



# Kysely sote-henkilöstölle 2023

13.02.2024

Inna Jauhiainen • Meiju Ahomäki • Jens Holm

# Sisältö

- 01 Yleistä tutkimuksesta
- 02 Tutkimuksen keskeisiä tuloksia
- 03 Vastaaajien taustatiedot
- 04 Sosiaali- ja terveysalan suosittelutodennäköisyys
- 05 Tutkimustulokset
- 06 Tutkimuksen johtopäätökset ja suositukset
- 07 Vertailu: Ammattialat
- 08 Vertailu: Ikäluokat
- 09 Vertailu: Suosittelijaluokat
- 10 Vertailu: Työnantajaluokat
- 11 Vertailu: Yhteistyöalueet
- 12 Avoimen palautteen analyysi



# Yleistä tutkimuksesta

JHL:n perustehtävänä on parantaa ja puolustaa jäsentensä työehtoja, muuttaa työelämää positiiviseen suuntaan sekä edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. JHL on tunnistanut tarpeen kuulla jäsenistöä sote-alan haasteelliseen työvoimapulaan liittyen. Tietoa tullaan hyödyntämään muun muassa vaikuttamistoimissa ja viestinnässä. Ensisijainen painotus on löytää ratkaisuja henkilöstöpulaan.

Tutkimus toteutettiin sähköpostikyselynä sekä avoimen linkin kautta.

Tiedonkeruun ajankohta oli 18.12.2023 - 09.01.2024.

Kohderyhmän muodosti sote-kentällä työskentelevä JHL:n jäsenistö.

Tutkimus osoitettiin sähköpostitse 19024 henkilölle, jonka kautta vastauksia saatiin 3222 kpl (vastausprosentti 17 %). Avoimen linkin kautta vastauksia palautui 352 kpl. **Kokonaisvastausmäärä on 3574 vastausta.**

Tässä raportissa esitetään tutkimuksen päätulokset. Kaikki tutkimuksen tulokset esitetään yksityiskohtaisesti Innolinkin tutkimusjärjestelmässä.

# Tutkimuksen keskeisiä tuloksia



**-17**

JHL:n jäsenistön  
sotealan  
NPS

**52%**

On harkinnut alan  
vaihtoa pois sotealta  
viimeisen kolmen  
vuoden aikana.

**1/3**

Vastaajista  
suunnittelee olevansa  
lähitulevaisuudessa  
muualla kuin töissä  
alalla

**55%**

Kokee, että  
työpaikalla  
arvostetaan paljon  
eri ammattilaisten  
osaamista ja  
merkitystä  
kokonaisuudelle.

**61%**

Haluaisi lisä- tai  
täydennyskoulutusta.  
Erityisesti lyhyille  
koulutuksille olisi  
kysyntää (45 %).

**41%**

Kokee digitalisaation  
vaikuttavan omaan  
työhön positiivisesti  
(negatiivisesti 24 %).

## Keskeisimmät ratkaisukeinot henkilöstöpulaan:

1. Henkilöstöressurssien takaaminen
2. Työn arvostuksen lisääntyminen
3. Korkeampi palkka
4. Työntekijöiden kuuleminen ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen työpaikalla

## Kannatettavimmat hallituksen ehdotukset:

1. Hyvinvointialueiden sijaisjärjestelmien kehittäminen
2. Tukipalveluiden ja hoiva-avustajien käytön lisääminen
3. Kansallinen yhtenäinen kielikoulutus (maahanmuuttajat)
4. Palvelusetelijärjestelmän ja maksusitoumusten kehittäminen

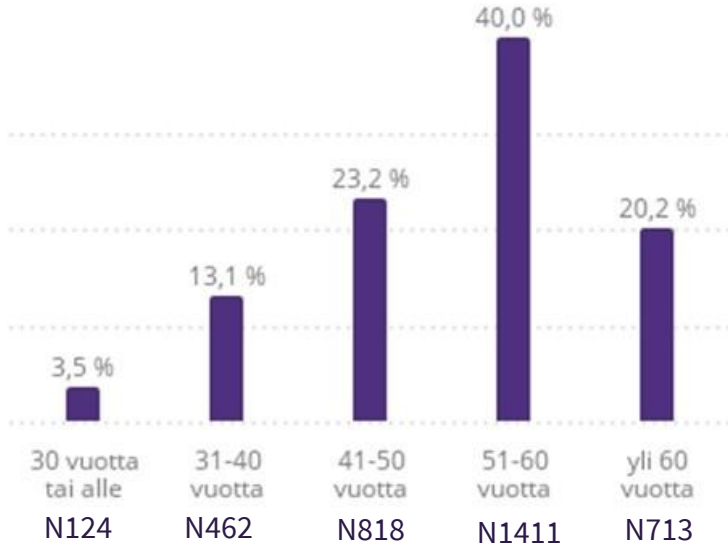




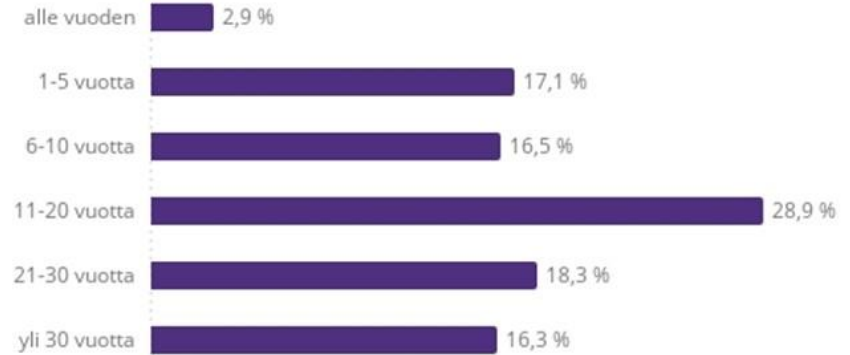
Taustatiedot

# Taustatiedot 1/6

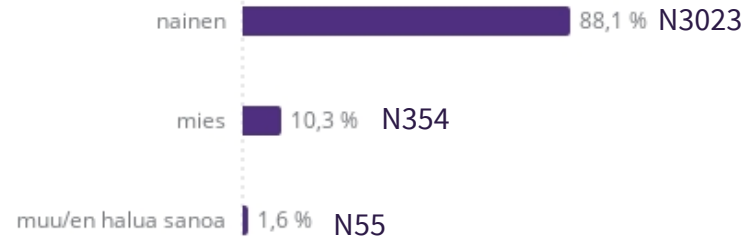
Vastaajien ikäryhmät 3 528



Kauanko olet työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla? 3 539

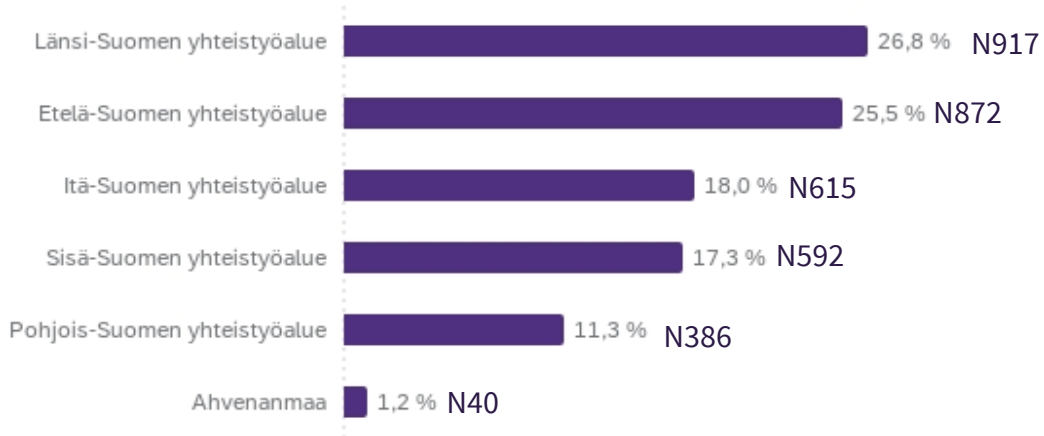


Sukupuoli 3 432



## Taustatiedot 2/6

### Työpaikan sijainti - yhteistyöalueet 3 422

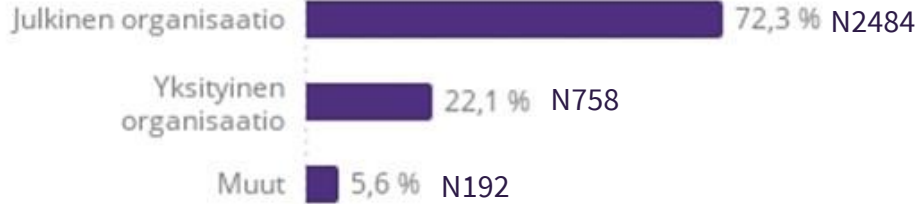


### Työpaikan sijainti 3 422



# Taustatiedot 3/6

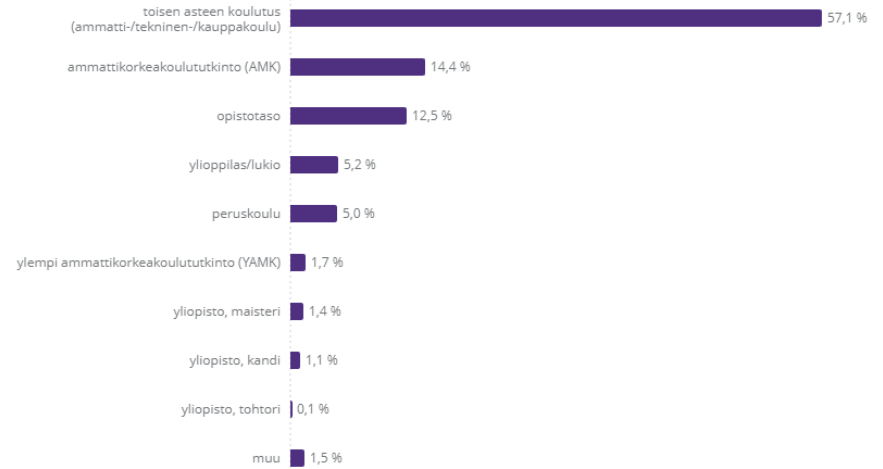
## Työnantaja 3 434



## Työskenteleekö henkilöstövuokrausyrityksen kautta 3 187 ⓘ

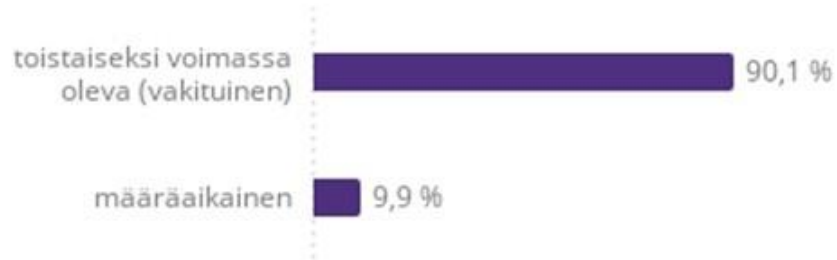


## Ylin suoritettu koulutus 3 407



## Taustatiedot 4/6

### Työsuhteen muoto 3 190 ⓘ

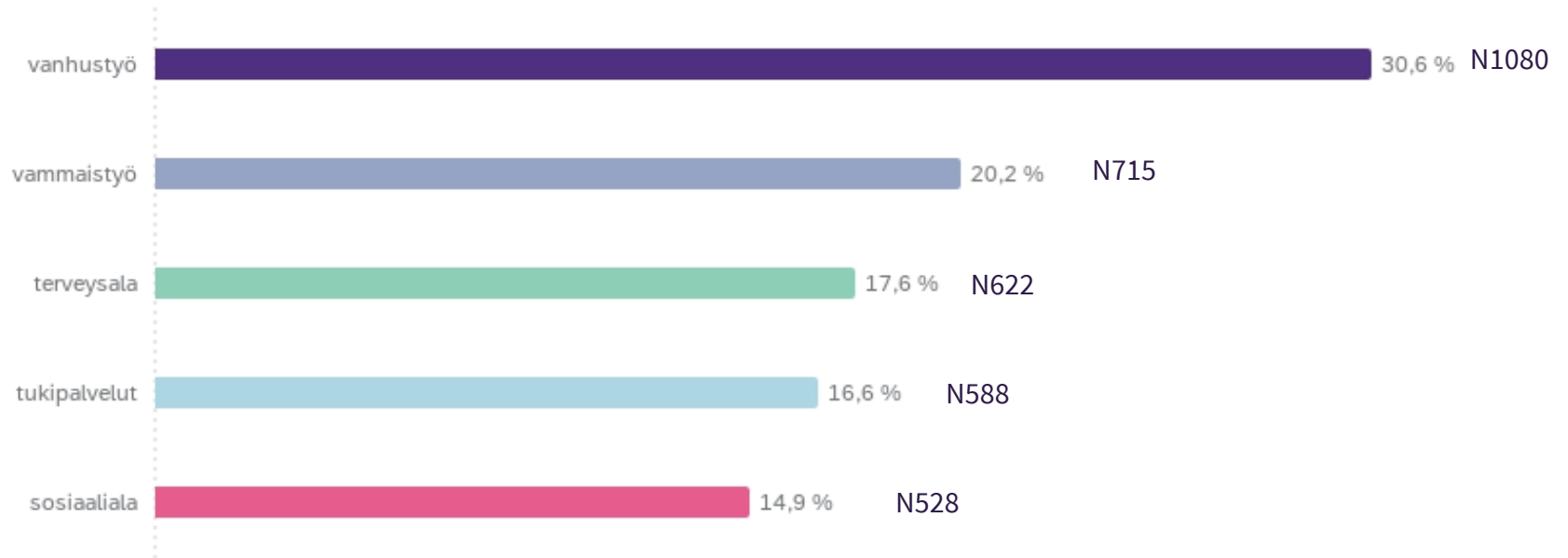


### Työtilanne 3 434



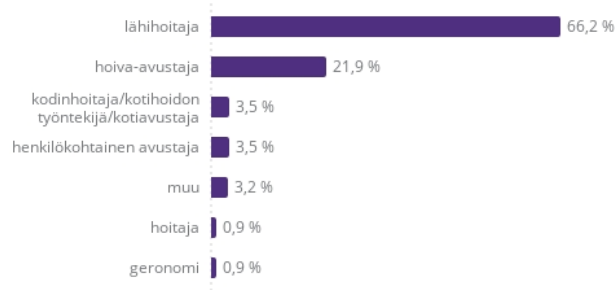
## Taustatiedot 5/6

Mitä sosiaali- ja terveysalan työtä teet? 3 533

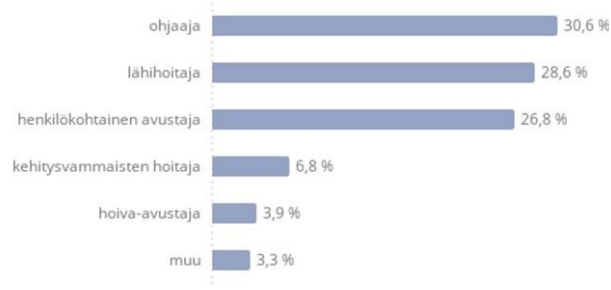


# Taustatiedot 6/6

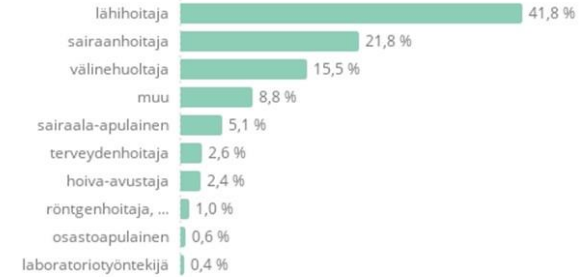
Vanhustyö, ammattinimike 1 029



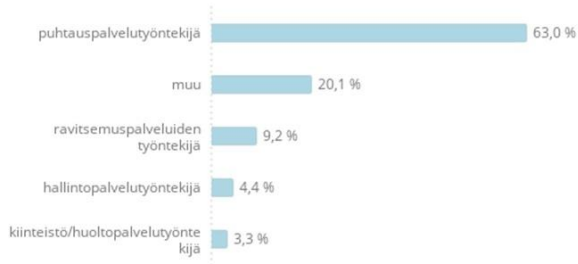
Vammaistyö, ammattinimike 690



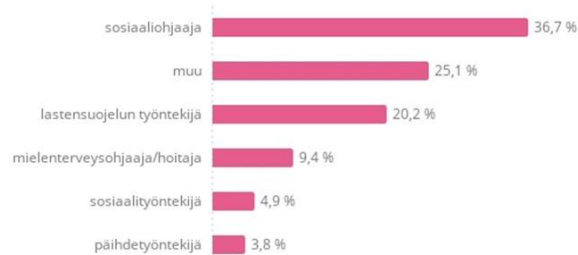
Terveysala, ammattinimike 491



Tukipalvelut, ammattinimike 457



Sosiaaliala, ammattinimike 371



Tarkenne  
kysymykseen Mitä  
sosiaali- ja  
terveysalan työtä teet





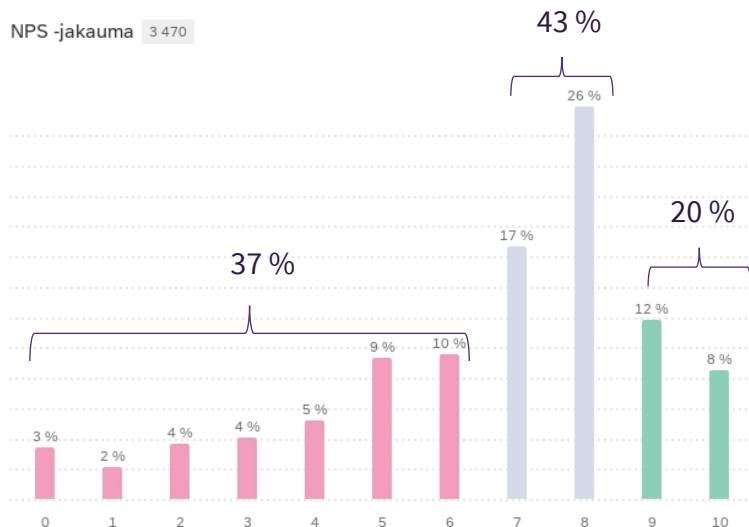
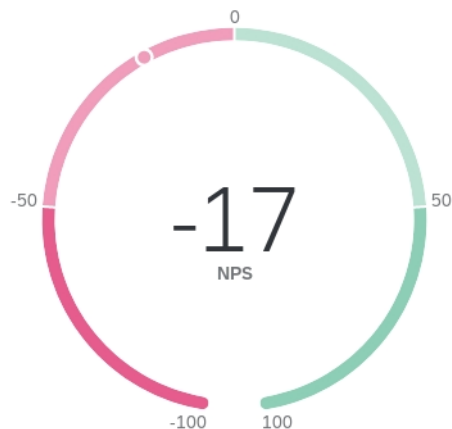
Sosiaali- ja terveysalan suosittelutodennäköisyys

# Net Promoter Score

Asteikolla 0 – 10 kuinka todennäköisesti suosittelisit sosiaali- ja terveysalaa ystävilleesi?

Net promoter score 3 470 ⓘ

NPS-jakauma 3 470



(Asteikko 0 ei lainkaan todennäköisesti – 10 erittäin todennäköisesti)

Alan suosittelutodennäköisyys on heikko. Alansa arvostelijoita on lähes kaksi kertaa enemmän mitä alan suosittelijoita. Tulos on huolestuttava ja alleviivaa haastetta työvoiman riittävydestä tulevaisuudessa.

● **SUOSITTELIJAT, arvot 9–10**  
ovat erittäin tyytyväisiä ja sitoutuneita vastaajia. He puhuvat hyvää muille. Positiivinen mielikuva kehittää ilmapiiriä ja houkuttelee uusia osajia.

● **NEUTRAALIT, arvot 7–8**  
ovat vastaajia, jotka näkevät kehittämiskohteita. He eivät suosittele varauksetta muille.

● **ARVOSTELIJAT, arvot 0–6**  
ovat kriittisiä ja tyytymättömiä vastaajia, joiden keskuudessa alan vaihtamisen kynnyks on matala.

NPS-indeksi lasketaan vähentämällä suosittelijoiden prosenttiosuudesta arvostelijoiden prosenttiosuus.

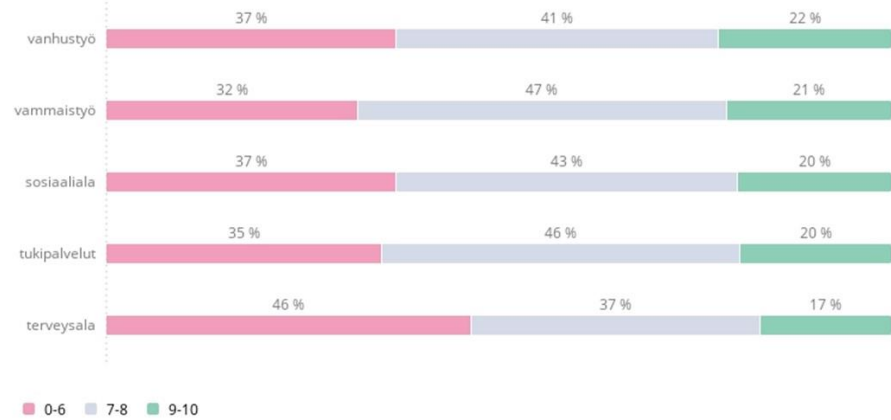
# Net Promoter Score: Ammattialoittain

Asteikolla 0 – 10 kuinka todennäköisesti suosittelisit sosiaali- ja terveysalaa ystävilleesi?

NPS 3 446



NPS -jakauma 3 443

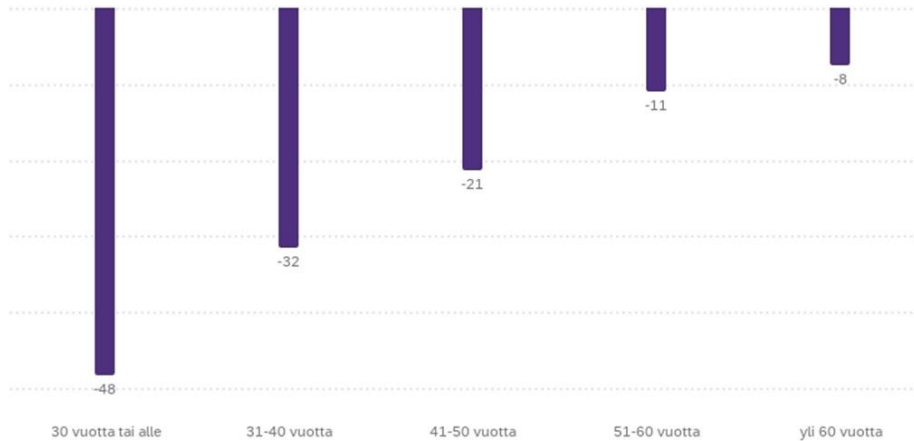


Eniten sote-alalla arvostelijoita (arviot 0-6) on terveysalalla, 46 % vastaajista, vastaavasti vähiten on vammaistyön parissa, 32 %. Kuitenkin jokaisella ammattialalla joka noin viides vastaaja suosittelisi (arviot 9-10) sosiaali- ja terveysalaa ystävilleen.

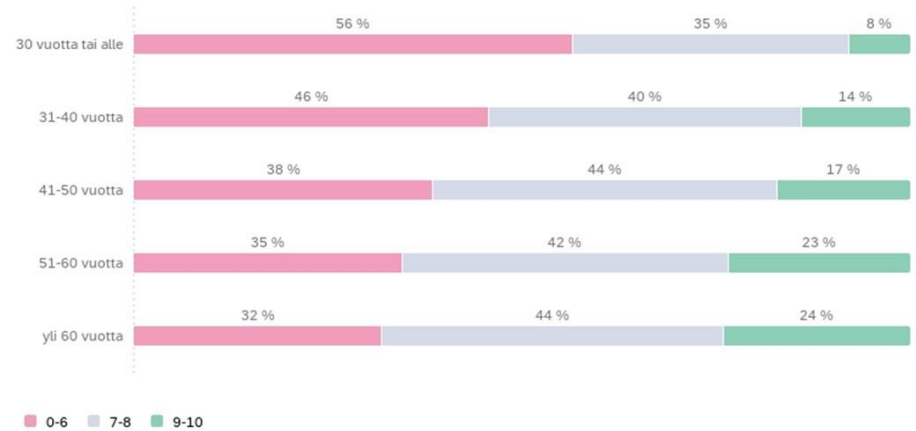
# Net Promoter Score: Ikäluokittain

Asteikolla 0 – 10 kuinka todennäköisesti suosittelisit sosiaali- ja terveystalaa ystävilleesi?

NPS 3 437



NPS -jakauma 3 434

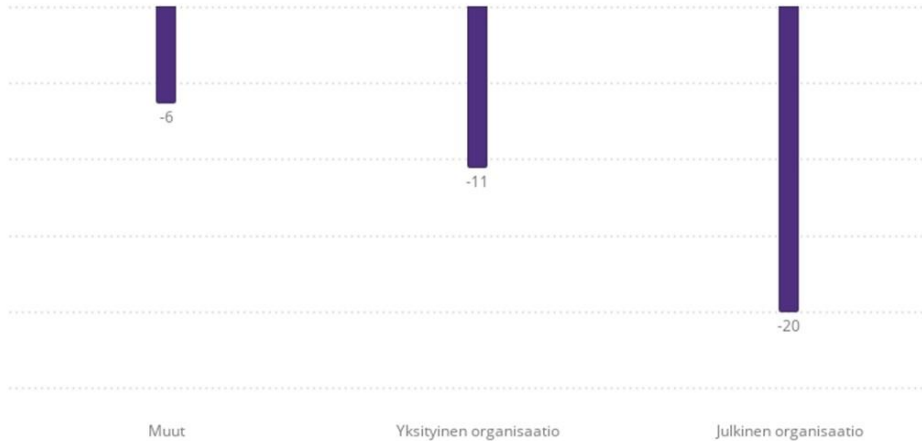


Ikäryhmittäisessä tarkastelussa korostuu etenkin nuorten tyytymättömyys sotealaa kohtaan. Nuorimmissa ikäryhmissä arvostelijoita joilla on pieni kynnyks vaihtaa alaa on paljon: 30 -vuotiaissa tai alle 56 % ja 31-40 -vuotiaissa 46 %. Lisähuomioina: suosittelutodennäköisyys alkaa laskea vahvasti kun työuraa on takana 6-10 vuotta. Suosittelutodennäköisyys on hieman korkeampi kun ikää on 41 + ja ollaan alle 5 vuotta sitten aloitettu alalla (NPS 0).

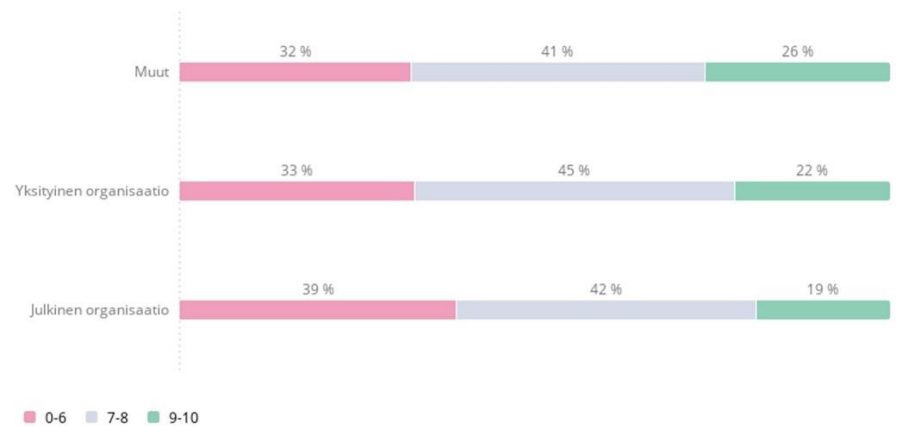
# Net Promoter Score: Työntajaluokittain

Asteikolla 0 – 10 kuinka todennäköisesti suosittelisit sosiaali- ja terveystalaa ystävilleesi?

NPS 3 335



NPS -jakauma 3 332

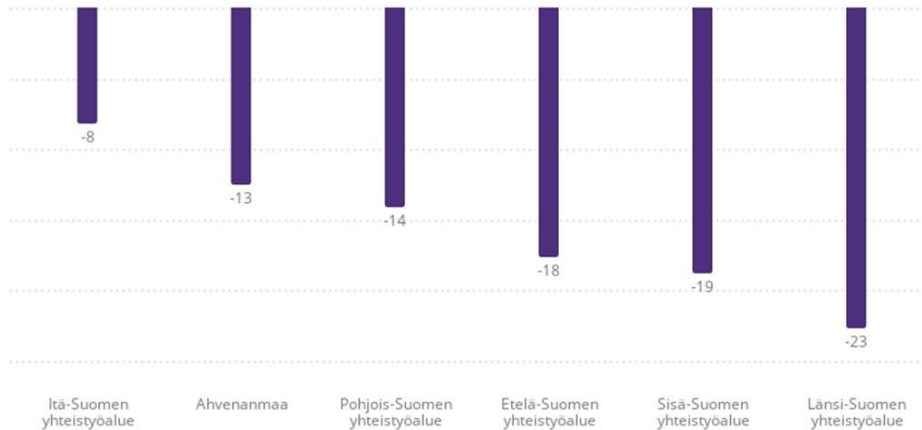


Työntajaluokan mukaan tarkasteltaessa; julkisilla organisaatioilla suosittelutodennäköisyys on yksityisiä matalampi.

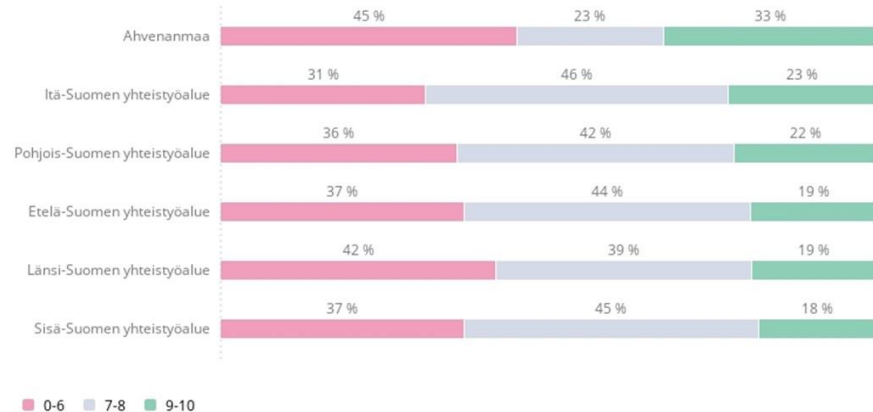
# Net Promoter Score: Yhteistyöalueittain

Asteikolla 0 – 10 kuinka todennäköisesti suosittelisit sosiaali- ja terveystalaa ystävilleesi?

NPS 3 324



NPS -jakauma 3 321



Erityisesti suosittelutodennäköisyys on matalaa Länsi-Suomen yhteistyöalueella. Alueella käytetään muita alueita vähemmän vuokratyövoimaa (26 %, vrt. Etelä-Suomen yta 46 %). Ja he näkevät keskimääräistä harvemmin kansainväliset osaajat osana työvoimapolun ratkaisua.

Huom. Ahvenanmaalla pieni vastaajamäärä (N40). Tulos korkeintaan suuntaa-antavasti tulkittavissa.



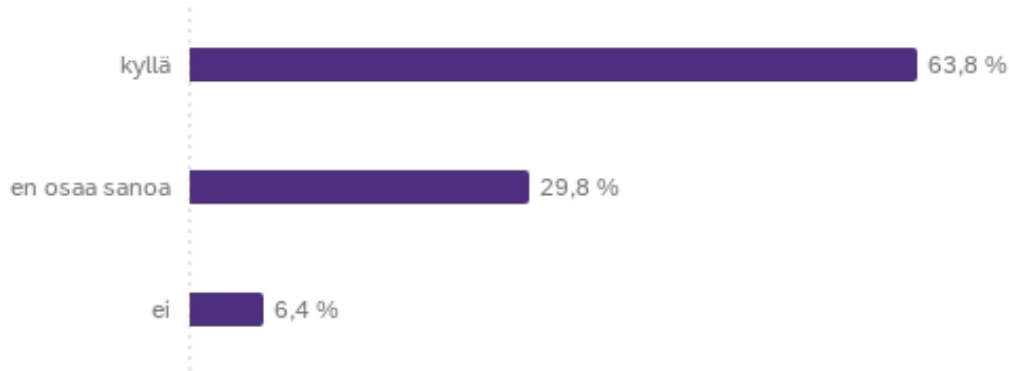
Tutkimustulokset



# Työkuorma

Voisiko sosiaalipuolen töissä lisätä avustavien ja tukipalveluhenkilöstön määrää työkuorman helpottamiseksi?

3 357



Missä töissä voisi lisätä ja miten?



(Jos vastasi aiempaan kysymykseen: Kyllä)

Avustavien ja tukipalveluhenkilöstön määrän lisääminen nähdään selkeänä mahdollisuutena työkuorman helpottamisessa (64 %). Erityisesti vanhustyössä ja tukevilla töissä (mm. siivous, ulkoilu, pyykinhuolto) nähdään mahdollisuuksia.

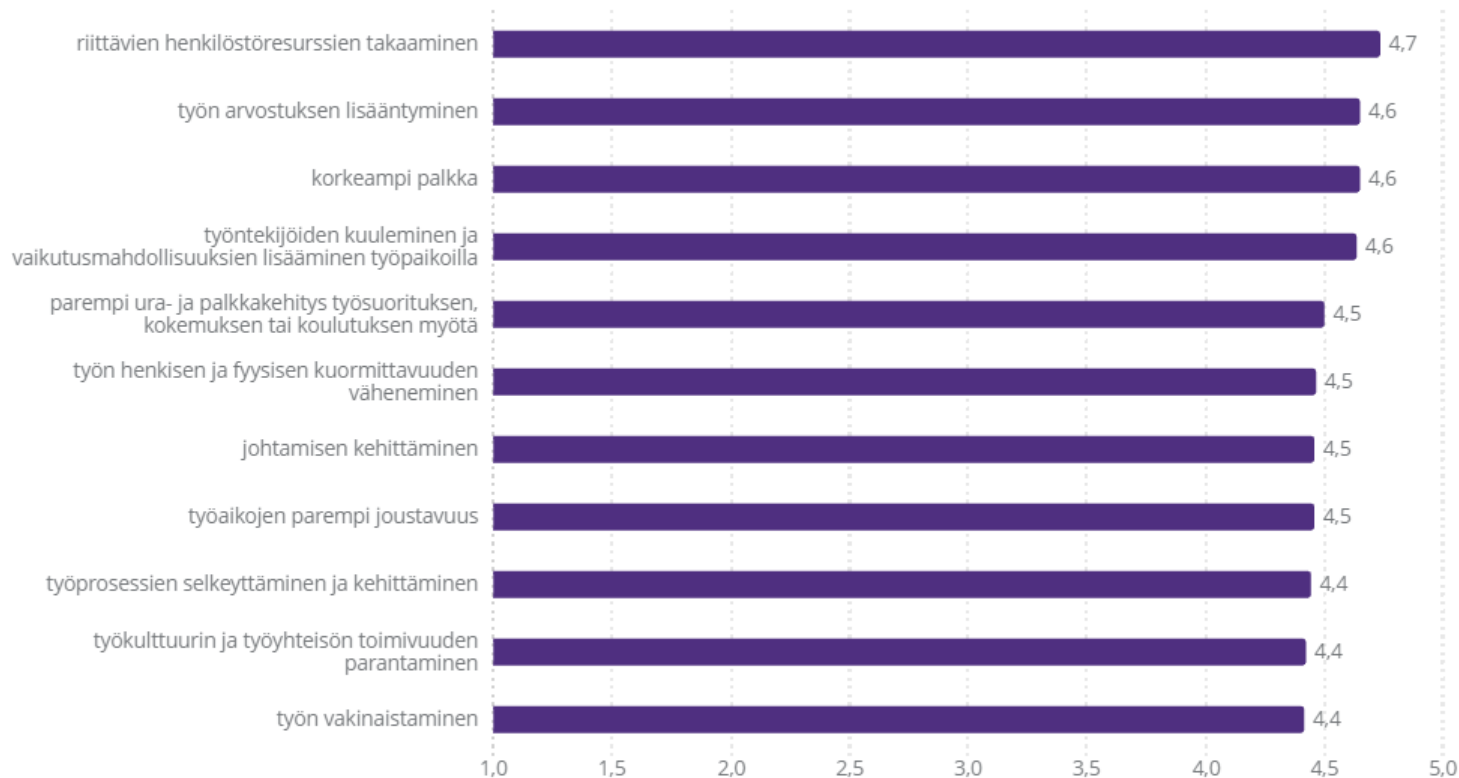
Yhteistyöalueista erityisesti Pohjois-Suomessa suhtaudutaan positiivisesti (71 %), vähiten kyllä-vastaajia löytyy Länsi-Suomesta (59 %).

# Henkilöstöpula 1/3

Riittävät henkilöresurssit, arvostus, palkkaan liittyvät tekijät sekä paremmat kuulemis- ja vaikutusmahdollisuudet toistuvat kaikilla ammattialoilla, ikäryhmillä, yhteistoiminta-alueilla keskeisimpinä henkilöstöpulan ratkaisukeinoina.

Miten mielestäsi sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpula voitaisiin ratkaista? Keskiarvot 1/2

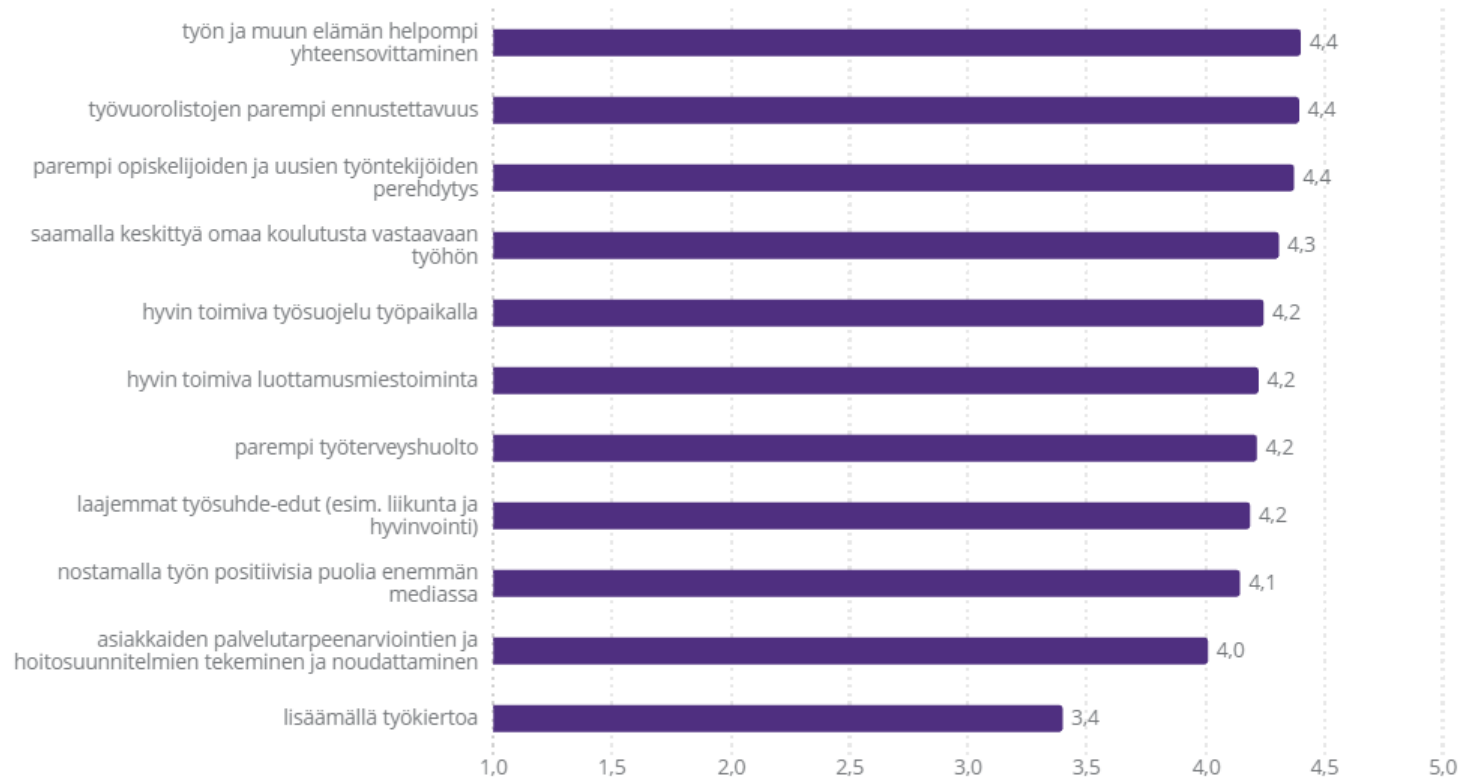
(Asteikko: 1 = ei lainkaan tehokas – 5 = erittäin tehokas)



# Henkilöstöpula 2/3

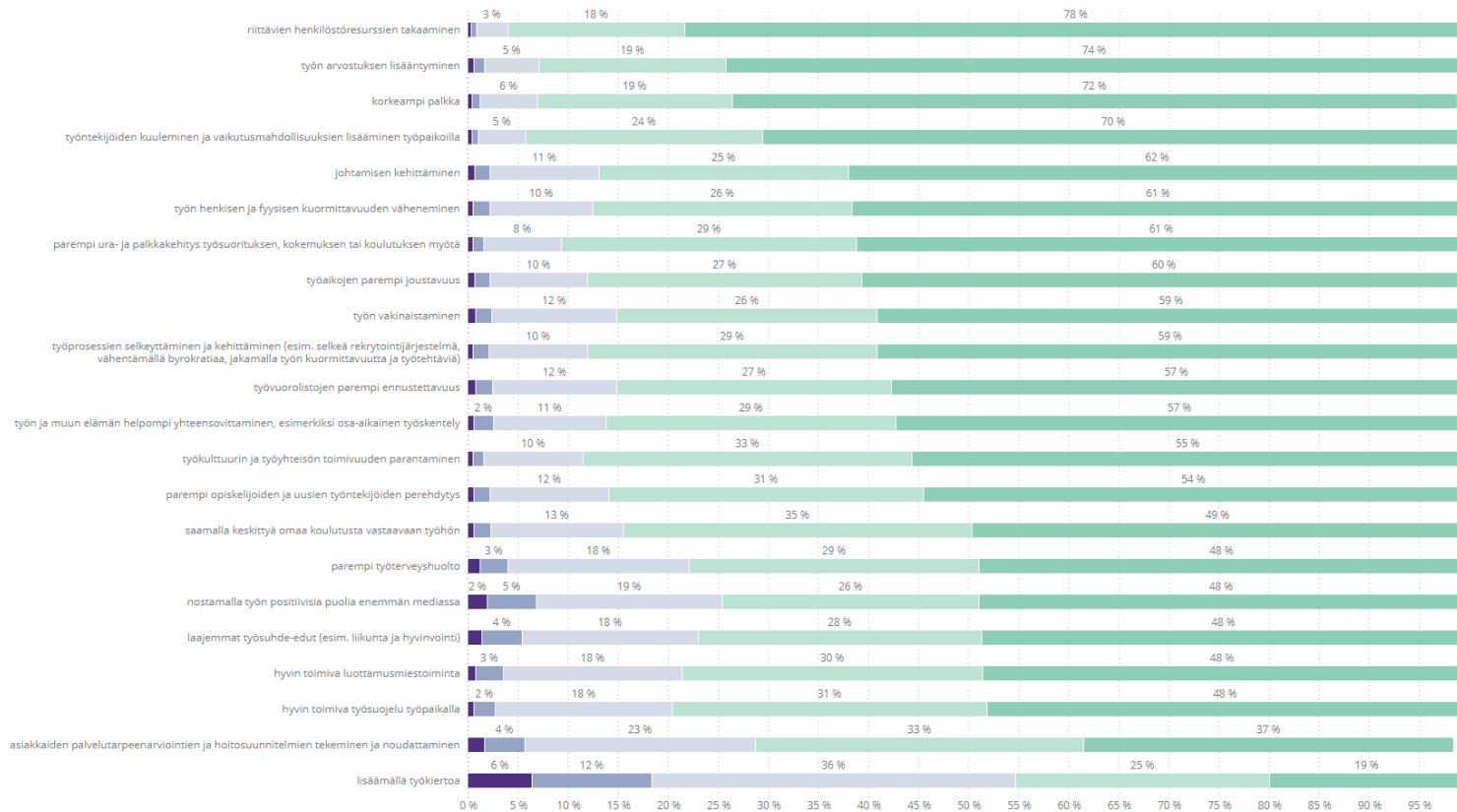
Miten mielestäsi sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpula voitaisiin ratkaista? Keskiarvot 2/2

(Asteikko: 1 = ei lainkaan tehokas – 5 = erittäin tehokas)



# Henkilöstöpula 3/3

Miten mielestäsi sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpula voitaisiin ratkaista? 1= ei lainkaan tehokas ... 5 = erittäin tehokas 3 516 



# Mitä toiveita sinulla on JHL:lle sote-henkilöstöpulaan liittyen? Mitä toivot JHL:n tekävän asian eteen?

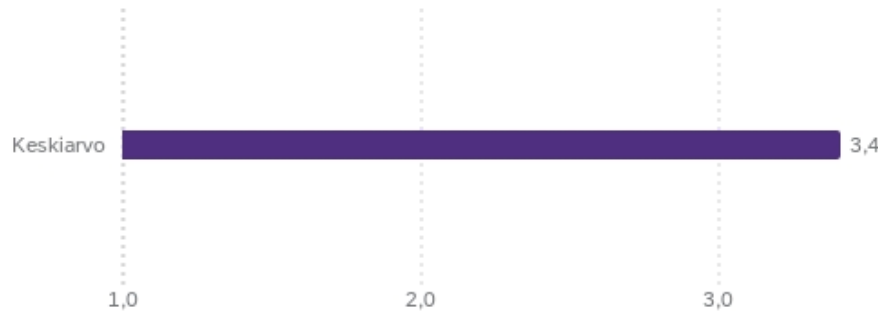
Sanapilvi:



Vastaajat ilmaisivat toiveitaan JHL:lle sote-henkilöstöpulaan liittyen keskittyen erityisesti **palkkakysymyksiin, työntekijöiden lisäämiseen, koulutukseen ja hoitajien asemaan**. Lisäksi toivottiin **JHL:n aktiivista roolia ja näkyvyyttä asiassa, erityisesti mediassa**. Muutamat mainitsivat toiveita liitolta ja hallitukselta konkreettisiin toimenpiteisiin sote-henkilöstöpulan ratkaisemiseksi.

# Työhön perehdytys

Kuinka hyvin perehdytys on hoidettu työyksikössäsi? 3 247



1 2 3 4 5 (Asteikko: 1 = erittäin huonosti - 5 = erittäin hyvin)

Kokonaisuutena perehdyttämisen arviossa on parantamisen varaa.

Perehdytys on hoidettu kuitenkin työyksiköissä useammin hyvin (51 %, arviot 4 ja 5), kuin huonosti (18 %, arviot 1 ja 2). Alle vuoden alalla olleet suhtautuvat hieman kriittisemmin perehdytyksen tasoon, joka neljäs antaa arviot 1 tai 2 (ka. 3,3).

Parasta perehdytystä saadaan vammaistyössä ja terveysalalla (ka.:t 3,5), heikointa tukipalveluissa (ka. 3,2).

Perehdytyksellä on suuri merkitys koko alalle. Mikäli perehdytys koetaan huonoksi (arviot 1 ja 2) alan suosittelutodennäköisyys laskee merkittävästi -42 (NPS), mikäli perehdytys on koettu hyväksi NPS on -2 (arviot 4 ja 5).



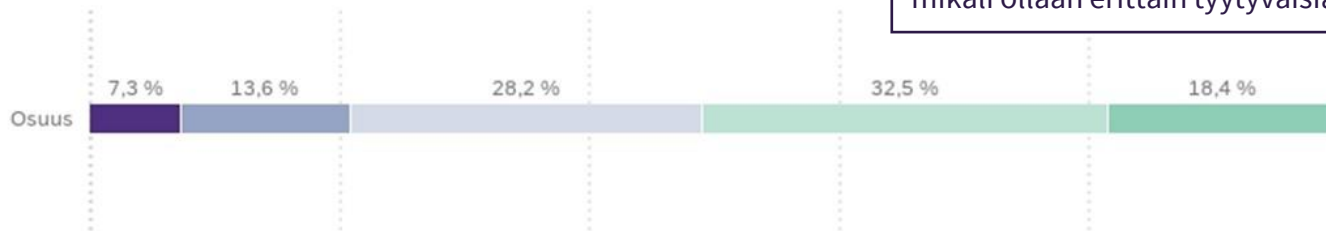


# Johtaminen

Kuinka tyytyväinen olet lähiesihenkilösi toimintaan? 3 390



Kuinka tyytyväinen olet lähiesihenkilösi toimintaan? 3 390



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 (Asteikko: 1 = erittäin tyytymätön – 5 = erittäin tyytyväinen)

Kokonaisuutena myös lähiesihenkilön arviossa on parantamisen varaa.

Lähiesihenkilön työhön ollaan kuitenkin enemmän tyytyväisiä (51 %, arviot 4 ja 5), kuin tyytymättömiä (21 %, arviot 1 ja 2).

Alle vuoden alalla olleet suhtautuvat hieman positiivisemmin lähiesihenkilön toimintaan: 60 % antaa arvion 4 tai 5 (ka. 3,6).

Tyytyväisimpiä ollaan sosiaalialalla (3,6) ja tyytymättömämpiä tukipalveluiden (ka. 3,2) ja terveyden ammattialoilla (ka. 3,3).

Myös esihenkilötyöllä on suuri vaikutus viihtymiseen alalla. Mikäli lähiesihenkilötyöhön ollaan tyytymättömiä (arviot 1 ja 2) alan suosittelutodennäköisyys laskee merkittävästi -49 (NPS), mikäli ollaan tyytyväisiä NPS on 1 (arviot 4 ja 5) ja mikäli ollaan erittäin tyytyväisiä (arvio 5) NPS on 12.

# Mitä hyvää johtamisessa on ja miten parantaisit sitä?

Sanapilvi **johtamisen onnistumisista:**



Vastauksista käy ilmi, että **hyvä johtaminen koostuu päätöksenteosta organisaation toiminnan edistämiseksi, työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisesta ja kyvystä kuunnella työntekijöitä.** Helpposti lähestyttävän ja näkyvän esihenkilön rooli korostuu, samoin oikeudenmukainen kohtelu, tasapuolisuus ja luottamuksen rakentaminen työyhteisössä.

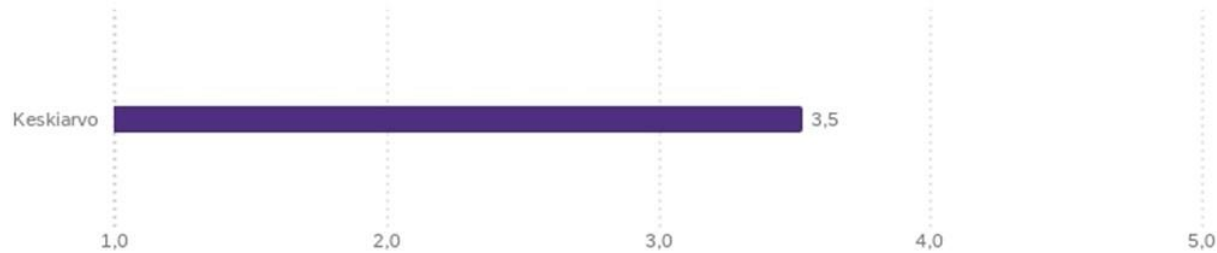
Sanapilvi **johtamisen kehityskohteista:**



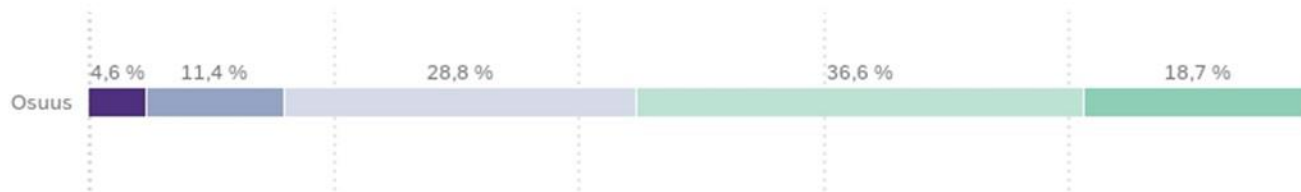
Vastaajien mukaan johtamista **voitaisiin parantaa keskittymällä erityisesti työntekijöiden hyvinvointiin ja tukemiseen. Tasapuolisuus, oikeudenmukainen kohtelu, esihenkilön vahva rooli sekä selkeät säännöt nousivat** esiin tärkeinä tekijöinä. Konkreettiset toimenpiteet, kuten parantunut tiedonkulku, palautteen antaminen ja ajanhallinta, olivat myös korostetussa asemassa vastauksissa. Kuunteleminen, päätöksenteko ja luottamus nähtiin avaintekijöinä johtamisen parantamisessa.

# Arvostus työpaikalla

Arvostetaanko työpaikallasi kaikkien eri ammattilaisten osaamista ja merkitystä kokonaisuudelle? 3 366



Arvostetaanko työpaikallasi kaikkien eri ammattilaisten osaamista ja merkitystä kokonaisuudelle? 3 366



1 2 3 4 5

(Asteikko 1 = ei arvosteta lainkaan – 5 = arvostetaan erittäin paljon)

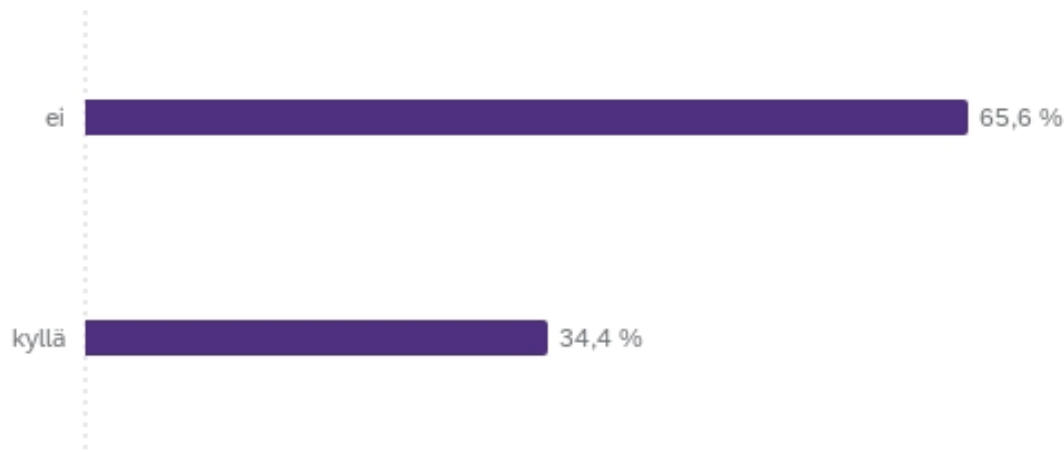
Vastaajista 55 % kokee, että työpaikalla arvostetaan paljon eri ammattilaisten osaamista ja merkitystä kokonaisuudelle (arviot 4-5). Toisaalta 45 % kokee arvostuksen olevan korkeintaan kohtalaista (arviot 1-3).

Eroja on kuitenkin ammattialoittain, sosiaalialalla arvostus on selkeästi korkeinta (ka. 3,6) ja tukipalveluissa (ka. 3,3) ja terveysalalla (ka. 3,4) heikompaa.

Mikäli koetaan, että arvostetaan paljon (arviot 4 – 5), nps on -3, mikäli koetaan että arvostetaan korkeintaan hieman (arviot 1-2) nps on -54.

# Vuokratyövoima

Käytetäänkö sinun töissäsi vuokratyövoimaa henkilöstöpulan helpottamiseksi? 3 412



Noin joka kolmannessa sote-alan työpaikassa hyödynnetään vuokratyövoimaa.

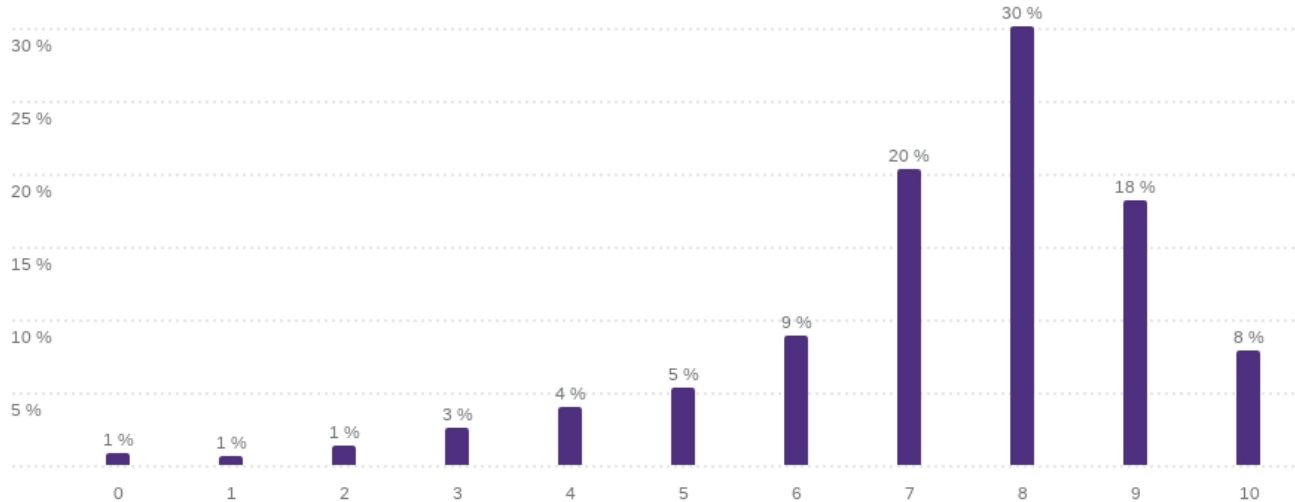
Ammattialoista yleisimmin hyödynnetään vanhustyössä (48 %), vähiten sosiaalityössä (21 %).

Yhteistyöalueista eniten hyödynnetään Etelä-Suomessa (46 %), vähiten Länsi-Suomessa (26 %).

Julkisella sektorilla hyödyntäminen on hieman yleisempää (36 %) mitä yksityisellä (30 %).

# Työkyky

Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä, minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyllesi? 3 459



(Asteikko: 0 = huonoin työkyky – 10 = paras työkyky)

**Keskiarvo**  
**7,3**

Sotealan työntekijöiden työkykykeskiarvo on keskiarvoa puolinumeroa matalampi (vertailulähde: Miten Suomi voi –tutkimus 2023) .

Hyväksi työkykynsä arvioi 56 % (arviot 8-10), alentuneeksi 29 %, heikoksi 15 % (arviot 0-5).

Alhaisimmat työkykyarvot antaa alle 30 –vuotiaat (ka. 6,9), korkeimmat 41-60 –vuotiaat (ka. 7,4).

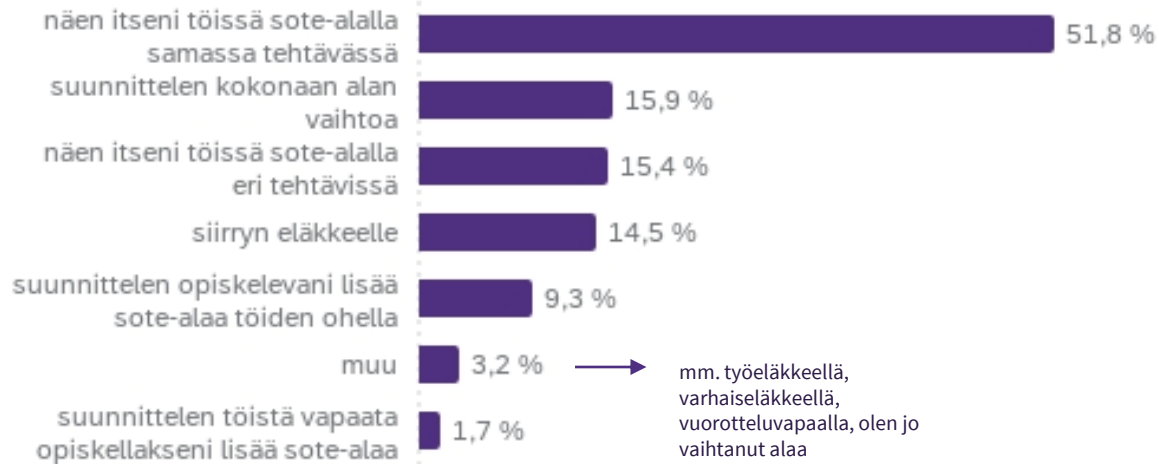
Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? –tutkimus 2023, vertailuarvo 7,8 (2021: 8,0)



# Ura sote-aloilla 1/2

## Minkälaisena näet lyhyen ajan urasuunnitelmasi (1-3 vuotta)?

3 208



Vastaajista n. 1/3 näkee itsensä 1-3 vuoden sisällä muulla kuin sotealan töissä.

Sai valita useamman vaihtoehdon.



## Ura sote-aloilla 2/2

Oletko harkinnut vaihtoa pois sote-alalta viimeisen kolmen vuoden aikana? 3 478



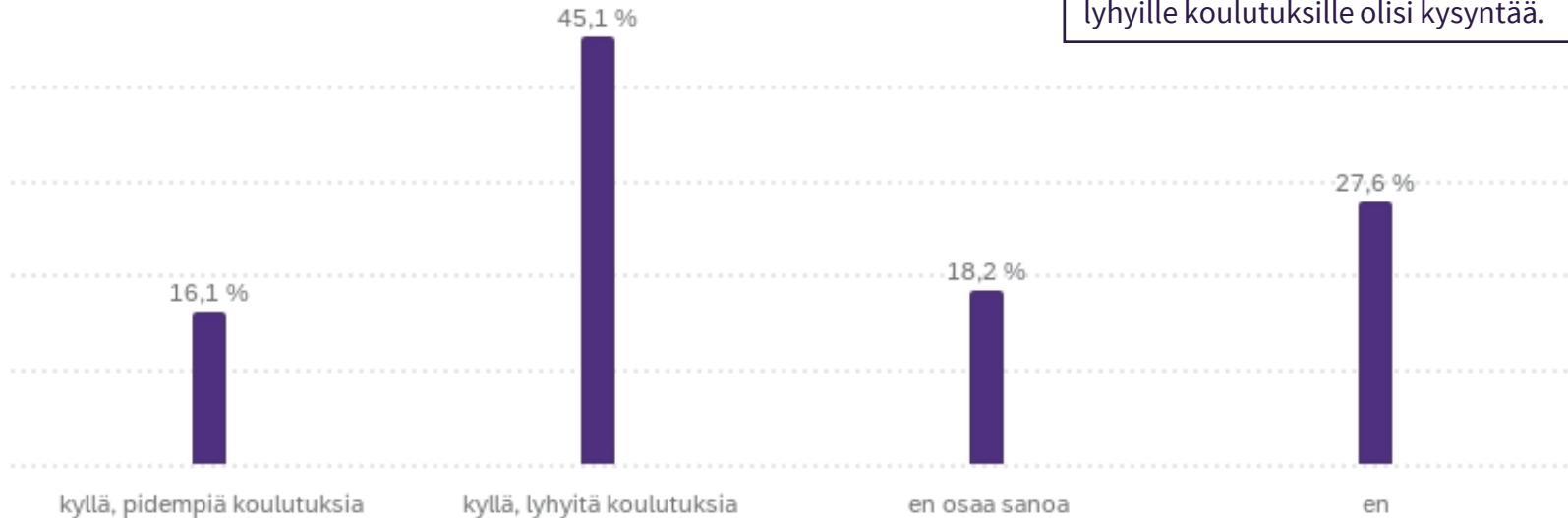
Yli puolet vastaajista on harkinnut vaihtoa alalta pois kolmen vuoden aikana. Suurinta harkintaa on ollut terveysalalla (57 %), pienintä tukipalveluissa (47 %).

Nuoremmissa ikäryhmistä (40-vuotiaat tai alle) 2/3 harkitsi alan vaihtoa, pienintä harkintaa on ollut yli 60-vuotiailla – 1/3 harkitsi alan vaihtoa.

# Koulutus 1/2

Haluaisitko kouluttautua lisä- tai täydennyskoulutuksissa? 3 453

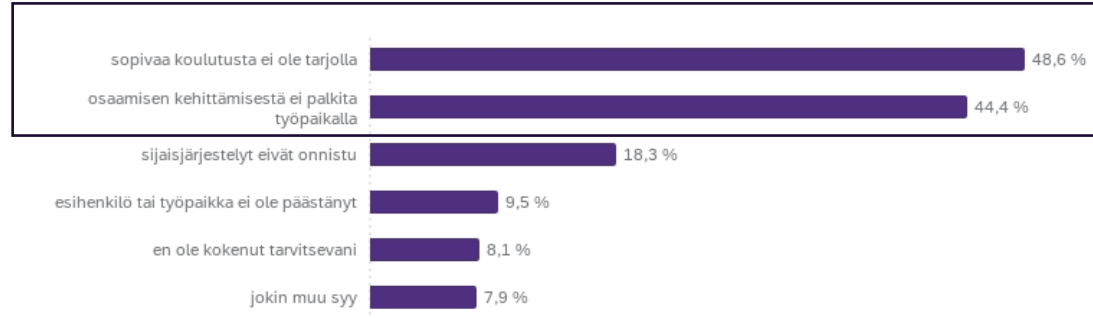
Koulutuksille nähdään selkeästi tarvetta: 61 % haluaisi lisä- tai täydennyskoulutusta. Erityisesti lyhyille koulutuksille olisi kysyntää.



## Koulutus 2/2

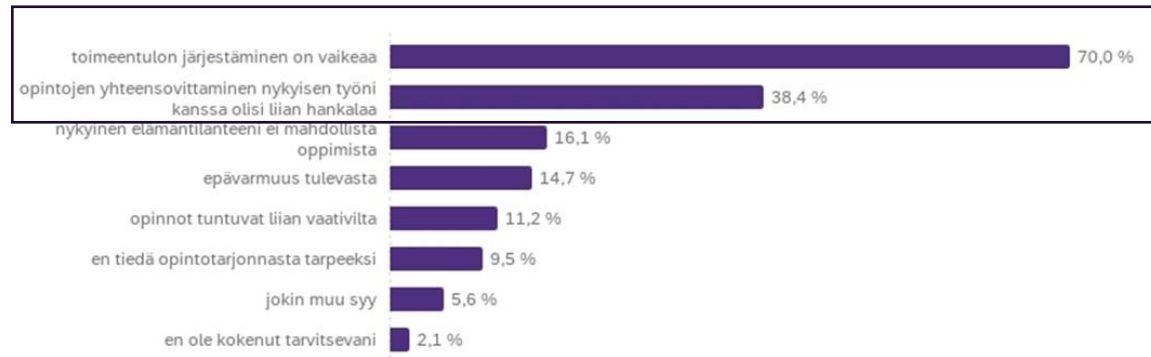
(Jos vastasi aiempaan kysymykseen: Kyllä, lyhyitä koulutuksia)

Mitkä ovat kaksi suurinta estettä lyhyelle täydennys- tai lisäkoulutukselle (päiviä tai maksimissaan muutaman kuukauden koulutus): 1 364 ⓘ



(Jos vastasi aiempaan kysymykseen: Kyllä, pidempiä koulutuksia)

Mitkä ovat kaksi suurinta estettä pidemmille jatko-opinnoille? 484 ⓘ



# Miten sote-alan opintoja voisi muuttaa (sisältöä, pituutta, rakennetta, työtehtävissä vaadittavaa koulutusta), jotta henkilöstöpula helpottuisi?

Sanapilvi:

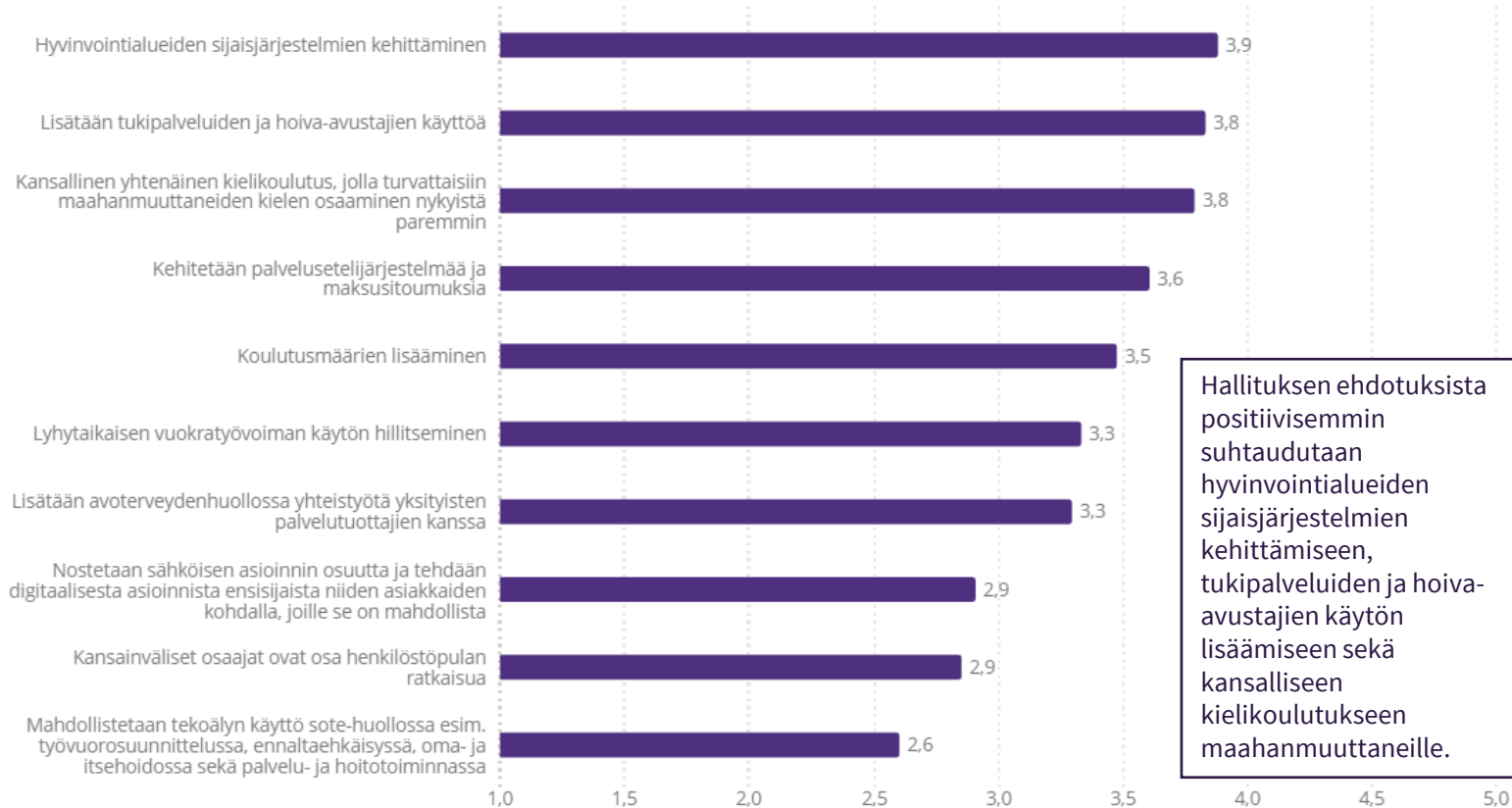


Vastaajat ehdottivat sote-alan opintojen päivittämistä vastaamaan työelämän tarpeita sekä työn ja opintojen parempaa yhteensovittamista. Koulutuksen sisältöön, rakenteeseen ja opiskelijamääriin kaivattiin päivityksiä. Palkan ja harjoittelujaksojen merkitys nousi esiin, samoin opintojen pituuden arviointi suhteessa työtehtäviin. Tasapainoa teorian ja käytännön välillä haluttiin parantaa.

# Hallituksen ehdotukset henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi 1/2

Asteikko:  
1 = ei toimi lainkaan –  
5 = toimii erittäin  
hyvin

Arvioi mitä mieltä olet seuraavista hallituksen ehdotuksista henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi

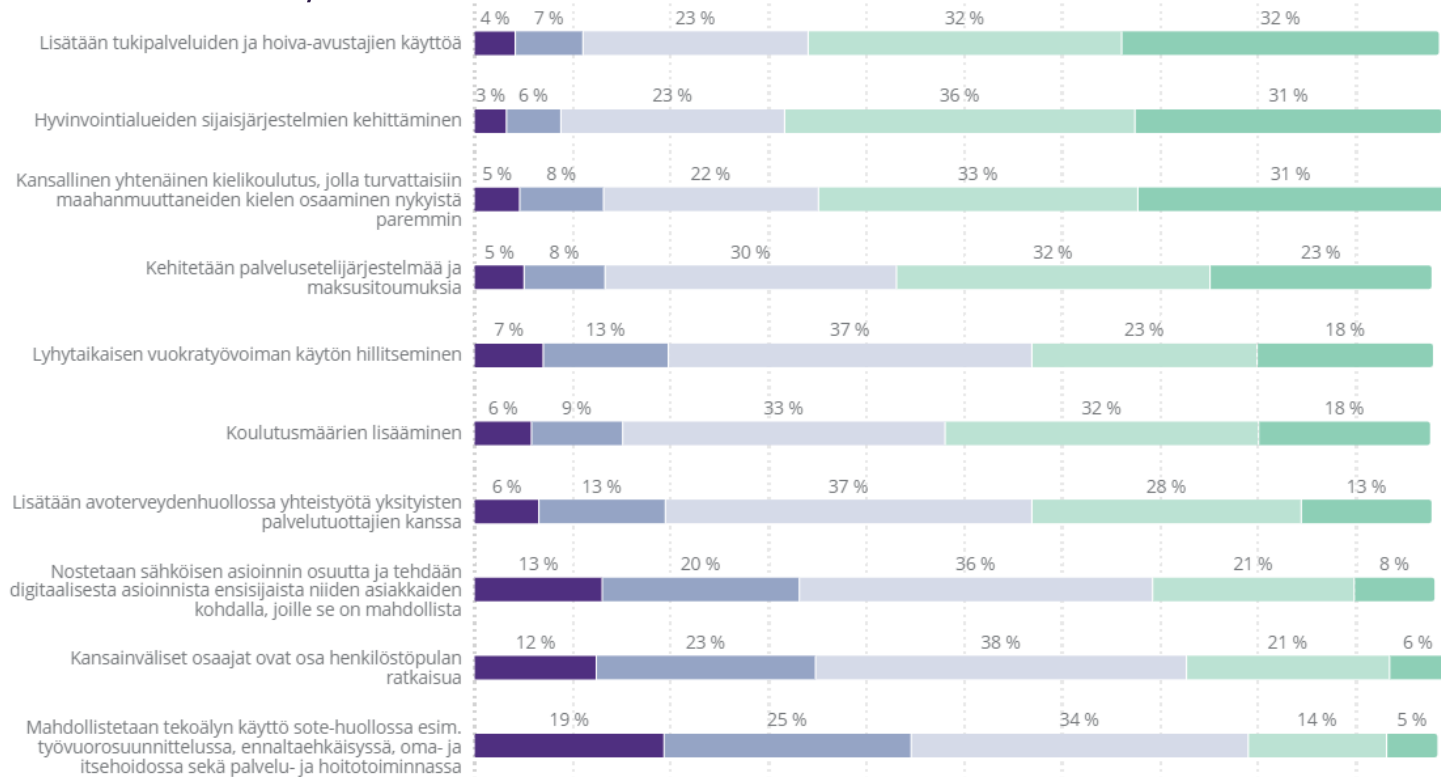


Hallituksen ehdotuksista positiivisemmin suhtaudutaan hyvinvointialueiden sijaisjärjestelmien kehittämiseen, tukipalveluiden ja hoiva-avustajien käytön lisäämiseen sekä kansalliseen kielikoulutukseen maahanmuuttaneille.

# Hallituksen ehdotukset henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi 2/2

Asteikko:  
1 = ei toimi lainkaan –  
5 = toimii erittäin hyvin

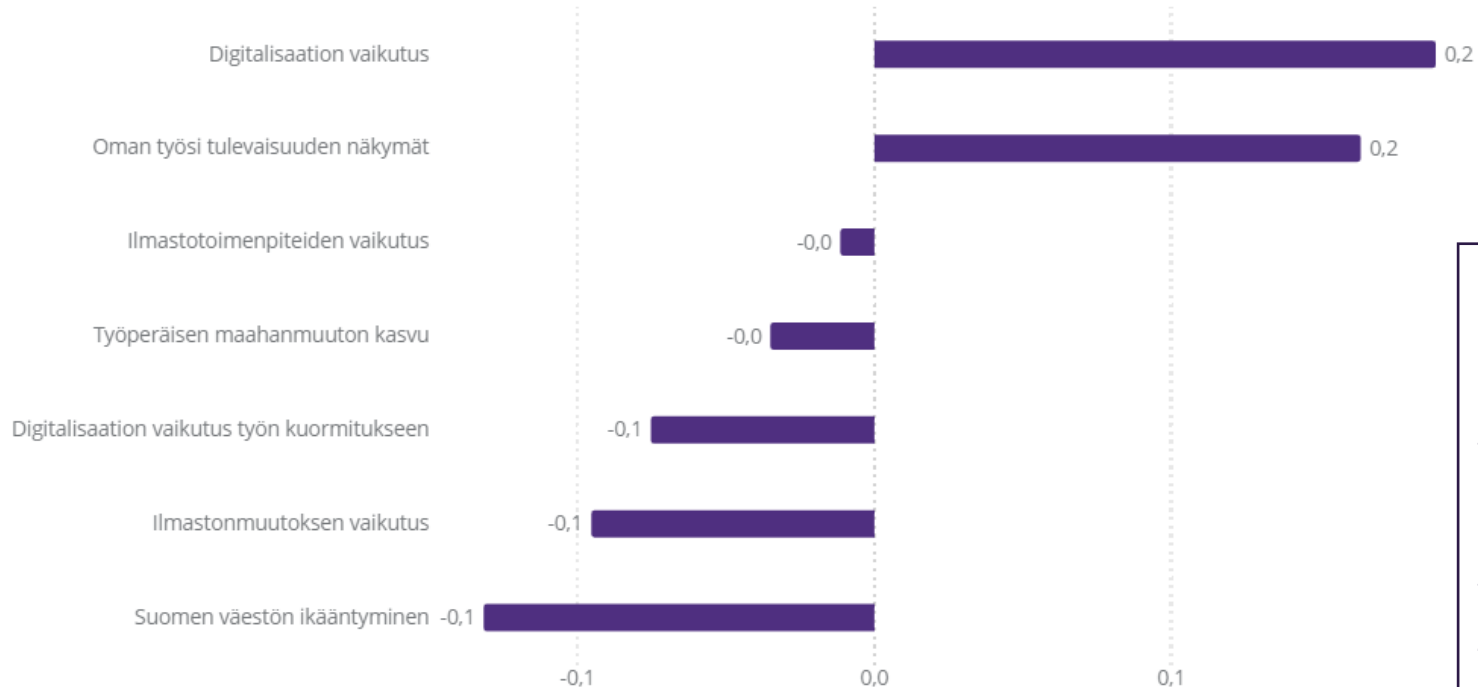
Arvioi mitä mieltä olet seuraavista hallituksen ehdotuksista henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi



# Ilmiöt 1/4

Asteikko:  
-2 = erittäin negatiivinen –  
+2 = erittäin positiivinen

Arvioi missä määrin seuraavat asiat vaikuttavat omaan työhösi:

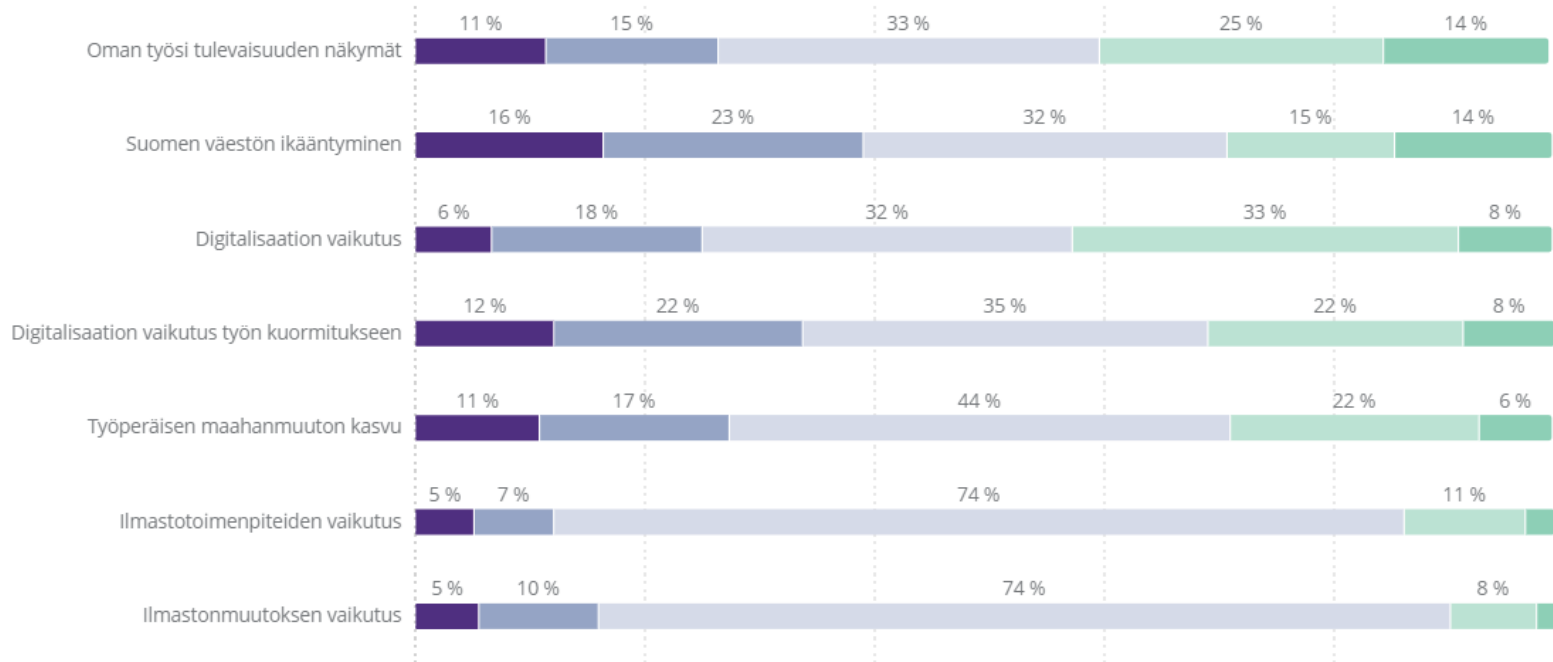


Omaan työhön vaikuttaa hieman enemmän positiivisesti, kuin negatiivisesti digitalisaatio ja oman työn tulevaisuuden näkymät. Hieman enemmän negatiivisesti omaan työhön vaikuttaa väestön ikääntyminen. Teemat kuitenkin jakavat jossain määrin näkemyksiä.

# Ilmiöt 2/4

Asteikko:  
-2 = erittäin negatiivinen –  
+2 = erittäin positiivinen

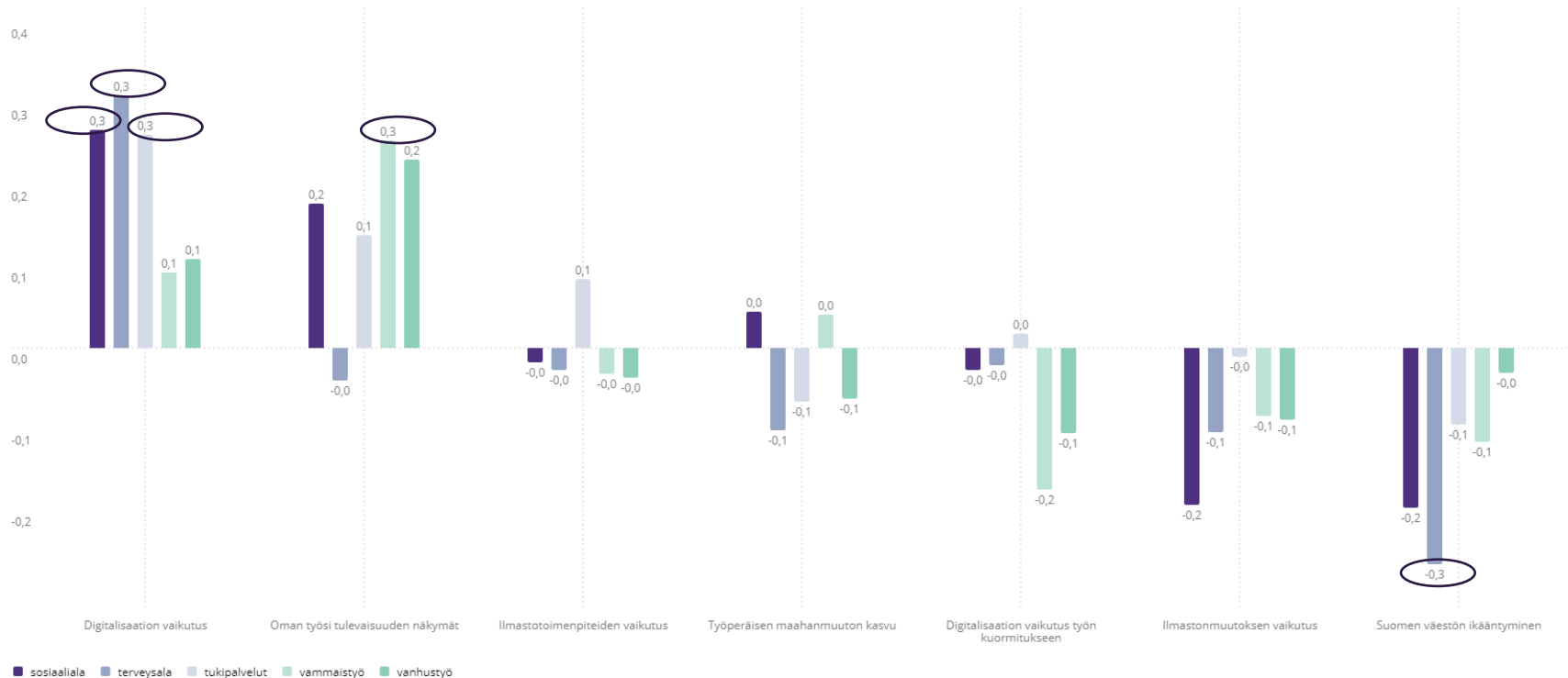
Arvioi missä määrin seuraavat asiat vaikuttavat omaan työhösi:





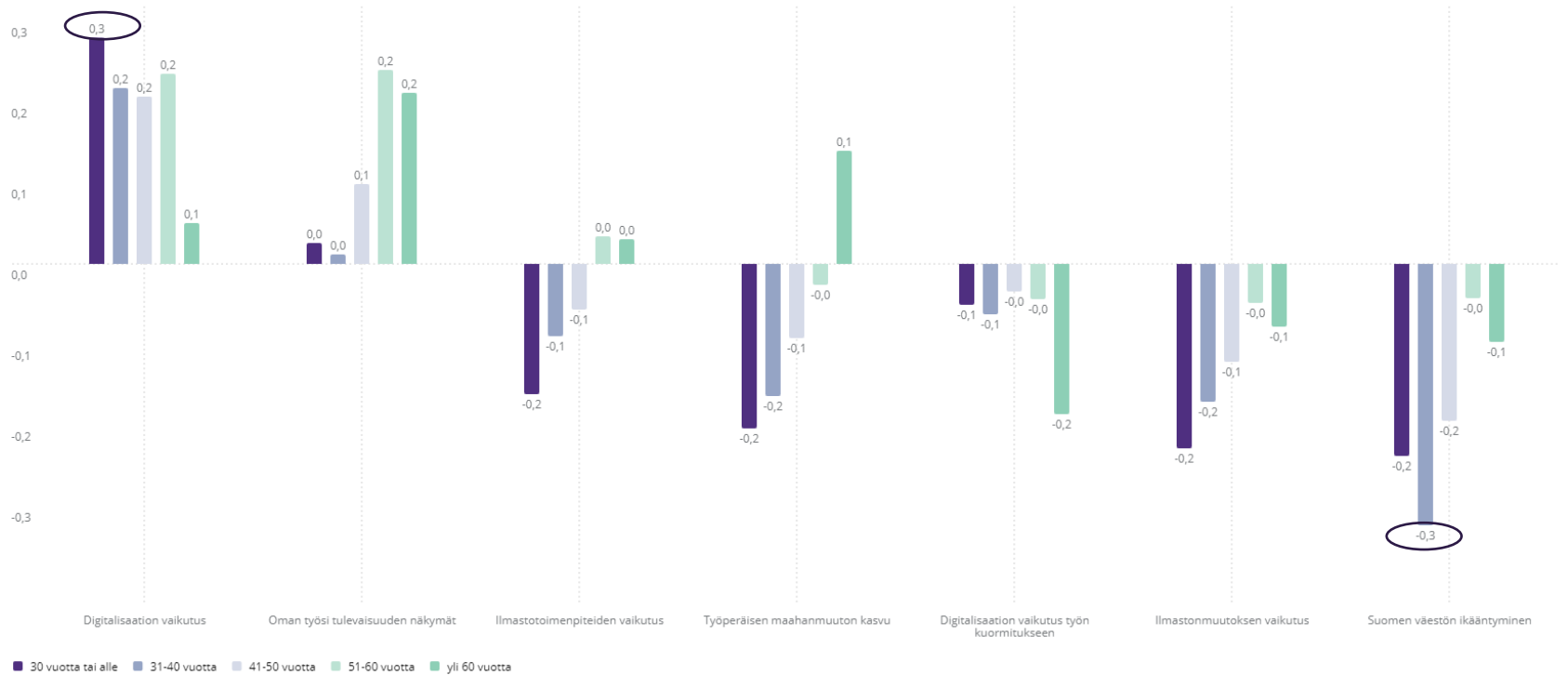
# Ilmiöt 3/4: Ammattialoitain

Arvioi missä määrin seuraavat asiat vaikuttavat omaan työhösi? 3 428 ⓘ



# Ilmiöt 4/4: Ikäluokittain

Arvioi missä määrin seuraavat asiat vaikuttavat omaan työhösi? 3 422







## Sote-alan houkuttelevuus 2/2

Miten maahanmuuttajien tuloa sote-alalle voisi lisätä? Mitä esteitä siihen on?



Kielitaidon lisääminen on keskeinen mainittu asia

# Miten osatyökykyisten tai muuten osa-aikatyötä haluavien (esim. lapsiperheet tai eläkeläiset) saatavuutta ja käyttöä sote-sektorilla voisi parantaa?

Sanapilvi:



Vastaaajien ehdotuksissa osa-aikatyön saatavuuden ja käytön parantamiseksi sote-sektorilla korostuivat seuraavat tekijät: **tarve lisätä osa-aikatyön tarjontaa ja mahdollisuudesta tiedottamista, joustavuus työajoissa ja tehtävissä, oikeudenmukainen palkkaus sekä osa-aikatyötä että täyttää työaikaa tekeville, joustavat ja porrastetut työajat, erityisryhmien, kuten eläkeläisten, huomioiminen töiden suunnittelussa sekä yleisemmin tukien ja verotuksen kannustavuuden lisääminen.**



# Haluatko vielä sanoa jotain sote-henkilöstöpulaan liittyen, joka ei aiemmin ole tullut esille?

Sanapilvi:



Vastaajat antoivat lisäkommentteja sote-henkilöstöpulaan liittyen, joista **korostuivat** **tarve lisätä alan pitovoimaa, huoli sote-alan nykytilanteesta ja kehityksestä tulevaisuudessa, palkkauskysymykset ja hoitajien asemaan ja arvostukseen liittyvät huomiot**. Myös asiakkaiden, asukkaiden ja potilaiden palvelutarpeen ja palvelutarjonnan laadun ja määrän kohtaamattomuudesta on huolta. Toisaalta vastaajien mukaan media korostaa negatiivisia asioita liiaksi.

# Johtopäätökset ja suositukset

## **Alan suositteletodennäköisyys on heikko, NPS alkaa laskea 6-10 vuoden työuran kohdalla**

Alan suositteletodennäköisyys on heikko. Alansa arvostelijoita on lähes kaksi kerta enemmän mitä alan suosittelemia. Tulos on huolestuttava ja alleviivaa haastetta työvoiman riittävydestä tulevaisuudessa.

Eniten sote-alalla arvostelijoita (arviot 0-6) on terveysalalla, 46 % vastaajista, vastaavasti vähiten on vammaistyön parissa, 32 %. Kuitenkin jokaisella ammattialalla joka viides vastaaja suosittelee (arviot 9-10) sosiaali- ja terveysalaa ystävilleen.

## **Potentiaalia löytyy vanhemmista alan vaihtajista, suositteletodennäköisyys matalinta nuorilla vastaajilla**

Ikäryhmittäisessä tarkastelussa korostuu etenkin nuorten tyytymättömyys sotealaa kohtaan. Nuorimmissa ikäryhmissä arvostelijoita joilla on pieni kynnys vaihtaa alaa on paljon: 30 -vuotiaissa tai alle 56 % ja 31-40 -vuotiaissa 46 %. Suositteletodennäköisyys alkaa laskea vahvasti kun työuraa on takana 6-10 vuotta. Suositteletodennäköisyys on hieman korkeampi kun ikää on 41 + ja ollaan alle 5 vuotta sitten aloitettu alalla (NPS 0) .

## **Alan vaihtamisen harkinta yleistä – harkinta yleisempää nuorilla**

Yli puolet vastaajista on harkinnut vaihtoa alalta pois kolmen vuoden aikana. Suurinta harkinta on ollut terveysalalla , pienintä tukipalveluissa. Nuoremmista ikäryhmistä (40-vuotiaat tai alle) 2/3 harkitsi alan vaihtoa, pienintä harkinta on ollut yli 60 -vuotiailla – 1/3 harkitsi alan vaihtoa.

Vastaajista n. 1/3 näkee itsensä 1-3 vuoden sisällä muulla kuin sotealan töissä (osuus sisältää myös eläkkeelle siirtyvät).

## **Ihmisten auttaminen, monipuolisuus, koulutusmahdollisuudet – keskeisiä syitä hakeutua alalle**

Vastaajat valitsivat sosiaali- ja terveysalan pääasiassa työn, ihmisten auttamisen ja asiakkaiden kanssa toimimisen vuoksi. Työn parhaat puolet liittyivät auttamiseen, työn monipuolisuuteen ja mahdollisuuteen kouluttautua. Kiinnostus erityisalueisiin, kuten lapset tai vanhukset, oli myös merkittävää. Vaikka palkka mainittiin sekä hyvässä että pahassa, korostettiin vastauksissa enemmän työn itsenäisyyttä ja onnistumisia ja muita hyviä kokemuksia uran varrelta.

## **Arvostuksen tunne jakaa jossain määrin näkemyksiä**

Vastaajista 55 % kokee että työpaikalla arvostetaan paljon eri ammattilaisten osaamista ja merkitystä kokonaisuudelle (arviot 4-5). Toisaalta 45 % kokee arvostuksen olevan korkeintaan kohtalaista (arviot 1-3). Eroja on kuitenkin ammattialoittain, sosiaalialalla arvostus on selkeästi korkeinta, tukipalveluissa ja terveysalalla heikompaa. Mikäli koetaan, että arvostetaan paljon (arviot 4 – 5), nps on -3, mikäli koetaan että arvostetaan korkeintaan hieman (arviot 1-2) NPS on -54. Arvostuksen tunteella on suuri vaikutus työssä pysyvyyden kannalta.



# Johtopäätökset ja suositukset

## Matalimmat työkykyarviot nuorilta työntekijöiltä

Sotealan työntekijöiden työkykykeskiarvo on 7,3. Hyväksi työkykyä arvioi 56 % (arviot 8-10), alentuneeksi 29 % (arviot 6-7), heikoksi 15 % (arviot 0-5). Alhaisimmat työkyky arviot antaa alle 30 -vuotiaat (ka. 6,9), korkeimmat 41-60 -vuotiaat (ka. 7,4).

Työn luonteen ja määrän hallinta nousi tärkeimmäksi tekijäksi työkyvyn ylläpitämisessä. Tasapainoisen työn lisäksi liikunnalla, terveellisillä elämäntavoilla ja työterveyshuollon tuella nähtiin suuri merkitys. Työn arvostus, ajan hallinta ja esihenkilön tärkeys nousivat esiin työssäjaksamisen näkökulmasta, samoin johtamisen laatu, kuntoutusmahdollisuudet ja apuvälineiden käyttö. Yhteenvetona korostui monipuolinen näkemys, joka huomioi sekä yksilön että organisaation roolin työhyvinvoinnin tukemisessa.

Esteenä työhyvinvoinnille nähtiin erityisesti kiire ja kuormitus.

## Hyväksi perehdytyksen ja lähiesihenkilötyön kokevat ovat sitoutuneempia

Kokonaistasolla perehdytyksessä on parantamisen varaa. Perehdytys on kuitenkin hoidettu työyksiköissä useammin hyvin kuin huonosti. Alle vuoden alalla olleet suhtautuvat hieman kriittisemmin perehdytyksen tasoon. Parasta perehdytystä saadaan vammaistyössä ja terveysalalla, heikoimmaksi perehdytyksen kokee tukipalveluissa työskentelevät. Perehdytyksellä on suuri merkitys koko alalle. Mikäli perehdytys koetaan huonoksi alan suosittelutodennäköisyys laskee merkittävästi (NPS -42, kaikki vastaajat -17), mikäli perehdytys on koettu hyväksi NPS on -2.

Kokonaisuutena myös lähiesihenkilötyön saamissa arviossa on parantamisen varaa. Lähiesihenkilön työhön ollaan kuitenkin enemmän tyytyväisiä, kuin tyytymättömiä. Alle vuoden alalla olleet suhtautuvat hieman positiivisemmin lähiesihenkilön toimintaan. Tyytyväisimpiä ollaan sosiaalialalla ja tyytymättömämpiä tukipalveluissa ja terveysalalla.

Myös esihenkilötyöllä on suuri vaikutus viihtymiseen alalla. Mikäli lähiesihenkilötyöhön ollaan tyytymättömiä alan suosittelutodennäköisyys laskee merkittävästi (arviot 1-2, NPS -49), mikäli ollaan tyytyväisiä (arviot 4 ja 5) NPS on 1 ja mikäli ollaan erittäin tyytyväisiä (arvio 5) NPS on 12.

## Perehdytykseltä toivotaan käytännönläheisyyttä, aikaa ja tukea, esihenkilön osallistumista

Vastaajat korostivat omia kokemuksia onnistuneista perehdytyksistä, jotka sisälsivät hyvän perehdytysprosessin, käytännönläheisen työhön perehdytyksen ja riittävästi aikaa. Yksilöllinen tuki, hyvin laadittu perehdytysuunnitelma sekä esihenkilön osallistuminen ja tuki nousivat esiin positiivisina elementteinä.

Vastaajat ehdottivat perehdytyksen parantamista keskittymällä laadukkaaseen sisältöön ja kattavuuteen. Riittävä aika varattavaksi perehdytykseen oli keskeinen vaatimus, samoin yksilöllinen huomioiminen ja henkilökohtainen tuki. Esihenkilön rooli ja koulutusmahdollisuudet myöhemmin nousivat esiin keskeisinä tekijöinä perehdytyksen tehostamiseksi.

# Johtopäätökset ja suositukset

## **Lähiesihenkilöiltä odotetaan päätöksiä, työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimista, työntekijöiden kuuntelua ja tasapuolisuutta**

Hyvä johtaminen koostuu päätöksenteosta organisaation toiminnan edistämiseksi, työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisesta ja kyvystä kuunnella työntekijöitä. Helposti lähestyttävän ja näkyvän esihenkilön rooli korostuu, samoin oikeudenmukainen kohtelu, tasapuolisuus ja luottamuksen rakentaminen työyhteisössä.

Vastaajien mukaan johtamista voitaisiin parantaa keskittymällä erityisesti työntekijöiden hyvinvointiin ja tukemiseen. Tasapuolisuus, oikeudenmukainen kohtelu, esihenkilön vahva rooli sekä selkeät säännöt nousivat esiin tärkeinä tekijöinä. Konkreettiset toimenpiteet, kuten parantunut tiedonkulku, palautteen antaminen ja ajanhallinta, olivat myös korostetussa asemassa vastauksissa. Kuunteleminen, päätöksenteko ja luottamus nähtiin avaintekijöinä johtamisen parantamisessa.

## **Avustavat tehtävät ja tukipalveluhenkilöstö mahdollisuutena työkuorman helpottamiseksi**

Avustavien tehtävien ja tukipalveluhenkilöstön määrän lisääminen nähdään selkeänä mahdollisuutena työkuorman helpottamisessa. Erityisesti vanhustyössä ja tukevilla töissä (mm. siivous, ulkoilu, pyykinhuolto) nähdään mahdollisuuksia.

## **Koulutuksille vahvaa tarvetta, kehitettävää koulutusten vastaavuudessa työelämän tarpeisiin sekä työn ja opintojen yhteensovittamisessa**

Koulutuksille nähdään selkeästi tarvetta: 61 % haluaisi lisä- tai täydennyskoulutusta. Erityisesti lyhyille koulutuksille olisi kysyntää.

Esteenä nähdään lyhyiden koulutusten osalta nähdään sopivan koulutuksen puute sekä se ettei osaamisen kehittämistä palkita työpaikalla. Pidempien jatko-opintojen esteenä nähdään toimeentulon järjestämisen ja opintojen yhteensovittamisen haasteet nykyisen työn kanssa.

Vastaajat ehdottivat sote-alan opintojen päivittämistä vastaamaan työelämän tarpeita sekä työn ja opintojen parempaa yhteensovittamista. Koulutuksen sisältöön, rakenteeseen ja opiskelijamääriin kaivattiin päivityksiä. Palkan ja harjoittelujaksojen merkitys nousi esiin, samoin opintojen pituuden arviointi suhteessa työtehtäviin. Tasapainoa teorian ja käytännön välillä haluttiin parantaa.

## **2/5 vastaajista näkee digitalisaatioissa positiivisia vaikutuksia omaan työhön**

Omaan työhön vaikuttaa enemmän positiivisesti kuin negatiivisesti digitalisaatio ja oman työn tulevaisuuden näkymät. Enemmän negatiivisesti kuin positiivisesti omaan työhön vaikuttaa väestön ikääntyminen. Teemat kuitenkin jakavat jossain määrin näkemyksiä.

# Johtopäätökset ja suositukset

## **Riittävät resurssit, arvostus, palkkaus ja vaikutusmahdollisuudet – keskeisimmät teemat. JHL:ltä odotetaan aktiivista ja näkyvää roolia**

Riittävät henkilöresurssit, arvostus, palkkaan liittyvät tekijät sekä paremmat kuulemis- ja vaikutusmahdollisuudet toistuvat kaikilla ammattialoilla, ikäryhmillä, yhteistoiminta-alueilla keskeisimpinä henkilöstöpulan ratkaisukeinoina.

Vastaajat ilmaisivat toiveitaan JHL:lle sote-henkilöstöpulaan liittyen keskittyen erityisesti palkkakysymyksiin, työntekijöiden lisäämiseen, koulutukseen ja hoitajien asemaan. Lisäksi toivottiin JHL:n aktiivista roolia ja näkyvyyttä asiassa, erityisesti mediassa.

Vastaajat antoivat lisäkommentteja sote-henkilöstöpulaan liittyen, joista korostuivat tarve lisätä alan pitovoimaa, huoli sote-alan nykytilanteesta ja kehityksestä tulevaisuudessa, palkkauskysymykset ja hoitajien asemaan ja arvostukseen liittyvät huomiot. Myös asiakkaiden, asukkaiden ja potilaiden palvelutarpeen ja palvelutarjonnan laadun ja määrän kohtaamattomuudesta on huolta. Toisaalta vastaajien mukaan media korostaa negatiivisia asioita liiaksi.

## **Hallituksen ehdotuksista ensisijaisesti tulisi panostaa hyvinvointialueiden sijaisjärjestelmien kehittämiseen**

Hallituksen ehdotuksista positiivisemmin suhtaudutaan hyvinvointialueiden sijaisjärjestelmien kehittämiseen, tukipalveluiden ja hoiva-avustajien käytön lisäämiseen sekä kansalliseen kielikoulutukseen maahanmuuttajille.

# Johtopäätökset ja suositukset

## 1. Vahva ulostulo tuloksista

Liitolta odotetaan jämäkkyyttä, aktiivista roolia, vahvaa näkyvyyttä.

Palautetta on annettu ja toimenpiteitä odotetaan. Tuloksista ja tehtävistä toimenpiteistä on tärkeä viestiä niin liiton sisälle kuin ulospäin.

## 2. Pitovoiman parantaminen (+työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen, houkuttelevuuden parantaminen)

- Tuloksista näkyy vahvasti alan heikko arvostus, vaikka työ itsessään nähdään monin osin merkityksellisenä
  - Hyvällä esihenkilötyöllä ja perehdytyksellä voidaan vaikuttaa sitoutumiseen => näitä on tärkeä vahvistaa organisaatioissa
  - Heikoimmat arviot suositeltavuuden ja työkyvyn osalta antaa nuorimmat ikäryhmät, alanvaihtotodennäköisyys uran alkumetreillä on korkea. Työelämä koetaan liian raskaaksi? Vastaako odotuksia?
  - Merkittävä osa vastaajista ei lähitulevaisuudessa tee sotealan töitä
  - Resurssivaje, arvostuksen puute, paremmat vaikutusmahdollisuudet – keskeisiä teemoja joihin tulee tarttua.
  - Avoimissa mainintoja myös median luomasta turhan negatiivisesta kuvasta. => mielikuvassa parantamisen varaa
  - Avustava työvoima nähdään mahdollisuutena työvoimapulaan
- => Suosittelemme tutkimaan tarkemmin nuoria. Millä keinoin juuri nuorten pysyvyyttä ja jaksamista alalla voisi parantaa. Odotusten vastaavuus työelämään?
- => Lisää potentiaalista työvoimaa vanhemmista alanvaihtajista? Maahanmuuttajien vahvempi hyödyntäminen => asennehaasteita alueittain?
- => Lisää avustavaa työvoimaa korvaamaan resurssipulaa

## 3. Vahvempi selvittäminen mikä laskee merkittävästi tyytymättömyyttä 6-10 vuoden työuran jälkeen.

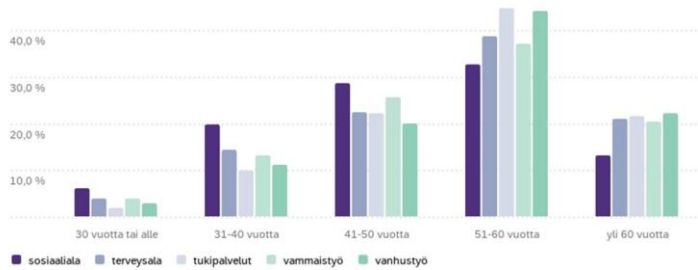
- Miten liitto voi vastata jatkossa paremmin juuri tähän hetkeen? Mikä laskee tyytymättömyyttä? Lisähuomiona että koulutus- ja etenemistoiveita monilla, mutta haasteita päästä koulutuksiin löytyy. Huomioidaanko työpaikoilla riittävästi osaamisen kehittämistä: kannustetaanko? mahdollistetaanko? Palkitaanko?



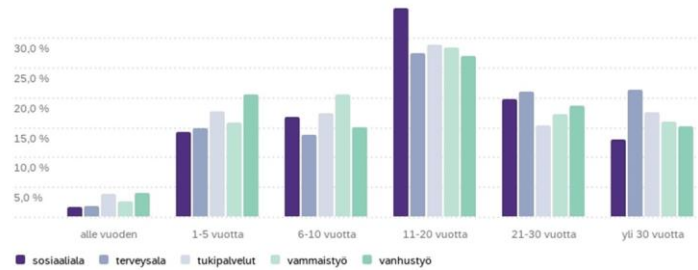
## Vertailut: Ammattialat

# Taustatiedot 1/5

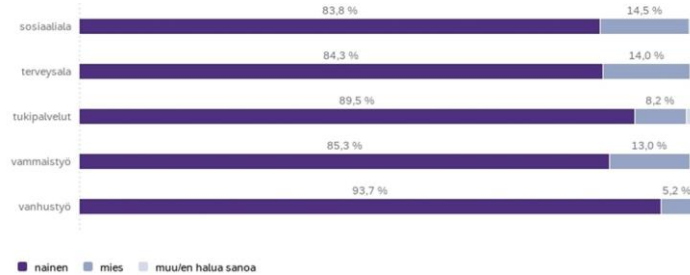
Vastaajien ikäryhmät 3 500



Kauanko olet työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla? 3 524

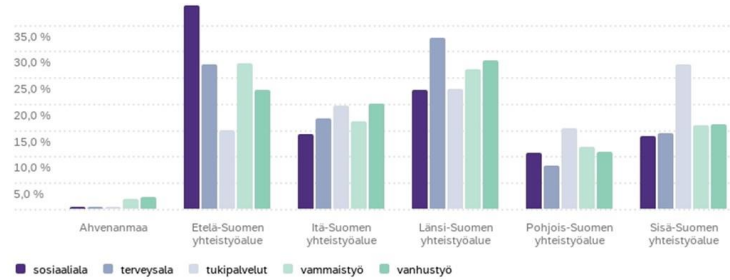


Sukupuoli 3 392

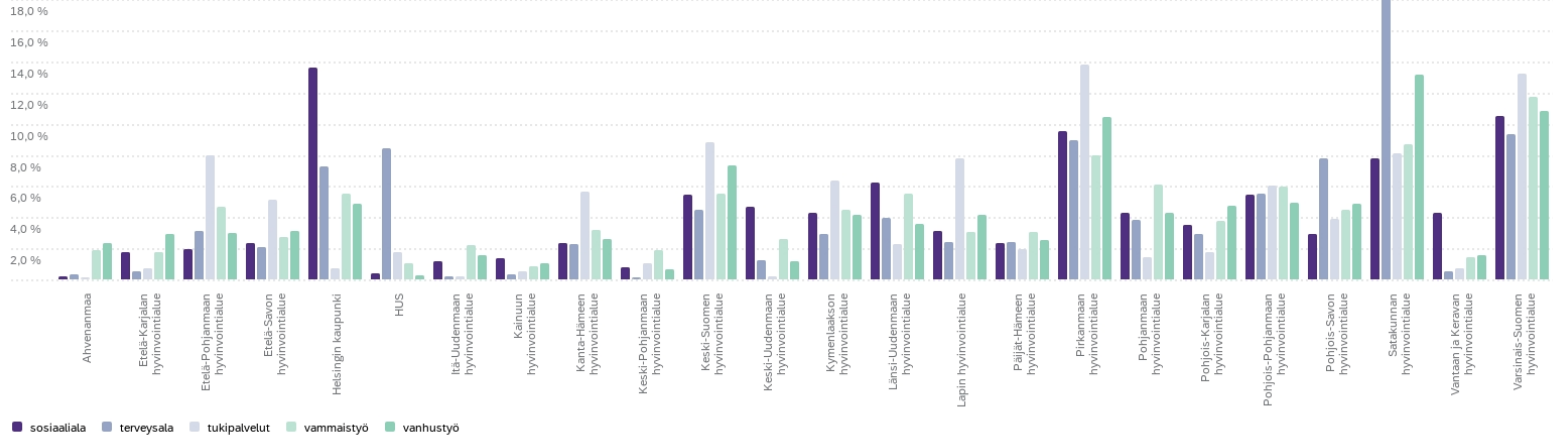


# Taustatiedot 2/5

Työpaikan sijainti - yhteistyöalueet 3 385



Työpaikan sijainti 3 385

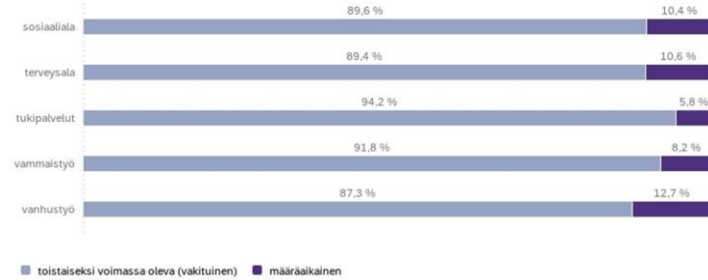


# Taustatiedot 3/5

Työnantaja 3 394



Työsuhteen muoto 3 155



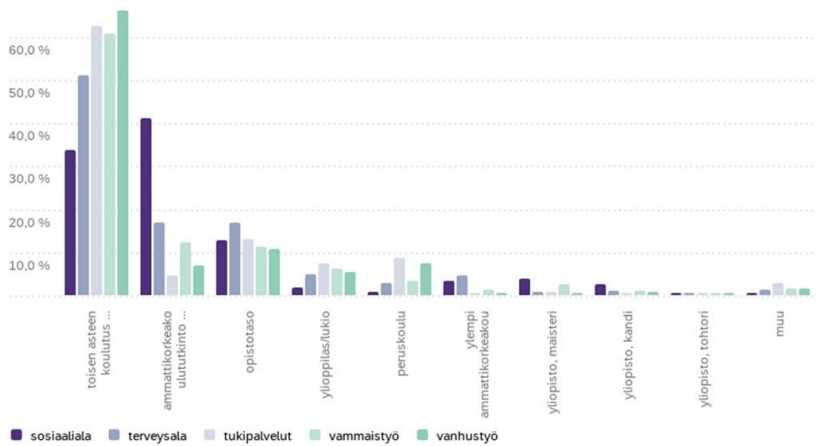
Työskenteleekö henkilöstövuokrausryityksen kautta 3 151



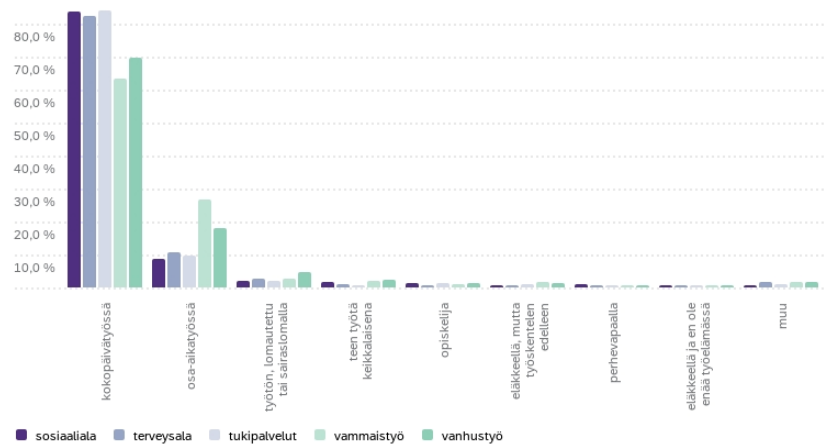


# Taustatiedot 4/5

Ylin suoritettu koulutus 3 367

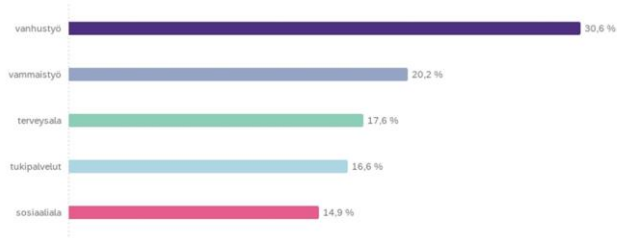


Tytilanne 3 394

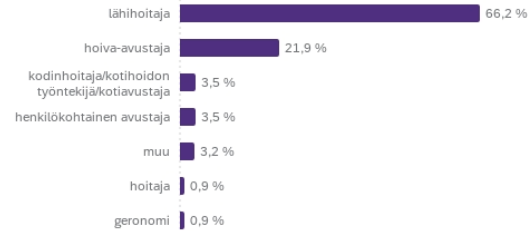


# Taustatiedot 5/5

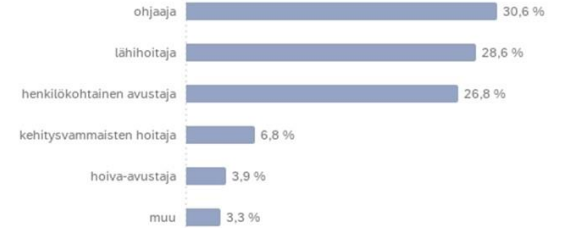
Mitä sosiaali- ja terveystyötä teet? 3 533



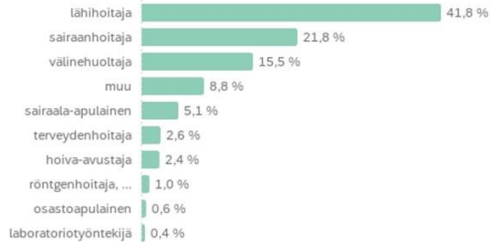
Vanhustyö, ammattinimike 1 029



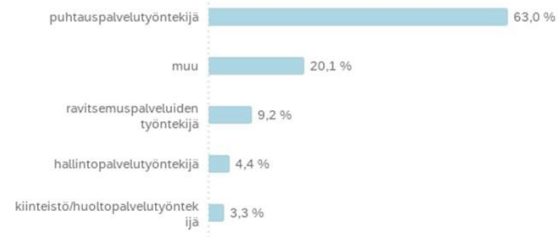
Vammaistyö, ammattinimike 690



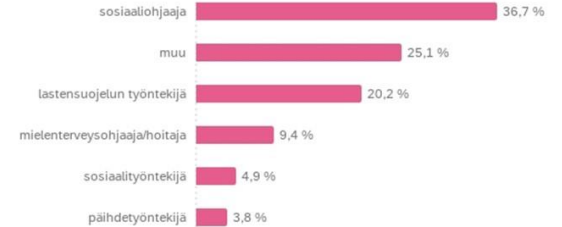
Terveysala, ammattinimike 491



Tukipalvelut, ammattinimike 457



Sosiaaliala, ammattinimike 371



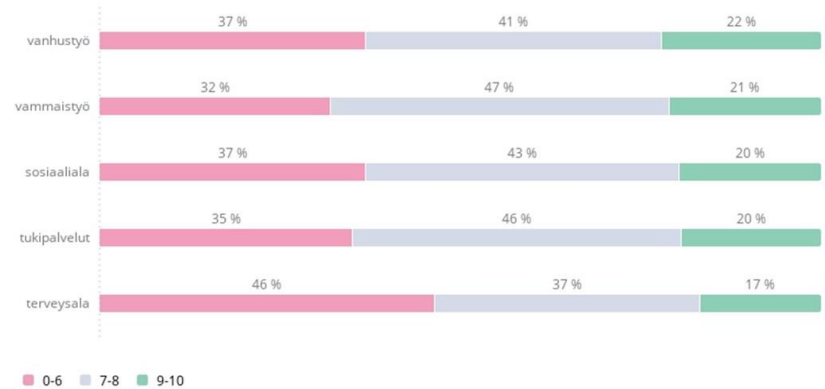
# Net Promoter Score

Asteikolla 0 – 10 kuinka todennäköisesti suosittelisit sosiaali- ja terveysalaa ystävilleesi?

NPS 3 446

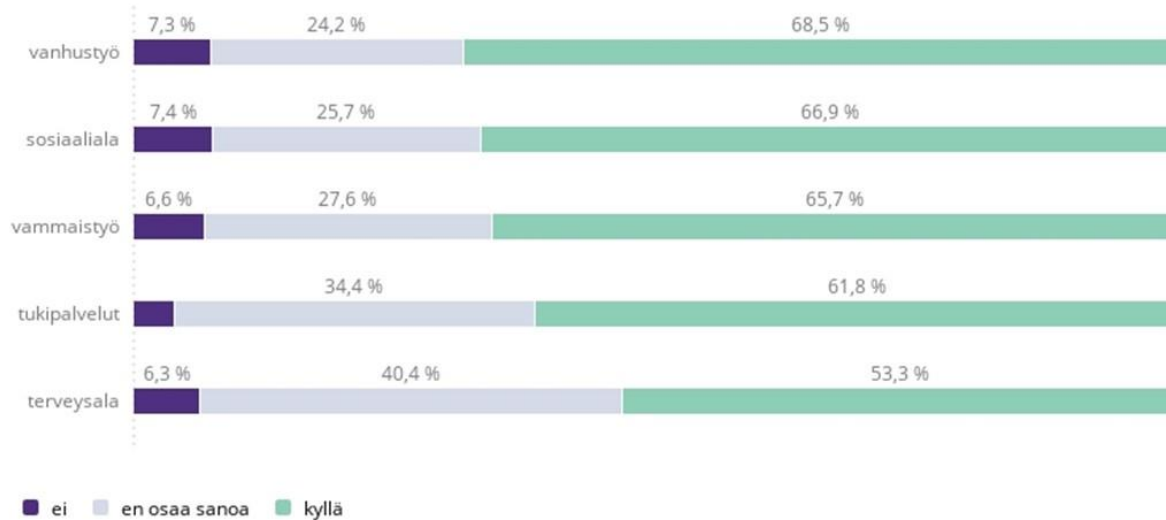


NPS -jakauma 3 443



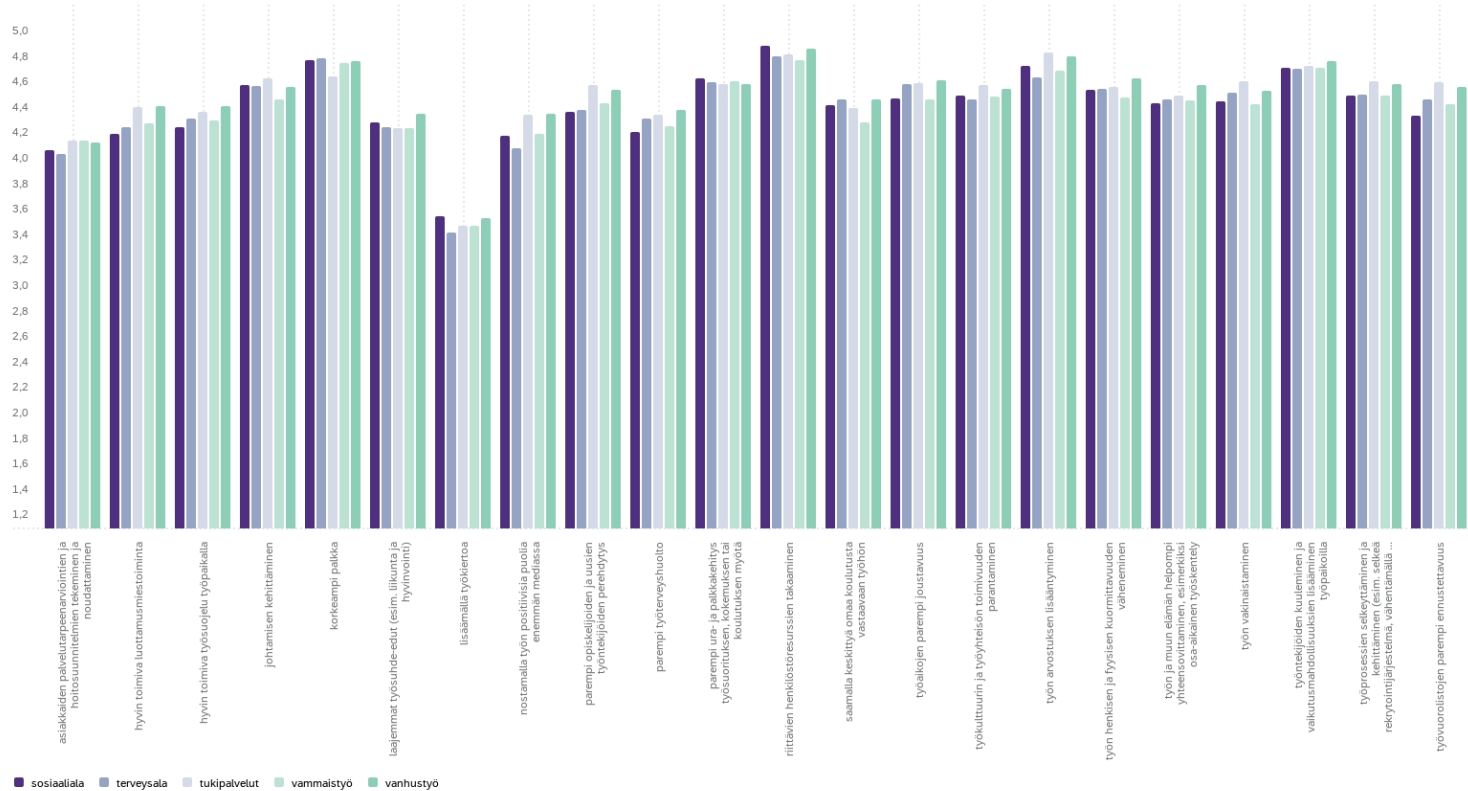
# Työkuorma

Voisiko sosiaalipuolen töissä lisätä avustavien ja tukipalveluhenkilöstön määrää työkuorman helpottamiseksi? 3 324



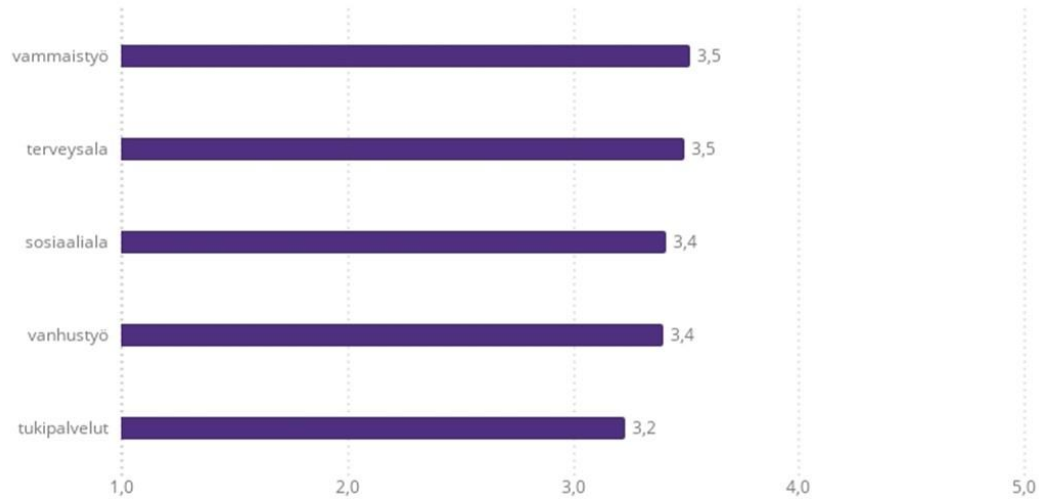
# Henkilöstöpula

Miten mielestäsi sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpula voitaisiin ratkaista? 1= ei lainkaan tehokas ... 5 = erittäin tehokas 3 479



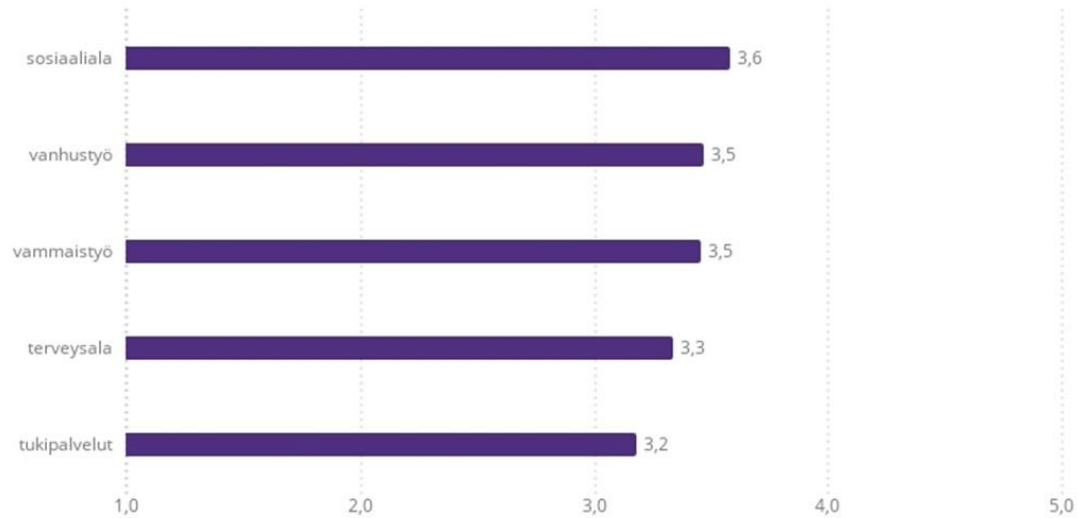
# Työhön perehdytys

Kuinka hyvin perehdytys on hoidettu työyksikössäsi? 3 214



# Johtaminen

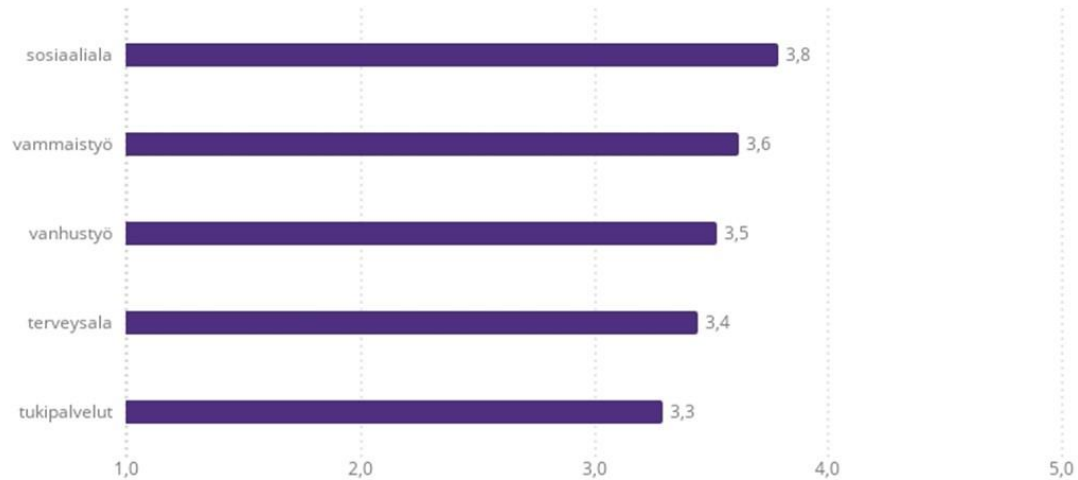
Kuinka tyytyväinen olet lähiesihenkilösi toimintaan? 3 357



# Arvostus työpaikalla

Arvostetaanko työpaikallasi kaikkien eri ammattilaisten osaamista ja merkitystä kokonaisuudelle?

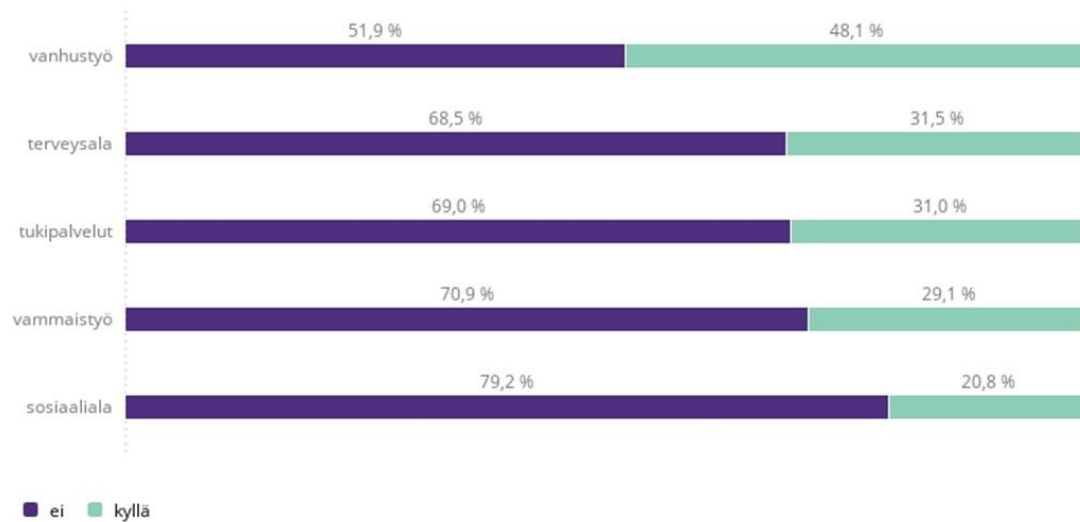
3 333





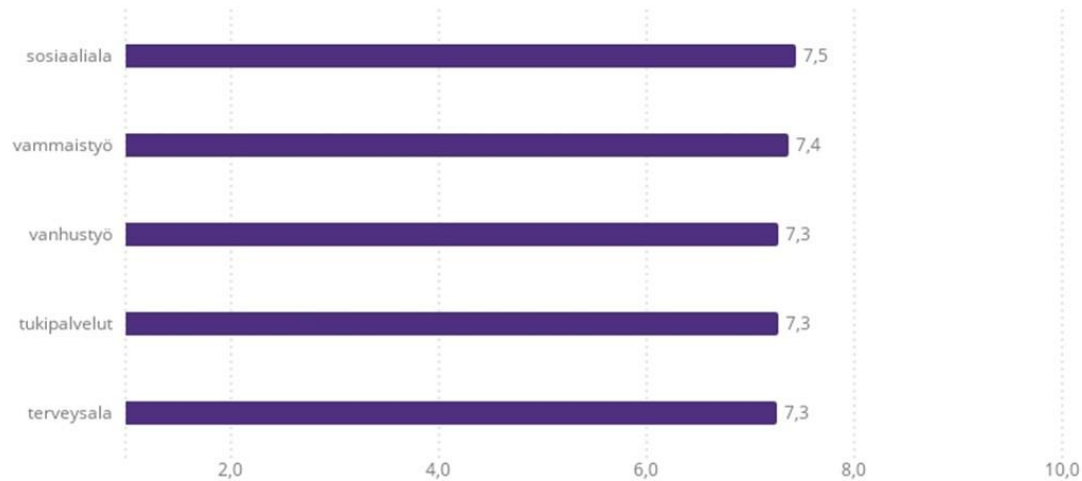
# Vuokratyövoima

Käytetäänkö sinun töissäsi vuokratyövoimaa henkilöstöpulan helpottamiseksi? 3 377



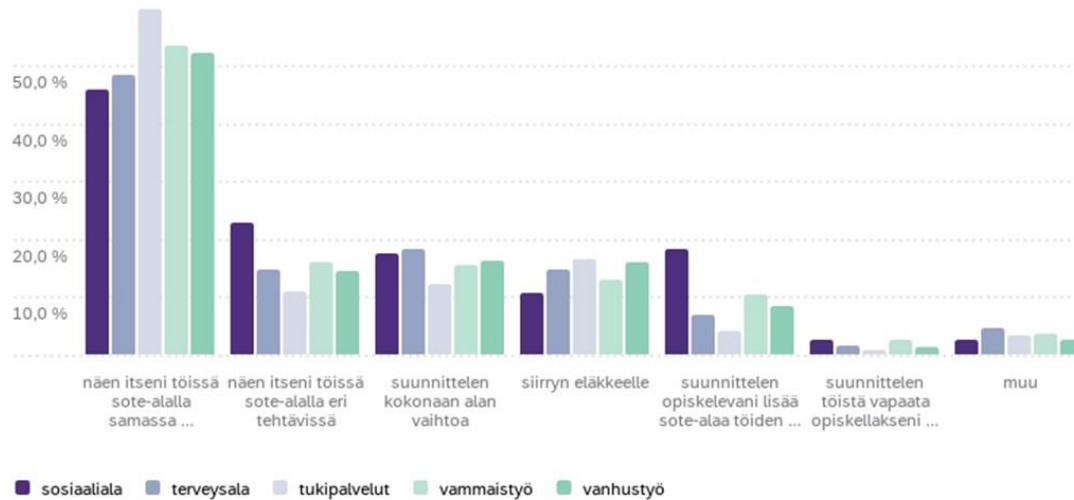
# Työkyky

Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä, minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? 3 419



# Ura sote-aloilla 1/2

Minkälaisena näet lyhyen ajan urasuunnitelmasi (1-3 vuotta)? 3 180



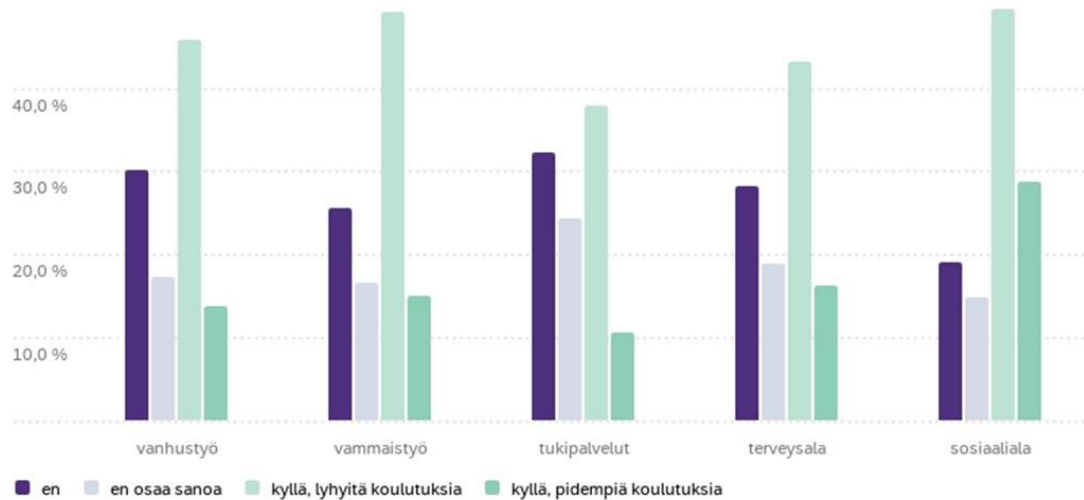
## Ura sote-aloilla 2/2

Oletko harkinnut vaihtoa pois sote-alalta viimeisen kolmen vuoden aikana? 3 439



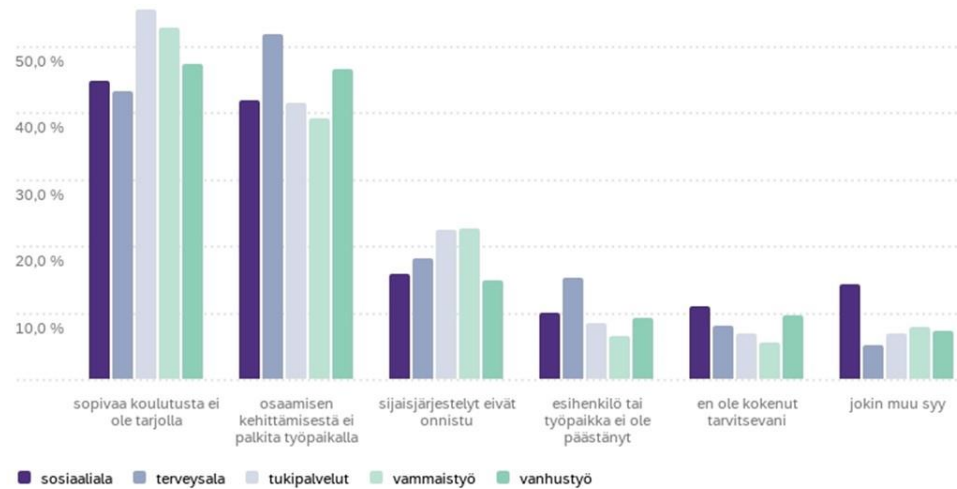
# Koulutus 1/3

Haluaisitko kouluttautua lisä- tai täydennyskoulutuksissa? 3 414



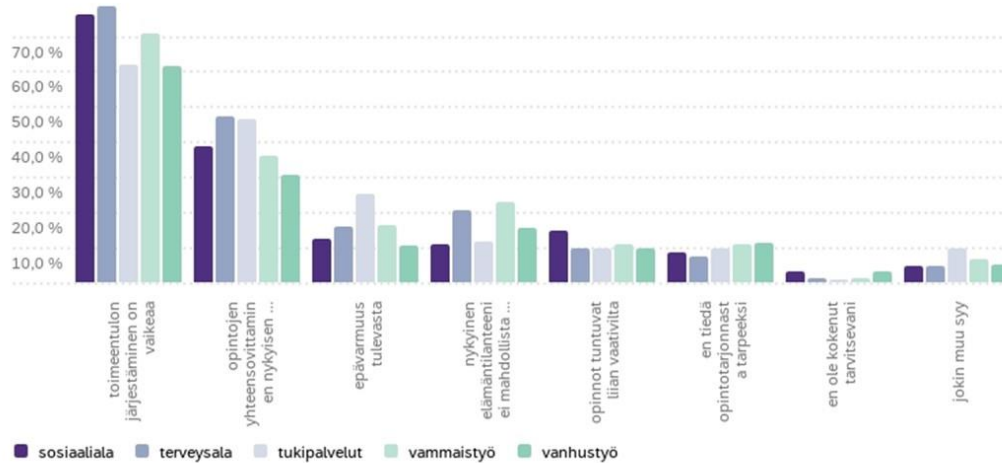
## Koulutus 2/3

Mitkä ovat kaksi suurinta estettä lyhyelle täydennys- tai lisäkoulutukselle (päiviä tai maksimissaan muutaman kuukauden koulutus): 1 354 ⓘ



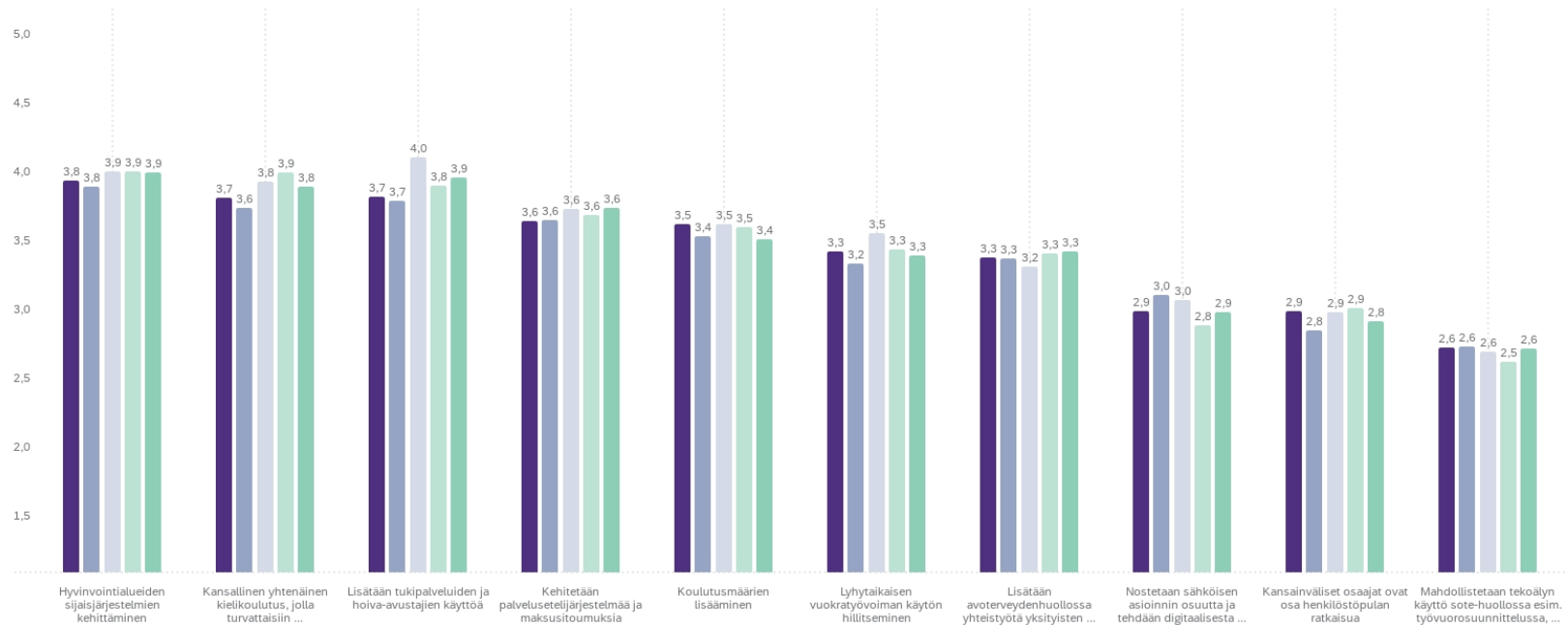
# Koulutus 3/3

Mitkä ovat kaksi suurinta estettä pidemmille jatko-opinnoille? 480 ⓘ 🗲



# Hallituksen toimet ja henkilöstön riittävyys

Arvioi mitä mieltä olet seuraavista hallituksen ehdotuksista henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi. 3 445

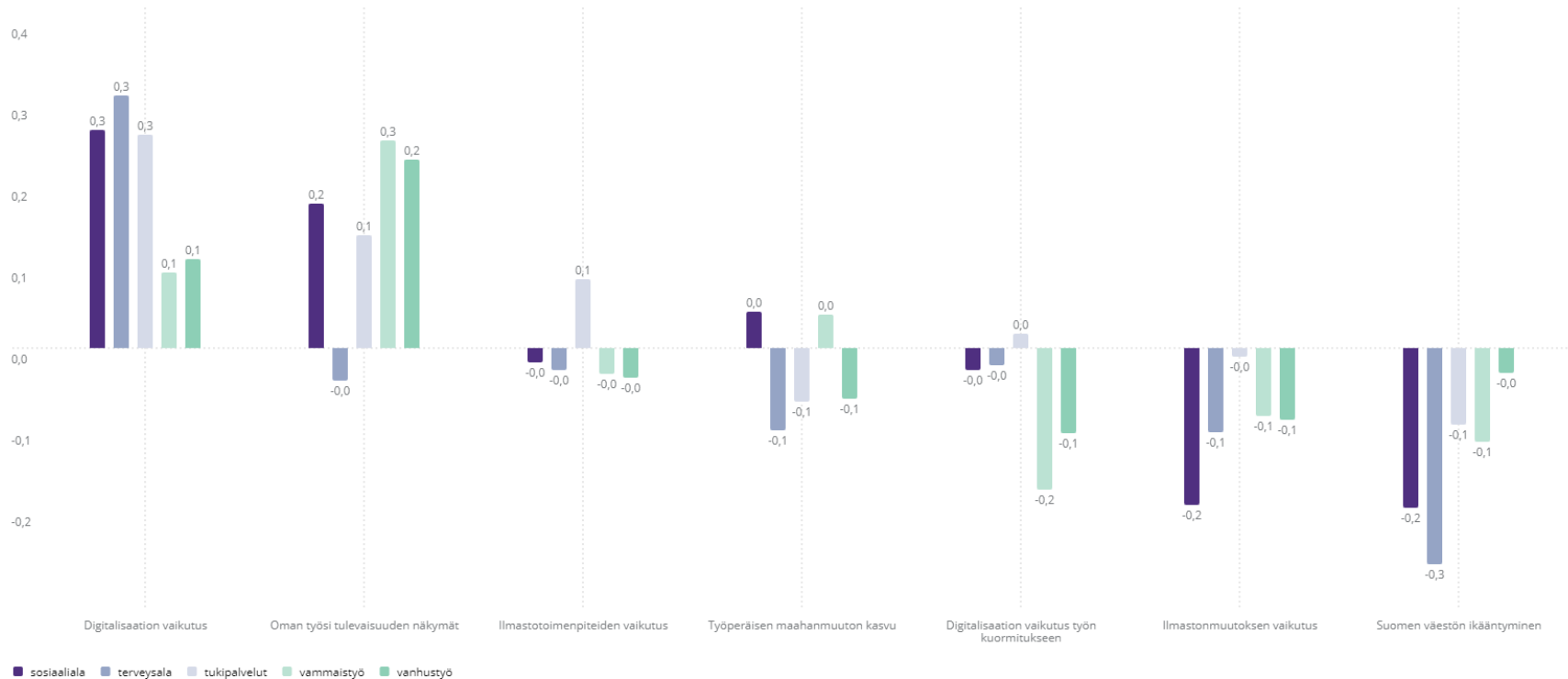


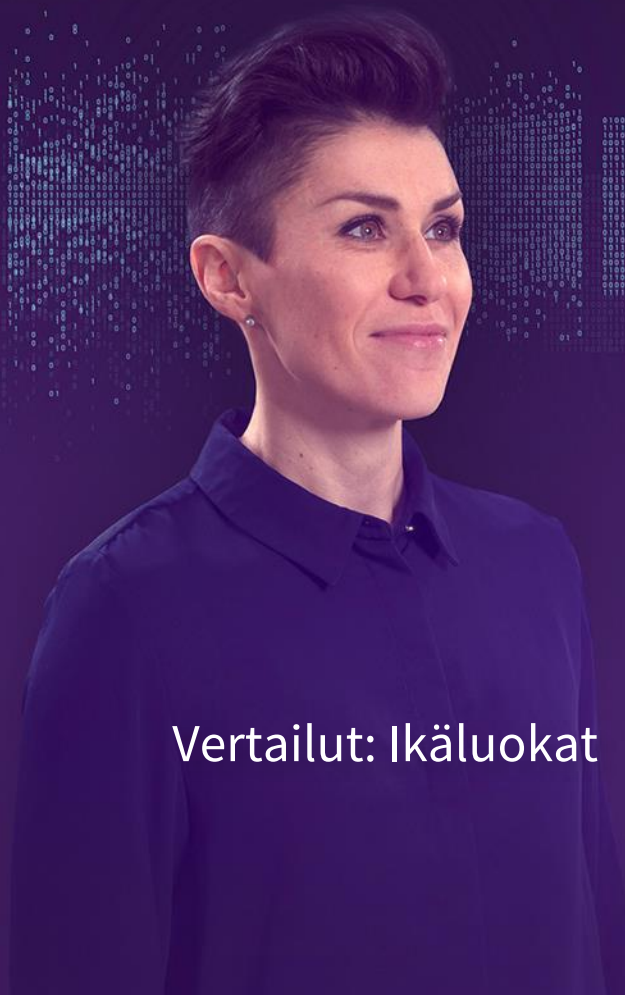
■ sosiaaliala ■ terveysala ■ tukipalvelut ■ vammaistyö ■ vanhustyö



# Ilmiöt (-2 = Erittäin negatiivisesti, 2 = Erittäin positiivisesti)

Arvioi missä määrin seuraavat asiat vaikuttavat omaan työhösi? 3 428 ⓘ

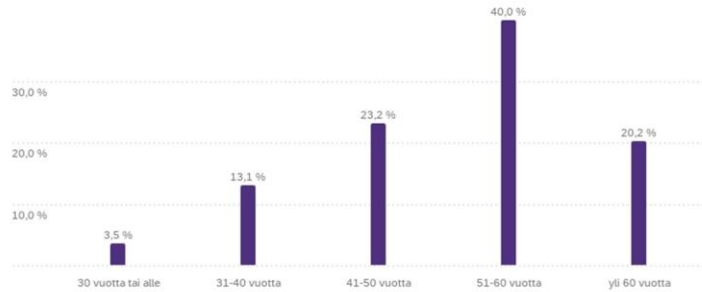




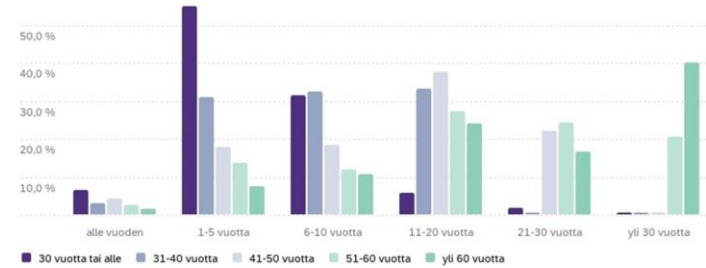
## Vertailut: Ikäluokat

# Taustatiedot 1/5

Vastaajien ikäryhmät 3 528



Kauanko olet työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla? 3 505

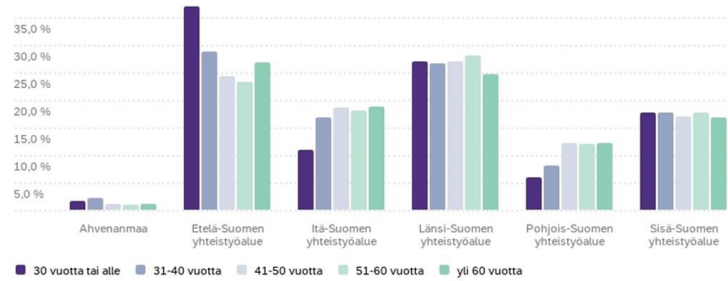


Sukupuoli 3 391

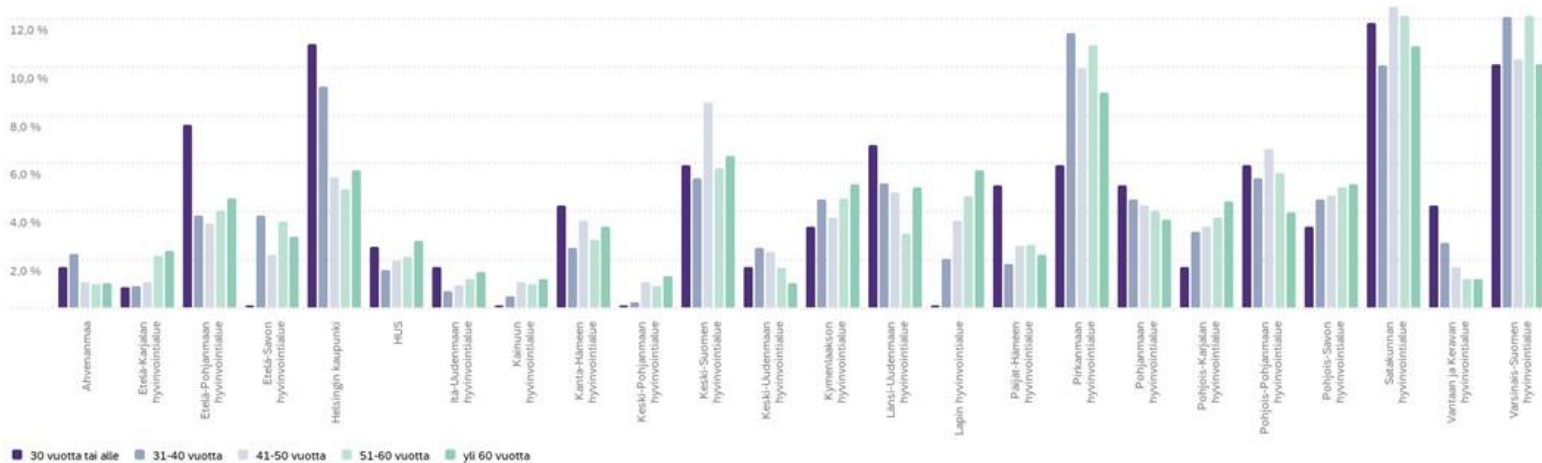


# Taustatiedot 2/5

Työpaikan sijainti - yhteistyöalueet 3 381



Työpaikan sijainti 3 381

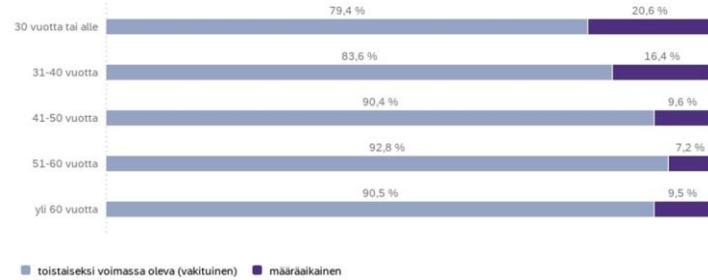


# Taustatiedot 3/5

Työnantaja 3 391



Työsuhteen muoto 3 150

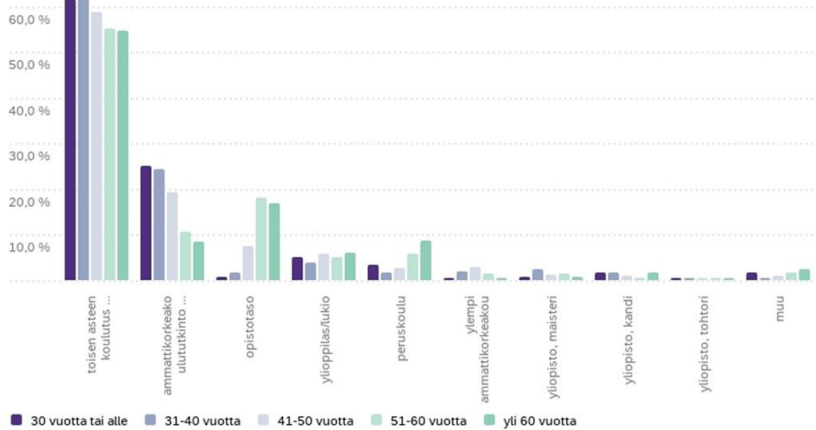


Työskenteleekö henkilöstövuokrausyrityksen kautta 3 147

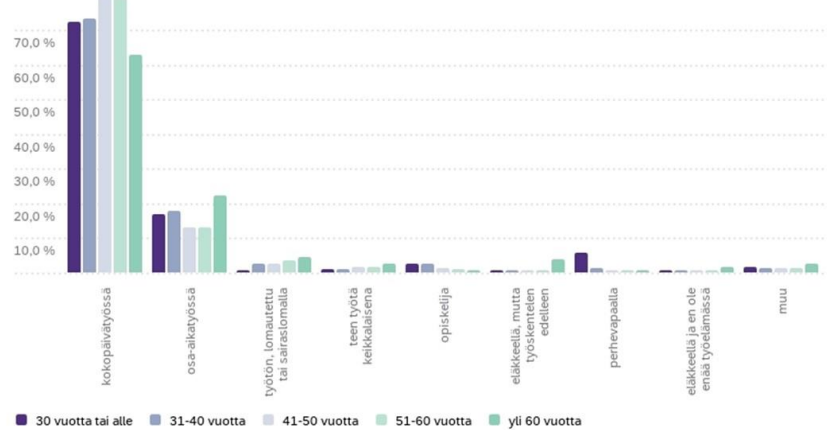


# Taustatiedot 4/5

Ylin suoritettu koulutus 3 365



Työtilanne 3 392

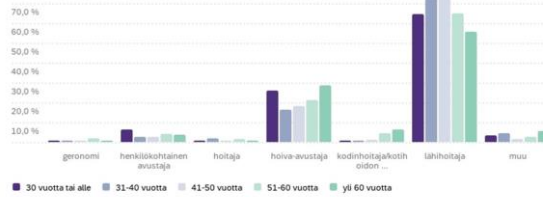


# Taustatiedot 5/5

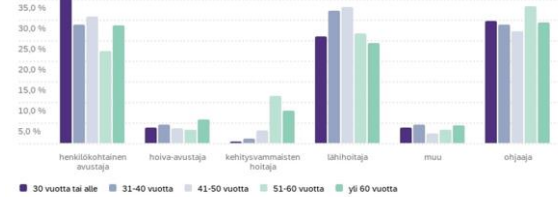
Mitä sosiaali- ja terveysalan työtä teet? 3500



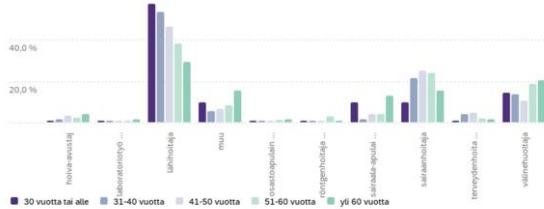
Vanhustyö, ammattinimike 1021



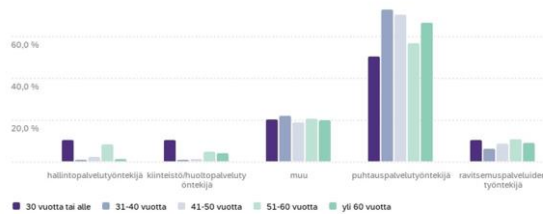
Vammaistyö, ammattinimike 681



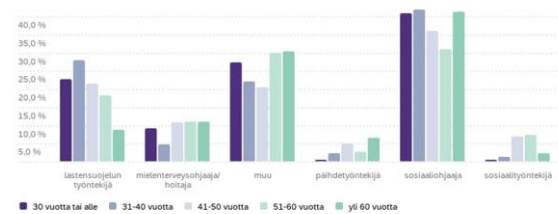
Terveysala, ammattinimike 487



Tukipalvelut, ammattinimike 456



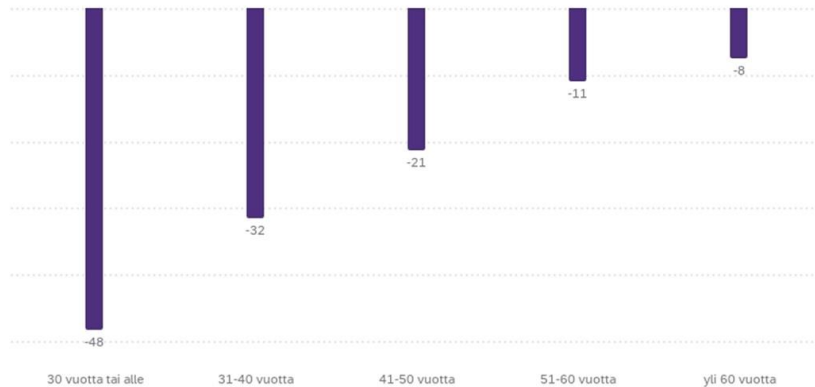
Sosiaaliala, ammattinimike 367



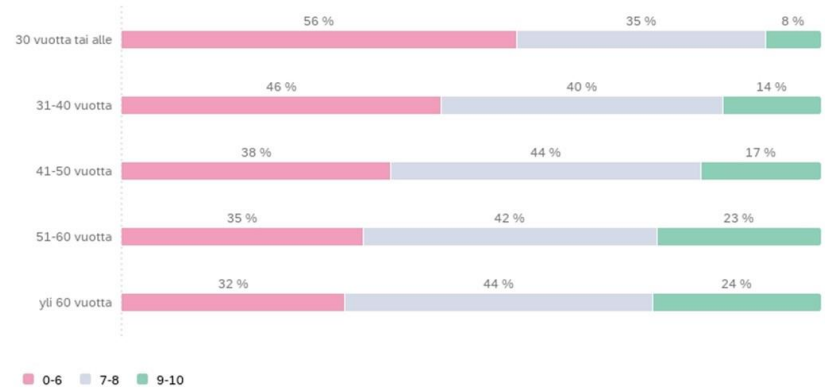
# Net Promoter Score

Asteikolla 0 – 10 kuinka todennäköisesti suosittelisit sosiaali- ja terveystalaa ystävilleesi?

