

# JHL:N NÄKEMYKSIÄ SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON HENKILÖSTÖPULAN RATKAISEMISEKSI

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöpula on vakava ongelma Suomessa. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry tuo tässä koonnissa esiin ehdotuksiaan henkilöstöpulan ratkaisemiseksi.

JHL edustaa sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla useita henkilöstöryhmiä kuten sairaanhoitajia, lähihoitajia, sosionomeja, kodinhoitajia, hoiva-avustajia sekä tukipalvelutyöntekijöitä kuten välinehuoltajia ja laitoshuoltajia. JHL:n jäseniä työskentelee niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla.

Näkemyksiä on valmistellut laaja joukko JHL:n asiantuntijoita, jotka löydät lopusta. Annamme mielellämme lisätietoja, ja meihin saa olla yhteydessä.

## HENKILÖSTÖPULAN TAUSTASTA LYHYESTI

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöpulan vakavuudesta kertoo esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön Ammattibarometri (syksy 2022), jonka mukaan kolme neljäsosaa pula-ammattien top 15 -listan ammateista on sosiaali- ja terveydenhuollon aloilta.

Suomen väestö ikääntyy kovaa vauhtia, minkä myötä tarve sosiaali- ja terveydenhuollon palveluille lisääntyy entisestään. Samaan aikaan huoltosuhte heikkenee, kun nuorempia ikäpolvia syntyy yhä vähemmän. Tämä tarkoittaa, että ylipäänsä hoivakustannusten maksajia sekä mahdollisia työntekijöitä sosiaali- ja terveysalalle on yhä vähemmän. Lisähaasteensa luo sekin, että monet nykyisistä alan ammattilaisista eläköityvät lähitulevaisuudessa.

Palveluja tarvitseville ihmisille pula henkilöstöstä näkyy kasvavina jonoina palveluihin ja esimerkiksi asiakas- ja potilasturvallisuuden vaarantumisena. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille se tarkoittaa yhä haastavampia työskentelyolosuhteita ja ylikuormittumista. Osa päätyy vaihtamaan alaa.

## JHL:N NÄKEMYKSIÄ SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON HENKILÖSTÖPULAN RATKAISEMISEKSI

### 1. Seuraavan hallituksen tulee jatkaa toimia sote-henkilöstöpulan ratkaisemiseksi yhteistyössä työntekijä- ja työnantajajärjestöjen kanssa

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöpula on vakava ongelma Suomessa. Se on syntynyt pitkän ajan kuluessa, eikä se korjaannu hetkessä. Toimia asian korjaamiseksi on jatkettava yli hallituskausien.

Työmarkkinajärjestöillä on kosolti osaamista työelämästä ja sen haasteista työntekijöille. Vain työntekijöitä ja heidän edustajiaan kuulemalla voidaan päästä kestävään toimintaan henkilöstöpulan ratkaisemiseksi.

### 2. Ongelman ratkaisussa tulee nähdä koko moniammatillinen palveluketju

Hoitajien lisäksi asiakkaan palveluketjun onnistumiseksi tarvitaan useita eri ammattilaisia kuten välinehuoltajia, sosionomeja ja ravitsemuspalvelutyöntekijöitä.

JHL näkee, että asiakkaan hyvän hoidon ja hoivan takana on moniammatillinen tiimi. Sote-henkilöstöpulan ratkaisussa tulee huomioida kaikkien kokonaisvaltaiseen hoitoon ja hoivaan osallistuvien eri ammattilaisten merkitys ja käyttö palveluketjussa.

Sairaaloissa, terveyskeskuksissa ja hoivakodeissa työskentelee paljon eri alojen ammattilaisia, joita ilman hyvä hoito ja hoiva eivät onnistu. Esimerkiksi ilman välinehuollon ammattilaisia sairaalasta loppuisivat desinfioidut ja steriilit hoitovälineet, eikä sairaala voisi toimia. Ruoka ei myöskään ilmesty lautaselle ilman, että sen valmistamisesta ovat vastanneet ammattitaitoiset työntekijät. Kokoukset ja kehittämistyö eivät hoidu ilman hallintohenkilöstöä.

Pelkästään sosiaali- ja terveydenhuollon niin kutsutut tukipalvelut sisältävät: aula- ja vahtimestaripalvelut, arkistopalvelut, ICT-palvelut, kiinteistöhuollon, laboratorio- ja kuvantamispalvelut, logistiikka- ja laitepalvelut, pesula- ja puhtauspalvelut, ravitsemispalvelut, talous- ja henkilöstöhallinnon, tekstinkäsittelyyn ja potilashallintoon liittyvät tehtävät, välinehuollon sekä yleishallinnon ja asiakasmaksupalvelut.

Palveluketjun tärkeänä osana ovat myös sosiaalialan ammattilaiset. Lisäksi koko ketju tulee käsittää laajasti sisältäen ennaltaehkäisyn.

Moniammatillisessa työskentelyssä eri ammattilaisten saumaton yhteistyö on merkityksellistä. Kaikkien eri ammattien arvostaminen ja huomioon ottaminen mahdollistavat kunkin keskittyä omaan ammattiosaamista ja koulutusta parhaiten vastaaviin tehtäviin. Oikeisiin tehtäviin keskittyminen lisää myös työhyvinvointia ja omalta osaltaan voi vastata työvoimapulaan.

