

# Hoiva- ja hoitoalan henkilöstöresurssit

## 1. Yhteenveto

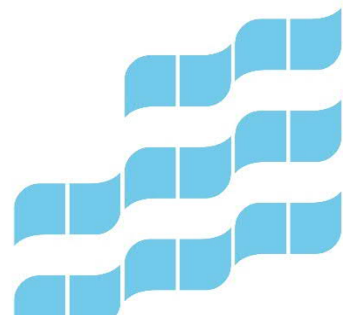
Sairaanhoitajista, terveydenhoitajista ja lähihoitajista on tällä hetkellä suuri pula. Arvioiden mukaan vuoden 2029 loppuun mennessä kunta-alalla on eläköitymässä paljon lähihoitajia, sairaanhoitajia ja terveydenhoitajia. Sairaanhoitajien ja lähihoitajien työvoimatarpeen ylikysyntä tulee koko maan tasolla edelleen voimistumaan vuoteen 2030 mennessä. Tampereen seutu tulee kohtaamaan samat haasteet eläköitymisen osalta kuin muukin Suomi. Sairaanhoitajapulan vuoksi on jouduttu jo nyt toteuttamaan henkilöstö- ja tehtäväjärjestelyjä. Rekrytoinneissa on nähtävissä sellaisten sairaanhoitaja- ja lähihoitajarekrytointien määrän kasvua, joihin ei ole hakijoina yhtään kelpoista hakijaa.

Henkilöstömitoituksesta iäkkäiden henkilöiden tehostetussa palveluasumisessa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa säädetään laissa. 1.4.2023 voimaan tuleva 0,7 työntekijän vähimmäishenkilöstömitoitus asiakasta kohti tulee tarkoittamaan Tampereen kaupungilla sosiaali- ja terveystaluiden ikäihmisten palveluissa sitä, että tulemme tarvitsemaan laskelmiemme mukaan yhteensä n. 529 uutta työntekijää (oma toiminta ja ostopalvelut)

Sen lisäksi, että lakiin perustuva vähimmäishenkilömitoitus kasvattaa merkittävästä henkilöstön tarvetta sosiaali- ja terveystaluiden palveluissa, henkilöstötarpeita tulevat kasvattamaan myös hoitotakuun muutokset sekä lastensuojelun vaiheittain kiristyvä vähimmäishenkilöstömitoitus.

Koulutus ja valmistuneiden määrät tulevat myös vaikuttamaan henkilöstön määrään tulevina vuosina. Pirkanmaalla sekä opiskelijoiden määrä että sosiaali- ja terveystaluiden perustutkinnon suorittaneiden määrä ovat laskeneet vuodesta 2018 vuoteen 2020. Myös Tredussa sosiaali- ja terveystaluiden hakijamäärät ovat vähentyneet vuodesta 2018 ja koulutusajat pidentyneet. Yhteishaussa vuonna 2021 sosiaali- ja terveystaluiden ensisijaisia hakijoita oli vähemmän kuin aloituspaikkoja. Sosiaali- ja terveystaluiden tutkinnon suorittaneiden määrä on Tredussa vähentynyt lähes 35 %:lla eli 255 opiskelijan verran vuodesta 2018 vuoteen 2020 saakka.

Henkilöstöpulaan on etsitty ja esitetty paljon ratkaisuja. Tredu nostaa esille oppisopimuskoulutuksen sekä maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden pidemmät koulutusajat. Maahanmuuttajien osaamiskeskuksen mukaan täydentävän kielikoulutuksen lisäksi tarvitaan mm.



sosiaali- ja terveysalan täydenniskoulutusta ja erilaisia tuetun työllistymisen keinoja. Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen työlupalinjauksessa sairaanhoitajia ja lähihoitajia ei tunnisteta ammateiksi, joissa työvoiman saatavuus on vaikeutunut, vaan jokaisen avoimen työpaikan kohdalla käytetään saatavuusharkintaa. Pirkanmaalla on käynnistynyt työllisyyden kuntakokeilu. Sosiaali- ja terveysalan työvoiman saannin turvaaminen on Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluissa (Tykas) yksi tärkeä strateginen painopiste. Tykasilla on sote-alan työvoiman tuottamisen edistämiseksi valmisteltu toimenpidekokonaisuutta. 6Aika Osaamo- hanke tekee monipuolista verkostoyhteistyötä, sote-alan kehittäjätoimijoiden kanssa sekä Tykasin sisällä, viestien aktiivisesti sote-alasta ja kehittäen uusia palveluja alalle ohjautumiseen. Koulutusvienti on uusi mahdollisuus sote-alan osaajien houkutteluun ja parhaillaan koulutusviennin ja sote-alan osaajien houkutteluun liittyvä hanke on valmistelussa KV- palveluissa. KT Kuntatyönantajat on kannanotossaan esittänyt huolensa sosiaali- ja terveyspalveluiden työvoimapulasta sekä esittänyt myös ratkaisuja sote-alan työvoimatarpeiden turvaamiseksi. Henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi tarvitaan myös sosiaali- ja terveysministeriön mukaan monia erilaisia toimenpiteitä.

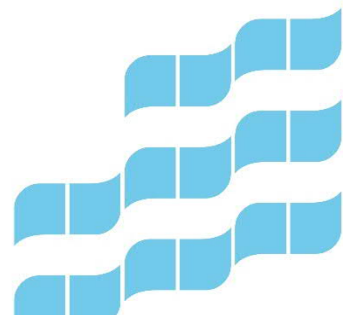
Esitetyistä ratkaisuista huolimatta tulemme kohtaamaan vaikean henkilöstön saatavuusongelman ja tilanne tulee edellyttämään monien ratkaisujen lisäksi myös paljon kehittämistä ja yhteistyötä usealla eri taholla.

## 2. Toimenpiteet

Hoiva- ja hoitoalan henkilöstöpulaan esitetyjä seuraavia ratkaisuja:

### Koulutus

- Koulutuspaikkojen lukumäärän lisääminen ja kohdentaminen niihin ammatteihin ja toimialoihin, joissa ovat suurimmat osaajakapeikot
- Koulutustarpeiden ennakointi ja koulutuspolkujen hyödyntäminen mm. kouluttautuminen hoiva-avustajaksi
- Täydennys- ja muuntokoulutusmahdollisuuksien kehittäminen ja parantaminen
- Kelpoisuusehtojen ja henkilöstömitoituksien uudelleenarviointi ja joustavoittaminen
- Oppisopimusopiskelijoiden laskeminen mukaan mitoituksiin jo opiskelujen varhaisemmassa vaiheessa sen sijaan, että edellytetään 2/3 opiskeluista suoritetuksi
- Ulkomailta suoritettujen tutkintojen täydentämiseen tarvittavan kieli- ja täydenniskoulutuksen sekä ammattipätevyyden hankkimisen lupaprosessin sujuvoittaminen ja vakiinnuttaminen



- Investointeja sote-alalle suunnattuun koulutuksen lisäämiseen ja työperäiseen maahanmuuttoon
- Koulutusvienti ja osaajien houkuttelu

#### Maahanmuuttajat

- Työperäisen maahanmuuton hyödyntämisen selvittäminen ja edistäminen sekä alueellisten työlupalinjausten uudelleen tarkastelu alueilla, joissa saatavuusharkinta sosiaali- ja terveysalan tehtäviin on edelleen käytössä.
- Hoiva-avustajasta lähihoitajaksi -oppisopimuskoulutukseen uusi palkkatukityyppinen koulutustuki työnantajille

#### Verotus

- Eläkkeelle jo siirtyneiden työmarkkinoille osallistumisen kannustaminen verotuksellisin keinoin siten, että eläkkeellä tehtävä työ ei nosta jo ansaitun eläkkeen verotusta vaan luodaan malli, jossa eläketuloa ja ansiotuloa verotetaan erikseen

#### Työhyvinvointi

- Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävä ja edistävä toimenpideohjelma käynnistäminen yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa

#### Työllisyyspalvelut

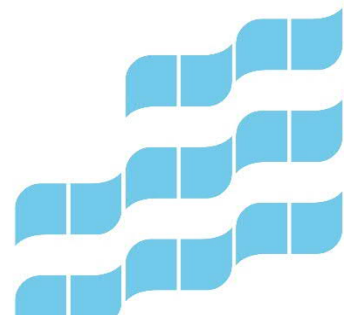
- Työttömänä tai muuten työstä/alalta poissa olevien ammatillisen osaamisen päivittäminen ja erilaisten työllisyysreittien rakentaminen
- Tehostettu työntarjoaminen Työllisyys- ja kasvupalvelujen Sote-alan taustan omaaville asiakkaille.
- Alanvaihtajien ohjaaminen alalle
- Kohdennetut kartoittavat valmennukset sote-alan taustan omaaville pitkään työttömänä olleille

#### Teknologia

- Uuden teknologian käyttöönotto rutiiniomaisen työn vähentämiseksi ja työn mielekkyyden parantamiseksi
- Digitalisaation ja teknologian kehittämisen ja käyttöönoton edistäminen sosiaali- ja terveyspalveluihin kohdennetulla rahoituksella

#### Johtaminen, työn sisältö ja alan maine

- Alan maineen, kiinnostavuuden ja houkuttelevuuden lisääminen esim. parantamalla kehitymis- ja etenemismahdollisuuksia työssä
- Omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuuksien lisääminen esimerkiksi itseohjautuvien tiimien kautta
- Alan mahdollisuuksista ja alalle ohjaavista palveluista viestiminen sekä matalan kynnyksen mahdollisuudet tutustua alaan



- Toiminnan kehittäminen vastuuhoidtamallin ja tiimien selkeiden tavoitteiden avulla
- Tehtäväkuvien tarkastaminen ja päivittäminen välittömän ja välillisen työn osuuksien hahmottamiseksi
- Johtamiseen ja esimiesosaamiseen panostaminen
- Sote-agenttitoiminta alan esille nostamiseen
- Kokeneiden hoitajien osaamisen hyödyntäminen perehdyttämisessä mentoritoiminnan ja työpaikkaohjauksen avulla

#### Muut

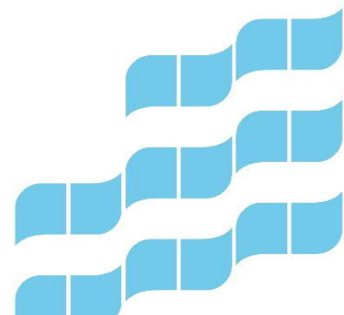
- Mittava, kattava, tavoitteellinen, kansallinen ja rahoitukseltaan kestävä toimenpideohjelma hyvinvointi-palveluiden työvoimatarpeiden turvaamiseksi
- Alueellisten varahenkilöstöjen käyttöönotto, joita sekä yksityiset että julkiset palveluntuottajat voivat hyödyntää työvoiman joustotarpeisiin
- Maahanmuuton kautta tuleva sote-alan työvoima muuttaa väistämättä työyhteisöjä kansainvälisemmiksi ja tämä kehitys tarvitsee tukea ja huomiota, jotta muutos tapahtuu mahdollisimman kivuttomasti
- AVI:n yhdenmukainen ohjaus hoiva-avustajien määrässä
- Ikäihmisten asumisen parantaminen välimuotoisen asumisen avulla
- Uudenlaisten palvelujen ja asumisen mallien kehittäminen
- Kansallisella ikäohjelmalla kannustetaan mahdollisimman toimintakykyisen ikääntymisen turvaamiseen sekä taloudellisesti ja sosiaalisesti kestäväen palvelujärjestelmän rakentamiseen

### 3. Valtakunnallinen hoiva- ja hoitoalan henkilöstöresurssi tilanne

#### 3.1. Soten toimialakatsaus työvoimatilanteeseen

Työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometrin mukaan "TOP 15 Pulaa"-listauksessa (Suomi 2021/1) valtakunnallisesti suurin pula on sairaanhoitajista ja terveydenhoitajista. Myös lähihoitajat sijoittuvat kyseisellä listalla korkealle. Lähde [1]

Kuntatyönantajat on Vipunen-opetushallinnon tilastopalvelun vuoden 2017 tietojen pohjalta arvioinut, että vastavalmistuneet tutkinnon suorittaneet (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja ja hoitotyön AMK) työllistyvät tai sijoittuvat jatko-opintoihin siten, että vapaata työvoimareserviä ei muodostu. (Liite 1 KT:n materiaali)



## 4. Valtakunnallinen hoiva- ja hoitoalan henkilöstötilanteen kehittymisen ennuste

### 4.1. Eläköityminen

Kevan Kunta-alan ja valtion eläköitymisennusteen 2020-2039 mukaan julkisen sektorin työntekijöiden eläköityminen jatkuu voimakkaana ja keväällä 2020 on arvioitu, että tulevien vuosien aikana, vuoden 2030 loppuun mennessä, kunta-alalta tulee jäämään eläkkeelle yli 170 000 henkilöä, joka on noin kolmasosa kaikista työeläkevakuutetuista kunta-työntekijöistä. Kevan helmikuussa 2020 tekemän arvioin mukaan vuoden 2029 loppuun mennessä kunta-alalla eläköitymässä on lähihoitajista 32,4 %, sairaanhoitajista 25,3% ja terveydenhoitajista 31,2 %. Eläkeuudistus myöhentää vanhuuseläkkeelle siirtymistä, mutta saattaa vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeiden määrän kasvuun tulevina vuosina. [2]

### 4.2. Kuntien työvoimaennuste

Kevan vuoteen 2030 ulottuvan ennusteen mukaan kuntasektorin työvoimatarpeiden tarkastelussa sairaanhoitajien ja lähihoitajien ylikysyntä tulee koko maan tasolla edelleen voimistumaan (kuva 1 ja [3])

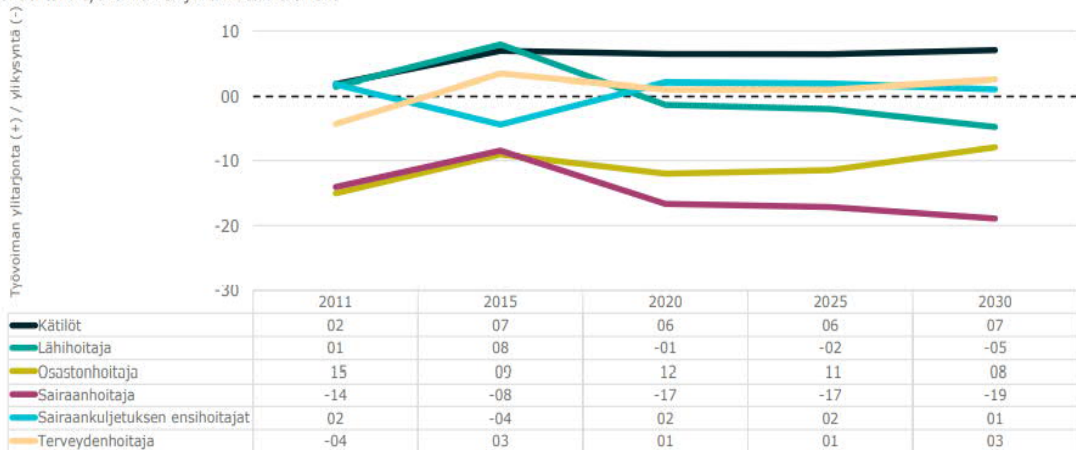
## Kuntasektorin työvoimatarpeet, ennuste 2030: Hoitohenkilökunta, koko maa



Ammattinimikkeen ylitarjonta / ylikysyntä 2011 - 2030 (indeksi)

Hoitohenkilökunta, Sopimusala KVTES

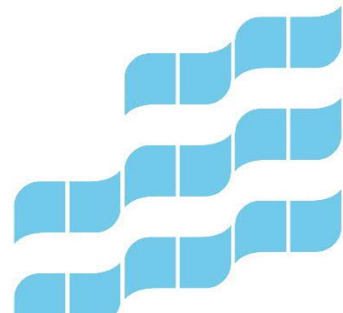
Indeksiluku kuvaa työvoiman ylitarjontaa/ylikysyntää. Indeksi saa arvon 0, kun ammattinimikkeen kuntasektorille kohdentuva työvoiman tarjonta kattaa täsmälleen



16.2.2021

18

Kuva 1 [3]



## 5. Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveystalvelujen henkilöstöresurssitilanne

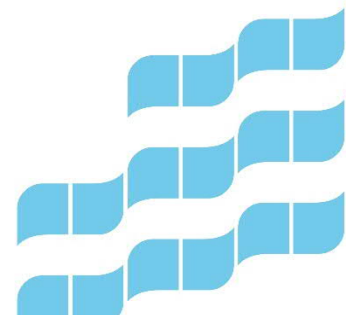
### 5.1. Vaihtuvuus (sairaanhoitajat, lähihoitajat, apuhoitajat, hoitajat ja perushoitajat)

Vaihtuvuutta on tarkasteltu lähtövaihtuvuuden kautta. Vuonna 2019 Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveystalvelujen sairaanhoitajista, lähihoitajista, apuhoitajista, hoitajista, ja perushoitajista 8,6 % irtisanoutui tai jäi työkyvyttömyys- tai vanhuuseläkkeelle. (Irtisanoutuneiden ja työkyvyttömyys- tai vanhuuseläkkeelle jääneiden määrä on lähtövaihtuvuudessa suhteutettu henkilöstömäärään kunkin tarkasteluvuoden alussa (tammikuu). Vuonna 2020 lähtövaihtuvuus oli 9,1 % kyseisestä henkilöstöstä. Hieman kasvua on havaittavissa sekä vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrässä (2019: 1,7 %, 2020: 1,8%) että irtisanoutuneiden määrässä (2019: 6,9%, 2020: 7,3 %).

### 5.2. Tilannekuva Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveystalvelujen ikäihmisten palveluryhmän asumistalveluiden henkilöstömitoituksesta

Tällä hetkellä Tampereen kaupungilla on ikäihmisten asumistalveluissa 627 hoitajamitoitukseen laskettavaa työntekijää (sairaanhoitajat + hoitajat). Lisäksi asumistalveluissa on 40 tukitalvelua tuottavaa työntekijää, jotka tulemme jatkossa laskemaan tietyin osin mitoitukseen mukaan ja jotka korjaavat tilannetta esimerkiksi akuuteissa sairauspoissaoloissa. Oman henkilöstön lisäksi työtä tehdään ostopalveluiden kautta asumistalveluissa noin 1129 henkilön työpanoksen verran, sisältäen myös jonkin verran osa-aikaista ja tuntityössä olevaa henkilöstöä.

Tampereen kaupungin itse tuottamissaan ikäihmisten tehostetun palveluasumisen ja vanhainkodin yksiköissä hoitajamitoitukset ovat tällä hetkellä 0,56-0,6. Erytishoivan yksiköissä hoitaja-mitoitukset ovat 0,69-0,75. Tehostetun palveluasumisen ostopalveluyksiköissä hoitajamitoitukset ovat 0,57-0,7. Ostopalvelujen osalta kahdeksassa yksikössä hoitajamitoitus on alle 0,6.



### 5.3. Tilannekuva Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveystalvelujen ikäihmisten palveluryhmästä ja rekrytoinneista

Toukokuun alussa (5.5.2021) Tampereen kaupungin ikäihmisten asumistalveluissa täyttämättömiä vakituisia vakansseja oli 27 kpl ja avoimia yli 1kk:n sijaisuuksia 9 kpl. Kotihoidossa täyttämättömiä vakituisia vakansseja oli 45 kpl ja avoimia yli 1 kk:n sijaisuuksia 55 kpl. Suurin henkilöstöpula kohdistuu sairaanhoitajiin ja lähihoitajiin sekä Tampereella että Orivedellä. Henkilöstöä joudutaan siirtelemään päivittäin yksiköiden välillä työtilanteen mukaan. Avoimien vakanssien ja sijaisuuksien hakijamäärät ovat edellisiin vuosiin verrattuna laskeneet, erityisesti sairaanhoitajien rekrytointi asumistalveluihin ja lähihoitajien rekrytointi kotihoitoon on ollut haasteellista.

Asumistalveluiden henkilöstöpulaan liittyy riskejä siitä, että vaadittu hoitajamitoitus ei täyty ja palvelun laatu laskee, jolloin valitukset mahdollisesti lisääntyvät ja tämä heikentää puolestaan organisaation imagoa. Havaitut riskit liittyvät myös siihen, että henkilöstön työhyvinvointi laskee ja henkilöstö hakeutuu muihin tehtäviin ja muille aloille. Pienimmät asumistalveluyksiköt ovat haavoittuvaisimpia äkillisissä poissaolotilanteissa siten, että äkillisen poissaolot aiheuttavat jatkuvaa ja päivittäistä rekrytointityötä. Sairaanhoitajapula nähdään vakavana riskinä toiminnalle. Kotihoidossa henkilöstöpula vaikuttaa asiakkaiden palvelu- ja hoitosuunnitelmien toteuttamiseen ja käyntiaikoja joudutaan mahdollisesti lyhentämään.

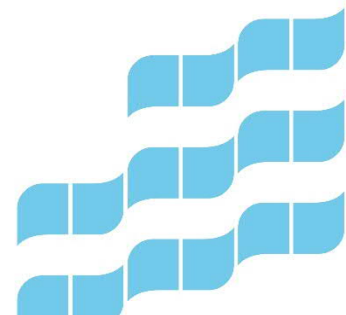
## 6. Tampereen kaupungin henkilöstötilanteen kehityksen ennuste

### 6.1. Eläköityminen

Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveystalvelujen eläköitymisen ennusteen mukaan vuosina 2021-2026 yhteensä noin 186 lähihoitajaa, sairaanhoitajaa, apuhoitajaa, hoitajaa ja perushoitajaa tulee jäämään vanhuuseläkkeelle. Henkilömäärään suhteutettuna tämä tarkoittaa 8,4 % kyseisestä henkilöstöstä. Ikäihmisten palveluista eläkeikä täyttyy noin 129 henkilön osalta, joka on 8,2% ikäihmisten palvelujen kyseisestä työvoimasta.

### 6.2. Henkilöstön saatavuus ja rekrytoinnit

Kelpoisten hakijoiden määrää avoinna oleviin lähi- ja sairaanhoitajan tehtäviin on tarkasteltu kausilta tammi- ja huhtikuun ajalta vuosilta 2020 ja 2021. Vuonna 2020 (01-04)



niiden rekrytointien suhteellinen osuus avoinna olleista rekrytoinneista, joihin ei ollut yhtään kelpoista hakijaa oli lähihoitajien osalta 9 % ja sairaanhoitajien osalta 10 %, Vuonna 2021 (01-04) lähihoitajien osalta niiden rekrytointien suhteellinen osuus rekrytoinneista, joissa ei ollut yhtään kelpoista hakijaa oli 21 % ja sairaanhoitajien osalta 38 %.

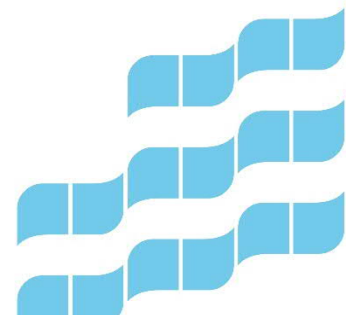
Tampereen kaupunki on määrittänyt rekrytointihaasteellisiksi aloiksi kaupungilla sekä lähihoitajan että sairaanhoitajan tehtävät.

### 6.3. Tulevat hoitajamitoitukseen liittyvät henkilöstötarpeet Tampereen kaupungin ikäihmisten palveluryhmän asumispalveluissa

Vuoden 2022 alusta hoitajamitoituksen muutosten myötä tulemme tarvitsemaan oman tuotannon asumispalveluihin 63 uutta hoitajaa (lisäkustannus 3 milj. €). Ostopalvelujen osalta hoitajamitoituksen lisäresurssitarpeen arvioidaan ennakkotiedustelun pohjalta aiheuttavan noin 3,3 milj. € kustannuksen (luku perustuu Tampereen kaupungin Soten hankintatiimin huhtikuussa keräämiin ennakkotietoihin tuottajilta vuoden 2022 kustannusten nousutarpeista).

1.4.2023 voimaan tulevan 0,7-hoitajamitoituksen toteuma oman tuotannon asumispalveluissa edellyttää laskelmiemme mukaan 0,82-mitoitusta työvuorosuunnitteluvaiheessa (sisältää varautumisen akuutteihin lyhyisiin sairauspoissaoloihin ja viikkolepopäiviin). Mitoitukseen lasketaan kunkin ammattiryhmän (sairaanhoitaja, lähihoitaja, fysioterapeutti, kotipalvelutyöntekijä, hyvinvointiavustaja, viriketoiminnan ohjaaja) osalta vain välittömän asiakastyön osuus. Tulemme tarvitsemaan 1.4.2023 alkaen 0,7-hoitajamitoitukseen päästäksemme omaan toimintaamme n. 162 uutta työntekijää sekä ostopalveluihin n. 367 työntekijää, eli yhteensä siis 529 henkilöä kyseisiin tehtäviin.

Tämä asumispalvelujen hoitajamitoituksen kasvattaminen tulee vaikeuttamaan entisestään henkilöstön riittävyyttä kotihoidon tarpeisiin. Kotihoidon palveluja joudutaan priorisoimaan entistä tarkemmin ja kohdistamaan entistä huonokuntoisemmille asiakkaille. Kotihoidossa pohdintaan tulee avustavien tehtävien kohdistaminen hoiva-avustajille, kuten aiemmin kotiavustajille.





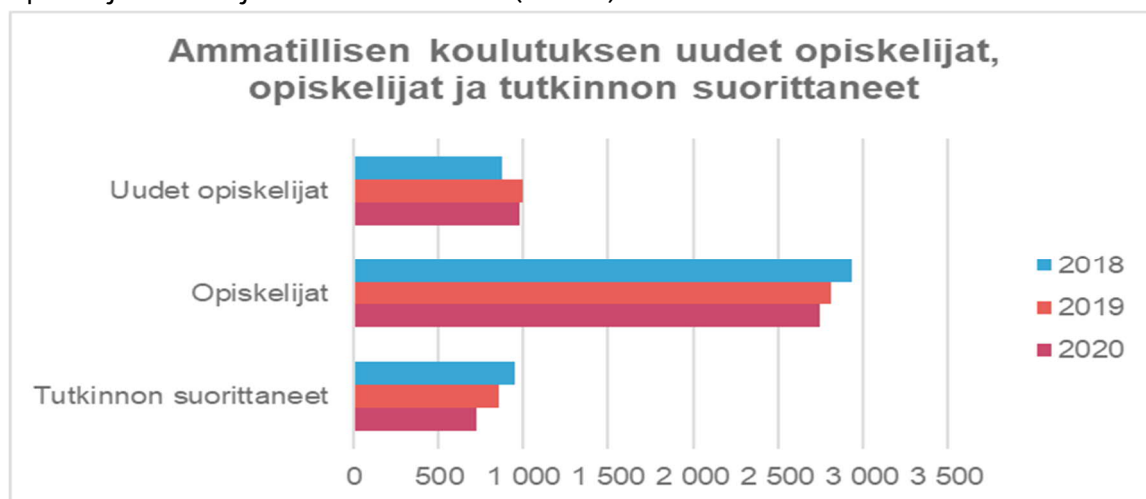
#### 6.4. Tulevaan hoitajamitoitukseen liittyvät vaikutukset muihin sosiaali- ja terveyspalveluiden palveluryhmiin

Hoitajamitoitusvaatimusten muutoksilla ei ole suoria vaikutuksia psykososiaalisen tuen palveluihin, lasten nuorten ja perheiden palveluihin, vastaanottopalveluihin ja sairaalapalveluihin. Epäsuorina heijastusvaikutuksina muihin palveluihin tunnistetaan kuitenkin todennäköiset vaikutukset henkilöstön saatavuuteen (mm. lähihoitajat) kokonaisuudessaan.

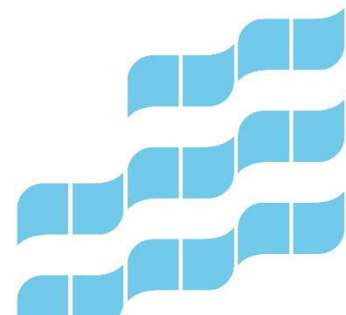
### 7. Koulutus

#### 7.1. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon uudet opiskelijat, opiskelijavirtauma ja tutkinnon suorittaneet Pirkanmaalla

Pirkanmaan tasoisessa sosiaali- ja terveysalan perustutkinto-opiskelua koskevassa tarkastelussa ovat mukana SASKY koulutuskuntayhtymä, Tampereen aikuiskoulutussäätiön, Tampereen kaupunki sekä Valkeakosken seudun koulutuskuntayhtymä. Sekä opiskelijoiden määrä että tutkinnon suorittaneiden määrä ovat laskeneet vuodesta 2018 vuoteen 2020. Vuonna 2018 oli sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa suorittamassa 2934 opiskelijaa. Vuonna 2020 opiskelijamäärä oli 2751. Tutkinnon suoritti vuonna 2018 opiskelijoista 951 ja vuonna 2020 720. (Kuva 2)

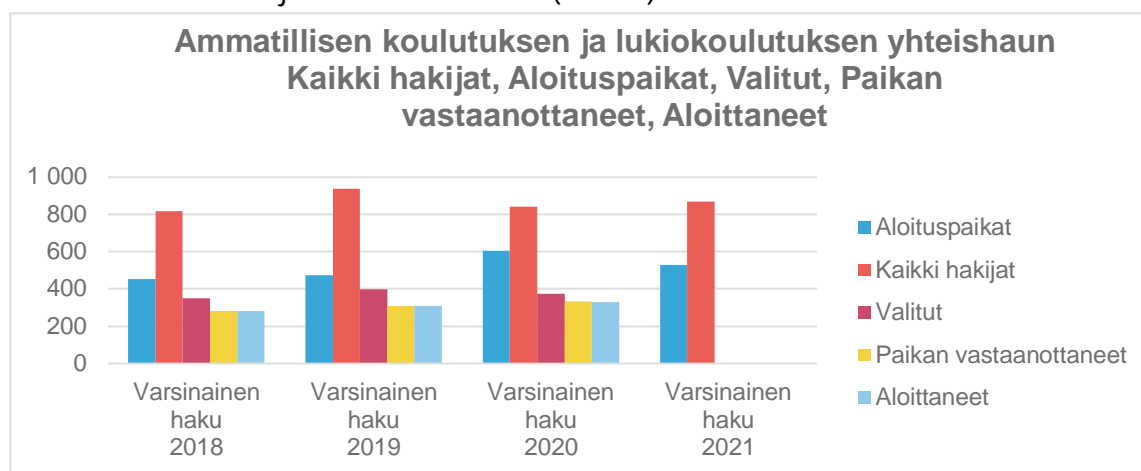


Kuva 2



## 7.2. Yhteishaku 2018-2021, Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto, hakijat, aloituspaikat ja aloittaneet Pirkanmaalla

Vuosien 2018-2021 yhteishakujen tarkastelussa SASKY koulutuskuntayhtymän, Tampereen kaupungin sekä Valkeakosken seudun koulutuskuntayhtymän aloituspaikkojen yhteenlaskettu määrä on kasvanut. Vuonna sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon aloituspaikkoja oli 453 ja vuonna 2021 aloituspaikkoja oli 602. Opintonsa aloittaneita opiskelijoita oli 282 vuonna 2018 ja 330 vuonna 2020. Täyttämättä jääneitä opiskelupaikkoja oli 282 vuonna 2018 ja 330 vuonna 2020. (Kuva 3)

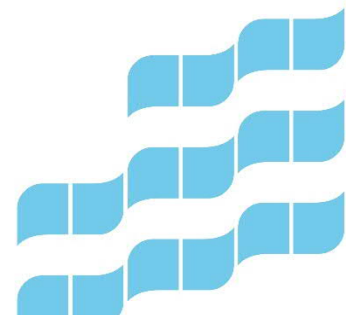


Kuva 3

## 7.3. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto Tampereen seudun ammattiopisto Tredussa [4]

Tredussa opiskelee tällä hetkellä noin 1200 sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon opiskelijaa. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon aloittaa vuosittain noin 750 opiskelijaa. Tredun sosiaali- ja terveysalan perustutkintokoulutuksen yhteydessä on mahdollisuus suorittaa myös kaksoistutkinto. Tutkinnosta valmistuneen yleisin ammattinimike on lähihoitaja. Lähihoitajat työllistyvät mm. ikäihmisten ja vammaisten asumispalveluihin ja varhaiskasvatukseen.

Tredussa on tarjolla lähihoitajatutkinnon osaamisaloja sekä valinnaisia tutkinnon osia. Osaamisalat ovat ikääntyvien hoito ja kuntoutuminen, lasten ja nuorten kasvatus ja hoito, mielenterveys- ja päihdetyö, sairaanhoito ja huolenpito, suunhoito ja vammaistyö. Tredun ja TAMK ovat suunnitelleet väyläopinnot eli polkua lähihoitajasta ensihoitajaksi, sairaanhoitajaksi tai terveydenhoitajaksi. Opinnoissa etenemisen suurin haaste ovat



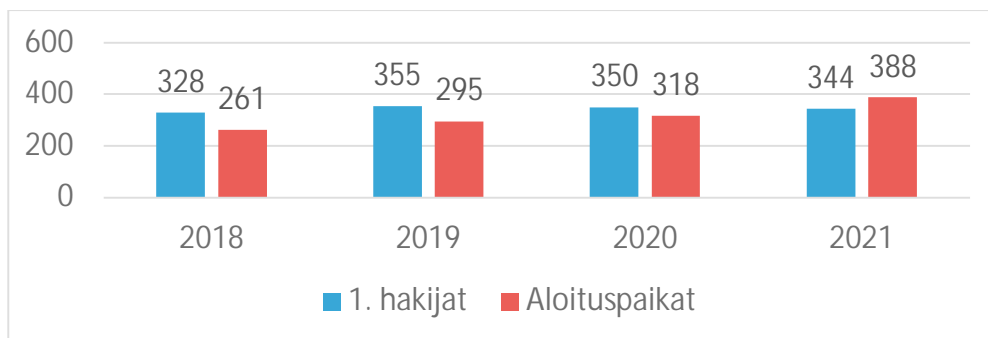
lisääntyneet, erityisesti nuorten opiskelijoiden, mielenterveysongelmat, ja tämä onkin yleisin peruste erityisen tuen suunnitelman laatimiselle.

### 7.3.1. Tredun hakijatilanteen analyysiä ja muutosta

Sosiaali- ja terveysalan hakijamäärät ovat vähentyneet vuodesta 2018 ja koulutusajat pidentyneet. Ennen vuotta 2018, aikuiskoulutuslain aikana, opiskeluajat olivat lyhyempiä aikuisilla. Ammatillisen koulutuksen reformi lisäsi opiskeluajan pituutta, koska myös aikuisten opiskelijoiden opintoihin kuuluvat nyt pakollisina yhteiset opinnot 35 osp.

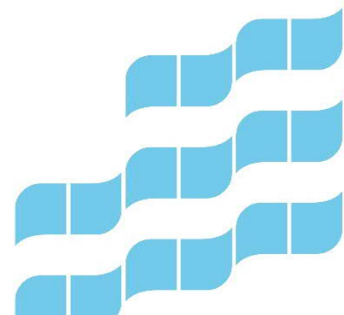
Sosiaali- ja terveysalan koulutuspaikat ovat lisääntyneet valtakunnallisesti sekä myös Pirkanmaalla. TAKK, SASKY ja Vaao ovat kasvattaneet myös sosiaali- ja terveysalan koulutuksen kohdennettujen opiskelupaikkojen lukumäärää. Hakijamääriin on vaikuttanut myös uuden perustutkinnon kasvatus- ja ohjausala suosio. Sosiaali- ja terveysalan sijaan osa hakijoista hakeutuu tähän tutkintoon.

Yhteishaussa sosiaali- ja terveysalan ensisijaisia hakijoita on ollut enemmän kuin aloituspaikkoja vuosina 2018-2020, poikkeuksena vuoden 2021 yhteishaussa ensisijaisia hakijoita oli vähemmän kuin aloituspaikkoja (Kuva 4). Aloituspaikkamäärät ovat kasvaneet. Vuonna 2018 aloituspaikkoja oli 261 ja vuonna 2021 aloituspaikkoja oli 388.



Kuva 4. Hakijat ja aloituspaikat yhteishaku 2018-2021

Jatkuvan haun kautta vuonna 2020 hakijoita sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon oli 444 ja 2021 huhtikuun loppuun mennessä 269 hakijaa. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon aloittaneiden (yhteishaun ja jatkuvan haun kautta) opiskelijoiden



määrä on hiukan laskenut vuodesta 2018 noin 5 %, mutta viimeisinä kahden vuoden aikana pysynyt samana eli 751 opiskelijaa. Jatkuvan haun rooli on erittäin merkittävä sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa erityisesti Tampereen alueella, koska aikuisopiskelijoita on yli puolet kaikista alan opiskelijoista

Sosiaali- ja terveysalan tutkinnon suorittaneiden määrä on vähentynyt lähes 35 %:lla eli 255 opiskelijan verran vuodesta 2018 (731 opiskelijaa) vuoteen 2020 saakka (476 opiskelijaa).

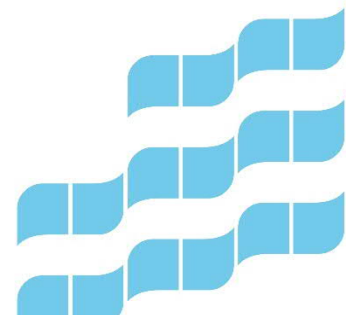
### 7.3.2. Tredun hoiva-avustajakoulutus, maahanmuuttajakoulutukset ja työvoimakoulutukset

Tredu on käynnistämässä neuvottelut hoiva-avustajakoulutusyhteistyöstä yhteistyökumppanin kanssa. Hoiva-avustaja koulutus voisi olla iäkkäämpien koulutusta tarvitsevien koulutusväylä, koska opiskeluaika on lyhyempi ja työtä on tarjolla. Runsaan vuoden aktiivisella hoiva-avustajakoulutuksen tarjoamisella ei ole ollut vielä suurta kysyntää. Syynä voi olla, että hoiva-avustajan asema työmarkkinoilla on vasta vakiintumassa, monet hakijat hakevat ensisijaisesti lähihoitajakoulutukseen ja Tredun lisäksi hoiva-avustajakoulutusta tarjoavat myös TAKK, SASKY ja Vaao.

Tredussa tarjotaan laajasti maahanmuuttajakoulutusta sosiaali- ja terveysalalla. Tredussa toteutetaan maahanmuuttajakoulutusta (sosiaali- ja terveysalan perustutkinto), hoiva-avustajakoulutusta, "kasvun ja osallisuuden edistäminen"- valmentavaa koulutusta, "suomen kieltä ja sosiaali- ja terveysalaa"-koulutusta. Myös yhteishaun kautta tulevien ja jatkuvan haun polkujen opiskelijoissa on jatkuvasti maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita.

Tredu tarjoaa tällä hetkellä työvoimakoulutusta sosiaali- ja terveysalalla maahanmuuttajille. Koulutuksena on sosiaali- ja terveysalan perustutkinto ja osaamisvaihtoehtoina ovat ikääntyvien hoito ja huolenpito sekä lapsen ja nuoren kasvatus ja hoito.

Vuodelle 2022 esitetään edellä mainittuja koulutuksia, siten että perustutkintokoulutuksen aloitukseen valitaan myös hoiva-avustajakoulutukseen suuntaavia. Lisäksi esitetään mahdollisuutta järjestää rekrytoivaa työvoimakoulutusta, tähän saakka



Tredulla ei ole tätä mahdollisuutta ollut, vaikka yhteistyökumppaneita työpaikkojen taholta olisi ollut.

### 7.3.3. Osaamisvienti Tredussa

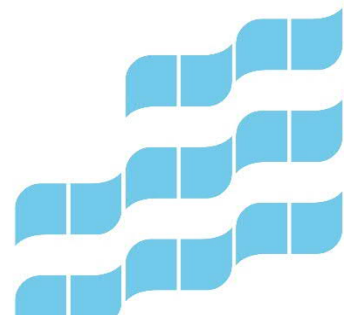
Tampereen seudun ammattiopiston osaamisviennissä ensimmäinen Memorandum of Understanding (MoU) -sopimus on tehty tamperelaisen yrityksen Sumino Oy:n kanssa. Sopimus käsittää kiinalaisten sairaanhoito-opettajaopiskelijoiden kouluttamisen hoiva-avustajakouluttajiksi, ja heillä on erityinen painotus vanhustyön osaamiseen. Kouluttajat kouluttavat paikallisia hoiva-avustajan osaamisiin. Tämän koulutuksen avulla on mahdollisuus neuvotella kiinalaisten opiskelijoiden saamisesta Suomeen opiskelemaan ja/tai töihin. Koulutusmallia voidaan käyttää myös muiden maiden vanhustenhoidon kehittämiseen.

Tredu on käynyt myös alustavasti keskustelua saksalaisen yrityksen kanssa mahdollisuudesta tehdä yhteistyötä eri alojen työntekijöiden kouluttamisesta suomalaisten yritysten tarpeisiin siten, että opiskelijat eri maista (esim. Romania, Unkari, Kiina jne.) saisivat alkukoulutuksen Saksassa, ja siirtyisivät sitten Suomeen jatko-opintoihin ja töihin.

### 7.3.4. Tredun arviot tulevaisuuden tilanteesta ja keinoista, joiden avulla opiskelijoita saadaan koulutukseen ja työvoimaa työpaikoille

Oppisopimuskoulutus olisi vetovoimaista sosiaali- ja terveysalalla ja kasvatus- ja ohjausalalla, mutta kiinnostukseen ja potentiaalsiin työpaikkoihin nähden oppisopimuksia solmitaan hyvin vähän. Yksi syy oppisopimusten solmimisen vähäisyyteen on se, että alkuvaiheen opiskelijoita ei voida laskea hoitajamitoitukseen. Pakollisten tutkinnon osien (55 osp) suorittamisen jälkeen voisi olla mahdollista laskea hoitajamitoitukseen. Voisiko palvelutuottajilta edellyttää, että osaamisalavaiheen opiskelijoille tehtäisiin enemmän oppisopimuksia?

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opiskelu (matala kielitaito ja koulustausta) on haaste, koska työttömyysetuudella opiskelu tai TE-koulutus on mitoitettu noin kahdelle vuodelle (sama aika kuin suomalaisilla). Jos tälle kohderyhmälle voitaisi räätälöidä pidemmän koulutusajan esim. 3 vuotta, voisi koulutukseen ottaa



matalammallakin kielitaidolla. Suomi on tehnyt strategisen valinnan, että olemme ottaneet tänne maahanmuuttajataustaisia hakijoita, jotka ovat kaikista heikoimmassa asemassa, ja monella ei ole ollut mahdollisuutta kouluttautumiseen kotimaassaan. Ammatillisten aineiden ja yhteisten aineiden opiskelu vaatii aikaa, samoin kielitaidon kehittyminen. Sosiaali- ja terveysalan koulutus ja työskentely edellyttävät riittävää kielitaitoa.

## 8. KV-osaamisen palvelukokonaisuus: Sote-alan saatavuus

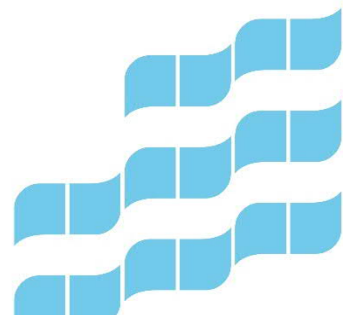
### 8.1. Maahanmuuttajien osaamiskeskus

Maahanmuuttajien kansainvälinen osaamiskeskus, tuttavallisemmin OSKE, tarjoaa moniammatillisessa yhteistyössä maahanmuuttajataustaisille tamperelaisille tukea ja ohjausta työelämään ja opintoihin. Osaamiskeskustoiminnan keskeisenä tavoitteena on nopeuttaa maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymispolkuja sekä helpottaa työvoiman saatavuutta Pirkanmaalla.

Maahanmuuttajien osalta tilanne on sosiaali- ja terveysalalla sama kuin kantaväestössä. Alalla on täystyöllisyys ja jos työttömiä on, on taustalla käytännössä aina jokin syy. Syinä voivat olla mm. se, että tutkinnon rinnastus ja sen eri vaiheet voivat viedä aikaa, kielitaito ei riitä alalla toimimiseen, asiakas ei halua tietylle alalle tai hänen elämäntilanteensa ei sitä salli.

Toukokuussa sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksen omaavia on Oskessa alle 80 ja heistä noin puolet on työttömänä. Työttömistä noin puolet on arvioitu työnvälityksen asiakkaiksi. Lisäksi kohtalaisen moni ei todellisuudessa ole hoiva-alan ammattilainen, joista on pulaa. Työnhakija on myös saattanut ilmoittaa, että vaikka alan koulutus löytyisi, hän ei enää aio sote-alan töitä tehdä. Täydentävän kielikoulutuksen lisäksi tarvitaan mm. sote-alan täydennyskoulutusta ja erilaisia tuetun työllistymisen keinoja. Todellista kohderyhmää on arvion mukaan muutaman kymmenen verran Oskan asiakkuuksissa eli hyvin marginaalinen määrä.

Maahanmuuttaja-asiakkaat hakevat sosiaali- ja terveysalan työvoimakoulutuksiin kohtalaisen paljon, mutta usein kielitaidon puutteet nousevat esteeksi, sillä rajana on usein taso B1.1. Parhaiten Oskan asiakkaat pääsevät juurikin maahanmuuttajille suunnattuihin sote-alan koulutuksiin (hoiva-avustaja, lähihoitaja ym.). Yleisellä tasolla voidaan arvioida, että vuosittain Pirkanmaalla useita kymmeniä kotoutumisaikaisia



asiakkaita lähtee opiskelemaan jotakin sote-alaa. On arvioitu myös, että jokaisessa kotoutumiskoulutuksessa on opiskelijoita, joilla on jotakin hoitoalan koulutusta tai työkokemusta. Rinnastuksia haetaan arvion mukaan kaikissa kotokoulutuksissa. Jatkokoulutukseen pääsy saattaa kuitenkin olla vaikeaa, sillä kielitaito B1.1 ei useinkaan riitä.

## 8.2. Alueellinen työlupalinjaus: Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen alueellinen linjaus ulkomaisen työvoiman käytöstä (22.4.2021) [5]

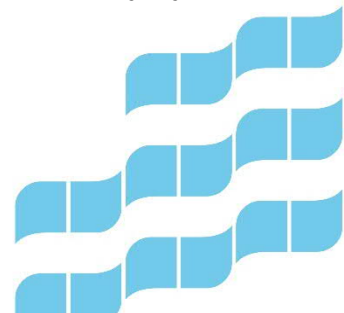
Alueellisen linjauksen tarkoitus on tukea työvoiman saatavuutta Pirkanmaan ELY-keskuksen alueella huomioiden alueen työmarkkinoiden erityispiirteet. Linjauksessa arvioidaan työvoiman saatavuutta eri ammattialoilla. Työntekijän oleskelulupaan liittyvä harkinta on tapauskohtaista kokonaisharkintaa, joka sisältää ennakkovalvonnan ja työvoiman saatavuuden arvioinnin. Ennakkovalvontaa suoritetaan selvittämällä mm. työsuhteen ehtoja sekä työnantajan suoriutumista työnantajavelvoitteista.

Suomessa toimivan työnantajan on ensisijaisesti rekrytoitava työntekijä työmarkkinoilla jo olevasta työvoimasta. Työnantajan on julkaistava ilmoitus avoimesta työpaikasta TE-toimiston [www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi) -sivuille vähintään kahdeksi (2) viikoksi, jotta voidaan selvittää, onko tehtävään saatavissa työvoimaa työmarkkinoilta. TE-toimisto ottaa harkinnassaan huomioon koko EU-/ETA-alueen hakijat.

Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen linjaukseen on koottu ammattialat, joita puolletaan ilman edellä mainittua työvoiman saatavuus selvitystä. Linjauksen mukaan työvoiman saatavuus on vaikeutunut terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden ja yleislääkäreiden (lääketieteen amanuenssi) osalta. Sairaanhoidajat ja lähihoitajat ei linjauksessa tunnisteta sellaisiksi tehtäviksi, joissa työvoiman saatavuus on vaikeutunut. [5]

## 8.3. Tampereen kaupungin kansainvälisen osaamisen palvelut - International House Tampere

Koulutusvienti on uusi mahdollisuus sote-alan osaajien houkutteluun ja parhaillaan koulutusviennin ja sote-alan osaajien houkutteluun liittyvä hanke on valmistelussa KV-palveluissa. Tavoitteena on edistää koulutusviennin kautta myytyjen sairaanhoitaja- ja



lähihoitajakoulutusten kytkemistä työelämään ja lisätä harjoittelujen ja työssäoppimisen mahdollisuuksia. Kielitaitokysymykset on myös huomioitu opintokokonaisuudessa. Rahoitus on vielä auki, mutta hankkeen toivotaan voivan aloittaa ensi vuoden 2022 alussa. TEM- & OKM-keskustelut ovat käynnissä rahoituksesta.

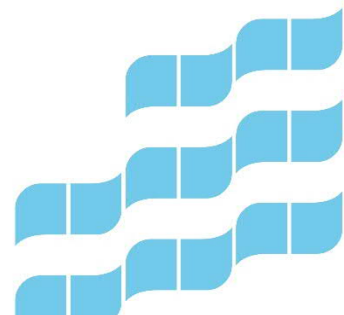
Tällä hetkellä on käynnissä noin 25 kenialaisen opiskelijan sairaanhoitajakoulutus TAMKissa. Oppilaitoksissa työn alla tarjousvaiheessa on yhteistyötä lähihoitajatutkinnon osalta Keniaan, Marokkoon, Algeriaan ja Tunisiaan sekä sairaanhoitajatutkinnon osalta Keniaan, Filippiineille ja Nepaliin. Koulutusviennin lisäksi hoiva-alalle on suunnitteilla osajien houkuttelua Suomeen myös Varsinais-Suomen koordinoiman Pore-hankkeen kautta.

## 9. Ratkaisuja hoiva- ja hoitoalan henkilöstöpulaan

### 9.1. Sote-toimenpiteet Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluissa

Sote-ala ja sen työvoimatarpeisiin vastaaminen on Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluissa (Tykas) yksi tärkeä strateginen painopiste, kuten se on koko Tampereen kaupungille suurena sote-alan työnantajana. Toimialan tärkeä rooli näkyy mm. siinä, että Tykasilla on sote-alan työvoiman tuottamisen edistämiseksi valmisteltu toimenpidekokonaisuutta. Alan mahdollisuuksista ja alalle ohjaavista palveluista viestii voimallisesti myös sote-alaan keskittyvä Osaamo-hanke. Tykasin johto tukee työtä mm. viestimällä alan tärkeydestä henkilöstölle alaan keskittyvissä aamukouluissa ja tuomalla myös KT:n kautta tilastokatsauksia alan työvoimatarpeista nyt ja tulevaisuudessa.

Tykasissa on aloitettu myös nk. sote-agenttitoiminta eli 19 henkilöstön jäsentä koulutetaan vielä syvällisemmin sote-alan ammatteihin ja koulutussisältöihin, jotta he pystyvät myös tiimitasolla pitämään alaa esillä. Työllisyyskokeilun alkuvaiheen jälkeen sosiaali- ja terveysalan taustan omaavat asiakkaat käydään läpi ja heille, jotka ovat työhön suuntaamassa, tarjotaan tehostetusti työtä. Alanvaihtajia polutetaan alanvaihtoon muille työvoimapula-aloille työkyky-asiat huomioiden. Sote-alan taustan omaavien asiakkaiden valmentaminen on otettu huomioon myös Tykasin hankinnoissa ja valtion 51mom. rahoituksella on Pirkanmaan Ely-keskuksen kautta hankittu kartoittavaa valmennusta sote-alan pitkään työttömänä olleille asiakkaille.

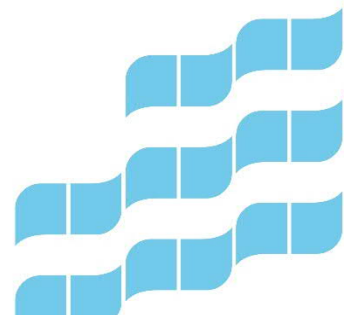




6Aika Osaamo-hankkeen toimia tehdään hankekonsortiossa olevien oppilaitosten kanssa ja hanke viestii monipuolisesti alan mahdollisuuksista ja matalan kynnyksen alatutustumisista ja alalle ohjaavista palveluista. Hanke tekee monipuolista verkostoyhteistyötä sote-alan kehittäjätoimijoiden kanssa sekä Tykasin sisällä viestien aktiivisesti sote-alasta ja kehittäen uusia palveluja alalle ohjautumiseen. Näitä ovat mm. Osaamon aamut, Kurkista-kokeile-kouluttaudu -palvelu, työkokeilun kautta työhön hoivayritykseen -pilotti ja opinnollistaminen matalan kynnyksen mahdollistajana. Tavoitteena on saada alan koulutuspoluille mahdollisimman paljon potentiaalisia työttömiä asiakkaita. Pirkanmaalla työvoimakoulutuksen volyymi on n. 150 paikkaa, sisältäen lähihoitajakoulutukset, hoiva-avustajat ja täydennyskoulutuksen. Lisäksi on oppilaitosten järjestämä ns. omaehtoinen koulutustarjonta. Sote-alan pullonkauloja on tunnistettu listattu alla. Ratkaisuista osa on valtakunnan tason asioita ja osaan pystymme paikallistasolla vaikuttamaan pitkäjänteisellä yhteistyöllä eri toimijoiden kesken.

- Sote-toimialan kompleksisuus: julkiset toimijat, yritykset ja kolmas sektori
- AVI-ohjaus hoivayrityksiin ja julkisille toimijoille on erilainen
- Avustavien tehtävien rooli on muutoksessa, haastaa yritysten henkilöstösuunnittelua (henkilöstömitoitus)
- Hoiva-avustajan vakanssien vähyyys julkisella puolella hidastaa Tykasin asiakkaiden työllistymisen mahdollisuuksia
- Ulkomaisen työvoiman saatavuus: työllistyvyys, työvoiman tuonti, osaamisen tunnustaminen, erityisen haastavaa EU:n ulkopuolelta tulevilla
- Sote-alan kielitaitovaatimukset
- Johtaminen: Miten ihmisiä johdetaan? Miten esimiestyöllä sitoutetaan yritykseen ja alalle?
- Veto- ja pitovoima, alan huono julkinen maine ja palkkaus
- Kiinnostavuus vanhustyötä kohtaan heikko ja vaatii laaja-alaista kampanjointia
- Alan työntekijäjakauma yksipuolinen, miesten ja nuorten houkuttelu alalle
- Alalta eläköityminen, sairauspoissaolot, kilpailu valmistuvista
- Kasvava palvelutarve, väestökehitys

Tampereen kaupunki noudattaa (soveltuvissa) palvelu- ja rakennusurakkahankinnoissa työllistämisehtoa ja esim. ikäihmisten asumispalveluissa ehdon täyttämiseksi on onnistuttu erinomaisin tuloksin. Sen lisäksi, että työllistämisehto on täyttynyt ja ylittynyt, palveluntuottajilta saadun palautteen mukaan työllistämisehto on lisännyt ymmärrystä työllistämisen eri mahdollisuuksista. Polku ikäihmisten palveluihin on rakentunut esim. työkokeilun kautta. Työkokeilu voi parhaimmillaan toimia työhöntutustumisjaksona puo-



lin ja toisin ja osa jaksoista jatkuu esim. oppisopimustyösuhteena hoiva-avustajaksi. Palveluntuottajat ovat arvostaneet yhteistyötä sopivien työntekijöiden löytämiseksi ja työllistämisehto on tarjonnut palveluntuottajille mahdollisuuden kehittää yhteiskunta-vastuullisia toimintatapoja. Toimet työllistämisehdon käytön suhteen ovat käynnistyneet Työllisyys- ja kasvupalveluissa viime syksynä ja esim. sote-alan volyymien odotetaan tulevaisuudessa kasvavan. Lähtökohtaisesti ehtoa voidaan soveltaa kaikkiin sote-palvelu-hankintoihin, jotka vuosiarvoltaan yli 200 000 €, joten potentiaalia on.

## 9.2. Palvelurakenteessa tapahtuvat muutokset Tampereella

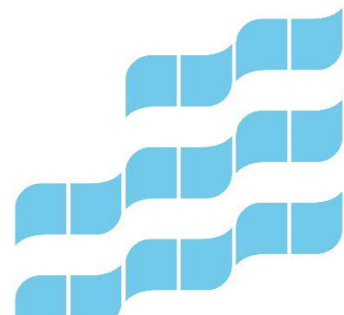
### 9.2.1. Välimuotoinen asuminen ja Tampereen tehtäväkonsepti

Ympäristöministeriö rahoittaa hankkeita, joissa parannetaan ikäihmisten asumista. Välimuotoista asumista Tampereella ja Orivedellä -hankkeessa selvitetään, miten palvelukorttelikonsepti saadaan toteutettua yhteistyökumppaneiden kanssa erilaisissa välimuotoisen asumisen kohteissa Tampereella ja Orivedellä. Tampereen ja Oriveden välimuotoisen asumisen konseptin suunnittelussa haastetaan mukaan kaikki kunnan hallintorakenteet, jotta päästään lähitulevaisuudessa tilanteeseen, jossa muisti- ja ikäystävälliset elinympäristöt ovat luonnollinen osa yhteiskuntaa. Kuntalaisten osallistuminen ja kuuleminen on tärkeää. [6]

Uudenlaisia palveluja kehitetään siten, että osana ratkaisua ovat uudenlaiset asumisen mallit. STM jakaa valtionavustusta Joustavan palvelun asumismalli iäkkäille (JOPA) -toimintamallin kehittämiseen. Tätä rahoitusta Tampere on hakenut yhdessä Pirkanmaan muiden kuntien kanssa. Muut Pirkanmaan kunnat Tampere-Orivesi yhteistoiminta-alueen lisäksi ovat Ikaalinen, Hämeenkyrö, Akaa-Urjala yhteistoiminta-alue, Pirkkala, Parkano-Kihniö yhteistoiminta-alue sekä Sastamala-Punkalaidun yhteistoiminta-alue. Tavoitteena on toimintamalli, jossa erilaisiin asumisen ratkaisuihin voidaan joustavasti yhdistää iäkkäiden henkilöiden tarpeisiin vastaavia palveluja ja muita toimintoja. Palvelut kohdennetaan asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti, ja asuminen on oma erillinen kokonaisuutensa. Lähtökohtana on, että asiakas saa elää loppuelämänsä tutussa kodissaan, jossa palveluja voidaan lisätä joustavasti asiakkaan palvelutarpeen kasvaessa.

### 9.2.2. Kehittäminen ikäihmisten palveluissa

Tampereen kaupungin kotihoidon kehittäminen on lisännyt teknologian käyttöä etäpalveluna, vastuuhoidajamalli on kaikissa kotihoidon tiimeissä käytössä ja tiimeille



on asetettu myös selkeät tavoitteet, joihin on yhteisesti sitouduttu ja joiden toteutusta seurataan kuukausittain tiimien omissa valkotauluissa. Työtä on tehty pitkäjänteisesti kohta kaksi vuotta ja odotamme tämän osaltaan tuovan vetovoimaa ikääntyneiden kotihoitoon.

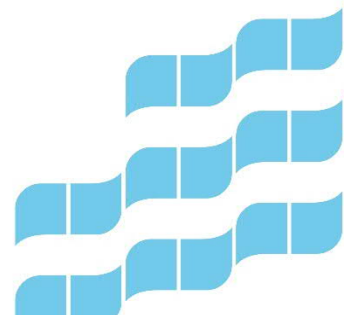
Tampereen kaupungin oman tuotannon asumispalveluissa tarkasteltiin kaikkien työntekijöiden tehtäväkuvat ja ne päivitettiin yhteisissä työpajoissa avaten näkyväksi välittömän ja välillisen työn osuudet. Tätä kautta valmistaudutaan siihen, että lainsäädännön myötä lisääntyvällä työntekijämäärällä voidaan tehdä laadukasta ja mielekästä työtä, mahdollistaen elämänsä viimeisiä vuosia elävien ikäihmisten hyvä elämä.

### 9.2.3. Kansallinen ikäohjelma

STM:n hallinnoimalla Kansallisella Ikäohjelmalla [7] kannustetaan mahdollisimman toimintakykyisen ikääntymisen turvaamiseen sekä taloudellisesti ja sosiaalisesti kestävästi palvelujärjestelmän rakentamiseen. Tavoitteena on varautua väestön ikääntymiseen laaja-alaisesti. Poikkihallinnollinen ikäohjelma on laadittu yhteistyössä eri ministeriöiden, kuntien, kolmannen sektorin ja muiden toimijoiden kanssa. Ikäohjelma on osa kokonaisuutta, jonka tavoitteena on hyvän ikääntymisen turvaaminen ja iäkkäiden henkilöiden palvelujen parantaminen. Iäkkäiden palveluja uudistetaan myös lainsäädännöllä sekä laatusuosituksella.

Ikäohjelman tavoitteena on

- suunnata ennaltaehkäiseviä ja toimintakykyä parantavia toimia iäkkäälle väestölle ja riskiryhmille,
- pidentää ikääntyvien työikäisten toimintakykyä ja työuria, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa,
- lisätä ja mahdollistaa vapaaehtoistyötä,
- varmistaa iäkkäiden palvelujen yhdenvertaisuus, tehokkaampi koordinaatio ja taloudellinen kestävyys,
- lisätä asumisen ja asuinympäristöjen ikäystävällisyyttä ja
- nostaa esille suomalaista ikäteknologian kehittämistä ja hyödyntämistä.



### 9.3. KT:n kannanotto [8]

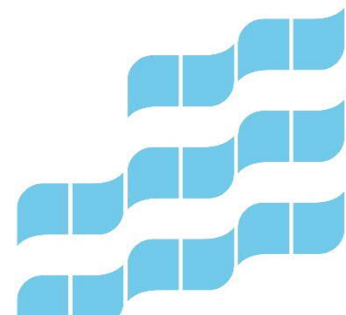
KT Kuntatyönantajat on pitänyt kannanotossaan (Marinin hallitukselle 28.3.2021) välttämättömänä sitä, että kattavasta kansallisesta toimenpideohjelmasta hyvinvointipalveluiden työvoimatarpeiden turvaamiseksi päätetään. Hallituksen keskeinen tavoite on korottaa Suomen työllisyysastetta. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalle jäi TEM:n mukaan 24 000 työpaikkaa syntymättä osaajapulan vuoksi vuonna 2019. Hallitusohjelmassa työperäisen maahanmuuton kohteeksi on asetettu työvoimapolusta kärsivät alat. Sosiaali- ja terveydenhuolto on KT:n mukaan työvoimapolu-alojen kärjessä.

