



05.10.2022

Ärende/10

## § 237

### Ledamoten Seija Muurinen motion om en arbetsgrupp som ska ta fram åtgärder som påverkar tillgången till personal inom social- och hälsovårdssektorn och att personalen stannar kvar

HEL 2022-003323 T 00 00 03

#### Beslut

Stadsfullmäktige betraktade ledamoten Seija Muurinen motion som slutbehandlad.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Tarja Näkki, Enhetschef, telefon: 09 310 26379  
tarja.nakki(a)hel.fi

#### Bilagor

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

#### Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

#### Beslutsförslag

Beslutet stämmer överens med förslaget.

#### Föredragandens motiveringar

Ledamoten Seija Muurinen har 3.3.2022 väckt en motion om en arbetsgrupp som ska ta fram åtgärder som påverkar tillgången till vårdpersonal och att personalen stannar kvar.

I motionen konstateras att det råder brist på vårdpersonal inom Helsingfors social- och hälsovårdssektor till exempel inom hemvården, vid vårdenheterna och vid hälsostationerna. Personalomsättningen är stor, vilket gör det svårt att upprätthålla verksamhetens höga kvalitet och skapa konfidentiella vårdrelationer med kunderna. Personalläget har försvagats ytterligare under coronapandemin och under de senaste åren har det uppstått en vård- och serviceskuld inom social- och hälsovårdstjänsterna.

Den som väckte motionen föreslår att staden utöver programmet för utveckling av lönerna även tar fram andra åtgärder för att förbättra till-



05.10.2022

Ärende/10

gången till personal och säkerställa att personalen stannar kvar. Enligt förslaget ska Helsingfors stad grunda en arbetsgrupp för att definiera åtgärder som främjar tillgången till personal och förmågan att hålla kvar personalen inom social- och hälsovårdssektorn. I arbetsgruppen ska ingå både tjänsteinnehavare och representanter för personalen.

Stadens gemensamma åtgärder för att främja tillgången till arbetskraft

För att förbättra tillgången till arbetskraft inleddes vid ingången av 2022 ett projekt på stadsnivå, som pågår under hela strategiperioden. Syftet med projektet är att öppna nya kanaler för att skaffa arbetskraft genom att skapa stigar bland annat för dem som byter bransch, arbetslösa arbetssökande och internationella experter till stadens uppgifter, säkerställa att branscher som lider av brist på arbetskraft stöds med åtgärder inom intressebevakning och kommunikation och förstärka samordningen på stadsnivå.

Bland sektorerna deltar fostrans- och utbildningssektorn, stadsmiljösektorn och social- och hälsovårdssektorn aktivt i projektet och dess styrgrupp. Med kultur- och fritidssektorn samarbetar man vid behov i personalfrågor. Stadskansliets personalavdelning samordnar projektet. Stadens ledningsgrupp får en rapport om hur projektet framskrider två gånger om året. Dessutom behandlas projektets framskridande med personalorganisationerna.

Projektet består av tre helheter som i sin tur kan delas in i delmål enligt följande:

### 1. Anskaffning av arbetskraft och utbildning

1.1 Arbetslösa arbetssökande ska effektivare styras till anställningar vid staden

1.2 Riktade utbildningsvägar skapas

1.3 Seures roll som förmedlare av kortvariga vikarier uppdateras

1.4 Rekrytering av internationella experter utvecklas

1.5 Kanaler för anskaffning av arbetskraft och externa resurser har utretts och tagits i omfattande bruk

### 2. Intressebevakning och kommunikation

2.1 Med hjälp av kommunikation ska projektet få branscher som lider av brist på arbetskraft att framträda i ett fördelaktigare ljus i medierna

2.2 Intressebevakning och påverkansarbete främjar tillgången till personal.

### 3. Ledning och uppföljning



3.1 Samordningen på stadsnivå och förståelsen som stöd för utveckling och beslutsfattande förbättras

3.2 Metoderna för att följa upp och förutse tillgången förbättras

I varje delmål ingår ännu mer specifika mål och konkreta åtgärder, men projektets huvudmål är å ena sidan att göra allt för att avhjälpa arbetskraftsbristen och å andra sidan att ytterligare förbättra samordningen och den gemensamma lägesbilden på stadsnivå samt samarbetet.

Utöver projektet på stadsnivå och programmet för utveckling av lönerna förbättrar även sektorerna tillgången till personal med hjälp av många olika åtgärder.

Åtgärder för att förbättra tillgången till personal inom social- och hälsovårdssektorn

Social- och hälsovårdsnämnden behandlade vid sina sammanträden 7.6 och 21.6 ett förslag om att inrätta en separat arbetsgrupp. I nämndens beslut konstateras att åtgärderna för att främja tillgången till personal är omfattande och varierande. Tillgången till personal främjas bland annat genom olika projekt och workshoppar som tematiserar att hålla kvar och attrahera personal, genom att utveckla arbetsgivarbilden och samarbetet med läroanstalter, genom läroavtalsutbildningar samt med hjälp av internationell rekrytering. Utvecklingen har intensifierats och det har varit möjligt att rikta resurser till utvecklingsarbetet från projektet Framtidens social- och hälsocentral.

Social- och hälsovårdsnämnden konstaterar att det är skäl att bedöma effekterna av de mekanismer som är integrerade i projektet Tillgång på arbetskraft och i personalresurstjänsternas verksamhet inom social- och hälsovårdssektorn och som förbättrar tillgången till personal innan man inrättar en separat arbetsgrupp. Social- och hälsovårdsnämnden konstaterar med hänvisning till det som nämns ovan att det i detta skede inte är ändamålsenligt att inrätta en separat arbetsgrupp för att förbättra tillgången till personal inom Helsingfors social- och hälsovårdssektor.

Samtidigt beslutade nämnden att utöver de ovan nämnda åtgärderna inleda workshopverksamhet för att förstärka tillgången till personal och förmågan att hålla kvar personalen. Läkare som gör kundarbete, representanter av vård- och socialarbete och studerande i den sista fasen av sina studier inom branschen ska bjudas in till workshopparna. Nämnden föreslår även att en liknande enkät som utfördes inom barnskyddet övervägs. Enkäten skulle skickas till de anställda som gör kundarbete vid olika enheter eller ett urval av anställda. Social- och hälsovårdsnämnden hoppas att resultaten från workshopparna och enkäten delges nämnden före mars 2023.



05.10.2022

Ärende/10

Som övriga synpunkter lyfter social- och hälsovårdsnämnden fram informationsutbytet mellan enheter inom social- och hälsovården, spridning av bästa praxis genom arbetsrotation och besök för personalen samt samråd mellan enhetschefer för att utveckla organisationernas verksamhet och främja arbetsplatsklimatet och övriga motsvarande åtgärder på arbetsplatserna som får personalen att stanna kvar.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

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

## Bilagor

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

## Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

## Beslutshistoria

Kaupunginhallitus 19.09.2022 § 628

HEL 2022-003323 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus esitti kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo valtuutettu Seija Muurisen aloitteen loppuunkäsitellyksi.

12.09.2022 Pöydälle

Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

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

Sosiaali- ja terveyslautakunta 21.06.2022 § 128

HEL 2022-003323 T 00 00 03



05.10.2022

Ärende/10

## 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 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.



05.10.2022

Ärende/10

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

#### Työnantajakuva-asiat ja oppilaitosyhteistyö

Sosiaali- ja terveystoimessa on kehitetty pitkäjänteisesti työnantajakuva-työtä 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%2FRekryointi%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 -lähettäilyä. 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 kesäsisäisrekrytoinnissa 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 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 terveystoimella.



## Kansainvälinen rekrytointi

Vuodelle 2022 sosiaali- ja terveystoimiala on varannut maahanmuuttajasairaanhoidajien rekrytointiin 200 000 euron budjetin. Budjetti mahdollistaa palkallisten harjoittelujen avulla erilaisia urapolkuja kielikoulutusta tarvitseville sekä tukee ulkomailla tutkinnon suorittaneiden sairaanhoidajien pätevoitymistä, kielenoppimista ja rekrytointia. Lisäksi ollaan käynnistämässä 50 sairaanhoidajan rekrytointi Filippiineiltä yhteistyössä Seure Oy:n kanssa. Tarkoituksena on rekrytoida alkuun 50 sairaanhoidajaa. Työnteon aikana järjestetään suomen kielen koulutusta ja edistetään Valviran ammattipätevyyden lupaprosessia toimia jatkossa sairaanhoidajana, joista on erityisesti pulaa seniorikeskuksissa ja sairaaloissa. Kaupungin henkilöstöstrategian mukaista kansainvälisen rekrytointin 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

Henkilöstöressurssipalvelut koordinoi vuosittain keskitetysti 16–17-vuotiaiden nuorten kesätyöntekijöiden rekrytointeja. 200 nuorta ja 30 erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevaa nuorta työskentelevät kukauden ajan seniorikeskuksessa, kotihoidossa, sairaalassa, terveysasemalla tai vammaistyössä. Tämä ryhmä on ennakoivan rekrytointin 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

Henkilöstöressurssipalvelut 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. Sairaanhoitajaopiskelijoita rekrytoitiin lisäksi erillisellä haulla, joka



05.10.2022

Ärende/10

mahdollistaa syventävän vaiheen harjoittelun palkallisena kevään/kesän aikana (työsuhteen oppinnollistaminen).

### Oppisopimuskoulutuksen lisääminen

Oppisopimuskoulutus on tärkeä rekrytointikanava, jolla toimialalle saadaan osaavaa ja jo opintojen aikana toimintaan perehtyneitä sekä sitoutuneita työntekijöitä. Oppisopimusrekrytinnissa 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 kestoaltaan vuoteen 2024. Oppilaitosyhteistyössä kehitetään ennakoivan rekrytointin 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 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 työki-





05.10.2022

Ärende/10

erron 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 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



05.10.2022

Ärende/10

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 hyväksytyin 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