



07.06.2022

Asia/6

## § 111

### Sosiaali- ja terveyslautakunnan lausunto kaupunginhallitukselle valtuutettu Seija Muurisen ym. valtuustoaloitteesta työryhmän asettamisesta määrittelemään sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen vaikuttavia toimia

HEL 2022-003323 T 00 00 03

#### Lausunto

Sosiaali- ja terveyslautakunta päätti panna asian pöydälle.

#### Käsittely

Sosiaali- ja terveyslautakunta ei katsonut tarpeelliseksi kuulla asiassa kutsuttua asiantuntijaa, eikä tämä siitä syystä osallistunut kokoukseen.

Sosiaali- ja terveyslautakunta jätti asian yksimielisesti pöydälle jäsen Seija Muurisen ehdotuksesta.

#### Esittelijä

sosiaali- ja terveystoimialan toimialajohtaja  
Juha Jolkkonen

#### Lisätiedot

Mia Keinänen, henkilöstösuunnittelupäällikkö, puhelin: 310 42870  
mia.keinanen(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

#### Lausuntoehdotus

Sosiaali- ja terveyslautakunta antaa 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 kaupungin-kanslian 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 kehityskohteiden havaitsemiseksi, on kehitetty työpajamalli, jossa yhteistyössä organisaation eri tasojen edustajien kanssa tunnistetaan kehittämiskohteita 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 työnantajaku- vatyön ja ennakoivan rekrytoinnin kehittämisessä.

### Työnantajakuva-asiat ja oppilaitosyhteistyö

Sosiaali- ja terveystoimessa on kehitetty pitkäjänteisesti työnantajaku- vatyötä kaupunkiyhteisten vuonna 2020 käyttöön otettujen periaattei- den mukaan:

<https://helsinginkaupunki.sharepoint.com/sites/Ohjesovellus/HR/Forms/Ohjelista.aspx?id=%2Fsites%2FOhjesovellus%2FHR%2FKaupunki%2FJohtaminen%20ja%20esihenkil%C3%B6ty%C3%B6%2FRekrytointi%2F>



[2FTyonantajakuvan%5Fkasikirja%5F2020%2D10%2D05%20%2816%29%2Epdf&parent=%2Fsites%2FOhjesovellus%2FHR%2FKaupunki%2FJohtaminen%20ja%20esihenkil%C3%B6ty%C3%B6%2FRekryointi](#)

Työnantajakuvaviestinnän tavoitteena on parantaa Helsingin sosiaali- ja terveystoimen houkuttelevuutta työnantajana tunnistetuille pääkohderyhmille sekä sitouttaa henkilöstöä sisäisesti. Tässä on hyödynnetty muun muassa työntekijätarinoita ja -lähettä. Keväällä 2022 sosiaalisen median kautta toteutuneet rekryointi- 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 kesäsisäisrekryoinnissa käytettiin rekryointivinkkipalkkiota.

Prosesseja ja toimintatapoja on edistetty ennakoivan rekrytoinnin 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 terveysalan 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 terveysalalla.

#### Kansainvälinen rekryointi

Vuodelle 2022 sosiaali- ja terveystoimiala on varannut maahanmuuttajasairaanhoitajien rekryointiin 200 000 euron budjetin. Budjetti mahdollistaa palkallisten harjoittelujen avulla erilaisia urapolkuja kielikoulutusta tarvitseville sekä tukee ulkomailla tutkinnon suorittaneiden sairaanhoitajien pätevoitymistä, kielenoppimista ja rekryointia. Lisäksi ollaan käynnistämässä 50 sairaanhoitajan rekryointi 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 rekrytoinnin kehittämistä suunnitellaan yhdessä eri toimijoiden muun muas-



sa ammattikorkeakoulujen, kaupunginkanslian ja sosiaali- ja terveystoimen hallinnon muiden yksiköiden sekä palvelukokonaisuuksien kanssa.

#### Johtamisen ja esihenkilötyön tuki

Hyvä johtaminen ja työkuultuuri 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 kesätöistä 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 si-  
toutuneita 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. Sosiaali- ja terveyslautakunta toteaa, että edellä mainitun vuoksi tässä vaiheessa oman työryhmän perustaminen Helsingin sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön saatavuuden parantamiseksi ei ole tarkoituksenmukaista.

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.”

## Esittelijän perustelut

Henkilöstösuunnittelupäällikkö Mia Keinänen on kutsuttuna asiantuntijana läsnä kokouksessa tämän asian käsittelyssä.

Kaupunginkanslia on pyytänyt sosiaali- ja terveyslautakunnan lausuntoa kaupunginhallitukselle valtuutettu Seija Muurisen ja 16 muun valtuutetun valtuustoaloitteesta työryhmän asettamisesta määrittelemään sote-toimialan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen vaikuttavia toimia. Lausuntoa on pyydetty 30.6.2022 mennessä.

Esittelijä

sosiaali- ja terveystoimialan toimialajohtaja  
Juha Jolkkonen

Lisätiedot

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



07.06.2022

Asia/6

---

## Liitteet

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

## Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano