



12.09.2022

Asia/11

## § 590

### V 21.9.2022, Valtuutettu Seija Muurisen aloite työryhmästä määrittelemään sote-toimialan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen vaikuttavia toimia

HEL 2022-003323 T 00 00 03

#### Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

#### Käsittely

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Daniel Sazonovin ehdotuksesta.

#### Esittelijä

vs. kansliapäällikkö  
Tuula Saxholm

#### Lisätiedot

Tarja Näkki, yksikön päällikkö, puhelin: 09 310 26379  
tarja.nakki(a)hel.fi

#### Liitteet

- 1 Valtuustoaloite 02.03.2022 Muurinen Seija Työryhmä määrittelemään sote-toimialan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen vaikuttavia toimia

#### Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

#### Päätösehdotus

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo valtuutettu Seija Muurisen aloitteen loppuunkäsittelyksi.

#### Esittelijän perustelut

Valtuutettu Seija Muurinen on tehnyt 3.3.2022 aloitteen työryhmästä määrittelemään sote-toimialan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen vaikuttavia toimia.

Aloitteessa todetaan, että Helsingin sosiaali- ja terveystoimialalla on pulaa hoitohenkilöstöstä, esim. kotihoidossa, hoivayksiköissä ja terveysasemilla. Henkilöstön vaihtuvuus on myös suurta, mikä vaikeuttaa



toiminnan laadun ylläpitoa ja luottamuksellisten hoitosuhteiden muodostumista asiakkaille. Henkilöstötilanne on edelleen heikentynyt koronapandemian aikana, ja sosiaali- ja terveystalouteen on syntynyt viime vuosina hoito- ja palveluvelkaa.

Aloitteen tekijä esittää, että palkkakehitysohjelman lisäksi työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden vahvistamiseksi kannattaisi ideoida muitakin toimia. Tähän tarkoitukseen ehdotetaan, että Helsingin kaupunki perustaa työryhmän sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön saatavuutta ja ”pitovoimaa” edistävien toimenpiteiden määrittelemiseksi ja kutsuu työryhmään sekä viranhaltijoita että työntekijöiden edustajia.

### Kaupunkiyhteinen työvoiman saatavuuden edistäminen

Vuoden 2022 alusta on käynnistetty strategiakauden kestoinen, kaupunkitasoinen työvoiman saatavuuden parantamiseen tähtäävä hanke. Hankkeen tavoitteena on avata uusia työvoiman hankintakanavia rakentamalla polkuja kaupungin tehtäviin mm. ammatinvaihtajille, työttömille työnhakijoille ja kansainvälisille osaajille, varmistaa edunvalvonnan ja viestinnän toimenpiteitä työvoimapula-alojen tueksi sekä vahvistaa kaupunkitasoista koordinaatiota.

Hankkeeseen ja sen ohjausryhmään aktiivisesti osallistuvat toimialoista Kasko, Kympp ja Sote. Kuvan kanssa saatavuusasioissa tehdään yhteistyötä tarpeen mukaan. Hanketta koordinoidaan kaupunginkanslian henkilöstöosastolta, ja sen etenemisestä raportoidaan kaupungin johtoryhmälle kaksi kertaa vuodessa. Lisäksi hankkeen etenemistä käsitellään henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Hanke jakautuu kolmeen pääkokonaisuuteen, jotka kukin jakautuvat omiin alatavoitteisiinsa seuraavasti:

#### 1. Työvoiman hankinta ja koulutukset

- 1.1 Työttömien työnhakijoiden ohjaus kaupungin tehtäviin parane
- 1.2 Kohdennettujen koulutuspolkujen rakentaminen
- 1.3 Seuren roolin päivittäminen lyhytaikaisten sijaisten toimittajana
- 1.4 Kansainvälisten osaajien rekrytoinnin kehittäminen
- 1.5 Työvoiman hankinnan ja ulkoisten resurssien kanavat on selvitetty ja otettu monipuolisesti käyttöön.

#### 2. Edunvalvonta ja viestintä

- 2.1 Vaikutetaan viestinnällä siihen, että työvoimapula-alat näyttäytyvät mediassa positiivisemmassa valossa
- 2.2 Edunvalvonta ja vaikuttamistyö edistää henkilöstön saatavuutta



### 3. Johtaminen ja seuranta

3.1 Kaupunkitason koordinaatio ja ymmärrys kehittämisen ja päätöksenteon tueksi paranevat

3.2 Menetelmät saatavuuden seurantaan ja ennustamiseen paranevat

Kukin alatavoitteista sisältää vielä tarkempia tavoitteita ja konkreettista tekemistä. Hankkeen keskeinen tavoite on toisaalta kääntää kaikki mahdolliset kivet työvoimapulan helpottamiseksi ja toisaalta parantaa entisestään kaupunkitason koordinaatiota ja yhteisen tilannekuvan jakamista sekä yhteistyötä.

Kaupunkitasoisen hankkeen ja palkkakehitysohjelman lisäksi työvoiman saatavuutta parannetaan myös toimialojen toimesta monenlaisen tekemisen avulla.

#### Työvoiman saatavuuden edistäminen sosiaali- ja terveystoimialalla

Sosiaali- ja terveyslautakunta on käsitellyt 7.6. ja 21.6. kokouksissaan esitystä erillisen työryhmän perustamisesta. Lautakunnan päätöksessä on laajasti todettu moninainen toiminta henkilöstön saatavuuden edistämiseksi. Henkilöstön saatavuutta edistetään mm. erilaisin hankkein, pito- ja vetovoimatyöpajoin, työnantajakuva ja oppilaitosyhteistyötä kehittäen, oppisopimuskoulutuksin ja kansainvälisen rekrytoinnin keinoin. Kehittämistä on tiivistetty, ja siihen on voitu osoittaa resurssia Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeesta.

Sosiaali- ja terveyslautakunta toteaa, että Työvoiman saatavuuden hankkeen sekä sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstöresurssipalveluiden toimintaan sisäänrakennettujen saatavuutta parantavien mekanismien vaikutusten arviointi olisi syytä toteuttaa ennen työryhmän perustamista. Sosiaali- ja terveyslautakunta toteaa, että edellä mainitun vuoksi tässä vaiheessa oman työryhmän perustaminen Helsingin sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön saatavuuden parantamiseksi ei ole tarkoituksenmukaista.

Samalla lautakunta päätti, että edellä kuvattujen toimenpiteiden lisäksi käynnistetään työpajatoiminta sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön saatavuuden ja pitovoiman vahvistamiseksi, ja kutsutaan työpajaan asiakastyötä tekeviä lääkäreitä, hoitotyön ja sosiaalityön edustajia sekä opintojen viime vaihetta suorittavia alan opiskelijoita. Lautakunta esittää myös harkittavaksi kyselyä lastensuojelussa jo tehdyn kyselyn tapaan eri yksiköissä toimiville asiakastyötä tekeville työntekijöille tai otokselle työntekijöistä. Sosiaali- ja terveyslautakunta toivoo saavansa työpajatoiminnan sekä mahdollisen kyselyn tulokset tiedoksi maaliskuuhun 2023 mennessä.



Muina näkökohtina sosiaali- ja terveyslautakunta nostaa esiin sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden välisen tietojen vaihdon, henkilöstön työkierron ja -vierailujen kautta toimiva parhaiden käytäntöjen levittämisen sekä yksiköiden johtajien keskinäinen neuvonpidon organisaatioiden toimintojen kehittämiseksi ja työilmapiirin edistämiseksi ja muut vastaavat työyhteisön sisäiset ns. pitoa parantavat toimenpiteet.

Esittelijä

vs. kansliapäällikkö  
Tuula Saxholm

Lisätiedot

Tarja Näkki, yksikön päällikkö, puhelin: 09 310 26379  
tarja.nakki(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Valtuustoaloite 02.03.2022 Muurinen Seija Työryhmä määrittelemään sote-toimialan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen vaikuttavia toimia

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätöshistoria

Sosiaali- ja terveyslautakunta 21.06.2022 § 128

HEL 2022-003323 T 00 00 03

Lausunto

Sosiaali- ja terveyslautakunta antoi kaupunginhallitukselle seuraavan lausunnon valtuutettu Seija Muurisen ja 16 muun valtuutetun valtuustoaloitteesta työryhmän asettamisesta määrittelemään sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen vaikuttavia toimia:

”Aloitteessa esitetään, että Helsingin kaupunki perustaa työryhmän sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön saatavuutta ja pitovoimaa edistävien toimenpiteiden määrittelemiseksi ja kutsuu työryhmään sekä vi-  
ranhaltijoita että työntekijöiden edustajia.

Sosiaali- ja terveysministeriön saatavuuden hankkeiden ohjausryhmätyön valmistelu

Sosiaali- ja terveystoimiala osallistuu edunvalvonnan ja kansainvälisten rekrytointien ohjausryhmien valmistelutyöhön yhteistyössä kaupunginkanslian asiantuntijoiden kanssa.



## Työvoiman saatavuuden hanke

Sosiaali- ja terveystoimi osallistuu kaupunkiyhteiseen työvoiman saatavuuden hankkeeseen henkilöstöpula-alojen saatavuuden parantamiseksi. Hankkeen toimeenpantavat kokonaisuudet liittyvät 1) työvoiman hankintaan ja koulutukseen (muun muassa työttömien työnhakijoiden ohjaus kaupungin tehtäviin paranee, kohdennettujen koulutuspolkujen rakentaminen, kansainvälisten osaajien rekrytoinnin kehittäminen), 2) edunvalvonnan ja viestinnän kehittämiseen (muun muassa positiivinen näkyvyys mediassa, saatavuutta edistävä edunvalvonta) sekä 3) johtamiseen ja hankkeen seurantaan (kaupunkitasoinen koordinaatio ja ymmärrys päätöksenteon tukena paranevat, menetelmät saatavuuden seurantaan ja ennustamiseen paranevat). Näistä kaikista on alkamassa tai jo menossa olevia toimenpiteitä, muun muassa työttömien työnhakijoiden paremmasta ohjauksesta, kohdennettujen koulutuspolkujen rakentamisesta sekä positiivisesta näkyvyydestä.

## Pito- ja vetovoimatyön kehittäminen

Pito- ja vetovoimatekijöiden tunnistamiseksi, ja erityisesti kehityskohdeiden havaitsemiseksi, on kehitetty työpajamalli, jossa yhteistyössä organisaation eri tasojen edustajien kanssa tunnistetaan kehittämiskohdeita ja laaditaan toimenpidesuunnitelma kehittämistyölle. Syksyllä 2021 järjestettiin sairaala-, hoiva- ja kuntoutuspalveluiden työpaja, keväällä 2022 perhe- ja sosiaalipalveluissa ja syksyllä 2022 terveys- ja päihdepalveluissa.

Pito- ja vetovoimatyön parantamiseksi on ollut mahdollista saada Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeesta kahden suunnittelijan resurssi vuosiksi 2022–2023. Tätä resurssia hyödynnetään myös työnantajakuvatyön ja ennakoivan rekrytoinnin kehittämisessä.

## Työnantajakuva-asiat ja oppilaitosyhteistyö

Sosiaali- ja terveystoimessa on kehitetty pitkäjänteisesti työnantajakuvatyötä kaupunkiyhteisten vuonna 2020 käyttöön otettujen periaatteiden mukaan:

<https://helsinginkaupunki.sharepoint.com/sites/Ohjesovellus/HR/Forms/Ohjelista.aspx?id=%2Fsites%2FOhjesovellus%2FHR%2FKaupunki%2FJohtaminen%20ja%20esihenkil%C3%B6ty%C3%B6%2FRekrytointi%2FTyonantajakuvan%5Fkasikirja%5F2020%2D10%2D05%20%2816%29%2Epdf&parent=%2Fsites%2FOhjesovellus%2FHR%2FKaupunki%2FJohtaminen%20ja%20esihenkil%C3%B6ty%C3%B6%2FRekrytointi>

Työnantajakuvaviestinnän tavoitteena on parantaa Helsingin sosiaali- ja terveystoimen houkuttelevuutta työnantajana tunnistetuille pääkoh-



deryhmille sekä sitouttaa henkilöstöä sisäisesti. Tässä on hyödynnetty muun muassa työntekijätarinoita ja -lähettä. Keväällä 2022 sosiaalisen median kautta toteutuneet rekrytointi- ja mielikuvakampanjat, brändityö, töihin meille -sivujen uudistus, uusien uratarinoiden tuottaminen ja helsinkirekry-kanavan kehitystyö jatkuvat. Sosiaalisen median markkinoinnissa hyödynnetään entistä enemmän kävijäseurantatietoa kohdennettavuuden parantamiseksi.

Palkitsemistoimenpiteitä on kehitetty, ja muun muassa keskitetyssä kesäsisäisrekrytinnissa käytettiin rekrytointivinkkipalkkiota.

Prosesseja ja toimintatapoja on edistetty ennakoivan rekrytinnin näkökulmasta. Oppilaitosyhteistyötä kehitetään monialaisessa oppilaitosyhteistyön työryhmässä. Tavoitteena on muun muassa aloittaa yhdessä Laurea-ammattikorkeakoulun kanssa osaamispäivityskoulutuksen ohjelma hoitotyöhön palaaville sairaanhoitajille. Tavoitteena on rekrytoida sosiaali- ja terveystoimeen noin 50 edellä mainitun koulutuksen läpikäynyttä sairaanhoitajaa.

#### Kuntakokeiluyhteistyö -pilotti

Kaupunginkanslian elinkeino-osaston kanssa on aloitettu keväällä 2022 yhteinen pilotti sosiaali- ja terveystoimen työttömien sairaanhoitajien ja lähihoitajien työllistämiseksi kaupungille. Tavoitteena on löytää työttömistä asiakkaista sellaiset henkilöt, joilla on alan koulutus sekä työkykyä ja halua edelleen työskennellä sosiaali- ja terveystoimialalla.

#### Kansainvälinen rekrytointi

Vuodelle 2022 sosiaali- ja terveystoimiala on varannut maahanmuuttajasairaanhoitajien rekrytointiin 200 000 euron budjetin. Budjetti mahdollistaa palkallisten harjoittelujen avulla erilaisia urapolkuja kielikoulutusta tarvitseville sekä tukee ulkomailla tutkinnon suorittaneiden sairaanhoitajien pätevoitymistä, kielenoppimista ja rekrytointia. Lisäksi ollaan käynnistämässä 50 sairaanhoitajan rekrytointi Filippiineiltä yhteistyössä Seure Oy:n kanssa. Tarkoituksena on rekrytoida alkuun 50 sairaanhoitajaa. Työnteon aikana järjestetään suomen kielen koulutusta ja edistetään Valviran ammattipätevyyden lupaprosessia toimia jatkossa sairaanhoitajana, joista on erityisesti pulaa seniorikeskuksissa ja sairaaloissa. Kaupungin henkilöstöstrategian mukaista kansainvälisen rekrytinnin kehittämistä suunnitellaan yhdessä eri toimijoiden muun muassa ammattikorkeakoulujen, kaupunginkanslian ja sosiaali- ja terveystoimen hallinnon muiden yksiköiden sekä palvelukokonaisuuksien kanssa.

#### Johtamisen ja esihenkilötyön tuki



Hyvä johtaminen ja työkulttuuri edistävät henkilöstön pysyvyyttä. Esihenkilöiden ja toiminnan johtamisen tukena on sosiaali- ja terveystoimen päivitetty johtamis- ja toimintakulttuurimalli, joka käsitellään työyhteisöissä ja toimeenpannaan palveluissa sovittavan suunnitelman mukaisesti.

