

Sote-alan veto- ja pitovoima

- Tilannekuva sote-alan työvoimatilanteesta ja veto- ja pitovoiman kehittämisen näkökulmia työpaikoilla

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysfoorumi

Terhi Tevameri, kansallinen sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialan koordinaattori

Toimialapalvelu



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



terhi.tevameri@te-toimisto.fi



Sote-ala

- **TEM-hallinnonalaan liittyvät kysymykset**

- Työvoiman kohtaanto ja saatavuus
- Työelämän laatu
- Yksityinen sektori
- Innovaatiot
- Rajapintoja ja välillisesti sote-teemoihin liittyviä asioita erittäin paljon

Esityksen sisältö



Tilannekuvaa sote-alan työvoimatilanteesta nyt ja tulevaisuudessa

Missä sote-alan työvoimaa on?

Pito- ja vetovoiman kehittämisen näkökulmia sote-alan työpaikoilla

TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN VUONNA 2018. LÄHDE: TK, VÄESTÖ



Yht.
402 751



Lähde: Tilastokeskus, väestö, työssäkäynti

Sote-palveluala on Päijät-Hämeen suurin työllistäjä



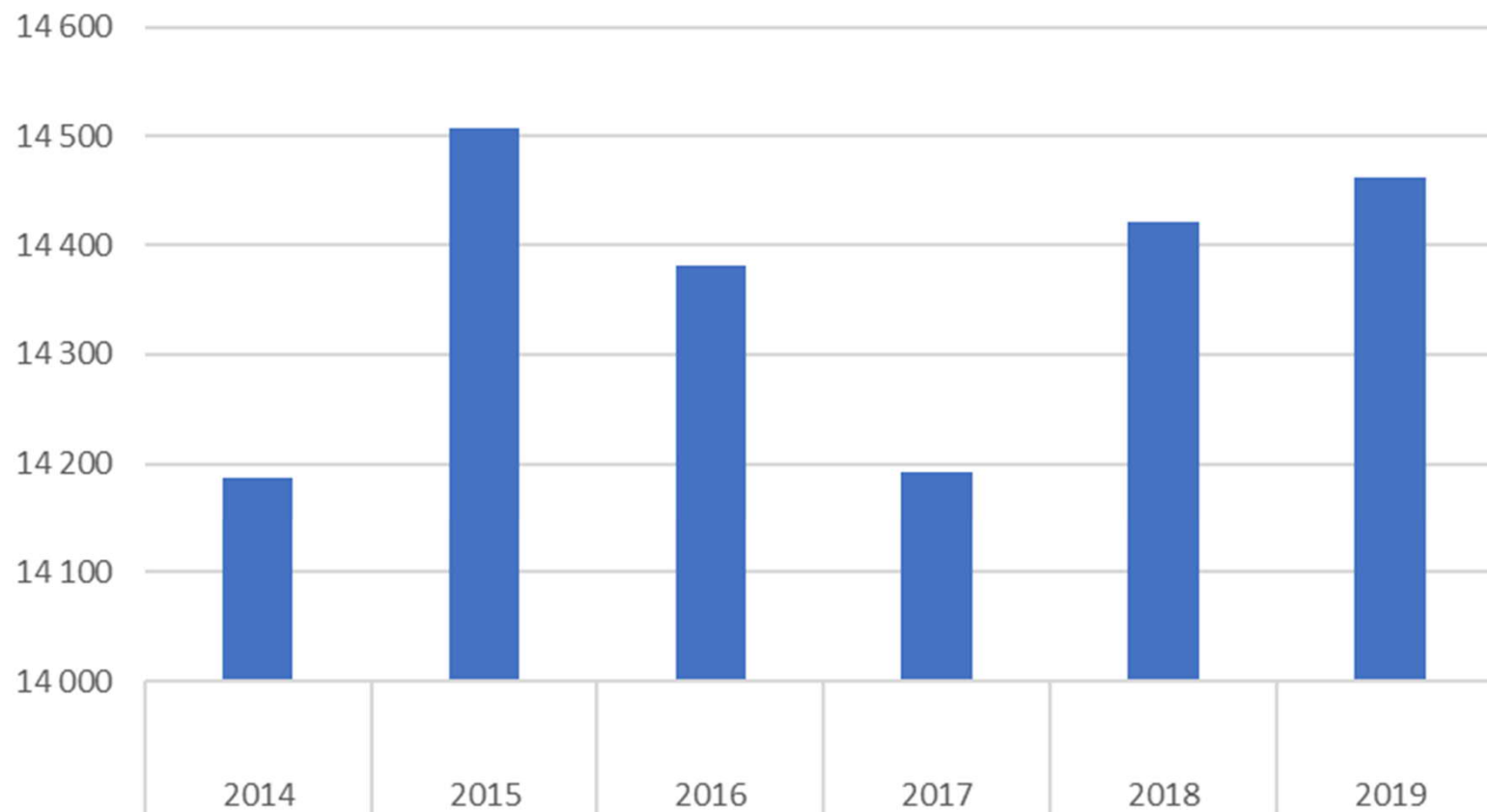
PÄIJÄT-HÄME TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
VUONNA 2019



- Sote-ala: 14 463
- 2. teollisuus 13 552
- Yhteensä 80 973 työllistä vuonna 2019

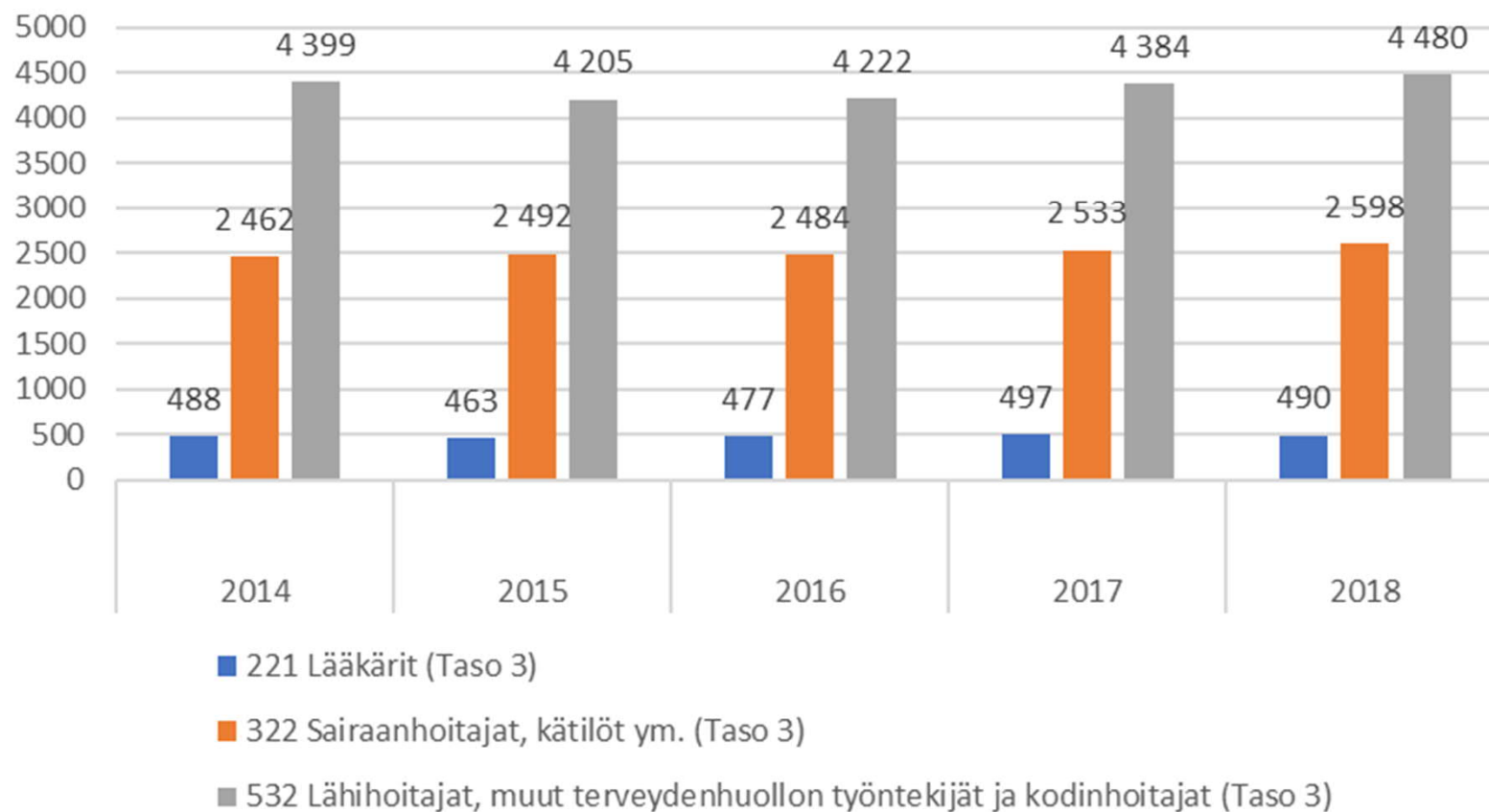
Lähde: Tilastokeskus, väestö, työssäkäynti

Q Terveys- ja sosiaalipalvelut, työlliset Päijät-Häme



Lähde:
Tilastokeskus,
työssäkäynti

Työlliset lääkärit ja hoitajat Päijät-Hämeessä



Lähde:
Tilastokeskus,
työssäkäynti

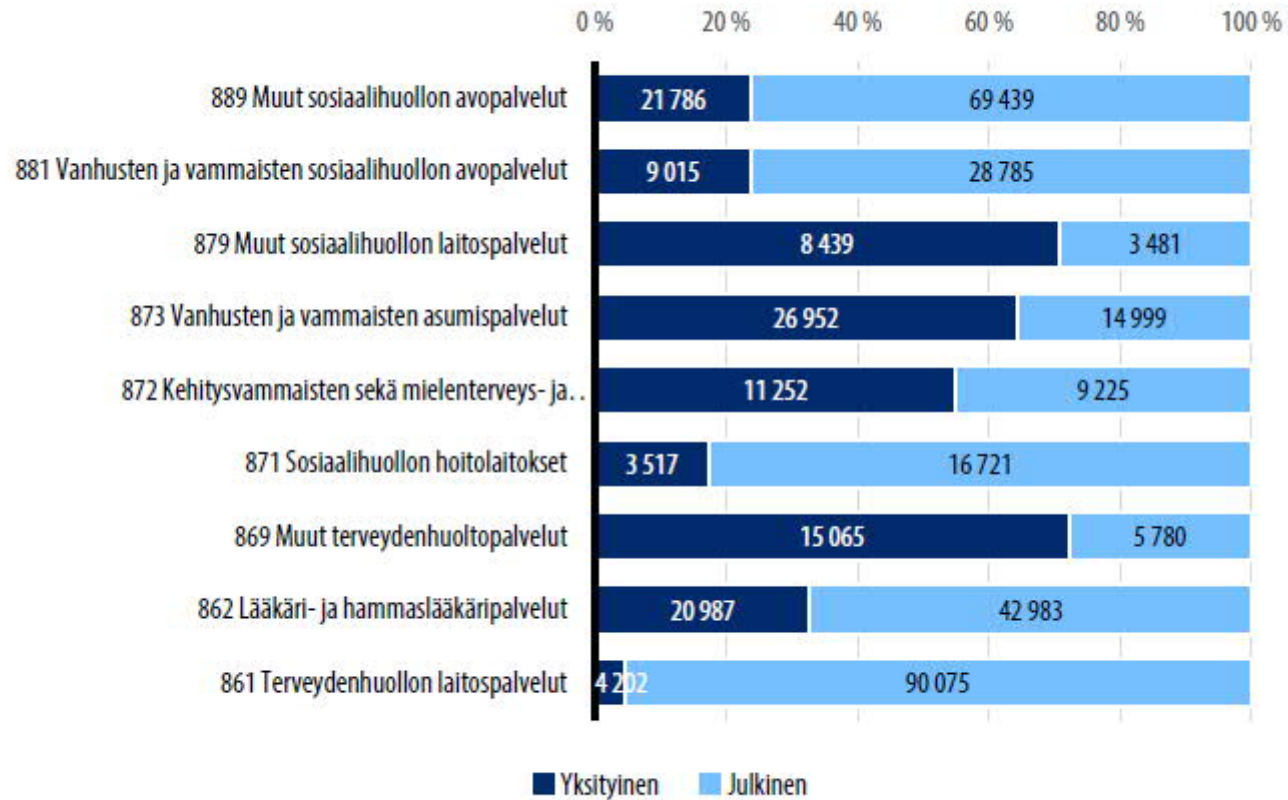
Mistä ammattilaisista eniten pulaa Suomessa?

Ammattibarometri II / 21



- **Sairaanhoitaja ja terveydenhoitaja**
- **Lähihoitajat**
- **Sosiaalityön erityisasiantuntijat**
- **Yleislääkärit**
- **Ylilääkärit ja erikoislääkärit**
- Lastentarhanopettajat
- **Kuulontutkijat ja puheterapeutit**
- **Hammaslääkärit**
- **Psykologit**
- Erityisopettajat
- **Kodinhoitajat (kotipalvelutoiminta)**
- Toimisto- ja laitossiivoojat ym.
- **Ylihoitajat ja osastonhoitajat**
- Hitsaajat ja kaasuleikkaajat
- Puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät

Sote-palvelualan työvoiman jakautuminen sektoreittain ja alatoimialoittain v. 2018



Lähde: Tilastokeskus, työssäkäynti. (Tietopohjan koonnut Antti Katainen).



	Yritysten toimipaikat (lkm)	Yritysten toimipaikkojen henkilöstö (htv)	Yritysten toimipaikkojen liikevaihto (1 000 euroa)
MK07 Päijät-Häme			
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut (86-88)			
2016	632	2 111	196 158
2017	666	2 355	221 401
2018	664	2 539	229 570
2019	658	2 954	253 250

Tilastokeskus,
alueellinen
yritystoimintatilasto



	Voittoa tavoittelemattomat yhteisöt (lkm)	Voittoa tavoittelemattomien yhteisöjen palkansaajat (htv)	Voittoa tavoittelemattomien yhteisöjen palkkasumma (1000 euroa)
2019			
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut (86-88)	1 112	25 669	941 485,2

Lähde:
Tilastokeskus,
yritysten
rakenne- ja
tilinpäätöstilasto

Päijät-Hämeen sote-alan ammattien työvoimavaje nyt ja vuonna 2030.



Ammattiryhmä	Henkilöstövaje nyt	Henkilöstövaje 2030
Lähihoitaja	- 60	- 170
Sairaanhoitajat	- 270	-320
Sosiaalityöntekijät	- 120	Ei tietoa
Yleislääkärit	0	Ei tietoa
Erikoislääkärit	- 10	Ei tietoa
Osastonhoitajat	- 10	Ylitarjonta 10

Lähde: HS 3.11,
laskuri / KEVA:
<https://www.hs.fi/politiikka/art-2000008374530.html>

Rekrytointiongelmät sote-alalla kärjistyneet.

Lähde: Peltonen 2021: Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2020.



- Rekrytointiongelmia eniten sote-alalla, missä 54 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista oli kokenut rekrytointiongelmia
- Ylivoimaisesti eniten työpaikkoja jäi syntymättä sote-alalle, jossa jäi löytämättä peräti 32 000 työntekijää.
 - Kasvua vuodesta 2019 vuoteen 2020: löytymättä jäi noin 8 000 työntekijää enemmän
- Yleisimmät ammatit, joissa työntekijä jäi löytymättä vuonna 2020:
 1. Lastentarhanopettaja
 5. Sairaanhoitaja (runsas 500 toimipaikkaa, kasvanut hieman vuodesta 2019)

Rekrytointiongelmät sote-alalla kärjistyneet. Lähde:

Peltonen 2021: Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2020.



- **Työvoiman saatavuusongelmien syyt sote-toimialalla:**
 1. Hakijan osaaminen (kokemus, koulutus)
 2. Työpaikkaan liittyvät syyt (palkka, sijainti, työajat)
- **Rekrytoinnin yleisin syy sote-alalla: sijaisuuden täyttäminen (26 %)**
 - Lisähenkilöstö tarve 18 %
 - Edellisen työntekijän eläköityminen 12 %
- **Mistä rekrytoitiin sote-alalla: toiselta työpaikalta (61 %)**
 - Työttömistä 12 %

Ammattioikeudet vs. työssä olevat

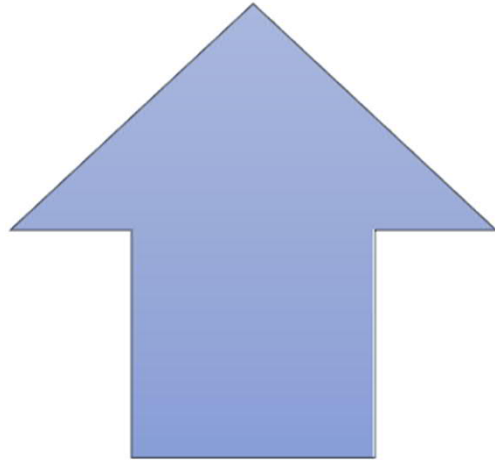


- Esimerkki:
- Sairaanhoidajan ammattioikeuksia THL v. 2018 yht. 115 988
- Työllisiä sairaanhoitajia joulukuun lopussa 2018 yht. 61 772 (TEM työnvälitystilasto), tai vuoden 2018 osalta **71 514 (Tilastokeskus, työlliset ammattiryhmän mukaan), riippuu myös käytetystä numerotasosta tilastoissa)**
- Työttömiä joulukuun lopussa 2018 yht. 3130 (**TEM työnvälitystilasto**)
- **Missä on loput?**
 - Tilastollisia eroja
 - Useita ammattioikeuksia samalla henkilöllä
 - Milloin alan vaihtaja??
 - Eläkkeellä, + muut poissaolot työssä
 - Sote-palvelut toimialana vs. ammattiluokitus
- **→ Meillä voi laskennallisesti olla resursseja, mutta se ei tarkoita, että ne olisivat käytettävissä, ainakaan välittömästi**
- **Tärkeää: vetovoiman lisääminen nimenomaan perustyöhön!**

Keskeistä

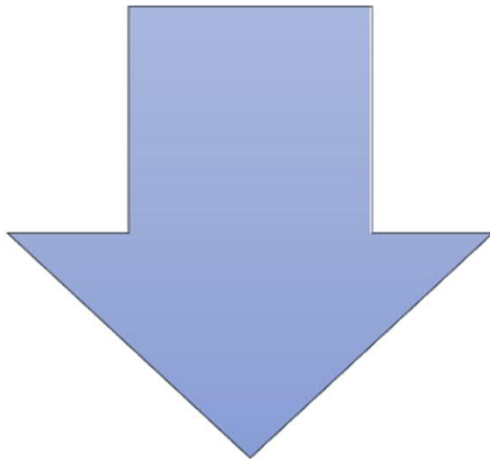


Kuva: Pixabay



Työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät (motivaatiotekijät):

- Liittyvät itse työhön ja työn sisältöön
- Mahdollisuus kehittyä
- Työn sisältö
- Tunnustus ja saavutukset työssä
- Vastuu
- Työssä eteneminen



Työtyytymättömyyttä lisäävät tekijät (ns. hygieniatekijät):

- Liittyvät työn tekemisen kontekstiin ja työympäristöön
- Johtaminen ja hallinto
- Työolosuhteet
- Henkilösuhteet kollegoihin ja esimiehiin
- Tietojärjestelmät
- Työturvallisuus
- Palkka, status



**Ks. esim. Lämsä &
Hautala 2004, 84;
Hertzberg ym. 1959**

Milleniaalit ja työntekijäkokemus (Mellanen & Mellanen 2021)



- **Milleniaalien 3 tärkeintä elementtiä työntekijäkokemuksessa (s. 119) :**
 1. Luottamus ja yhteenkuuluvuus
 2. Työn ja vapaa-ajan tasapaino
 3. Henkilökohtainen kasvu
- **Millainen johtaminen voi tukea milleniaalien työntekijäkokemusta (s. 118-120):**
 - Esimerkillä johtaminen
 - Coaching
 - Empatia ja tunnejohtaminen
 - Motivaation mahdollistaminen
 - Selkeät tavoitteet:
 - kommunikointi ja toimeenpano
 - Avoin vuorovaikutus ja kiinnostus
 - Tuettu vapauden ja vastuun antaminen sekä osallistaminen
 - Palaute ja arvostus
- **Työntekijäkokemuksen perusta on kuitenkin arvot (todelliset, toimintaa ohjaavat) sekä tarkoitus**

Sitoutuminen



- **Lähde: Lämsä & Hautala 2004, 91-96**

Sitoutuminen:

1) *Kohde: Mihin sitoudutaan?* Työtehtävän, ammattiin, organisaatioon, projektiin, ihmisiin

2) *Luonne:*

- Jatkuvuusperusteisuus: halukkuus tehdä jatkuvasti työtä
- Normatiivinen sitoutuminen: normit, säännöt, ohjeet
- Tunneperäinen sitoutuminen: arvot, tunteet, samaistuminen

3) *Sitoutumisen voimakkuus:* palkkio ja luottamusperusteisuus

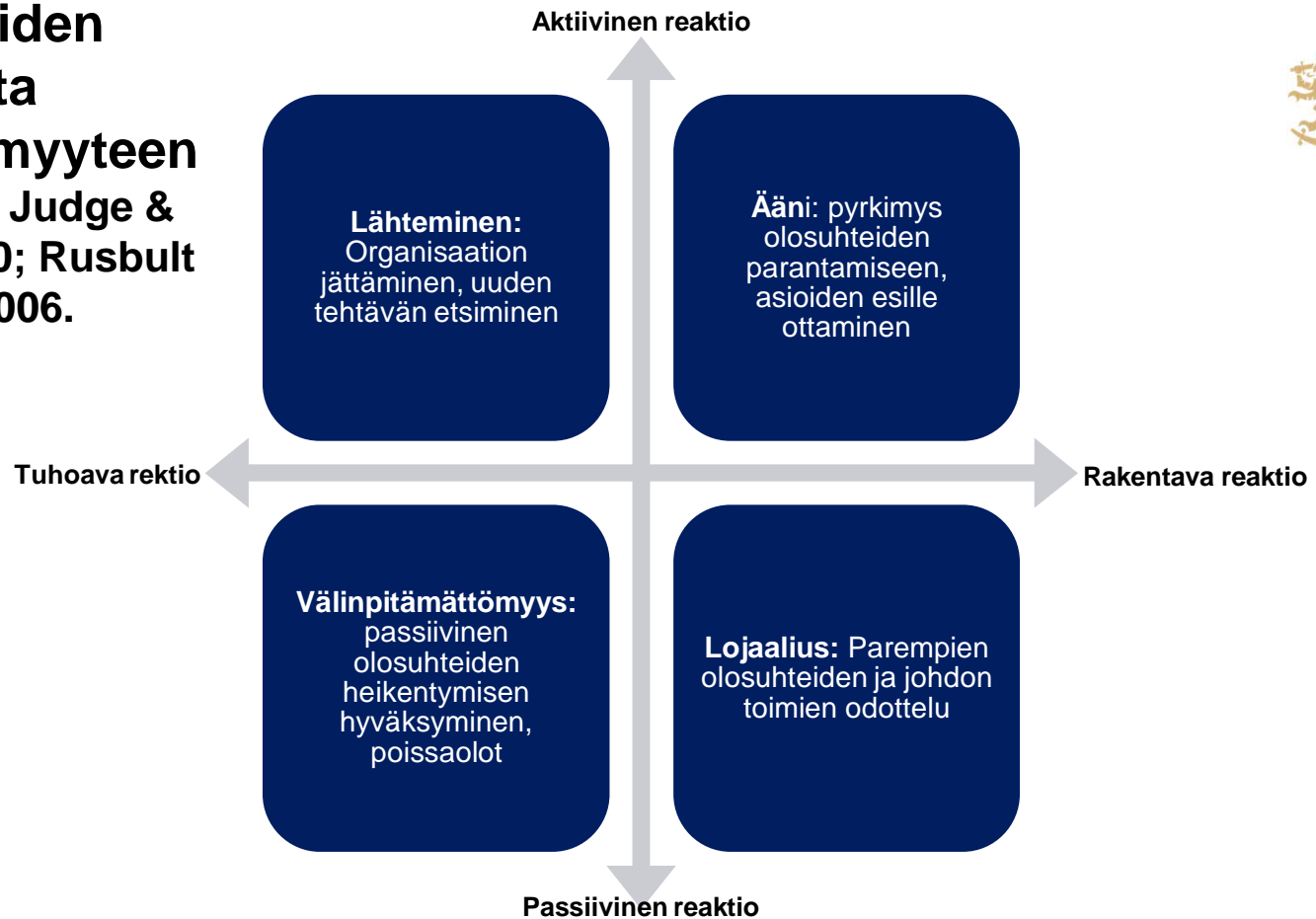
Henkilöstön sitoutuminen (Suomi et.al 2019: Employee engagement and internal branding: two sides of the same coin)



- **Suuressa yksityisessä yrityksessä tärkeimmät tekijät sote-alan ammattilaisten sitoutumisessa:**
 - Organisaatiokulttuuri: leadership ja management, autonomia, mahdollisuus vaikuttaa, henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen, arvostus, oikeudenmukaisuus
 - Palkitseminen: palkka, erityistaidot ja palkitseminen hyvästä työstä
 - Työolosuhteet: tiimi- ja yhteistyö, hyvä työskentelyilmapiiri, tuki kollegoilta
 - Koulutus: Jatkuva kehittymismahdollisuus, ammatillisten taitojen ylläpito kehittäminen, uusien työntekijöiden kouluttaminen
 - Henkilöstöhallinto: työn ja muun elämän tasapaino, työhyvinvointi, mahdollisuus keskittyä perustehtävään, mahdollisuus keskittyä ensiluokkaiseen potilastyöhön
 - Maine ja arvot: eettisesti hyväksyttäviä, professionaalisuus, ei myyjä
 - Viestintä
 - Fyysinen työympäristö: laadukkaat ja modernit potilaan hoidon laitteet

Työntekijöiden reaktioita työtyytymättömyyteen

Lähde: Robbins, Judge & Campbell 2017, 70; Rusbult & Lowery 2006.





Huoneentaulu sote-alan veto- ja pitovoiman varmistamiseen johtamisen näkökulmasta:

- Mahdollisuus keskittyä ydintehtävään ja sen tekemiseen hyvin
 - Jatkuva keskusteluyhteys henkilöstön kanssa
 - Luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden ilmapiiri
 - Epäkohtiin reagoiminen
 - Mitä pitää tehdä nyt heti, mitä pidemmällä aikajänteellä?
 - Työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollistaminen
 - Arvostus
 - Kehittymisen ja osaamisen kasvattamisen mahdollistaminen
- Työoloista huolimatta palkkaaminen on todella kallista tai mahdotonta, panosta siis myös työoloihin
 - Johtamisen mittarit
- **Mitä muuta?**

STM ikäohjelman webinaari



Väestö vanhenee - mistä työntekijät?

Torstai 2.12.2021 klo 10.00 – 14.00 SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Sosiaali- ja terveysministeriö järjestää avoimen webinaarin Väestö vanhenee – mistä työntekijät?

Ikäohjelman tavoitteena on hyvän ikääntymisen turvaaminen ja iäkkäiden henkilöiden palvelujen parantaminen. Henkilöstön saatavuus ja riittävyys ovat keskeisessä roolissa laadukkaiden ja riittävien palveluiden turvaamisessa.



Kiitos!

Raportti löytyy täältä:

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162852>