



Sote- ja hyvinvointialan ennakointiprosessi 2023–2035 – muutostekijät, skenaarit, osaamisprofiilit ja osaamiskapeikat

Työryhmän jäsenet: Mikko Haapala (Turun kaupunki/TAI), Heidi Haapaniemi-Kahala (LSKKY/Novida), Anne Isotalo (Turun AMK), Jussi Lehtonen (TY/Sote-Akatemia), Heidi Mäenpää (Raseko), Terhi Rummukainen (Turun AKK), Anu Suuniitty (TE-toimisto), Riikka Teuri (Turun AMK), Terhi Tevameri (V-S ELY, KEHA-keskus), Miia Tuominen (TY/Sote-Akatemia), Tarja Vuorinen (VARHA), Elina Vuorio (Turun AMK)

Varsinais-Suomi, kesäkuu 2023

Varsinais-Suomen osaamisen tulevaisuutta ennakoimassa

Turku | Varsinais-Suomen liitto | Turun yliopisto | Kumppanuusfoorumi | Turun ammattikorkeakoulu | Novida | Yrittäjät Varsinais-Suomi | Turun Aikuiskoulutuskeskus | Raseko | Turun kauppakamari
Varsinais-Suomen ELY-keskus | TE-palvelut | Teknologiakampus Turku | Terveyskampus Turku | Salon seudun koulutuskuntayhtymä | Yrityssalo Oy | Ammattiopisto Livia

Ilmiöt ja klusterit – poimintoja luotausvaiheen tuloksista

JATKUVA OPPIMINEN

OSAAVAN TYÖVOIMAN SAATAVUUS
JA PYSYVYYS

VÄESTÖN
HETEROGENISOITUMINEN

YKSILÖLLISYYS VS.
YHTEISÖLLISYYS JA
TARPEET

MONIKULTTUURISUUS

HUOLTOSUHTEN
KASVU

MAAHANMUUTTO

SOTEN RAKENNEUUDISTUS

MONIALAINEN JA ERI
SEKTORIEN JA TOIMIALOJEN
YHTEISTYÖ

PALVELUJEN MUOTOILU

TIEDOLLA JOHTAMINEN

ARVOT JA ETIIKKA SOTE-TOIMIALALLA

VASTUULLISUUS JA VAIKUTTAVUUS PALVELUJEN TUOTANNOSSA

KESTÄVÄ KEHITYS JA
KIERTOTALOUS

REAALIAIKAINEN, SAAVUTETTAVA
DATA PALVELUTUOTANNON TUKENA

DIGITALISAATIO OSANA
PALVELUTUOTANTOA

JULKINEN TALOUS

ROBOTIIKAN JA
TEKOÄLYN
HYÖDYNTÄMINEN





Sote- ja hyvinvointialan skenaariot 2023–2035

Varsinais-Suomen osaamisen tulevaisuutta ennakoimassa

Turku | Varsinais-Suomen liitto | Turun yliopisto | Kumppanuusfoorumi | Turun ammattikorkeakoulu | Novida | Yrittäjät Varsinais-Suomi | Turun Aikuiskoulutuskeskus | Raseko | Turun kauppakamari
Varsinais-Suomen ELY-keskus | TE-palvelut | Teknologiakampus Turku | Terveyskampus Turku | Salon seudun koulutuskuntayhtymä | Yrityssalo Oy | Ammattiopisto Livia

SOTE- JA HYVINVOINTIALAN SKENAARIOT

Laajat sote- ja hyvinvointialan skenaariokuvaukset:

[Sote ja hyvinvointi – Varsinais-Suomen Ennakointiakatemia](#)



TASAISEN KEHITYKSEN HYVINVOINTIYHTEISKUNTA

Koulutuksessa on panostettu **digiosaamisen kehittämiseen**, myös työelämässä olevien henkilöiden kouluttaminen. **Koulutuksen moniammatillinen toteutus** on lisääntynyt ja työntekijät aktiivisesti mukana. **Valtion ohjausmekanismi tukee veto- ja pitovoimaa. Vieraskielisten osuus työvoimasta** on lisääntynyt. **Oppisopimuskoulutus** on nosteessa. Sote- ja hyvinvointialalla tapahtuu **osaamisen eriytymistä**. Siirtymään opinnoista työelämään (**nivelvaihe**) on panostettu erityisesti Varsinais-Suomessa. SOTE-uudistus toteutui onnistuneesti, eikä **henkilöstön työhyvinvoinnin** kehittämistä unohdettu. **Asiakas/potilas on aidosti palvelutuotannon keskiössä ja moniammatillinen ja eri sektorien välinen yhteistyö on saumatonta**. Digitalisaation mahdollisuuksia hyödynnetään aidosti työpaikoilla ja **työtehtävien muotoilu** on lisätty entisestään. **Reaaliaikaisesta datasta** on tullut aito **tiedolla johtamisen väline**. **Työyhteisöt** ovat **valmentautuneet** vastaanottamaan ja **toimimaan eri kulttuuritaustoista lähtöisin olevien sote- ammattilaisten ja asiantuntijoiden kanssa**. Maakunnan väestön sairastavuus- ja hoiva-aste ei ole lisääntynyt v. 2020 tilanteeseen nähden. **Ympäristön ja kulttuurihyvinvoinnin teemat** mukana palvelutuotannossa.



PAIKALLAAN JUOKSEVA HYVINVOINTIYHTEISKUNTA

Työyhteisöt hyödyntävät toimialalla tehokkaasti **osa-aikaisuutta**, myös **siirtymät työtehtävien ja työnantajien välillä mahdollistetaan**. **Opetusyksiköitä on kytketty suoraan työpaikoille** (mm. osaamisen kehittyminen vastavuoroisesti ja TKI-innovaatiot kehittyvät). **Koulutusvolyyymiä kasvatetaan** valtakunnallisesti huomioiden eri koulutusasteet. **Jatkuvan oppimisen keinovalikoimaa hyödynnetään** runsaasti työpaikoilla: osaamismerkkien/sertifikaattien merkitys lisääntyy. Hyvinvointialueet ovat saaneet rekrytointiin apuja (erit. lyhytaikaisten sijaisuuksien osalta). **Yhteistyötä on tiivistetty** entisestään sote- ja hyvinvointialan ammattilaisten ja asiantuntijoiden kesken kansallisesti ja kansainvälisesti. **Varsinais-Suomessa toteutettu digitaalisten asiakas- ja potilasjärjestelmien harmonisointi**. **Yksityisen sektorin merkitys** palvelutuottajana on **lisääntynyt** samalla, kun itse maksavat sote- ja hyvinvointipalvelujen käyttäjät lisääntyvät. **Hoitoon ja huolenpitoon liittyvää priorisointia** tehdään entistä **enemmän ja systemaattisemmin**.



LASKUAURINGON HYVINVOINTIYHTEISKUNTA

Sote- ja hyvinvointialan **vetovoima on heikentynyt** ja on **pulaa opiskelijoista**, mikä **kärjistää työvoimapulaa**. Alan **opettajien osaaminen on irtautunut työelämästä**, mikä johtanut **koulutuksen laadun heikkenemiseen**. Koulutettuja **ammattilaisia ja asiantuntijoita** siirtyy entistä enemmän **töihin ulkomaille ja/tai toisille toimialoille**. Julkisen ja yksityisen sektorin **palvelutuottajien välinen kilpailu** (mm. työvoima, asiakkaat) **lisääntynyt**. Väestön **palvelutarve on kasvanut** eri kohderyhmien osalta, mikä johtaa **hoidon ja huolenpitoon** liittyviin **pakkopriorisointeihin** – yksityinen sektori kasvattaa markkinaosuutta ja **hoivan vakuutusperustaisuus on vahvistunut**. 2020-luvun rakenneuudistus toteutui vain hallinnollisesti. Sote- ja hyvinvointialan työstä irrotetaan kaikki se, mikä ei vaadi alan koulutusta. **Maakuntaan siirretään potilaita/asiakkaita muualta Suomesta**, jossa on akuutimpi työvoimapula. **Digitalisaation mahdollisuuksia ei ole hyödynnetty** sote- ja hyvinvointipalvelutuotannossa.



RADIKAALIEN MUUTOSTEN HYVINVOINTIYHTEISKUNTA

Milleniaalit eivät halua sote-töihin. **Työnantajat ovat joustamattomia** (mm. työaika, vieraskielinen työvoima). Suurin osa **koulutuksesta toteutetaan verkkotutkintoina**, ja samalla työpaikkoja velvoitetaan isompaan koulutusvastuuseen. Koulutuksen taso on rapautunut yhteiskunnassa. **Palvelujärjestelmän toimivuudessa on isoja ongelmia** ja **muutosvastarintaa** esiintyy **työyhteisöissä**. **Asiakkaat ja potilaat kritisoivat palveluja**. Hoiva- ja hoitotyöhön osallistuu **kouluttamaton henkilöstö**, mutta myös asiakkaiden ja potilaiden läheiset sekä vapaaehtoiset. **Henkilömitoituksessa on epäonnistuttu** ja asiakkaita ja potilaita siirretään alueilta toisille, jopa EU:n sisällä. **Digitalisaation ja teknologian hyödyntämisessä** on otettu iso askel **takapakki**. **Kestävän ja vastuullisen palvelutuotannon näkökulmaa ei huomioida** vedoten resurssipulaan. Väestön sairastavuus- ja hoivan indeksi on noussut merkittävästi. **Ennalta ehkäisevistä ja toimintakykyä ylläpitävistä palvelutuotannosta on siirrytty korjaaviin palveluihin**. Väestön eriarvoisuus kasvaa entisestään – ja se hyväksytään yhteiskunnassa.

Skenaario: Tasaisen kehityksen hyvinvointiyhteiskunta

Digitalisaatio ja jatkuva oppiminen kehityksen mahdollistajina

2023-2029

- Koulutuksessa (huomioituna eri koulutusasteet) tulee panostaa digitaitoihin – myös jo työelämässä olevien henkilöiden kouluttaminen.
- Koulutuksen moniammatillisen toteutuksen lisääminen ja työnantajat entistä aktiivisemmin mukaan suunnitteluun ja toteutukseen.
- Valtion ohjausmekanismi tukee koulutusorganisaatioita sote- ja hyvinvointialan veto- ja pitovoimassa.
- Vieraskielisten osuus työvoimasta lisääntyy (tässä apuna mm. lähtömaakoulutukset).
- Oppisopimuskoulutus lisääntyy.
- Sote- ja hyvinvointialan sisällä tapahtuu osaamiseen liittyvää eriytymistä: osa henkilöstöstä erikoistuu aktiivisesti uuden teknologian hyödyntämiseen, osa keskittyy perinteisempään hoito- ja hoiva-alan työhön. Osa kartuttaa osaamistaan puolestaan esim. kestäväen kehityksen teemoissa ja saa hyödyntää hankittua osaamista työtehtävissään.
- Siirtymä opiskeluista työelämään (nivelpaihe) on tärkeä vaihe veto- ja pitovoiman näkökulmasta: onnistunut perehdyttäminen on vastavuoroinen oppimiskokemus. Lähitulevaisuudessa perehdyttämisen apuna voi toimia myös teknologiset sovellukset ja tekoäly.
- SOTE-uudistuksen toimenpanon alkuvaiheessa panostetaan myös henkilöstön työhyvinvointiin.
- Digitalisaation mahdollisuuksia (robotiikka, tekoälyratkaisut) hyödynnetään aktiivisesti työpaikoilla. Teknologiaratkaisuilla korvataan esim. rutiinityötehtäviä aiempaa enemmän.
- Ympäristöön, kestäväen kehitykseen ja kulttuurihyvinvoinnin teemat ovat entistä vahvemmin esillä sote- ja hyvinvointialan koulutuksissa.

Asiakas-/potilaslähtöiset palvelut & uudistuneet työyhteisöt kehityksen mahdollistajina

2030-2035

- Asiakas/potilas on aidosti sote- ja hyvinvointipalvelutuotannon keskiössä. On siirrytty aiempaa kattavammin palvelutuotannon monituottajamalliin.
- Työpaikoilla on aktiivisesti käytössä työtehtävien joustot (työnmuotoilu): huomioidaan esim. työntekijän elämäntilanne ja työkykyisyys. Ammattien rajat venyvät.
- SOTE-uudistuksen toimeenpanoprosessi on toteutettu onnistuneesti hyvinvointialueilla. Organisaatorakenteessa tehdään aidosti moniammatillista yhteistyötä asiakkaiden/potilaiden parhaaksi.
- Reaaliaikaisesta datasta on tullut aito tiedolla johtamisen väline.
- Sote- ja hyvinvointialan työyhteisöt ovat valmentautuneet vastaanottamaan ja toimimaan joustavasti eri kulttuuritaustoista lähtöisin olevien sote- ja hyvinvointialan ammattilaisten ja asiantuntijoiden kanssa.
- Työperäinen maahanmuutto on lisääntynyt verrattuna 2020-luvun alun tilanteeseen.
- Väestön sairastavuusaste ei lisäännä merkittävästi, vaikka alueellisia ja väestöryhmittäisiä hyvinvointi- ja terveyseroja esiintyy edelleen.
- Koulutuksen sisällöissä huomioidaan jatkossakin tutkimusperusteisuus.

Skenaario: paikallaan juokseva hyvinvointiyhteiskunta (BAU)

Sote- ja hyvinvointialan osaajat ja digijärjestelmien harmonisointi

2023–2029

- Osa-aikaisuuden hyödyntäminen entistä tehokkaammin (esim. osatyökykyisten työvoimareservi). n. 33 000 (15,4 % siirtyvästä henkilöstöstä/koko Suomi) siirtävistä sote-alueiden henkilöstöstä on osa- ja määräaikaisesti työskenteleviä. Siten on tärkeää huomioida osa-aikaisuuden tuomat mahdollisuudet ja haasteet (mm. riittävän toimeentulon kannalta tai johtaako siihen, että ns. hankalimmat vuorot siunaantuvat vakituiselle henkilöstölle).
- Työn ja muun elämän entistä tehokkaampi yhteensovittaminen (valinnanvapaus työpaikan, ajan yms. osalta).
- Siirtymiä työtehtävien välillä mahdollistetaan työnantajien välillä.
- Jotta voidaan ylläpitää ja toimia BAU-tavalla, tulee koulutusmäärien / osaajien kouluttaminen työmarkkinoille kasvaa merkittävästi. Tähän tarvitaan tukea valtiotasolta.
- Jatkuvan oppimisen keinovalikoiman hyödyntäminen eri koulutusasteilla: sertifikaattien ja/tai osaamismerkkien merkitys lisääntyy erityisesti osaamisen päivittämisessä (esim. digi- ja teknologiaan, ympäristöön, kestävään kehitykseen ja kulttuurihyvinvoinnin teemoista).
- Rekrytointiin apuja hyvinvointialueille, eritoten lyhytaikaisten keikkatyösuhteiden osalta (vrt. nykyisin Sarastia Rekryn toiminta); ulkoistaisi paineita esim. osastonhoitajien työkuormasta.
- Digitaalisten alustojen/järjestelmien harmonisointi V-S alueella.

Julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin yhteistyö palvelutuotannossa sekä yliaalueellinen verkostoyhteistyö

2030–2035

- Yksityinen sektorin merkitys nousee yhä merkittävämmäksi avuksi hoito- / hoivajonojen purkamisessa. Tämän toteutumisessa olennaisesti määrää sote-lainsäädäntö ja sen alueellinen toimeenpano.
- Työelämä joustaa entisestään (esim. osa työtehtävistä pilkottaviksi sellaisiksi, joka ei vaadi erityisosaamista → yleisasiakaspalveluhenkilö?); lisäksi kriittisen osaamisen reservi (esim. pandemiatilanteissa tehohoitajien reservit → opetushenkilöstöstä saataisiin lisäreserviä).
- Opetuksen/opetusyksiköiden kytkeminen suoraan työpaikoilla – win-win-tilanne opetuksen ja työelämän näkökulmasta; mahdollistaisi myös aidosti työelämälähtöiset TKI-projektit & osaamisen kehittymisen vastavuoroisesti. Tämä lisäisi osaltaan myös työhyvinvointia.
- Kuinka paljon on itse maksavia sote- ja hyvinvointipalvelujen käyttäjiä?
- Hoitoon/hoivaan/huolenpitoon liittyvää priorisointia tehdään aiempaa enemmän ja systemaattisemmin. Tätä toteutetaan osana ns. hallittua palvelutason laskemiseen liittyvää prosessia.
- Yhteistyön tiivistäminen sote- ja hyvinvointialan osaajien ja asiantuntijuuden kesken. Yhteistyötä tiivistetään niin kansallisesti hyvinvointialueiden kesken kuin osittain myös Pohjoismaiden välillä.
- Lupa-asioiden sujuvoittaminen EU:n näkökulmasta kohdennetusti alkaa tuottaa tulosta ja osaajien /ammattilaisten siirtymät ovat lisääntyneet ([Ensimmäiset ehdotukset sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden varmistamiseksi - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#))

Skenaario: laskuauringon hyvinvointiyhteiskunta

Sote- ja hyvinvointialan vetovoiman heikkeneminen

2023-2029

- Sote- ja hyvinvointialan opettajien osaaminen (huomioituna kaikki koulutusasteet) irtautuu työelämärajapinnasta. Koulutuksen työelämäyhteys heikentyy ja kuilu kasvaa, mikä johtaa koulutuksen laadun heikkenemiseen.
- Alan vetovoima heikkenee, joten ei saada riittävästi opiskelijoita koulutuspaikkoihin.
- Sote- ja hyvinvointialalla on nähtävissä, ettei saada ammatillisia opettajia kouluttamaan opiskelijoita. Syynä mm. se, että erityisesti spesifin osaamisen opetushenkilöstöä on haastava saada, koska työmarkkinat vetävät hyvin osaajia.
- Oppisopimuskoulutusta ei saada toteutettua laadukkaasti (jotta ei tilanteeseen jouduttaisi, se edellyttäisi koulutusorganisaatiosta tiivistä ohjausyhteyttä).
- Digitalisaation tuomia mahdollisuuksia ei nähdä sote- ja hyvinvointipalvelujen tuottamisessa apuvoimana.
- Julkisen ja yksityisen sektorin palvelutuottajien välinen kilpailu lisääntyy. Yksityinen sektori houkuttelee (aktiivinen mainonta, työsuhte-edut yms.) ja kisa hyvistä työntekijöistä kasvaa, mikä entisestään kurjistaa työmarkkinoita.
- Osaamisen päivittämistarve vs. mahdollisuus: miten huolehditaan esim. osa-aikaisten työntekijöiden osaamisesta? Työnantajat eivät panosta osaavaan työvoimaan, mikä välillisesti heikentää työhyvinvointia ja lisää alanvaihtajia.
- Moniammatillista ja -alaista yhteistyötä ei toteuteta käytännössä.

Eriarvoisuuden lisääntyminen

2030-2035

- Yhteiskunnassa sote- ja hyvinvointipalveluihin käytetyt resurssit per asukas on selvästi pienemmät kuin muissa Pohjoismaissa. Tästä huolimatta palvelutarve kasvaa entisestään, mikä johtaa pakkopriorisointeihin. Tästä vuoksi yksityinen sektori kukoistaa ja kasvattaa markkinaosuutta.
- Sote- ja hyvinvointialan työstä irrotetaan kaikki se, mikä ei vaadi alan koulutusta. Palvelutuotantoon tulee mukaan uusia organisaatioita ja ammattilaisia/osaajia. Työt organisoidaan osin uudella tavalla, mikä aiheuttaneen ristiriitoja työpaikoilla (esim. lähihoitajat vs. hoiva-avustajat).
- SOTE-uudistus on toteutunut vain hallinnollisesti; muutosvastarintaa esiintyy eri ammatti- ja asiantuntijaryhmissä.
- V-S Suomeen siirretään asiakkaita/potilaita muualta Suomesta, jossa on vielä suurempi osaajapula.
- Vakuutusperustaisuus vahvistuu, ja ihmiset hankkivat palveluja markkinoilta vakuutusten kautta.
- Koulutuksen taso laskee, ja siten valmistuu ammattilaisia, jotka ei vastaa työelämän tarpeisiin. Siten edelleen hoidon laatu heikkenee.
- Koulutettuja ammattilaisia ja asiantuntijoita siirtyy entistä enemmän ulkomaille töihin ja myös muille toimialoille (ammattitaidon ja asiantuntijuuden rapautuminen).
- Robotiikan ja tekoälyn hyödyntäminen palvelutuotannossa on minimaalista ja sidoksissa lyhytkestoisiiin projekteihin – ei suurta apua toimialan palvelutuotantokokonaisuudessa.

Skenaario: radikaalien muutosten hyvinvointiyhteiskunta

Taantunut sote- ja hyvinvointiala

2023–2029

- SOTE-uudistus on toteutunut vain muodollisesti ja hallinnollisesti, ja tähänkin lopputulemaan on päästy vaikeiden konfliktien kautta. Palvelujärjestelmän toimivuudessa on ongelmia ja toimintakulttuurin muutosta ei ole tapahtunut. Muutosvastarintaa esiintyy paljon kentällä.
- Milleniaalit eivät halua sote-alan töihin: sote-alan työtehtävissä on suuri vastuu suhteessa työn laatuun, mutta edelleen pieni vaikutusmahdollisuus työn sisältöön ja palkkaus ei ole kilpailukykyinen verrattuna muihin aloihin. Tämä ei ole eettisesti kestävä tilanne.
- Työnantajat eivät jousta ja lisää työtehtävien reunaehtojen vaikutusmahdollisuuksia. Eläköityneille ns. keikkahoitajille ei kustanneta täydennyskoulutusta ja mahdollisteta osaamisen päivittämistä.
- Työnantajat suhtautuvat hyvin kriittisesti ja ennakkoluuloisesti vieraskieliseen työvoimaan. Työyhteisöjä ei ole valmennettu kohtaamaan vieraskielistä työvoimaa.
- Suurin osa koulutuksen toteuttamisesta on siirretty verkkotutkinnoiksi. Samalla työpaikoilla tapahtuvaa oppimista on supistettu resurssipulan vuoksi. Työpaikkoja veloitetaan isompaan koulutusvastuuseen (enemmän opintojaksojen toteutuksia työpaikoilla).
- Sote- ja hyvinvointipalvelujen asiakkaat ja potilaat kritisoivat saamiaan palveluja ja kyseenalaistavat sote-uudistuksen mukaan tuomat muutokset palveluissa.

Hyvinvointiyhteiskunnan rapautuminen

2030-2035

- Siirtyminen “kertaremonttimalliin”, kaikki muutetaan ja mitään ei toteuteta entiseen malliin. Tässä hajaannuksen tilassa monialaisuus ja palvelujen integraatio kärsivät.
- Osaajapulan tilanteessa esim. lääkärit saattavat joutua tilanteeseen, jossa pitää tehdä esim. sairaanhoitajien työtehtäviä. Hoiva- ja hoitotyöhön osallistuu jatkossa myös asiakkaat ja potilaat omien voimavarojensa mukaan.
- Pahimmissa uhkakuvissa saattaa tilanne olla se, että kouluttamaton henkilöstö osallistuu palvelutuotantoon.
- Henkilöstömitoituksessa on epäonnistuttu ja yhdistettynä osaajapulatilanteeseen palvelutuotannolla ei kyetä vastaamaan palvelutarpeeseen. Asiakkaita / potilaita joudutaan siirtämään alueilta toiselle, jopa toisiin EU-maihin, hoidon turvaamiseksi.
- Teknologian hyödyntämistä sote- ja hyvinvointipalveluissa on otettu takapakkia. Uudenlaiset teknologiakokeilut eivät ole saaneet laajempaa kannatusta ja on palattu yhä enemmän perinteiseen hoiva- ja hoitotyöhön – ja siinäkin toimitaan vähenevien voimavarojen puitteissa.
- Kestävän kehityksen näkökulmaa ei pystytty huomioimaan toimialan palvelutuotannossa vedoten resurssien puutteeseen.
- Koulutuksen taso on rapautunut yhteiskunnassa – kehitys on nähtävissä eri toimialoilla, ei vain sote- ja hyvinvointipalveluissa. Kouluttajakenttä muuttuu entistä heterogeenisemmäksi ja koulutusta tarjoavat ei-alaa tuntevat.
- Väestön sairastavuusindeksi on kääntynyt voimakkaaseen kasvuun. Väestörakenteen muututtua entistä heterogeenisemmäksi myös sairauksien kirjo on lisääntynyt. Alueelliset ja sosioekonomiset terveyserot ovat kasvaneet entisestään ja korona-pandemian aikaista hoitovelkaa korjataan edelleen.
- Ennalta ehkäisevistä, monialaiseen osaamiseen liittyvistä palveluista on jouduttu tinkimään korjaavien palvelujen tuottamiseksi. Yhteiskunnallinen eriarvoisuus kasvaa selvästi – ja tämä on hyväksytty yhteiskunnassa.



Sote- ja hyvinvointialan osaamisprofiilit 2023–2035

Varsinais-Suomen osaamisen tulevaisuutta ennakoimassa

Turku | Varsinais-Suomen liitto | Turun yliopisto | Kumppanuusfoorumi | Turun ammattikorkeakoulu | Novida | Yrittäjät Varsinais-Suomi | Turun Aikuiskoulutuskeskus | Raseko | Turun kauppakamari
Varsinais-Suomen ELY-keskus | TE-palvelut | Teknologiakampus Turku | Terveyskampus Turku | Salon seudun koulutuskuntayhtymä | Yrityssalo Oy | Ammattiopisto Livia

Yhteenvetoa geneerisistä osaamisista

Asiakas-/potilastyöhön liittyvä osaaminen

- Asiakas keskiössä ajattelu kaikessa tekemisessä
- Eettinen osaaminen
- Ohjausosaaminen (lähi- ja verkkotilanteissa)
- Ennalta ehkäisevien palvelujen tuottamisosaaminen
- Toimintakyvyn ylläpitämisen liittyvä palvelujen tuottamisosaaminen

Yhteistyö-, vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen

- Viestintätaidot
- Vuorovaikutustaidot
- Palautetaidot (sen antaminen ja vastaanottaminen)
- Tiimityötaidot
- Verkostoitumiskyky, erit. monialaisessa ja -ammattillisessa yhteistyössä

Kieli- ja kulttuuriosaaminen

- Kielitaito
- Monikulttuurisuustaidot

Digitaalinen ja teknologinen osaaminen

- Digitaaliset taidot oman työtehtäväkuvan mukaisesti
- Teknologiset taidot oman työtehtäväkuvan mukaisesti
- Etätyö-osaaminen oman työtehtäväkuvan mukaisesti (mm. etäohjaus, konsultaatio)

Yksilön ominaisuudet

- Oma-aloitteisuus, itseohjautuvuus
- Itseluottamus ja itsetunto; ymmärrys omasta osaamisesta ja taidoista
- Motivaatio jatkuvaan oppimiseen ja itsensä kehittämiseen; uudistumiskyky; resilienssi
- Sitoutuminen
- Ongelmanratkaisutaidot
- Selviytymistäidot, paineensietokyky

Muita osaamisia

- Työhyvinvointiosaaminen
- Työturvallisuusosaaminen
- Tietosuoja ja -turvaosaaminen (ml. Kyberturvallisuusosaaminen) oman työtehtävän mukaisesti
- Kestävän kehityksen osaaminen oman työtehtävän mukaisesti

Johtamisosaamiseen liittyvät osaamiset

- Esihenkilö- ja alaistaidot
- Perehdyttämistäidot
- Osaamisen johtaminen
- Priorisointiosaaminen
- Varautumisosaaminen
- Strateginen johtamisosaaminen, ml. Ennakointiosaaminen
- Vaikuttavuusosaaminen (ml. Laatuosaaminen)
- Verkostoitumisosaaminen (ml. Yhteistyö-, vuorovaikutus- ja viestintätaitoja)

SOTE- JA HYVINVOINTIALAN TOIVOTTAVAN SKENAARION 'TASAISEN KEHITYKSEN HYVINVOINTIYHTEISKUNTA' OSAAMISPROFIILI 2035



ESIHENKILÖ: case hoivakodin johtaja

GENEERISET TAIDOT

- Esihenkilö- ja alaistaidot
- Perehdyttämistaidot ja rekrytointitaidot
- Osaamisen johtaminen (sis. veto- ja pitovoima)
- Eettinen osaaminen
- Resilienssi
- Priorisointiosaaminen
- Varautumisosaaminen (ml. Ongelmanratkaisutaidot)
- Strateginen johtamisosaaminen (ml. ennakointiosaaminen)
- Vaikuttavuusosaaminen (ml. laatuosaaminen)
- Verkostoitumisosaaminen (ml. yhteistyö-, vuorovaikutus- ja viestintätaitoja)
- Työhyvinvointiosaaminen
- Monikulttuurisuusosaaminen

ERITYISTAIDOT

- Toimialojen ja sektorien rajat ylittävän verkosto- ja yhteistyöjohtamiseen liittyvä osaaminen
- Digi- ja teknologisesti kehityskulusta ja järjestelmien kehittämisestä kokonaisnäkemys
- Kestävän kehityksen hallintaosaaminen (mm. palvelujen tuottamisen näkökulmasta)

KVALIFIKAATIOT

- Osaamisen johtamisen -sertifikaatti
- Potilasturvallisuuden hallintaosaaminen -sertifikaatti
- Vastuullisuusjohtaminen -sertifikaatti (ml. kestävän kehityksen ja vaikuttavien palvelujen tuottamisen näkökulmat)

AMMATTILAINEN: case lähihoitaja

GENEERISET TAIDOT

- Digiosaaminen ja teknologinen osaaminen
- Monikulttuurisuusosaaminen
- Oma-aloitteisuus, itseohjautuvuus
- Vuorovaikutustaidot
- Tiimityötaitot
- Asiakas keskiössä -ajattelu kaikessa tekemisessä
- Eettinen osaaminen
- Viestintätaidot (osaa tuoda näkyväksi omaa ammattialaansa eri kanavissa)
- Tietoturva-, tietosuoja- ja kyberosaaminen
- Työhyvinvointiosaaminen (omasta itsestä huolehtiminen)
- Resilienssi

ERITYISTAIDOT

- Asiakasosallisuuteen, saavutettavuuteen, liittyvä osaaminen palvelujen toteuttamisessa
- Ohjauksellinen työote, kokonaisvaltainen asiakas- ja palvelujärjestelmäosaaminen
- Päihde- ja mielenterveysosaaminen (ennalta ehkäisevä palveluosaaminen)
- Laaja-alainen lääkehoito-osaaminen (omana laajana asiakokonaisuutena)
- Selkoviestintäosaaminen eri kohderyhmille

KVALIFIKAATIOT

- Ammattitutkinnot ja erityisammattitutkinnot
- Lähiesimiestyön ammattitutkinto
- Tuotekehityksen ammattitutkinto
- Sertifikaatti / osaamismerkki: tekniikkaan orientoitunut lähihoitaja



SOTE- JA HYVINVOINTIALAN JATKUMOSKENAARION 'PAIKALLAAN JUOKSEVA HYVINVOINTIYHTEISKUNTA' OSAAMISPROFIILI 2035



ESIHENKILÖ: case hoivakodin johtaja

GENEERISET TAIDOT

- Esihenkilö- ja alaistaidot
- Perehdyttämistaidot ja rekrytointitaidot
- Osaamisen johtaminen (sis. veto- ja pitovoima)
- Eettinen osaaminen
- Resilienssi
- Priorisointiosaaminen
- Verkostoitumisosaaminen (ml. yhteistyö-, vuorovaikutus- ja viestintätaitoja)
- Työhyvinvointiosaaminen
- Monikulttuurisuusosaaminen

ERITYISTAIDOT

- Toimialojen ja sektorien rajat ylittävän verkosto- ja yhteistyöjohtamiseen liittyvä osaaminen
- Digi- ja teknologisesti kehityskulusta ja järjestelmien kehittämisestä kokonaisnäkemys
- Kestävän kehityksen hallintaosaaminen (mm. palvelujen tuottamisen näkökulmasta)

KVALIFIKAATIOT

- Osaamisen johtamisen -sertifikaatti
- Potilasturvallisuuden hallintaosaaminen -sertifikaatti

AMMATTILAINEN: case lähihoitaja

GENEERISET TAIDOT

- Paineensietokyky
- Priorisointikyky
- Tiimityötaidot
- Vuorovaikutustaidot
- Asiakas keskiössä -ajattelu kaikessa tekemisessä
- Eettinen osaaminen
- Digiosaaminen ja teknologinen osaaminen
- Työhyvinvointiosaaminen (omasta itsestä huolehtiminen)
- Resilienssi

ERITYISTAIDOT

- Kattava asiakas- ja palvelujärjestelmäosaaminen
- Palveluohjausosaaminen
- Päihde- ja mielenterveysosaaminen (toimintakyvyn ylläpitämiseen liittyvät osaamiset)
- Ikääntyneisiin liittyvä laaja-alainen osaaminen
- Laaja-alainen lääkehoito-osaaminen (omana laajana asiakokonaisuutena)
- Selkoviestinnän perusosaaminen

KVALIFIKAATIOT

- Sertifikaatti / osaamismerkki: tekniikkaan orientoitunut lähihoitaja
- Hoiva-avustajan tutkinnon kautta edetään lähihoitajan tutkintoon



SOTE- JA HYVINVOINTIALAN EI-TOIVOTTAVAN SKENAARION 'LASKUAURINGON HYVINVOINTIYHTEISKUNTA' OSAAMISPROFIILI 2035



ESIHENKILÖ: case hoivakodin johtaja

GENEERISET TAIDOT

- Rekrytointitaidot
- Perehdyttämisaaminen (erityisesti ei-ammattilaisten osalta)
- Monikulttuurisuusosaaminen
- Nopea valmius tehdä henkilöstöresurssin uudelleen organisointia
- Priorisointikyky
- Eettinen osaaminen
- Resilienssi

ERITYISTAIDOT

- Työpaikkamarkkinointitaidot
- Liiketalous- ja talousosaaminen
- Kiinteistönhallinta- /isännöintiosaaminen
- Kieli- ja kulttuuriosaamista laaja-alaisesti
- Juridinen osaaminen

KVALIFIKAATIOT

- Sertifikaatit / osaamismerkkit: liiketalouteen, juridiikkaan ja isännöintiosaamiseen liittyvää täydennyskouluttamista

AMMATTILAINEN: case lähihoitaja

GENEERISET TAIDOT

- Paineen ja epävarmuuden sietokyky
- Nopea valmius siirtyä työtehtävästä toiseen
- Priorisointikyky
- Eettinen osaaminen
- Työturvallisuusosaaminen
- Työhyvinvointiosaaminen (omasta itsestä huolehtiminen)
- Resilienssi

ERITYISTAIDOT

- Laajasti eri asiakas- ja potilasryhmien tuntemus pinnallisesti
- Päihde- ja mielenterveysosaaminen (korjaavien palvelujen osaaminen)
- Lääkehoito-osaaminen (nykyisenkaltainen)

KVALIFIKAATIOT

- Hoiva-avustajan tutkinnon kautta edetään lähihoitajan tutkintoon
- Sertifikaatit / osaamismerkkit: ei-ammattillisen sote- ja hyvinvointialan koulutuksen käyneet suorittavat erilaisia toimialan substanssiin liittyviä lyhytkoulutuksia



SOTE- JA HYVINVOINTIALAN MULLISTUSSKENAARION 'RADIKAALIEN MUUTOSTEN HYVINVOINTIYHTEISKUNTA' OSAAMISPROFIILI 2035



ESIHENKILÖ: case hoivakodin johtaja

GENEERISET TAIDOT

- Rekrytointitaidot
- Perehdyttämisosaaminen (erityisesti ei-ammattilaisten osalta)
- Monikulttuurisuusosaaminen
- Nopea valmius tehdä henkilöstöresurssin uudelleen organisointia
- Priorisointikyky
- Eettinen osaaminen
- Resilienssi

ERITYISTAIDOT

- Työpaikkamarkkinointitaidot
- Liiketalous- ja talousosaaminen
- Kiinteistönhallinta- /isännöintiosaaminen
- Kieli- ja kulttuuriosaamista laaja-alaisesti
- Juridinen osaaminen

KVALIFIKAATIOT

- Hoivakodin johtajan -sertifikaatti (tilanteessa, jossa esihenkilötyö on ulkoistettu)

AMMATTILAINEN: case lähihoitaja

GENEERISET TAIDOT

- Paineen ja epävarmuuden sietokyky
- Nopea valmius siirtyä työtehtävästä toiseen
- Priorisointikyky
- Eettinen osaaminen
- Työturvallisuusosaaminen
- Työhyvinvointiosaaminen (omasta itsestä huolehtiminen)
- Resilienssi

ERITYISTAIDOT

- Laajasti eri asiakas- ja potilasryhmien tuntemus pinnallisesti
- Päihde- ja mielenterveysosaaminen (korjaavien palvelujen osaaminen)
- Lääkehoito-osaaminen (nykyisenkaltainen)

KVALIFIKAATIOT

- Hoiva-avustajan tutkinnon kautta edetään lähihoitajan tutkintoon
- Sertifikaatit / osaamismerkkit: ei-ammattillisen sote- ja hyvinvointialan koulutuksen käyneet suorittavat erilaisia toimialan substanssiin liittyviä lyhytkoulutuksia
- Sertifikaatit / osaamismerkkit: asiakkaiden ja potilaiden omaiset, läheiset sekä vapaaehtoiset suorittavat hoivan ja huolenpidon ABC -tyyppisiä lyhytkoulutuksia.