#### Kesänuoret

Henkilöstöresurssipalvelut koordinoi vuosittain keskitetysti 16–17-vuotiaiden nuorten kesätyöntekijöiden rekrytointeja. 200 nuorta ja 30 erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevaa nuorta työskentelevät kuu-kauden ajan seniorikeskuksessa, kotihoidossa, sairaalassa, terveysasemalla tai vammaistyössä. Tämä ryhmä on ennakoivan rekrytoinnin näkökulmasta tärkeä: kesätyökokemus voi joko vahvistaa tai heikentää päätöstä nuoren tulevaisuuden ammatista. Keväällä 2022 nuorten kesätyöistä kiinnostuneita hakijoita oli noin 300 enemmän kuin viime vuonna.

#### Kesäsijaisrekrytointi

Henkilöstöresurssipalvelut koordinoi keskitetysti kesän 2022 kesäsijaisrekrytointia sairaala-, kuntoutus- ja hoivapalveluihin, psykiatria- ja päihdepalveluihin, terveysasemille sekä vammaistyöhön. Kesäsijaisrekrytointia varten toteutettiin ennalta suunniteltua monikanavaista ja laaja-alaista markkinointia hyödyntäen muun muassa kaupallisia kumppaneita. Sairaanhoidajaopiskelijoita rekrytoitiin lisäksi erillisellä haulla, joka mahdollistaa syventävän vaiheen harjoittelun palkallisena kevään/kesän aikana (työsuhteen opinnollistaminen).

#### Oppisopimuskoulutuksen lisääminen

Oppisopimuskoulutus on tärkeä rekrytointikanava, jolla toimialalle saadaan osaavaa ja jo opintojen aikana toimintaan perehtyneitä sekä sitoutuneita työntekijöitä. Oppisopimusrekrytoinnissa lähihoitajaopiskelijoita voidaan kohdentaa niihin palveluihin, joissa henkilökunnasta on suurin pula (muun muassa vammaispalvelut ja kotihoito). Valviran ohje oppisopimusopiskelijan työskentelystä mitoituksessa vanhuspalveluiden tehostetussa palveluasumisessa sekä pitkäaikaisessa laitoshoidossa tukee palvelun järjestämistä tarkoituksenmukaisesti:

<https://www.valvira.fi/documents/14444/236772/Lahihoitaja-oppisopimusopiskelijan-tyoajan-huomioiminen-vanhuspalveluiden-tehostetussa-palveluasumisessa-ja-pitkaaikaisessa-laitoshoidossa.pdf/392f3695-e8f9-c8f8-9708-962bf3c62357?t=1625725756593>



Sosiaali- ja terveystoimialan tavoite on lisätä oppisopimuskoulutusta sekä hoiva-avustajille että lähihoitajille kaksinkertaiseksi nykyisestä.

Työryhmän asettaminen määrittelemään sote-toimialan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen vaikuttavia toimia

Kaupunkitasoinen työvoiman saatavuuden hanke ulottuu kestoltaan vuoteen 2024. Oppilaitosyhteistyössä kehitetään ennakoivan rekrytoinnin edellytyksiä. Työnantajakuvatyön kehittämistä on tiivistetty, ja siihen on voitu osoittaa resurssia Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeesta. Työvoiman saatavuuden hankkeen sekä henkilöstöresurssipalveluiden toimintaan sisäänrakennettujen saatavuutta parantavien mekanismien vaikutusten arviointi olisi syytä toteuttaa ennen työryhmän perustamista. Lautakunta esittää, että edellä mainittujen toimenpiteiden lisäksi käynnistetään työpajatoiminta sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön saatavuuden ja pitovoiman vahvistamiseksi, ja kutsutaan työpajaan asiakastyötä tekeviä lääkäreitä, hoitotyön ja sosiaalityön edustajia sekä opintojen viime vaihetta suorittavia alan opiskelijoita.

Lautakunta esittää myös harkittavaksi kyselyä lastensuojelussa jo tehdyn kyselyn tapaan eri yksiköissä toimiville asiakastyötä tekeville työntekijöille tai otokselle työntekijöistä. Sosiaali- ja terveyslautakunta toivoo saavansa työpajatoiminnan sekä mahdollisen kyselyn tulokset tiedoksi maaliskuuhun 2023 mennessä.

Muina näkökohtina sosiaali- ja terveyslautakunta nostaa esiin sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden välisen tietojen vaihdon, henkilöstön työkierron ja -vierailujen kautta toimiva parhaiden käytäntöjen levittämisen sekä yksiköiden johtajien keskinäinen neuvonpidon organisaatioiden toimintojen kehittämiseksi ja työilmapiirin edistämiseksi ja muut vastaavat työyhteisön sisäiset ns. pitoa parantavat toimenpiteet.

Terveys- ja hyvinvointivaikutusten arviointi

Toimialan omien toimenpiteiden ja kaupunkitasoisen sekä hyvinvointialueiden yhteisen toiminnan tavoitteena on parantaa pitovoimaa sekä vetovoimaa ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden parantamiseksi, ja tuottaa palvelut turvallisesti ja ammatillisesti korkealaatuisesti.”

Käsittely

21.06.2022 Esittelijän ehdotuksesta poiketen

Sosiaali- ja terveyslautakunta ei katsonut tarpeelliseksi kuulla asiassa kutsuttuja asiantuntijoita, eivätkä nämä siitä syystä osallistuneet kokoukseen.

Asiassa tehtiin seuraava vastaehdotus:





Vastaehdotus 1:

Puheenjohtaja Daniel Sazonov: Poistetaan Työryhmän asettaminen määrittelemään sote-toimialan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen vaikuttavia toimia -otsikon alla olevasta kappaleesta viimeinen lause: "Sosiaali- ja terveyslautakunta toteaa, että edellä mainitun vuoksi tässä vaiheessa oman työryhmän perustaminen Helsingin sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön saatavuuden parantamiseksi ei ole tarkoituksenmukaista."

ja korvataan se uudella tekstillä:

"Lautakunta esittää, että edellä mainittujen toimenpiteiden lisäksi käynnistetään työpajatoiminta sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön saatavuuden ja pitovoiman vahvistamiseksi, ja kutsutaan työpajaan asiakastyötä tekeviä lääkäreitä, hoitotyön ja sosiaalityön edustajia sekä opintojen viime vaihetta suorittavia alan opiskelijoita.

Lautakunta esittää myös harkittavaksi kyselyä lastensuojelussa jo tehdyn kyselyn tapaan eri yksiköissä toimiville asiakastyötä tekeville työntekijöille tai otokselle työntekijöistä. Sosiaali- ja terveyslautakunta toimii saavansa työpajatoiminnan sekä mahdollisen kyselyn tulokset tiedoksi maaliskuuhun 2023 mennessä.

Muina näkökohtina sosiaali- ja terveyslautakunta nostaa esiin sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden välisen tietojen vaihdon, henkilöstön työkierron ja -vierailujen kautta toimiva parhaiden käytäntöjen levittämisen sekä yksiköiden johtajien keskinäinen neuvonpidon organisaatioiden toimintojen kehittämiseksi ja työilmapiirin edistämiseksi ja muut vastaavat työyhteisön sisäiset ns. pitoa parantavat toimenpiteet."

Kannattaja: jäsen Sami Heistaro

Sosiaali- ja terveyslautakunta hyväksyi puheenjohtaja Daniel Sazonovin vastaehdotuksen yksimielisesti ilman äänestystä.

Sosiaali- ja terveyslautakunta antoi hyväksytyyn vastaehdotuksen osalta esittelijän ehdotuksesta poikkeavan lausunnon.

07.06.2022 Pöydälle

Esittelijä

sosiaali- ja terveystoimialan toimialajohtaja  
Juha Jolkkonen

Lisätiedot

Mia Keinänen, henkilöstösuunnittelupäällikkö, puhelin: 310 42870  
mia.keinanen(a)hel.fi