Työn tehokkuuden lisäämiseksi on oltava selvillä koko toiminnan prosesseista. On hyvä selvittää, onko prosesseissa joitain ongelmakohtia, joihin puuttumalla voidaan saada ketju toimivammaksi. Koko henkilöstön näkemyksiä on syytä kuunnella työprosessien perkaamisessa.

Lue lisää JHL:n oppaasta *Tuiki tärkeä tuki – Sosiaali- ja terveydenhuollon tukipalvelut*:  
<https://aineistopankki.jhl.fi/#/category/56/product/1703>



Kuva sosiaali- ja terveydenhuollon tukipalveluista.

### 3. Hoiva-avustajien koulutus, koulutuksen määrät ja pääsy työmarkkinoille tulee varmistaa ja vakiinnuttaa

JHL näkee, että hoiva-avustajien koulutus tarvitsee selvempää säätelyä. Haasteita luo myös se, että koulutus ei johda tutkintoon.

Hoiva-avustajakoulutukselle on STM:n suositussisällöt (kaksi tutkinnon osaa Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnosta), mutta koulutuksen järjestäjillä tai koulutusta järjestävillä tahoilla ei ole velvollisuutta toteuttaa koulutusta näiden suositussisältöjen mukaisina.

Hoiva-avustajakoulutuksen suositusmuotoisena käyneitä henkilöitä ei myöskään kyetä tilastoimaan ja näin ollen valmistuneiden ja työmarkkinoiden käytettävissä olevien henkilöiden lukumäärää ei pystytä seuraamaan.

JHL ehdottaa, että hoiva-avustajien koulutusta aletaan tilastoimaan. Lisäksi hoiva-avustajien koulutus tulee vakiinnuttaa määrätyillä sisällöillä, jotta hoiva-avustajille löytyisi oma paikka sotealalla.

JHL ei kannata hoiva-avustajakoulutuksen rakentamista ammattitutkinnoksi, koska ammattitutkinnosta perustutkinto-opiskelijaksi siirtyminen on hyvin haastavaa muun muassa eroavien arvosanakäytäntöjen myötä.

Ratkaisuksi hoiva-avustajakoulutuksen haasteisiin JHL on esittänyt, että hoiva-avustajakoulutus määrämuotoisena (kaksi määrättyä tutkinnon osaa Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnosta) nostettaisiin osaksi Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehystä.

JHL:n näkemyksen mukaan hoiva-avustajakoulutuksesta tulee olla jouheva mahdollisuus jatkaa lähihoitajakoulutukseen, mutta samanaikaisesti hoiva-avustajat olisi tunnustettava osaksi vanhustyön moniammatillista työyhteisöä.

Esitämme, että hoiva-avustajakoulutus vakiinnutetaan osaksi koulutusjärjestelmää, opiskelijapaikkoja lisätään ja vahvistetaan oppisopimuskoulutuksen roolia hoiva-avustajakoulutuksessa.

### 4. Sosiaali- ja terveydenhuollon veto- ja pitovoimaa tulee lisätä mm. panostamalla palkkaukseen, työoloihin, työhyvinvointiin ja johtamiseen

Työpaikoilla kehittämistoimenpiteitä tulee tehdä yhteistyössä työntekijöiden kanssa.

Julkisuudessa on viime vuosina tuotu esille sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työolosuhteisiin laajasti liittyviä puutteita. Nämä asiat tulee ottaa äärimmäisellä vakavuudella ja korjata niitä. Pelkkä ammattilaisten kouluttaminen alalle ei riitä, mikäli he päätyvät vaihtamaan alaa huonojen olosuhteiden vuoksi.

Niin sanottu työn pitovoima koostuu useista eri osatekijöistä: palkasta, työoloista, työhyvinvoinnista ja johtamisesta. Henkilöstölle on tärkeää, että työsuhteen ehdot ovat kunnossa.

Yksi osa työssä koettua hyvinvointia ja jaksamista on oikeudenmukaiseksi koettu palkka. Palkan on vastattava työn vaativuutta ja oltava suhteessa tehtävään työhön.

Hyvinvointialueet ovat vuoden 2023 alusta alkaen lähes 200 000 ihmisen työnantajia. Kunnista siirtyy lähihoitajia, sairaanhoitajia, hoiva-avustajia, laitoshuoltajia, ensihoitajia, ruokapalvelutyöntekijöitä, sosiaalityöntekijöitä ja lukuisia muita työntekijöitä hyvinvointialueelle.

Sosiaali- ja terveysalan palkat maksetaan pääosin valtion eri tavoin rahoittamana. Siksi on keskeistä, että valtio osoittaa riittävästi varoja siihen, että sosiaali- ja terveysalalle voidaan palkata tarvittava määrä henkilöstöä kilpailukykyisellä palkalla.

Hyvinvointialueille tulee antaa riittävä rahoitus etupainoisesti tehtävää palkkaharmonisointia varten. Palkkaharmonisointivelvoitteen toteuttaminen lain hengen mukaisesti tehtävien ylimpiin palkkatasoihin antaa mahdollisuuden parantaa alan palkkakilpailukykyä.

Henkilöstön tarpeet huomioon ottava johtaminen on työhyvinvoinnin keskiössä. JHL näkee, että soite-henkilöstön johtajien osaamista tulee päivittää ja lisätä ymmärrystä nimenomaan työhyvinvoinnin johtamisesta.

Hyvä johtaminen varmistaa työntekijöiden arjessa merkityksellisten asioiden toteutumisen. Näitä ovat esimerkiksi se, että tehtäväkokonaisuudet ovat mielekkäitä, työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä, työpaikoilla on riittävästi aikaa perehdyttää uudet työntekijät ja tietotekniikkaan saadaan riittävästi tukea. Nykypäivän työntekijät ovat myös tottuneita itsenäiseen työskentelyyn ja päätöksentekoon, mikä täytyy johtamisessa ottaa huomioon. Esimerkiksi autonomisen työvuorosunnittelun on osoitettu lisäävän työhyvinvointia sote-aloilla.

Työsuojelulla parannetaan työntekijöiden jaksamista. Työsuojelu vaikuttaa myös työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Kun työolot ovat turvalliset ja terveelliset, sairauspoissaolot, työtapaturmat sekä työn haitallinen kuormitus vähenevät ja työyhteisöt toimivat paremmin. Kun työntekijät voivat hyvin, he eivät pyri pois alalta. Hyvin toimivat työyhteisöt ovat houkuttelevia työpaikkoja uusille työntekijöille. Hyvä työn laatu on mahdollista vain silloin, kun työntekijä voi hyvin.

Toimet työolojen ja -hyvinvoinnin parantamiseksi työyhteisöissä tulee tehdä yhdessä henkilöstön kanssa.

## 5. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten töiden tehtäväkuvat tulee käydä läpi ja muuttaa vastaamaan heidän koulutustaan

Suuri osa vanhusten hoivasta on perushoitoa. Avustamista syömisessä, pukeutumisessa, peseytymisessä ja liikkumisessa. Kuinka tärkeää on, että näissä tarvitaan lähihoitajan – tai sairaanhoitajan – koulutus? Hoiva-avustajat voivat hoitaa suuren osan tästä perustyöstä oman koulutuksensa myötä.

JHL pitää tärkeänä sitä, että eri alojen osaaminen otetaan täysimääräisesti käyttöön ja että hoito- ja hoivatyössä ollaan valmiita tarkastelemaan avoimesti sitä, mitä tehtäviä milläkin osaamisella on järkevä tehdä.

Sairaanhoitaja ja lähihoitaja ovat sote-alan ammattihenkilöitä, joiden osaaminen on laaja-alaista ja monipuolista. On resurssien hukkaan heittämistä, mikäli heidän työstään iso osa kuluu töihin, joita voisi tehdä kevyemmälläkin koulutuksella.

Esimerkkinä voisi pitää myös muussa kuin vanhustyössä erottelua välittömän ja välillisen työn suhteen. Tältä pohjalta voisi lähteä kehittämään tehtäviä myös sairaanhoidossa huomioiden muun muassa tukipalvelujen riittävän määrän.

Kyse on paitsi tehtäväkuvista niin myös töiden organisoinnista eli johtamisesta. Esimerkiksi Kymso-ten alueella tekemämme selvityksen mukaan osin tehdään töitä, jotka olisi järkevämpää tehdä jonkun toisen ammattiryhmän toimesta.

Lue lisää selvityksestä *Ikäihmisten tehostetun asumispalvelun henkilöstön työ-ajan jakautuminen*:  
[https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2020/08/kymsoite\\_tyaika-analyysi\\_tehost\\_asuminen\\_2020.pdf](https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2020/08/kymsoite_tyaika-analyysi_tehost_asuminen_2020.pdf)

Kaikissa tilanteissa on varmistettava se, että asiakas- ja potilasturvallisuus on kunnossa ja että työntekijöiltä ei vaadita heidän koulutustaan ja osaamistaan ylittäviä tai toistuvasti alittavia tehtäviä.

## 6. Koulutuspaikkoja ja tehtäviä on oltava riittävästi eri tasoiselle henkilöstölle ja myös työssä kehittyminen ja eteneminen on oltava mahdollista

JHL korostaa, että sosiaali- ja terveydenhuoltoaloilla on oltava riittävästi koulutuspaikkoja ja niitä tulee lisätä nykyisestä. Lisäksi aiemmin hankittu koulutus tulee ottaa joustavasti huomioon niin, että erilainen muunto- ja täydennyskoulutus on mahdollista. Myös oppisopimusta voidaan kehittää edelleen.

Sisäänottomääriä mietittäessä tulee ottaa huomioon muille aloille siirtyminen sekä alalla jatkokouluttautuminen, sillä esimerkiksi osa lähihoitajista jatkaa sairaanhoitajakoulutukseen. Lisäksi alalle pyrkivät ja nuoret tarvitsevat oikea-aikaisesti tietoa sote-alan työllistymismahdollisuuksista.

JHL pitää tärkeänä työntekijöiden moniosaajuuden vahvistamista ja koko henkilöstön yhtäläistä oikeutta saada koulutusta työnantajan kustantamana.

Osaamisen ylläpito kuuluu työnantajan velvollisuuksiin, eikä saa jäädä työntekijöiden harteille ja kustannettavaksi. Tämä on tärkeää myös työyhteisöissä, joissa koulutuksessa oleva henkilöstö on korvattava sijaisin. Sijaisten tai ajan puute ei saa estää koulutukseen pääsyä. Työpaikoille on luotava toimiva sijaisuus- tai varahenkilöjärjestelmä, jonka työntekijät ovat vakinaisia.

## 7. Teknologia voi auttaa henkilöstöpulan ratkaisemisessa, mutta työntekijät tulee perehdyttää kunnolla sen käyttöön

Työn murros on vauhdittanut uuden teknologian, kuten digitaalisten palvelujen, tekoälyn ja alustojen hyödyntämistä myös sote-aloilla. Vaikutukset näkyvät jo nyt niin työtehtävissä, toimintatavoissa kuin työn organisoinnissa.

JHL on ollut mukana erilaisissa tutkimushankkeissa ja tehnyt omia kyselyitä jäsenistönsä parissa. Niissä on tullut esiin, että teknologian toimimattomuus aiheuttaa tehotonta työajan käyttöä ja heikentää työhyvinvointia.

Teknologialla on potentiaalia helpottaa ammattilaisten työtä, mutta se ei tapahdu itsestään. JHL korostaa, että työntekijät tulee perehdyttää kunnolla tietotekniikan käyttöön, jotta siitä ajateltu hyöty saadaan toteutumaan. Lisäksi jokaiselle työntekijälle tulisi varata mahdollisuus osallistua teknologian käyttöön liittyvään koulutukseen itse sen sijaan, että tiimistä vain osa koulutetaan ja säilytetään heille kouluttamisvelvoite eteenpäin muulle tiimille.

Työntekijät tulisi ottaa mukaan jo teknologian ja apuvälineiden suunnitteluvaiheeseen, sillä on havaittu, että siten he ovat valmiimpia myös niiden käyttöön.

Usein käyttäjät ovat myös parhaita asiantuntijoita siinä, millaisia apuvälineitä työssä tarvitaan. Teknologian käyttämiseen on varattava riittävästi aikaa ja osaamista on ylläpidettävä. Lisäksi eri tietojärjestelmien yhteen toimivuus tulee varmistaa. Nykyisin monet keskenään toimimattomat tietojärjestelmät enemmänkin vaikeuttavat kuin helpottavat työtä.

Huono esimerkki digitalisaation tuomasta kehityksestä sote-aloilla on kotihoidossa käytössä oleva toiminnanohjausjärjestelmä, joka on osoittautunut toimintavarmuudeltaan heikoksi.

Järjestelmä mahdollistaa kotikäyntien suunnittelun niin, että käyntien välille ei jää lainkaan siirtymäaikaa. Näin käyntien optimointiin tarkoitettu toiminnanohjausjärjestelmä toimiessaan aiheuttaa työntekijöille kuormittumista niin fyysisesti, psykososiaalisesti kuin eettisesti. Käytössä olevat digitaaliset (mobiili) kirjaamisjärjestelmät ovat johtaneet siihen, että asiakkaan luona käytettävä aika kuluu kirjaamiseen mobiililaitteelle.

Teknologisia välineitä tulee kehittää, ja niiden osuus palveluissa tulee nousemaan tulevaisuudessa. Jo nyt erilaisten etävastaanottojen hyöty ja suosio on noussut monen käyttäjäryhmän keskuudessa. Järjestelmiä ja laitteita on kuitenkin suunniteltava yhdessä työntekijöiden sekä palveluiden käyttäjien kanssa sekä koulutettava henkilöstö kunnolla niiden käyttöön.

## 8. Asiakkaille tehtävät palvelutarpeenarvioinnit tehostavat ja selkeyttävät ammattilaisten työtä

Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden palvelutarpeen arvioinnit ovat tärkeä keino varmistaa asiakkaiden hoidon jatkuvuutta ja turvallisuutta sekä kohdistaa ammattilaisten toimet tarkoituksenmukaisesti. Niiden avulla voidaan myös estää henkilövaihdoksista johtuvia tietokatkoja asiakkaan palveluissa ja siten tehostaa ammattilaisten työtä.

Vain yksilökohtaisella palvelujen tarpeen arvioinnilla kyetään tarjoamaan ihmiselle juuri hänen tarpeisiinsa parasta sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Kohdennetut palvelusuunnitelmat tukevat henkilöstöä työnsä hyvässä toteuttamisessa ja ovat yhteiskunnalle pitkällä aikavälillä kustannustehokkain tapa toimia.

## 9. Kodinomaisissa ja kotiin vietävissä palveluissa tulee nykyistä enemmän huomioida toimintakyvyn, sosiaalisen toiminnan ja vapaa-ajan ammattilaiset

Pelkästä terveydellisen hoidon ajattelusta tulee siirtyä asiakkaiden mielekkään elämän tukemiseen. Sosiaalista toimintaa ja toimintakykyä tukevia toimia tulee nostaa enemmän esiin ja luoda niihin mahdollisuuksia hoitopaikoissa.

Julkisessa keskustelussa painotetaan usein terveydenhuollollisia toimia. Helposti syntyy mielikuva, jossa ihmisen elämän viimeiset vuodet olisivat pelkästään sairautta ja terveydenhuoltoa.

Kuitenkin tosiasiallisesti esimerkiksi vanhustenhoidossa tarvitaan nimenomaan paljon hoivaa ja sosiaalisen toiminnan ja toimintakyvyn tukemista eri tavoin. Ihmisen ”normaalin” ja inhimillisen elämän edesauttamista. Ei pelkkää sairauksien hoitoa, mikä sekin toki on tärkeää.

## 10. Ammattilaiset ja opiskelijat tarvitsevat lisää koulutusta oman työnsä ergonomiaan

Turvalliset ja terveelliset työolot ovat yksi keino sote-alojen veto- ja pitovoiman parantamiseen. Niiden käyttöönottoon tarvitaan työnantajien vahvaa tahtoa.

Jo 20 vuotta on tiedetty, että toiminta- ja työtapojen, välineiden ja työympäristön kehittäminen edistävät työntekijöiden työkykyä ja pysyvyyttä sekä lisäävät sosiaali- ja terveysalojen veto- ja pitovoimaa. Silti mm. työtapaturmien määrä on viime vuosina lisääntynyt yksityisellä sote-alalla.

JHL nostaa esiin työn kokonaisvaltaisen ergonomian tärkeyden. Se tarkoittaa työn suunnittelemista niin, että se on sujuvaa, tuottavaa ja työhyvinvointia tukevaa. Työvälineet ovat työhön sopivia, työmenetelmät sujuvia ja työntekijän tietotaito työn vaatimusten mukaista.

Esimerkiksi hoitotyössä fyysisesti raskaimpia työtehtäviä ovat potilaan liikkumisen avustaminen ja käsin tehtävät nostot ja siirrot. Työntekijöiden tulisi myös osata käyttää laitteita oikein ja turvallisesti. Lähihoitajien tai hoiva-avustajien peruskoulutuksessa ei kuitenkaan anneta riittäviä valmiuksia toimia oikein.

JHL näkee, että sote-alojen koulutukseen tulee lisätä ergonomiaan liittyviä oppeja. Myös alalla jo olevia ammattilaisia tulee perehdyttää ja kouluttaa kokonaisvaltaiseen ergonomiatoimintaan, jossa tavoitteena on hyvät työkäytännöt ja työympäristöt, sujuvat työprosessit sekä helppokäyttöiset työvälineet ja järjestelmät.

Tähän hyvä työkalu on esimerkiksi Työterveyslaitoksen (TTL) kehittämä Potilassiirtojen Ergonomia-kortti® -koulutus. Se on sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille, alan opiskelijoille ja opettajille suunnattu monimuotokoulutus, jonka tarkoituksena on edistää hoito- ja hoivatyön sujuvuutta ja turvallisuutta.

## 11. Sote-uudistuksen toimeenpanossa tulee kiinnittää erityistä huomiota työntekijöiden jaksamiseen ja oikeudenmukaiseen siirtymään

Henkilöstön osalta sosiaali- ja terveyspalveluiden sekä pelastustoimen uudistus tarkoittaa isoja muutoksia. Kun palveluiden järjestämisvastuu siirtyy hyvinvointialueille, vaihtuu samalla lähes 200 000 ihmisen työnantaja.

Sote-uudistus on henkilöstölle suuri ponnistus. Sen onnistuneella toteuttamisella on suuri merkitys siinä, miten henkilöstöä jatkossa saadaan alalle. Jos hyvinvointialue haluaa saada osaavaa ja ammattitaitoista työvoimaa, on sen oltava houkutteleva työnantaja. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että palkkauksen, työolojen ja johtamisen on oltava kunnossa.

JHL korostaa, että sote-uudistuksen toimeenpanossa henkilöstön asema ja hyvinvointi tulee turvata ja että muutos tehdään hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattaen. Henkilöstöä on kuultava ja muutostilanteiden valmisteluun on varattava riittävästi aikaa yhteistoiminnan periaatteita noudattaen.

## 12. Henkilöstömitoituksista on tärkeä pitää kiinni

Henkilöstön vähimmäismitoitukset on säädetty turvaamaan asiakkaiden oikeuksia ja saamaa palvelua.

Yhtä tärkeää on kuitenkin se, että ne vaikuttavat myös työntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Vähimmäismitoitukset auttavat takaamaan, että työntekijöitä on tarpeeksi, eikä siten kuormitus tule liian suureksi. Työhyvinvoinnin ja alan pitovoiman kannalta tämä on tärkeää.

## 13. Maahanmuuttajataustaisten ihmisten rekrytointia sosiaali- ja terveysalalle tulee parantaa

On tärkeää työllistää Suomessa jo asuvia ulkomaalaisia, käsittää työperäisyys laajasti, lisätä työperäistä maahanmuuttoa, luoda maahanmuuttajille yhdenluokun periaate sekä varmistaa työnantajien vastuu kieliopetuksesta.

Suomen työmarkkinoille tarvitaan kotimaisen työvoiman rinnalle monenlaisia osaajia. Tällä hetkellä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöistä vain muutama prosentti on ulkomaalaistaustaisia.

Suomessa asuvien maahanmuuttajien tai ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste on syntyperäisiä suomalaisia alhaisempi. JHL uskoo, että Suomessa jo asuvissa työelämän ulkopuolella olevissa maahanmuuttaneissa voisi olla potentiaalista työvoimaa sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Heitä tulisi pyrkiä houkuttelemaan alalle.

Sosiaali- ja terveydenhuollon alalla vuorovaikutus asiakkaan kanssa on keskeinen osa työtä ja siksi riittävä kielitaito on keskeinen vaatimus siellä työskentelyyn. Yleisesti ottaen riittävä kielitaito merkitsee, että asiakkaan tai palveluiden käyttäjän turvallisuus ei vaarannu ja että työntekijän ja työyhteisön työturvallisuus ei ole uhattuna. Kelpoisuusvaatimuksia on kuitenkin ajankohtaista tarkastella myös kielitaidon osalta uudelleen.

Aloilla, joissa on olennaista hallita suomen ja/ tai ruotsin kieli, tulee työnantajalla olla vastuu kielinopetuksen tarjoamisesta työntekijöille niin rekrytoinnin kuin työsuhteen aikana. Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden mahdollisuuksista osallistua suomen ja ruotsin kielen opetukseen muun



muassa järjestämällä palveluissa tarvittavat sijaiset sekä mahdollistamalla opiskelu ainakin osin myös työaikana.

Niille maahanmuuttajille, joilla ei ole työpaikkaa, pitäisi valtion ja kuntien automaattisesti tarjota ilmaista ja tuettua kielikoulutusta, joka tähtää työllistymiseen. Suomessa on paljon maahanmuuttajia ja heidän perheenjäseniään työttömänä. Heidän on vaikea työllistyä ja saada koulutuspaikkoja kielitaidon puutteen vuoksi. Kielikoulutukseen osallistuminen voisi olla vaatimuksena mm. tukien saamiselle.

JHL kannattaa työperäisen maahanmuuton lisäämistä ja kansainvälisen rekrytoinnin kasvattamista, eettisyyden periaatteet huomioiden.

Suomalaiset julkisen alan ammattiliitot (Fipsu) ovat päivittäneet yhdessä laatimansa eettisen rekrytoinnin pelisäännöt, joissa tuodaan esille ne asiat, jotka on otettava huomioon, kun suunnitellaan aktiivista rekrytointia muista maista. Keskeistä on se, että rekrytoitavaan noudatetaan suomalaista lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia, aivan kuten kehen tahansa työntekijään.

On myös tehtävä selväksi se, mihin tehtäviin henkilö otetaan töihin, kuka vastaa mahdollisesti tarvittavasta lisäkoulutuksesta ja varmistetaan, että henkilö on tietoinen suomalaisen työmarkkinajärjestelmän pelisäännöistä. Kaikenlainen keinottelu työperäisen maahanmuuton avulla on ehdottoman kiellettyä.

Lainsäädännön, työehtosopimusten ja niiden valvonnan kautta on huolehdittava, että ulkomailta tulleet työvoima ei altistu hyväksikäytölle ja että työehdot ovat kaikille yhtäläiset.

Työntekijän asemaa suojaavaa lainsäädäntöä sekä viranomaisten oikeuksia valvoa ja puuttua epäkohtiin tulee vahvistaa.

Työperäisen maahanmuuton toimenpiteitä suunniteltaessa on hyvä pitää mielessä Suomen alueellisesti eriytynyt väestönkehitys ja se, että maahanmuuttajat usein asettuvat asumaan suurempien kaupunkien alueille. On pyrittävä parantamaan eri alueiden lähtökohtia saada ja vastaanottaa ulkomaisia työvoimaa.

JHL pitää hyvänä, että saatavuusharkinta säilytetään turvaamaan olemassa olevan työvoiman työllistymistä ja nostamaan työllisyysastetta. Vaikka saatavuusharkinta on yleisperiaate, sitä kehitetään edelleen, ja saatavuusharkinnasta voidaan luopua toimialoilla, joilla se on tarkoituksenmukaista.

Työlupaan tai saatuun työpaikkaan pohjautuvan suppeasti määritellyn työperäisyyden sijaan tulisi toimenpiteitä ja prosesseja suunniteltaessa käsittää työperäisyys laajasti. Laaja työperäisyys tarkoittaa, että on pyrittävä huomioimaan osaaminen ja työllistymispotentiaali kaikessa Suomeen suuntautuvassa maahanmuutossa.

Nykyisiä maahanmuuton prosesseja ja lupakäytäntöjä on selkiytettävä. Tavoitteeksi tulee asettaa se, että maailman paras maahanmuuttokokemus alkaa asioinnilla yhden luukun periaatteella, jossa hoidetaan kaikki keskeiset maahanmuuttoon liittyvät prosessit.

Maahanmuuttajien tutkintojen tunnustamis- ja osaamisen tunnistamisprosesseja on pyrittävä suoraan viivaistamaan ja keskittämään. Lisäksi kelpoisuusvaatimuksia mm. kielten osaamiseen liittyen voisi uudelleen tarkastella.

Tutkintojärjestelmää olisi syytä kehittää myös virallistamalla mikrotutkinnot eli pienet osaamiskonaisuudet laajempien pätevyyksien osatutkintoina. Lisäksi rekrytoinneissa pitäisi ottaa käyttöön anonyymi työnhaku, jolla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia eri taustaisten ja eri ikäisten työntekijöiden palkkaamiseen.

Lisätietoa *JHL Maahanmuuttoselvitys 2022, Väestön ikääntymisen ja työvoimapulan aiheuttamien haasteiden torjunta maahanmuutolla:*

<https://aineistopankki.jhl.fi/#/category/56/product/2017>







#### 14. Työnantajien on aika nähdä hyvät työolot houkuttelevuutensa valttikortteina

Sillä on väliä, kuka on työnantajana ja millainen on työehtosopimus. Työnantajien tulee tunnistaa oman toimintansa vaikutus osaavan työvoiman saannissa.