Turku | Varsinais-Suomen liitto | Turun yliopisto | Kumppanuusfoorumi | Turun ammattikorkeakoulu | Novida | Yrittäjät Varsinais-Suomi | Turun Aikuiskoulutuskeskus | Raseko | Turun kauppakamari
Varsinais-Suomen ELY-keskus | TE-palvelut | Teknoliikakampus Turku | Terveyskampus Turku | Salon seudun koulutuskuntayhtymä | Yrityssalo Oy | Ammattiopisto Livia

ILMIÖ SKENAARIOSSA /MUUTTUJA TULEVAISUUS- TAULUKOSSA	OSAAMISKAPEIKKO	OSAAMISKAPEIKON KYTKÖS NYKYISIIN OPINTOKOKONAISUU KSIIN, TUTKINNONOSIIN (esimerkkejä)	OSAAMISPROFIILI/TU TKINTO	KOULUTUSASTE
Yhteiskunnan ja toimintaympäristön monimuotoistuminen	Selkoviestintä osana asiakas- ja potilastyötä / työyhteisöissä / verkostoissa toimimista	Selkoviestintä asiakastyössä (on tulossa mm. lähihoitajan pt:n 2024 tutkinnonosaksi), korkeakouluissa ei vastaavia opintokokonaisuuksia(?)	Osaamiskapeikkoa on havaittavissa eri sote- ja hyvinvointialan ammatti- ja asiantuntijaryhmissä	Osaamiskapeikkoa on havaittavissa eri koulutusasteilla

ILMIÖ SKENAARIOSSA /MUUTTUJA TULEVAISUUS- TAULUKOSSA	OSAAMISKAPEIKKO	OSAAMISKAPEIKON KYTKÖS NYKYISIIN OPINTOKOKONAISUU KSIIN, TUTKINNONOSIIN (esimerkkejä)	OSAAMISPROFIILI/TU TKINTO	KOULUTUSASTE
Monialaisuus ja - ammattisuusosaaminen	Monialaisuus- ja - ammattisuusosaamisen kehittäminen asiakas- /potilastyössä / työyhteisössä / verkostoissa toimimisen	On mukana sisällä eri tutkinnonosissa ja opintokokonaisuuksissa, mutta vaatii edelleen kehittämistä.	Osaamiskapeikkoa on havaittavissa eri sote- ja hyvinvointialan ammatti- ja asiantuntijaryhmissä	Osaamiskapeikkoa on havaittavissa eri koulutusasteilla
Monikulttuurisuus	Monikulttuurisuusosaamisen kehittäminen asiakas- /potilastyössä / työyhteisössä / verkostoissa toimimisen	Monikulttuurisuutta ei selkeästi omana tutkinnonosana/opintokokonai suutena.	Osaamiskapeikkoa on havaittavissa eri sote- ja hyvinvointialan ammatti- ja asiantuntijaryhmissä	Osaamiskapeikkoa on havaittavissa eri koulutusasteilla

ILMIÖ SKENAARIOSSA /MUUTTUJA TULEVAISUUS- TAULUKOSSA	OSAAMISKAPEIKKO	OSAAMISKAPEIKON KYTKÖS NYKYISIIN OPINTOKOKONAISUU KSIIN, TUTKINNONOSIIN (esimerkkejä)	OSAAMISPROFIILI/TU TKINTO	KOULUTUSASTE
Digi- ja teknologiasektorin ilmiöt ennakointikartalla (esim. tekoäly, etähoito- ja seurantaratkaisut)	Tietojärjestelmän käyttöönottokoulutus (yleinen), mukana tietosuoja- ja tietoturva-asiat, tietoteknisten metataitojen kehittäminen. Jonkin erityisen digi-/teknologiaosaamisen kehittäminen, esim. ohjelmiston käyttöönotto- osaaminen (software operator)	Hyvinvointiteknologia toimintakyvyn edistämisessä (lähihoitajan pt:n 2024 tutkinnonosana); korkeakouluissa osaamiskapeikkoon kytkeytyviä opintokokonaisuuksia	Osaamiskapeikka on havaittavissa eri sote- ja hyvinvointialan ammatti- ja asiantuntijaryhmissä	Osaamiskapeikka on havaittavissa eri koulutusasteilla

Miten voitaisiin reagoida ja ratkaista osaamiskapeikkoja?

- **Ei-tutkintoon johtavat, lyhyet, koulutuskokonaisuudet:**
 - vrt. mikrotutkinnot → hoiva-avustajan koulutuskokonaisuus on hyvä esimerkki
 - ammatillisen koulutuksen valinnaiset tutkinnonosat
 - mahdollistetaan ajasta ja paikasta riippumaton opiskelu (hybriditoteutus), itsenäisesti opiskeltavat lyhytverkkokurssit (moocit ym.)
- **Olemassa olevien koulutussisältöjen päivittäminen ja rikastaminen**
- **Yhteistyön ja vuoropuhelun edelleen kehittäminen työelämätoimijoiden kanssa**
 - erityishuomio perehdytykseen (onnistuessaan toimii veto- ja pitovoimatekijänä)
 - yhteistyössä suunnitellut, pilotoidut, täsmäkoulutukset
 - TKI-projektiyhteistyö & osaamiskehittämisen teemapainotukset valitun osaamiskapeikon mukaisesti