Suomen väestön ikärakenteen kehitys kärjistää osaajapulaa. Pelkästään sote-aloille tarvitaan eläköitymisestä ja hoidontarpeen kasvusta johtuen THL:n arvion mukaan noin 200 000 uutta työntekijää vuoteen 2035 mennessä.

Hallitusohjelman mukaiset päätökset hoivamitoituksesta, kotihoidon lakiuudistuksesta, hoitotakuusta ja muista uusista henkilömitoituksista lisäävät entisestään työvoiman tarvetta merkittävästi. Hallitusohjelman mukaisia lainsäädäntöuudistuksia ei kyetä käytännössä toteuttamaan ilman lisähenkilöstöä. KT muistuttaa kannanotossaan myös, että Euroopan komissio on maakohtaisissa suosituksessaan vuosille 2020-2021 esittänyt, että Suomi puuttuu terveydenhuollon henkilöstöpulaan terveydenhuoltojärjestelmän kantokyvyn parantamiseksi ja parantaa sosiaali- ja terveystalouden saatavuutta.

KT esittää seuraavia ratkaisuja sote- ja opetusalojen työvoimatarpeiden turvaamiseksi:

- Koulutuspaikkojen lukumääriä lisätään ja ne kohdennetaan niihin ammatteihin ja toimialoihin, joissa ovat suurimmat osaajakapeikat
- Täydennys- ja muuntokoulutusmahdollisuuksia kehitetään ja parannetaan
- Kelpoisuusehtoja ja henkilöstömitoituksia uudelleenarvioidaan ja joustavoitetaan
- Ulkomailta suoritettujen tutkintojen täydentämiseen tarvittava kieli- ja täydennyskoulutus sekä ammattipätevyyden hankkimisen lupaprosessi sujuvoitetaan ja vakiinnutetaan
- Työperäistä maahanmuuttoa edistetään maidenvälisiin sopimuksiin perustuvalla sote-alojen rekrytointi- ja koulutusohjelmalla. Talent Boost -ohjelmaan luodaan sote- ja opetusalojen rekrytointikanava

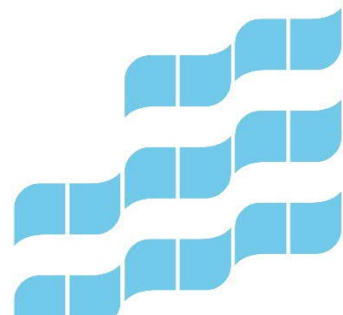


- Hoiva-avustajasta lähihoitajaksi -oppisopimuskoulutukseen luodaan uusi palkkatukityyppinen koulutustuki työnantajille
- Eläkkeelle jo siirtyneiden osallistumista työmarkkinoille kannustetaan verotuksellisin keinoin siten, että eläkkeellä tehtävä työ ei nosta jo ansaitun eläkkeen verotusta vaan luodaan malli, jossa eläketuloa ja ansiotuloa verotetaan erikseen
- Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävä ja edistävä toimenpideohjelma käynnistetään yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa
- Digitalisaation ja teknologian kehittämistä ja käyttöönottoa edistetään sosiaali- ja terveyspalveluihin kohdennetulla rahoituksella.
- Kansalaisten lakisääteisten hyvinvointipalvelujen ja henkilöstön työhyvinvoinnin turvaamiseksi ammattitaitoista henkilöstöä on oltava riittävästi. Investoinnit sote- ja opetusaloille suunnattuun koulutuksen lisäämiseen ja työperäiseen maahanmuuttoon maksavat itsensä takaisin kansalaisten hyvinvointina ja korkeampana työllisyysasteena.
- Odotamme hallituksen puoliväliriihestä päätöstä siitä, että hyvinvointialojen työvoimatarpeiden turvaamiseksi käynnistetään mittava, tavoitteellinen ja rahoitukseltaan kestävä toimenpideohjelma. KT Kuntatyönantajat on kuntien ja kuntayhtymien valtakunnallisena työnantajaorganisaationa valmis ratkaisujen hakemiseen ja yhteistyöhön toimenpideohjelman suunnittelussa ja toteutuksessa. [8]

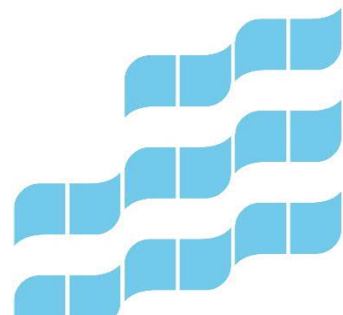
#### 9.4. Sosiaali- ja terveysministeriö [9]

Henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi tarvitaan myös sosiaali- ja terveysministeriön mukaan monia erilaisia toimenpiteitä.

- lisätään aloituspaikkoja lähihoitaja- ja sairaanhoitajakoulutukseen
- ennakoidaan koulutustarpeita ja hyödynnetään erilaisia koulutuspolkuja, kuten kouluttautumista hoiva-avustajaksi
- päivitetään työttömänä tai muuten työstä/alalta poissa olleiden ammatillista osaamista ja rakennetaan erilaisia työllistymisreittejä
- selvitetään mahdollisuudet hyödyntää työperäistä maahanmuuttoa
- lisätään alan houkuttelevuutta esimerkiksi parantamalla työssä kehittyemis- ja etenemismahdollisuuksia



- otetaan käyttöön alueellisia varahenkilöstöjä, joita sekä yksityiset että julkiset palveluntuottajat voivat hyödyntää työvoiman joustotarpeisiin
- otetaan käyttöön uutta teknologiaa, joka vähentää rutiininomaista työtä ja siten parantaa työn mielekkyyttä
- lisätään mahdollisuuksia omaan työhön vaikuttamiseen esimerkiksi ottamalla käyttöön itseohjautuvia tiimejä [9]



## Liitteet

### Kuva 1



## Tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen 2017

		Päätoiminen työllinen	Työllinen opiskelija	Päätoiminen opiskelija, koululainen	Työtön	Muu	Muuttanut maasta	Yhteensä
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja	Lkm	6738	1017	456	642	345	27	9222
	%	73 %	11 %	5 %	7 %	4 %	0 %	100 %
Hoitotyö AMK	Lkm	3987	204	60	129	102	60	4542
	%	88 %	4 %	1 %	3 %	2 %	1 %	100 %
Lääketiede, yliopisto	Lkm	627		9		1-4	1-4	645
	%	97 %		1 %		0 %	0 %	100 %

Vastavalmistuneet työllistyvät  
tai sijoittuvat jatko-opintoihin.  
**Ei työvoimareservää.**  
Nykyinen koulutustarjonta ei riitä  
kattamaan edes nykyistä tarvetta.

Lähde: [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xviewer.aspx?id=fi-fi/Raportit/Ammatillinen%20koulutus%20-%20ty%C3%B8llistyminen%20ja%20jatko-opinnot%20-%20koulutusala.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xviewer.aspx?id=fi-fi/Raportit/Ammatillinen%20koulutus%20-%20ty%C3%B8llistyminen%20ja%20jatko-opinnot%20-%20koulutusala.xlsb)  
Lähde: [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xviewer.aspx?id=fi-fi/Raportit/Yliopistosta%20valmistuneiden%20ty%C3%B8llistyminen%20-%20koulutusala.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xviewer.aspx?id=fi-fi/Raportit/Yliopistosta%20valmistuneiden%20ty%C3%B8llistyminen%20-%20koulutusala.xlsb)

3

## Lähteet

[1] <https://tem.fi/ammattibarometri>

[2] <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tama-on-keva--tiedostot/kunta-alan-ja-valtion-elakoitymisennuste-2020-2039.pdf>

[3]

[https://www.keva.fi/contentassets/9034ce5888f14123996a6b41b9c315ea/kevan\\_kuntien\\_tyo\\_voimaennuste\\_2030\\_esitys\\_180221.pdf](https://www.keva.fi/contentassets/9034ce5888f14123996a6b41b9c315ea/kevan_kuntien_tyo_voimaennuste_2030_esitys_180221.pdf)

[4]

Sosiaali- ja terveysalan koulutus, Tampereen seudun ammattiopisto Tredu  
toukokuu 2021

[5]

[https://www.ely-keskus.fi/tyovoiman-maahanmuutto/-/categories/14401?p\\_r\\_p\\_resetCur=true&p\\_r\\_p\\_categoryId=14401](https://www.ely-keskus.fi/tyovoiman-maahanmuutto/-/categories/14401?p_r_p_resetCur=true&p_r_p_categoryId=14401)

[6] <https://ym.fi/ikaantyneiden-asuminen-kuntien-kehittamishankkeet>

[7]

[Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030: Tavoitteena ikäkyvykäs Suomi \(STM:n julkaisu 2020:31\)](#)

[8]

<https://www.kt.fi/ajankohtaista/kannanotot/2021/hyvinvointipalveluiden-tyovoimatarve-kansallinen-toimenpideohjelma>

[9]

<https://stm.fi/iakkaiden-palvelut/henkilostomitoitus>