Sote-henkilöstön vähetessä kilpailu osaajista työnantajien välillä lisääntyy. Työnantajien on tärkeä ymmärtää omien toimien merkitys ihmisten hakeutumisessa heille töihin ja siellä viihtymisessä. Tätä varten kannattaa luoda strategia, tehdä töitä systemaattisesti sen eteen ja seurata sen toteutumista.

#### 15. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen tuotannon on tärkeä pysyä pääosin julkisina palveluina

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksessa lähdetään siitä, että julkinen sektori on sote-palveluiden pääasiallinen tuottaja. Yksityinen ja kolmas sektori täydentävät näitä palveluita.

Uudistuksen myötä hyvinvointialueet vastaavat siitä, miten, missä ja kenen toimesta ihmisten sosiaali- ja terveyspalvelut hoidetaan. Palveluja voi järjestää ja tuottaa eri tavoin. Järjestämistavalla on vaikutusta eri yksiköiden mahdollisuuteen tehdä yhteistyötä. Lisäksi järjestämistapa vaikuttaa siihen, miten toimintoja organisoidaan ja kehitetään organisaation sisällä ja hankitaanko palveluja kilpailuttamatta.

JHL korostaa, että ulkoistaminen tai kilpailuttaminen ei ole keino lisätä tuottavuutta.

Ennemminkin, esimerkiksi julkisen sektorin tukipalvelut kannattaa pitää omissa käsissä, sillä niillä on suuri arvo sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen järjestämisessä. Julkinen sektori pystyy toteuttamaan toimintoja joustavasti, kun taas ulkoistaminen toimii sote-palveluketjuissa huonosti.

Palvelujen ulkoistaminen on raskas prosessi ja tuo mukanaan veloitteen valvoa tulevan sopimuksen toteutumista. Sopimusrikkomuksien selvittely työllistää julkisen sektorin työntekijöitä. Ulkoistettu palvelu on myös omaa toimintaa suppeampaa, koska kilpailutuksiin liittyvät sopimukset ja kilpailutuksia varten laadittavat palvelukuvaukset rajoittavat toimintaa. Ulkoistaminen käy sitä vaikeammaksi, mitä monimutkaisempia palveluketjut ovat.

Yleinen argumentti ulkoistamisen puolesta on, että se tuo säästöjä. Julkisen ja yksityisen sektorin toimintoja ei kuitenkaan voi suoraan verrata toisiinsa, koska ulkoistamisen kokonaiskustannuksia on vaikea arvioida. Palvelutuotantojen kustannusten vertailu on siis vaikeaa.

Hyvinvointialueilla ja kunnissa on joiltain osin yhteisiä tukipalvelutarpeita. Laki velvoittaa selvittämään mahdollisuudet tehdä yhteistyötä tukipalvelujen järjestämiseksi. Hyvinvointialueiden ja kuntien kannattaa selvittää tukipalveluihin liittyvän yhteistyön mahdollisuudet myös siksi, että yhteistyö edistää erityisesti kuntien elinvoimaisuutta.

Kun hyvinvointialue toteuttaa tarvitsemansa tukipalvelut omana työnä, työntekijät ovat hyvinvointialueen omia työntekijöitä. Tukipalvelujen toteuttaminen osana muita palveluja edistää toimintojen kokonaisuuden hallintaa ja ketterää kehittämistä. Omana työnä toteutettujen palvelujen kokonaisuus on parhaiten hallittavissa myös päätöksenteossa.

Arvioitaessa tuki- ja ydinpalvelujen toteuttamistapoja tulee huomioida myös asiakkaat ja henkilöstö. Hoidon ja hoivan tavoite on hyvinvoinnin tuottaminen asiakkaille. Jotta tämä on mahdollista, myös henkilöstön hyvinvoinnin tason pitää olla korkea.

Lisätietoa tukipalvelujen organisoimisesta ja tuottamisesta JHL:n oppaista:

*Tukipalvelut hyvinvointialueilla:*

<https://aineistopankki.jhl.fi/#/category/56/product/1717>

sekä *Tukipalvelut tulevaisuuden kunnissa:*

<https://aineistopankki.jhl.fi/#/category/56/product/1766>



## 16. Panostaminen ennaltaehkäisyyn vähentää tarvetta raskaille sosiaali- ja terveydenhuollon palveluille

Sosiaali- ja terveydenhuollossa tulee ennen kaikkea varmistaa ennaltaehkäisy.

Esimerkiksi lastensuojelun osalta riittävän aikaisessa vaiheessa annetut palvelut perheille, mielen-terveys-, ja päihdepalveluissa matalan kynnyksen palvelut ja riittävät resurssit oppilashuoltoon ja nuorten psykiatriseen osastohoitoon. Ennaltaehkäisyä on myös se, että ihmiset pääsevät perusterveydenhuoltoon ajoissa sekä saavat tarvitsemaansa yksilöllistä kuntoutusta.

Ennaltaehkäisyllä kyetään usein estämään ongelmien kasautuminen, kun niihin puututaan ajoissa.

Esimerkiksi sairauksien diagnosointi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa estää niiden etenemistä ja tukee työkyvyn säilymistä. Näin säästytään kalliimmilta ja raskaammilta toimenpiteiltä niin sosiaali- kuin terveydenhuollossa kuin ylipäänsä sosiaaliturvassakin. Siten myös sote-henkilöstöä tarvitaan vähemmän.

