

# Henkilöstön voimavarojen kehittäminen

Kainuun sosiaalifoorumi

30.9.2009

Neuvotteleva virkamies Pirjo Sarvimäki

# KUINKA SELVITETTY TYÖVOIMA- JA OSAAMISTARPEITA SOSIAALIALALLA?

- **Sosiaalialan osaajat 2015 –ennakointihanke**
  - STM: n ja OPM: n yhteisesti rahoittama
  - loppuraportti 2006 (Jyväskylän yliopisto)
- **Työvoimavajeselvitykset vuosina 2004, 2005 ja 2008**
  - kuntakysely KT:n ja STM:n yhteistyönä
- **Sosiaalityöntekijätilanteen selvitys maaliskuun 2008**
  - STM:n selvitys yhteistyössä läänien kanssa
- **Paras –hankkeeseen liittyvä SOTE-kysely kunnille maaliskuussa 2009**
- **OPM:n selvitykset ja tilaamat arvioinnit**

# MITÄ TEHTY HENKILÖSTÖN RIITTÄVYYDEN JA OSAAMISEN TURVAAMISEKSI?

- Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettu laki (272/2005) ja asetus (608/2008)
- Sosiaalihuoltolakiin lisätty säännös täydennyskoulutuksesta (voimaan 1.8.2005)
- Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus (STM:n julkaisuja 2006:6)
- Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus (STM:n julkaisuja 2007:14)
- Sosiaalihuollon henkilöstön mitoitusperusteiden ja seurantaindikaattoreiden kehittäminen yhdessä pilottikuntien kanssa

# Mitä tehdään vuoden 2011 loppuun mennessä?

**KASTE –ohjelman sosiaali- ja terveyden huollon henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet:**

- 1) Turvataan henkilöstön saatavuus, riittävyys ja sitoutuminen**
- 2) Vahvistetaan osaamista**
- 3) Uudistetaan johtamiskäytäntöjä ja kehitetään hyvinvointia työssä**

**Keskeistä yhteistyö Hoitotyön kehittämisen ohjausryhmän ja Toimiva terveyskeskus –hankkeen kanssa**

# TAVOITTEISIIN LIITTYVÄT TOIMENPITEET

- Turvataan henkilöstön saatavuus, riittävyys ja sitoutuminen
  - ✓ sosiaali- ja terveydenhuollon optimaalinen henkilöstörakenne
  - ✓ ammatillisen henkilöstön mitoitusperusteiden pilotointi
  - ✓ erityisosaamista vaativat tehtävät ja ehkäisevä työ
  - ✓ sosiaalityöntekijävajeen vähentäminen
  - ✓ alueellinen työvoiman kysynnän ja tarjonnan ennakointi



- **Vahvistetaan osaamista**
  - ✓ Työelämän ja koulutuksen yhteistyö
  - ✓ Aikuiskoulutuskokeilut
  - ✓ Täydennyskoulutuksen vaikuttavuus
  
- **Uudistetaan johtamiskäytäntöjä ja kehitetään työhyvinvointia**
  - ✓ Palveluprosessien ja verkostoituvan työn johtaminen
  - ✓ Ammatillisen työn johtaminen, lähiesimiestyö
  - ✓ Ikääntyvän henkilöstön työ- ja toimintakyvyn edistäminen
  - ✓ tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden parantaminen

# Sosiaalialan ammattihenkilöiden foorumi, Kaste –ohjelman valtakunnallinen tuki

- Asioiden valmistelu jaostoissa
  - Johtamisen jaosto
  - Osaamisen kehittämisen jaosto
  - Työvoiman saatavuuden jaosto
- Työseminaarit alan henkilöstölle sekä asiantuntijoille ja sidosryhmille
- Yhteistyö ja vaikuttaminen



# Foorumin jäsenet

- **STM: puheenjohtaja, osastojen (STO ja HTO) eri tulosryhmien edustajat**
- **Stakes/ HTL: varapuheenjohtaja ja asiantuntijasihteeri**
- **Työterveyslaitos: asiantuntijasihteeri**
- **OPM**
- **Suomen Kuntaliitto**
- **Ammattijärjestöt: KT, EK, TALENTIA, OAJ, JHL**
- **Alan koulutusverkostot**
- **Sosiaalialan osaamiskeskuksen edustaja**
- **Kehittämisyksikön edustaja**

**Lisäksi foorumi voi kuulla muita asiantuntijoita**

# Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämistä koskeva laki

HE: kevät 2010, voimaan 2013

TERVEYDENHUOLTO-LAKI

HE: kevät 2010

Voimaan: 2011

Toimiva terveyskeskus-toimenpideohjelma

Terveyden-edistämisen p.o.

Kaste-ohjelma

Mieli 2009-hanke

Palveluinnovaatiohanke

Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin p.o.

## Laki- ym. hankkeita:

- Potilaslaki ja asiakaslaki
- Vammaispalvelulaki
- Ikärajojen yhtenäistäminen nuorten mielenterveyspalveluissa
- Työn ja onselkeyttäminen erikoissairanhoidossa
- Yksityinen th ja sh
- Päivähoitolaki -> varhaiskasvatuslaki
- Th ammattihenkilölaki
- Sosiaalipalvelujen valvonta
- Palvelusetelilaki
- Asetus neuvola-, koulu- ja opiskeluterveydenhuoltoon
- Syövänhoidon strategia
- Vanhustenhuollon laatusuositus
- Tietoteknologiahankkeet
- EVO-uudistus
- MASTO-ohjelma

## PARAS-hanke:

Puitelaki voimassa 31.12.2012 asti  
Selonteko Eduskunnalle syksy 2009  
SOTE-kysely: maaliskuu 2009

## VOS-uudistus

STVOL voimassa 2012 loppuun  
Kasteen osalta

SOSIAALIHUOLLO-LAIT

HE: 2012

Voimaan: 2013

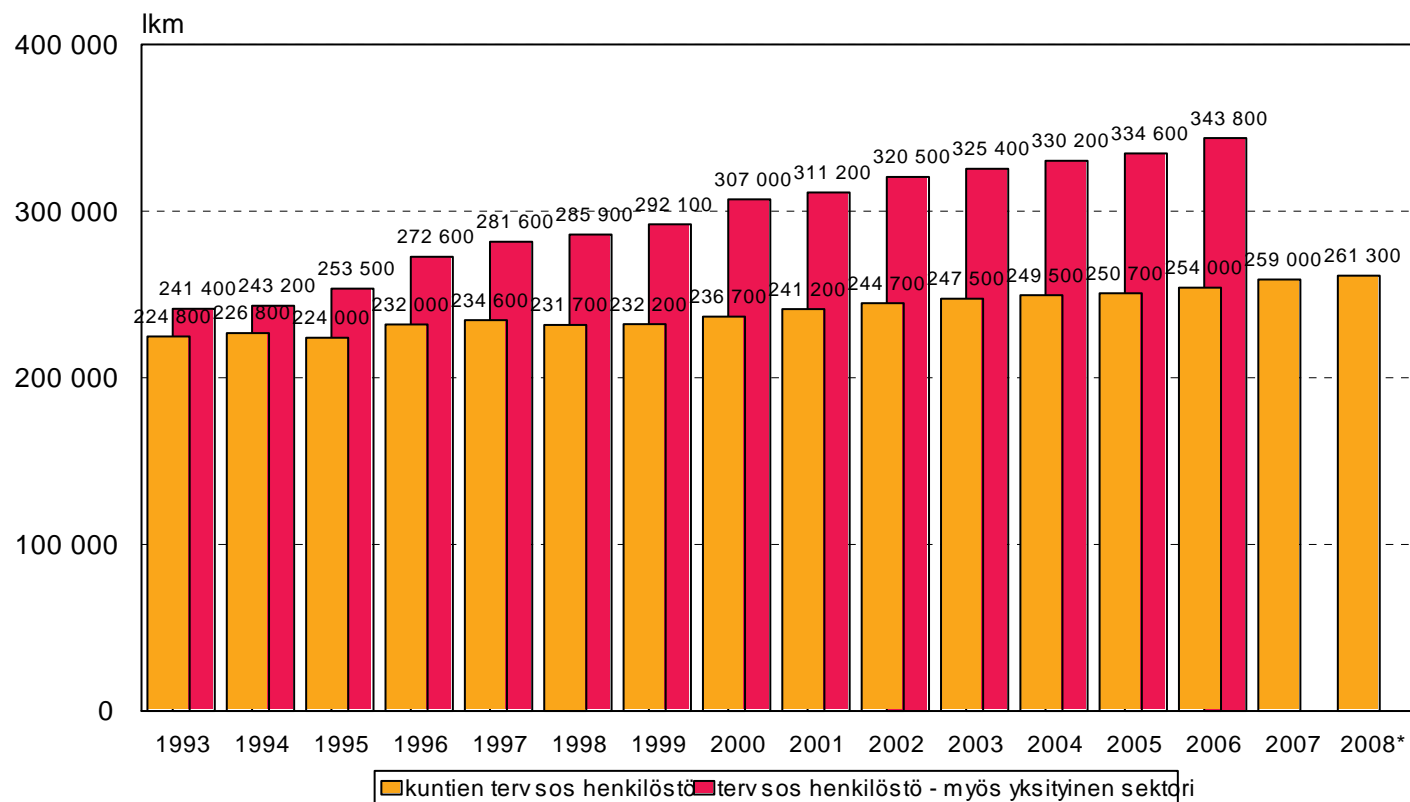
ALKU-hanke 2010

THL 2009

Valvira 2009

# Sosiaalialan henkilöstön määrä ja henkilöstövajeet vuonna 2008

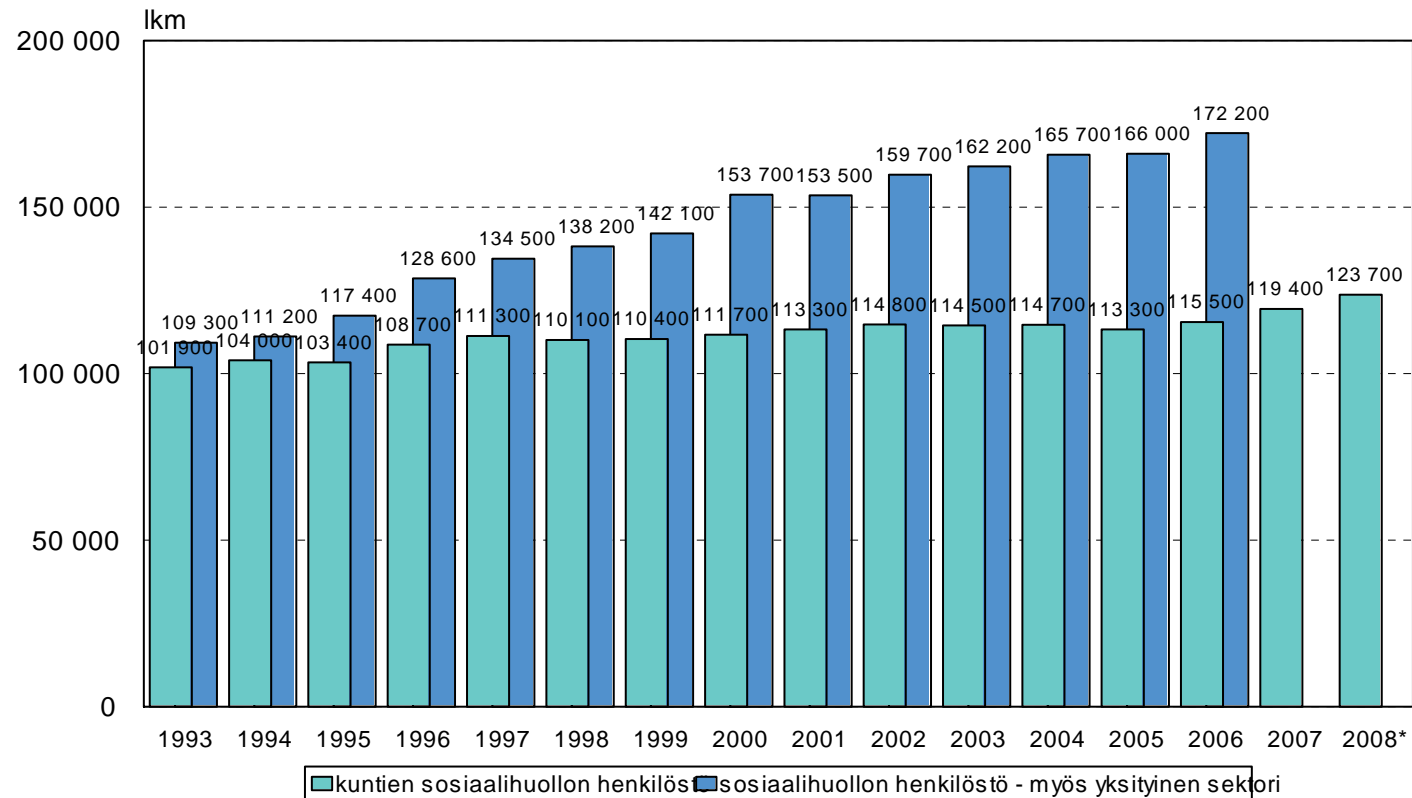
Kuntien ja kuntayhtymien terveyden- ja sosiaalihuollon henkilöstö 1993-2008\* ja  
 koko sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö 1993-2006



