetään asiakastyön sekä ehkäisevän, yhteisöllisen ja rakenteellisen työn kehittämiseen

# Eri ammattiryhmien tehtävät

- **Sosiaalityöntekijän** tehtävissä korostuu vastuu asiakasprosessista ja erityisosaamista vaativasta asiakastyöstä sekä asiakasprosessien vaikutusten arvioinnista
- **Sosiaaliohjaajan** tehtävissä korostuu asiakkaan ohjaus ja asiakkaan kanssa tehtävä työ sekä osallistuminen asiakkaan palvelutarpeen arviointiin, suunnitelman tekemiseen sekä vaikutusten arviointiin
- **Lähihoitajan** tehtävissä korostuu asiakkaan perushoito ja –hoivatyö sekä osallistuminen palvelupalvelutarpeen arviointiin, suunnitelman tekemiseen sekä asiakkaan hoidon ja hoivan vaikutusten arviointiin

# Tuloksellinen ja vaikuttava sosiaalialan työ



# SOSIAALIHUOLLON AMMATILLISEN HENKILÖSTÖN MITOITUKSEN KEHITTÄMINEN

# Henkilöstön määrän arviointi ja seuranta

## Henkilöstön määrän arviointi:

### Kunnan arvio tarvittavasta henkilöstöstä

- kattavuus
- työn intensiteetti
- työntekijän vuotuinen työaika

**Päätös, miten pitäisi olla**



**vertailu**

## Henkilöstömäärän seuranta:

### Indikaattorit

-ammattillisen henkilöstön määrän kehittyminen suhteessa kohderyhmään kuuluviin eri palveluissa

**Mikä tilanne on**

# Henkilöstön määrän arvioinnin laskentakaava

Palvelujen kattavuus X Työn intensiteetti

---

## Työntekijän vuotuinen työtuntimäärä

Laskukaavalla saadaan arvioitua eri palvelualueilla tarvittavan henkilöstön kokonaismäärä. Tehtävärakennesuositus selkiyttää taas eri tehtävissä tarvittavien sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien, lähihoitajien yms. määrällisten suhteiden arviointia.

# Palvelun kattavuus eli käyttäjien määrä

- Palvelun kohderyhmään kuuluvien lukumäärä kunnassa
- Palvelulle kunnassa asetettu kattavuus(tavoite) eli palvelun käyttävien/tarvitsevien prosentuaalinen osuus kohderyhmään kuuluvista
- Kattavuuteen vaikuttavat:
  - lainsäädäntö, valtakunnalliset strategiset tavoitteet ja linjaukset
  - kunnan palvelustrategia
  - tieto palvelun vaikutuksesta, käytön kehittymisestä, muutokset toimintaympäristössä yms.

# Työn intensiteetti

Keskimääräinen yhteen asiakkaaseen käytetty aika vuodessa:

1. Välittömät asiakastyön tehtävät
2. Välittömässä asiakastyössä käytetty aika asiakasta kohden
3. Välillisen asiakastyön tehtävät
4. Välillisessä asiakastyössä käytetty aika asiakasta kohden
5. Keskimääräinen asiakasta kohden käytetty välitön ja välillinen työaika tunteina vuodessa

# Työntekijän vuotuinen työtuntimäärä

- Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön vuotuinen työtuntimäärä
- Vuotuisesta työajasta poisluettava aika

# Vaihtoehtoja vuotuisen työajan määrittelyyn:

- Tilastokeskuksen Työvoimatutkimukseen perustuva luku
- Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika, jossa otetaan huomioon kokoaikatyö, vuoden arkipyhät ja vuosilomaoikeuspäivät, mutta ei muita poissaoloja
- Henkilöstö toimii eri työaikajärjestelmissä: toimistotyöaika, 37 tunnin viikkotyöaika, jaksotyöaika, yleistyöaika, päädytään eri vuosityötunteihin
- Yksi valtakunnallinen tuntimäärää vai vuotuisen työtuntimäärän laskentaohje, ja jokainen kunta laskisi oman todellisen tuntimääränsä ko. ohjeen mukaan?

# Sosiaalialan ammattihenkilöiden foorumi

**Kaste –ohjelman  
valtakunnallinen tuki**

# Foorumin tehtävänä on:

- uudistaa sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisjärjestelmää ja – käytäntöjä yhteistyössä hoitotyön kehittämisen ohjausryhmän ja toimiva terveyskeskus- hankkeen kanssa
- laatia toimintaohjelma ja toimeenpanosuunnitelma sosiaalialan ammattityön johtamista varten
- laatia aloitteita sosiaalialan työolosuhteiden parantamiseksi

# jatkoa

- sovittaa yhteen työelämän ja koulutuksen strategisia tavoitteita sekä korkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen tarjontaa
- selvittää kysyntälähtöisen jatko-, lisä- ja täydennyskoulutuksen tarvetta
- tehdä ehdotuksia aikuiskoulutuskokeiluista yhteistyössä työelämän sekä sosiaalialan koulutusverkostojen kanssa
- edistää harjoittelua, opetusklinikkatoimintaa ja työssä oppimista sekä opiskelijan ohjausta yhteistyössä sosiaalialan työyksiköiden ja koulutusverkostojen sekä sosiaalialan osaamiskeskusten ja kehittämissyksiköiden kanssa

# jatkoa

- vaikuttaa sosiaalialan korkeakoulujen tutkimus- ja kehittämisvoimavarojen suuntaamiseen
- osallistua sosiaali- ja terveydenhuollon työvoiman ja osaamistarpeiden alueellisen ennakkoinnin valmisteluun
- raportoida vuosittain sosiaali- ja terveysministeriölle foorumin työn etenemisestä

# Foorumin organisointi

Jäsenistössä on edustajat

- sosiaali- ja terveysministeriöstä ja opetusministeriöstä
- Stakesista ja Työterveyslaitoksesta
- Suomen Kuntaliitosta
- alan ammattijärjestöistä ja koulutusverkostoista
- Sosiaalialan osaamiskeskuksista ja kehittämissyksiköistä

Foorumi voi asettaa jaostoja tehtäviensä valmistelua varten