## 17. Sosiaaliturvajärjestelmää yksinkertaistamalla vähennetään tarvetta raskaille sosiaali- ja terveydenhuollon palveluille

Yksi Suomen sosiaaliturvajärjestelmän keskeisistä ongelmista on sen monimutkaisuus.

Sosiaaliturvaa tarvitsevien henkilöiden on usein vaikea tietää mistä, miten ja koska tukea ja palveluita voi hakea sekä miten ne vaikuttavat toisiinsa. Pahimmillaan nämä henkilöt jäävät ilman tarvitsemiaan tukia, mikä hankaloittaa heidän elämäntilannettaan. Pidemmällä aikavälillä tämä lisää sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tarvetta näillä henkilöillä ja siten myös näissä palveluissa tarvittavaa henkilökuntaa.

JHL näkee, että sosiaaliturvaa tulee yksinkertaistaa vastaamaan paremmin ihmisten tarpeisiin erilaisissa elämäntilanteissa.

Etuuksien hakemista voitaisiin nopeuttaa esimerkiksi kehittämällä asiakkaille etuusehdotus, joka helpottaa sosiaaliturvaviidakossa navigointia, parantaa etuuksien yhteensovittamista sekä vähentää hallinnollista kuormaa ja takaisinperintöjen tuottamaa kaaosta edunsaajan elämässä. Kysymysten ja esitietojen avulla järjestelmä tarjoaisi tiedot kaikista niistä tuista, joihin ihminen on oikeutettu elämäntilanteensa perusteella.

Ideaali olisi, että tulevaisuudessa etuusehdotus tarjottaisiin ihmiselle automaattisesti veroehdotuksen tapaan hänen tultuaan asiakkaaksi.

Lisäksi olisi hyvä helpottaa työn vastaanottamista nopeuttamalla sosiaaliturvan käsittelyaikoja ja kehittämällä päätös- ja hakuprosesseja. Sosiaaliturva ja palvelut tulisi myös yhteensovittaa nykyistä paremmin työterveyshuoltoon ja työttömien palveluihin. Suomessa terveyteen liittyvät haasteet ovat merkittävä työllistymisen este.

## 18. Suomeen tarvitaan valtakunnallista tietoa sote-alan työvoiman tilanteesta

Suomessa ei ole tällä hetkellä koordinoitua, kattavaa, yhteismitallista ja valtakunnallista tietoa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön määristä.

Tietoja keräävät nyt useat eri tahot omiin tarkoituksiinsa erilaisilla mittareilla. Tarkemmat tiedot auttaisivat suuntaamaan toimia tehokkaammin ja tukisivat esimerkiksi hyvinvointialueiden työtä.

JHL näkee, että Suomessa tarvitaan valtakunnan tason koordinoitua ja yhteismitallista tietoa soite-henkilöstöpulan ratkaisemiseksi. Vastuu siitä tulisi asettaa yhdelle valtakunnalliselle toimijalle.

Lisätietoa *STM, Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden tietopohja*:  
<https://stm.fi/sotehenkilosto/tietopohja>

## 19. Sote-alojen ryvetyntä mainetta ja mielikuvaa tulee parantaa, jotta alalle saadaan tekijöitä

JHL kannattaa Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelmaa koskeva toimeenpano 2022–2023 luonnoksessa kirjattuja toimia mediakampanjaan, jolla alojen houkuttelevuutta saataisiin lisättyä.

On tärkeää nostaa esiin hyviä käytäntöjä ja työpaikkoja, joita kuitenkin on paljon. Tulisi kertoa vahvasta työn merkityksellisyyden kokemuksesta, mikä myös on leimallista sosiaali- ja terveysalalla työskenteleville. Seuraavan hallituksen tulee jatkaa näitä toimia ja kehittää niitä edelleen.

Viime vuodet sosiaali- ja terveydenhuoltoalan keskusteluja julkisuudessa on leimannut hyvin negatiivinen sävy. On puhuttu liiasta työkuormituksesta, huonoista työoloista ja palkoista, johtamisen puutteista sekä esimerkiksi koronan monista vaikutuksista. Tätä on osaltaan lietsottu myös työmarkkinajärjestöjen toimesta. Ongelmaväritynyt keskustelu vähentää uusien osaajien hakeutumista alalle ja ajaa jo alalla olevia hakeutumaan sieltä pois.

**Annamme mielellämme asiantuntemustamme käyttöönne ja kerromme teemoista lisää.**

*Ystävällisesti,*

Päivi Niemi-Laine, puheenjohtaja  
Miranna Seppälä, erityisasiantuntija  
Vesa Mauriala, yhteiskuntavaikuttamisen päällikkö  
Matti Tujula, koulutuspoliittinen asiantuntija  
Johanna Värmälä, erityisasiantuntija  
Hanna Takolander, koulutuspoliittinen asiantuntija  
Tanja Tuunainen-Vainio, sopimusasiantuntija  
Pertti Mäkelä, tutkimuspäällikkö  
Anne Ranta, vastaava työelämäasiantuntija  
Kristian Karrasch, neuvottelujohtaja  
Marjut Manka, Ammattialatoiminnan päällikkö  
Sami Haapakoski, Ammattialatoiminnan asiantuntija