Thi 2009

Lähde: Työssäkäyntitilasto ja Kuntapalkat, Tilastokeskus

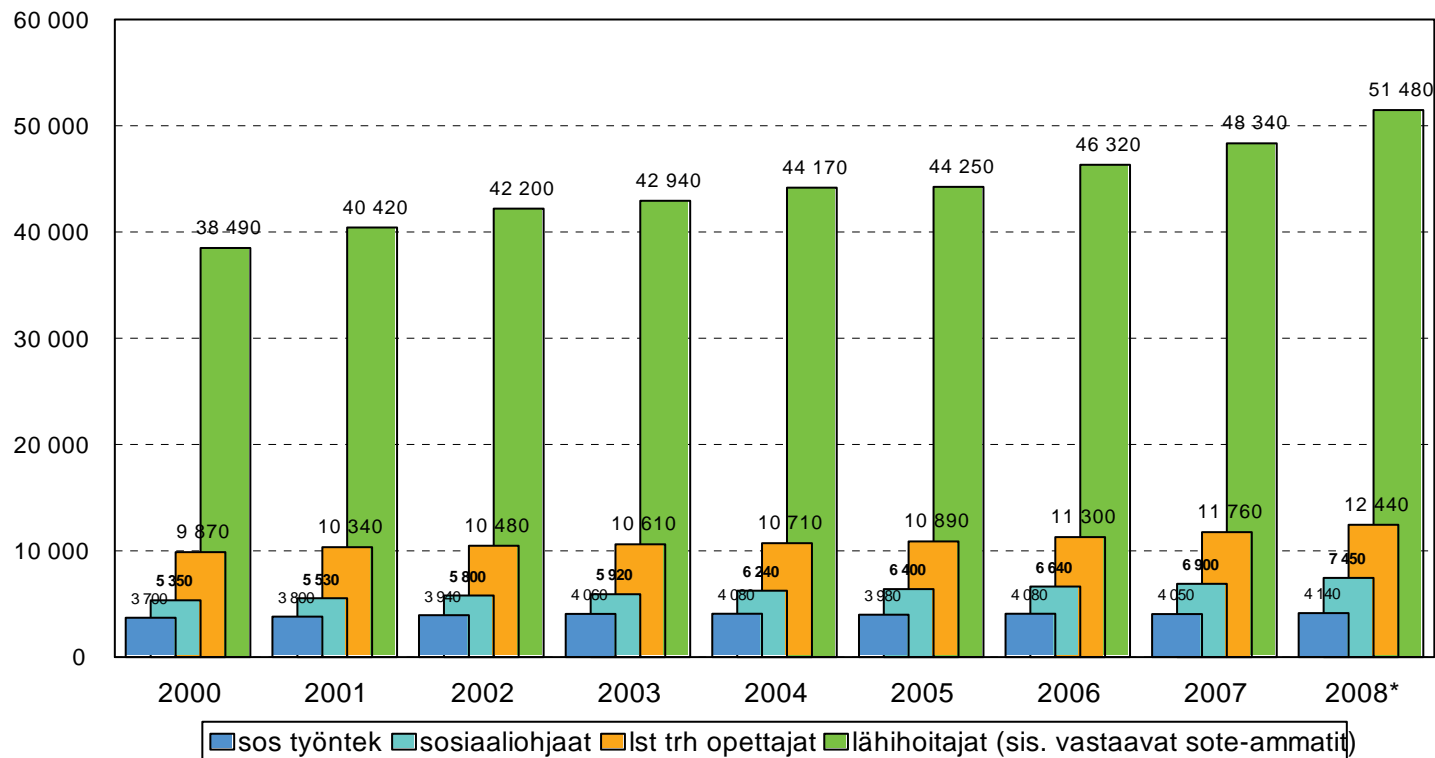
## Kuntien ja kuntayhtymien sosiaalihuollon henkilöstö 1993-2008\* ja koko sosiaalihuollon henkilöstö 1993-2006



Thi 2009

Lähde: Työssäkäyntitilasto ja Kuntapalkat, Tilastokeskus

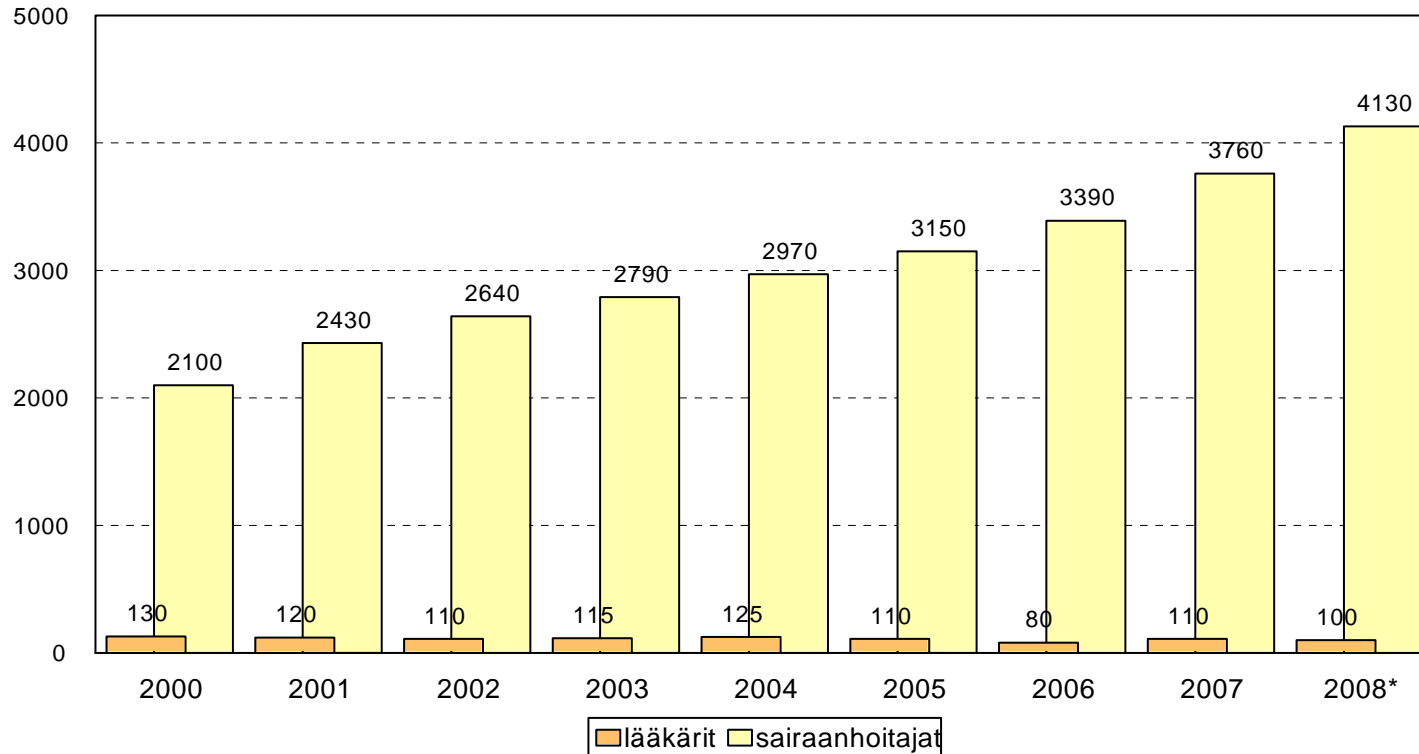
## Eräitä ammattiryhmiä kuntien sosiaalihuollossa vuosina 2000-2008\*



Thi 2009

Lähde: Kuntapalkat, Tilastokeskus

## Eräitä ammattiryhmiä kuntien sosiaalihuollossa vuosina 2000-2008\*



ThI 2009

Lähde: Kuntapalkat, Tilastokeskus

# Henkilöstövajeet 8.4.2008

Työvoimavaje oli sosiaalitoimessa keskimäärin 5,7 %

- Sosiaalityöntekijät 11,8 %
- Erityislastentarhanopettajat 17,9 %
- Sosiaaliohjaajat 9,3 %
- Lastentarhanopettajat 5,7 %
- Lähihoitajat alle 5 %

Henkilöstövajetta eniten yli 40 000 asukkaan kunnissa ja Etelä-Suomen läänissä

# Kuntien sosiaalityöntekijätilanne 3.3.2008

## lääneittäin

Lääni Maakunta	Sosiaalityöntekijöitä yhteensä	Määräaikaisia yhteensä		Kelpoisuusvaatimus ei täyty, yhteensä	
		Lukumäärä	%	Lukumäärä	%
<b>Etelä-Suomen lääni</b>	<b>1462</b>	<b>534</b>	<b>36,5</b>	<b>426</b>	<b>29,1</b>
<b>Länsi-Suomen lääni</b>	<b>897</b>	<b>251</b>	<b>27,9</b>	<b>199</b>	<b>22,1</b>
<b>Itä-Suomen lääni</b>	<b>291</b>	<b>112</b>	<b>38,4</b>	<b>101</b>	<b>34,7</b>
<b>Lapin lääni</b>	<b>119</b>	<b>34</b>	<b>28,5</b>	<b>18</b>	<b>15,1</b>
<b>Oulun lääni</b>					
Pohjois-Pohjanmaa	239	62	25,9	58	24,2
Kainuu	56	16	28,5	16	28,5
<b>yhteensä</b>	<b>295</b>	<b>78</b>	<b>26,4</b>	<b>74</b>	<b>25,0</b>
<b>Yhteensä kaikissa vas- tanneissa kunnissa</b>	<b>3064</b>	<b>1009</b>	<b>32,9</b>	<b>818</b>	<b>26,6</b>



# Henkilöstön mitoitusperusteet ja - indikaattorit

# MITOITUKSEN KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHTIA

- **Henkilöstön riittävyyden turvaaminen kunta- ja palvelurakenteen uudistuessa (PARAS; SATA; ALKU)**
- **Tuottavuuden ja vaikuttavuuden parantaminen**
- **Työn tarkoituksenmukainen ja uudenlainen kohdentaminen**
- **Lainsäädäntö, laatu- ja muut suositukset**



# TAVOITTEENA ON

- **varmistaa riittävät henkilöstövoimavarat**
- **lisätä läpinäkyvyyttä henkilöstövoimavarojen kohdentamisesta ja mitoituksesta kuntien vertailua ja toimivista ratkaisuista oppimista varten**
- **tuottaa tietoa työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointia varten**

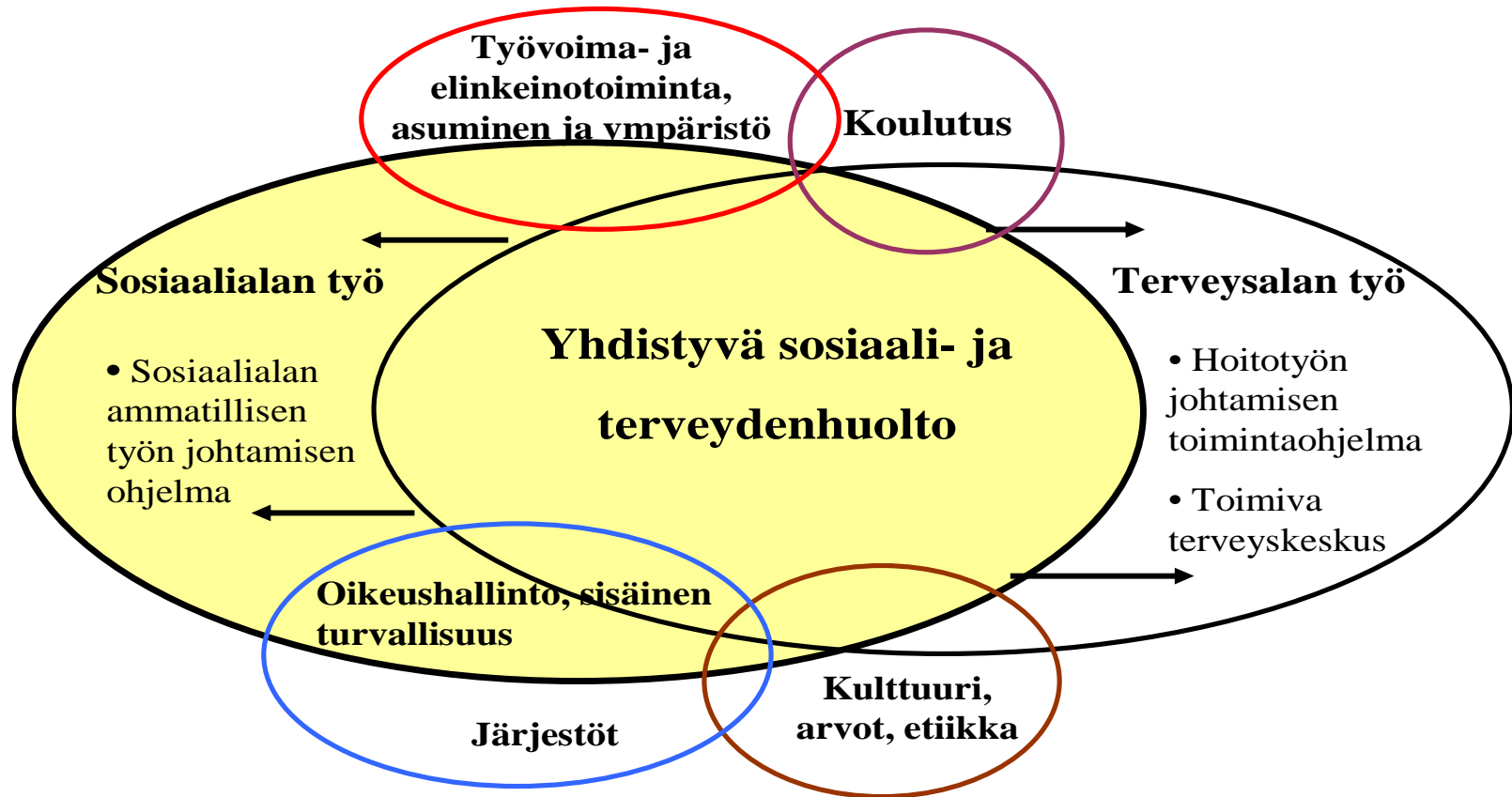


# VALMISTELUVAIHE

- **Pilottikuntien sosiaalihuollon henkilöstömäärän selvittäminen toimenpiteiden vertailua varten**
- **Työn kohdentumisen ja intensiteetin määrittelemisen työajanseurannalla sosiaalihuollon avopalveluissa ja henkilöstön kuulemistilaisuuudet tuloksista**
- **Väliraportti kehittämistyön tuloksista valmistumassa pohjaksi jatkotyölle**
- **Seuranta- ja arviointi-indikaattorit vuoden 2010 loppuun mennessä**

# Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaaalialalle

# Sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisen kenttä



# OHJELMAN SISÄLLYS

## I Johtamiselle laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle - ohjelma

### 1. Ohjelman lähtökohtia

- toimintaympäristön haasteet
- sosiaalialan henkilöstö
- johtamisen eettinen perusta
- sosiaalialan työolot ja työhyvinvointi

### 2. Ohjelman rajaus, tavoitteet ja kehittämisehdotukset

### 3. Ohjelman toimeenpano

### 4. Ohjelman seuranta ja arviointi

## II Ohjelman tavoitteiden ja kehittämisehdotusten taustoitus

5. Asiakastyön, monitoimijaisten verkostojen ja ehkäisevän toiminnan johtamisen vahvistaminen
6. Henkilöstöjohtamisella palvelun laatua ja työhyvinvointia
  - Sosiaalialan hyvä työpaikka
  - Esimies muutoksen, osaamisen ja kehittämisen johtajana
7. Koulutuksella ja tutkimuksella osaavaa johtamista
  - Johtamiskoulutuksen haasteet
  - Sosiaalialan johtamisen tutkimuksen kehittäminen

# TAVOITTEET

- 1. Asiakastyön, monitoimijaisten verkostojen ja ehkäisevän toiminnan johtamisen vahvistaminen**
- 2. Henkilöstöjohtamisella palvelun laatua ja työhyvinvointia**
- 3. Koulutuksella ja tutkimuksella osaavaa johtamista**

**Jokaiseen tavoitteeseen liittyy kehittämissuhteita**