NPS 3 437



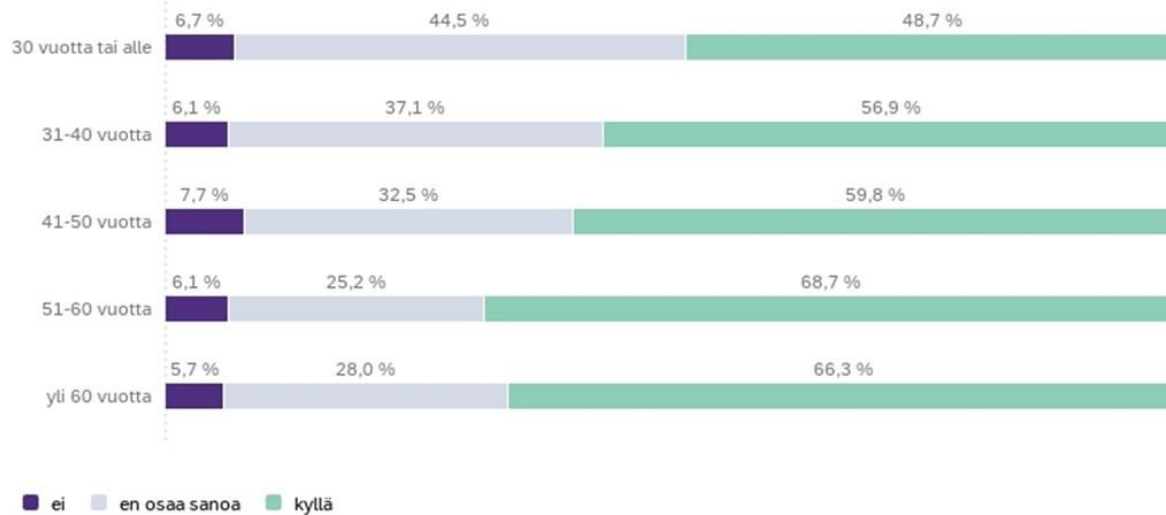
NPS -jakauma 3 434





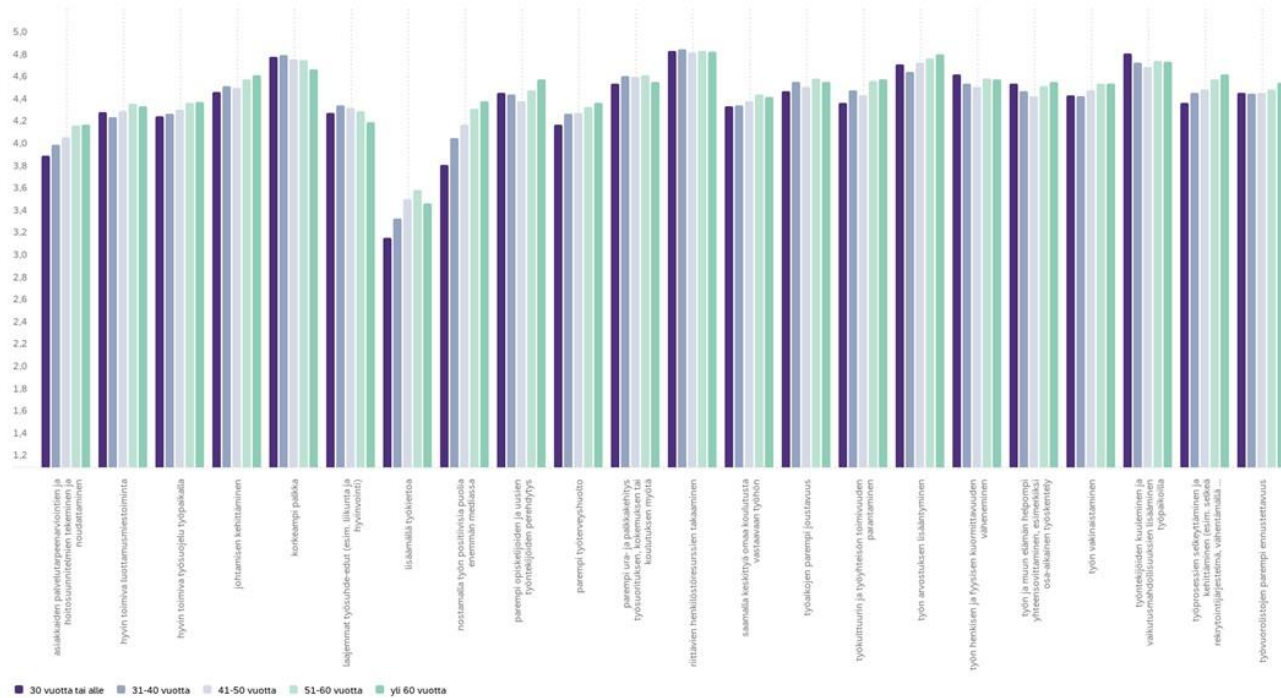
# Työkuorma

Voisiko sosiaalipuolen töissä lisätä avustavien ja tukipalveluhenkilöstön määrää työkuorman helpottamiseksi? 3 318



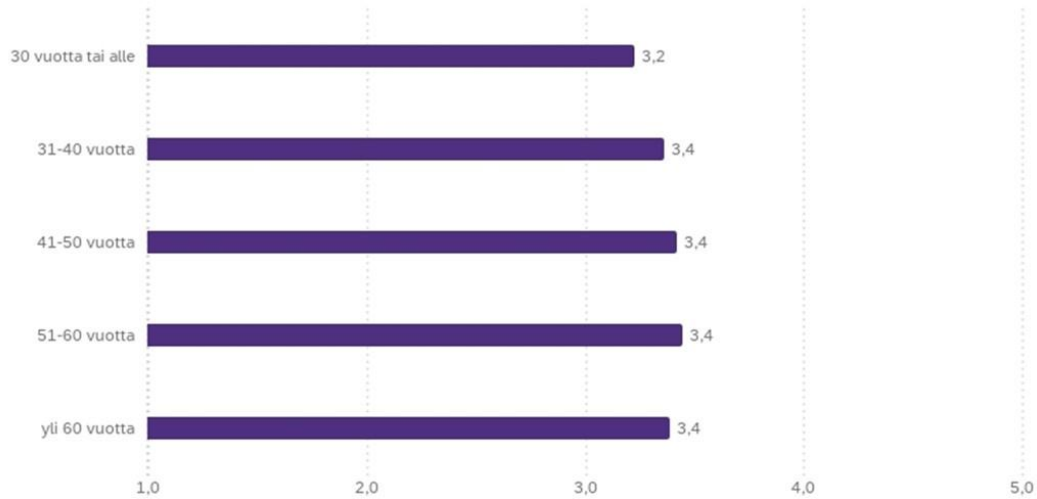
# Henkilöstöpula

Miten mielestäsi sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpula voitaisiin ratkaista? 1= ei lainkaan tehokas ... 5 = erittäin tehokas 3/474



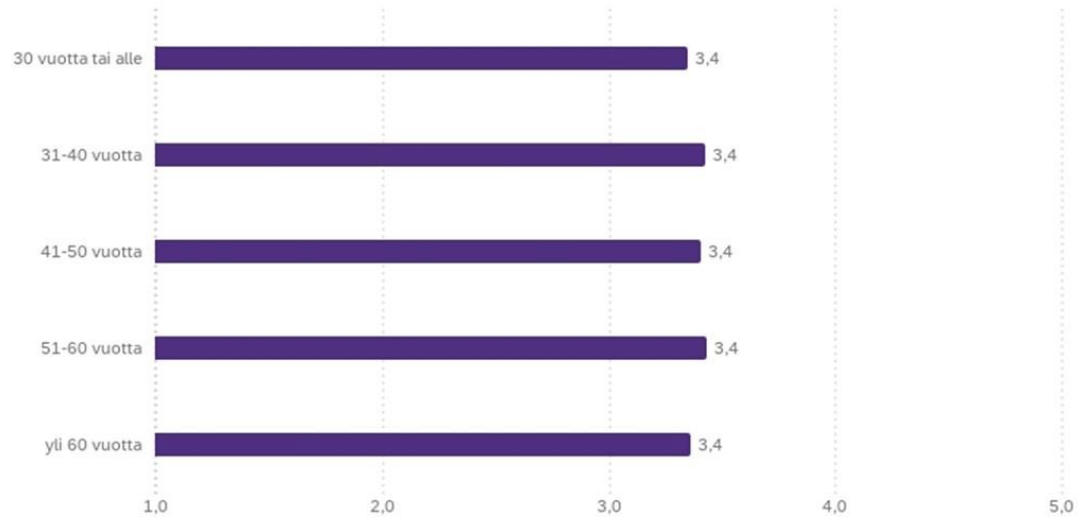
# Työhön perehdytys

Kuinka hyvin perehdytys on hoidettu työyksikössäsi? 3 209



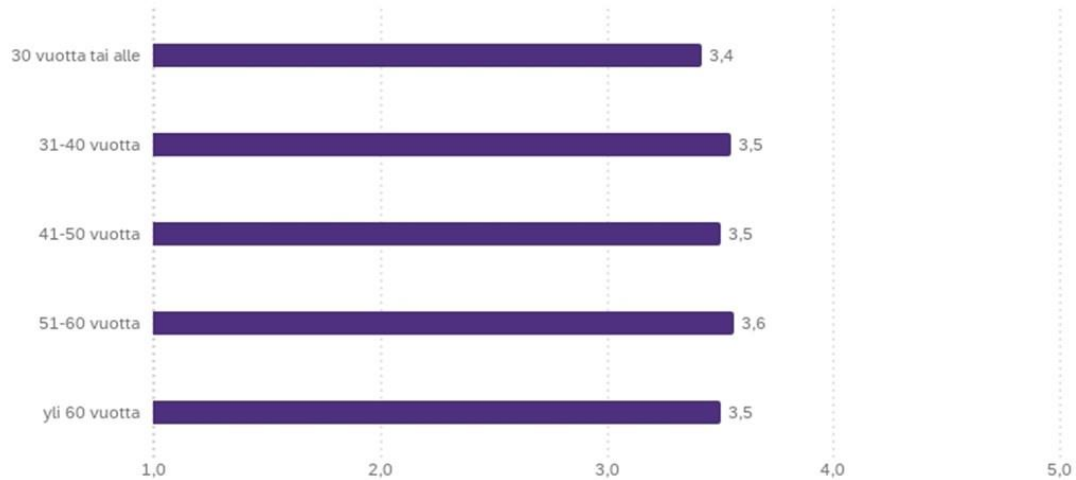
# Johtaminen

Kuinka tyytyväinen olet lähiesihenkilösi toimintaan? 3 349



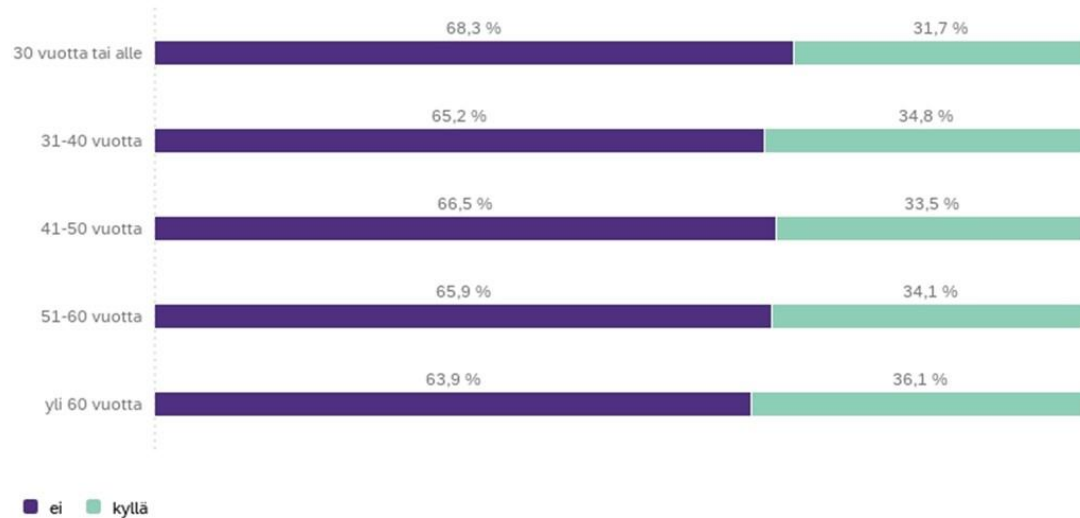
# Arvostus työpaikalla

Arvostetaanko työpaikallasi kaikkien eri ammattilaisten osaamista ja merkitystä kokonaisuudelle? 3 327



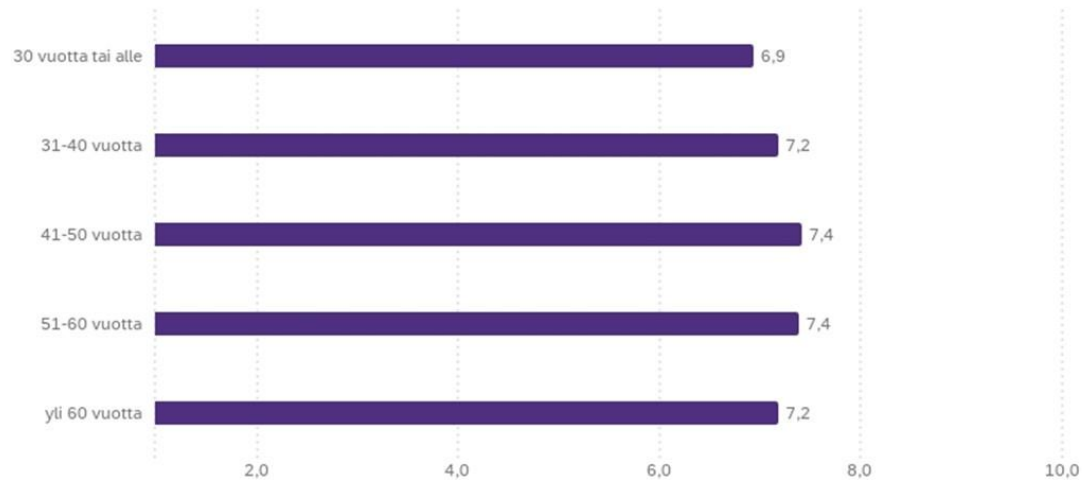
# Vuokratyövoima

Käytetäänkö sinun töissäsi vuokratyövoimaa henkilöstöpulan helpottamiseksi? 3 372



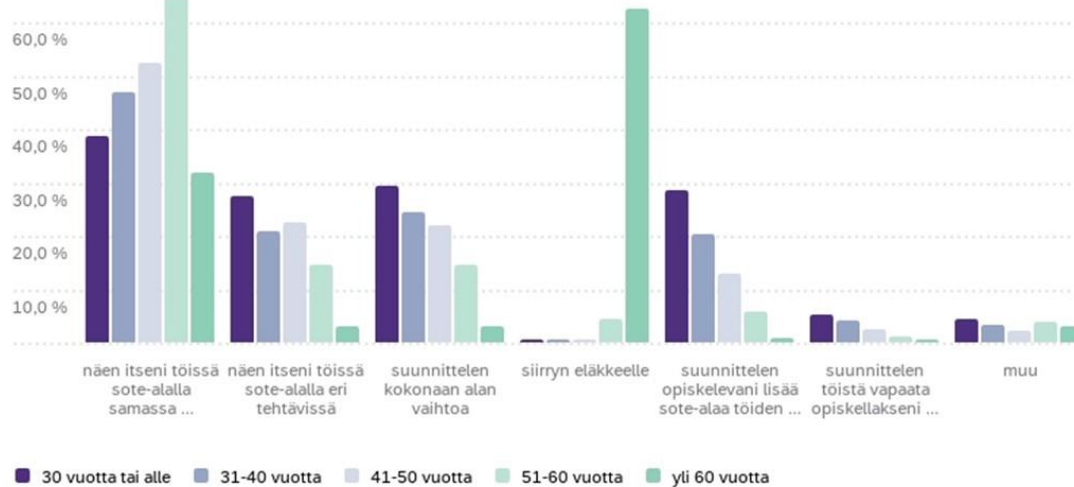
# Työkyky

Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä, minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyllesi? 3 413



# Ura sote-aloilla 1/2

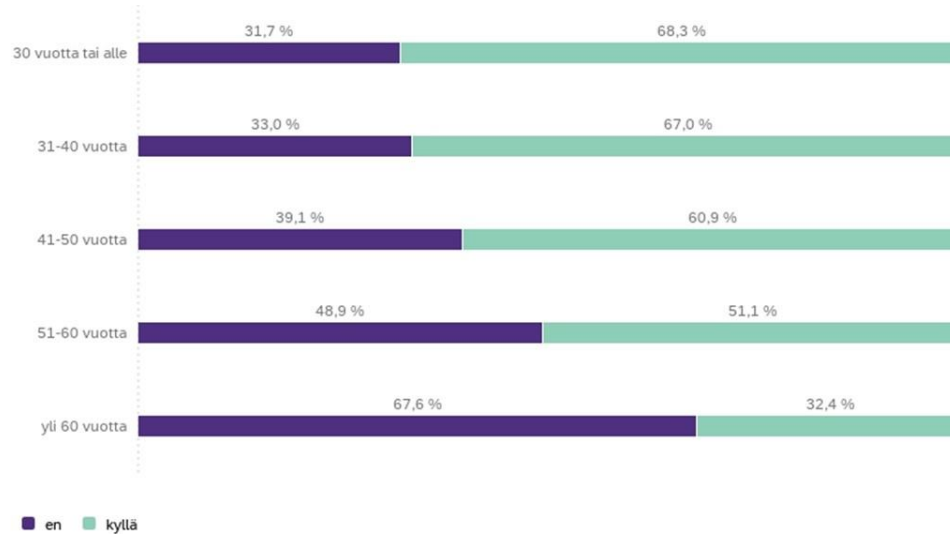
Minkälaisena näet lyhyen ajan urasuunnitelmasi (1-3 vuotta)? 3 171





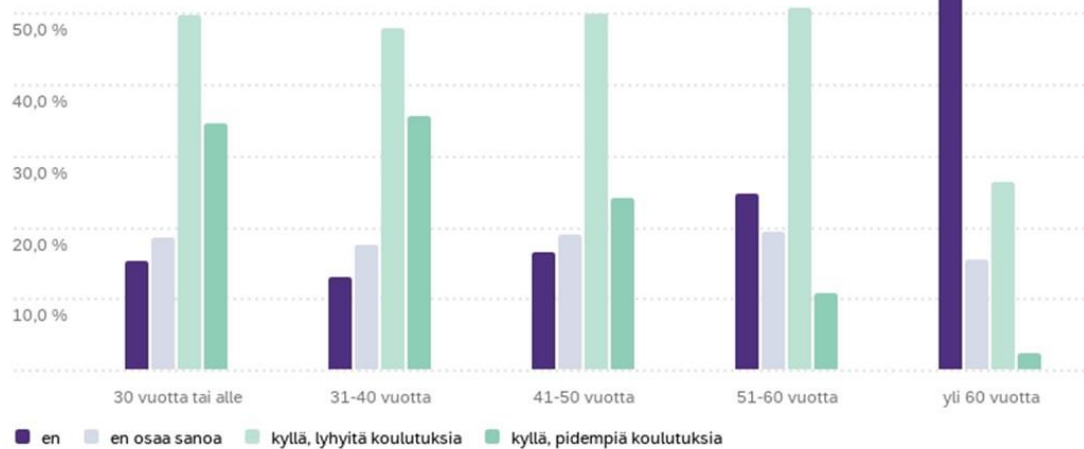
## Ura sote-aloilla 2/2

Oletko harkinnut vaihtoa pois sote-alalta viimeisen kolmen vuoden aikana? 3 432



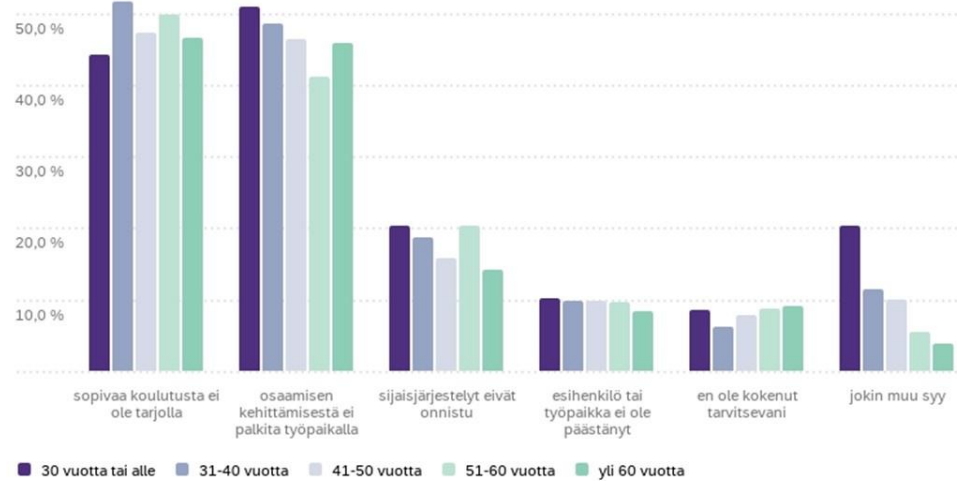
# Koulutus 1/3

Haluaisitko kouluttautua lisä- tai täydennyskoulutuksissa? 3 407



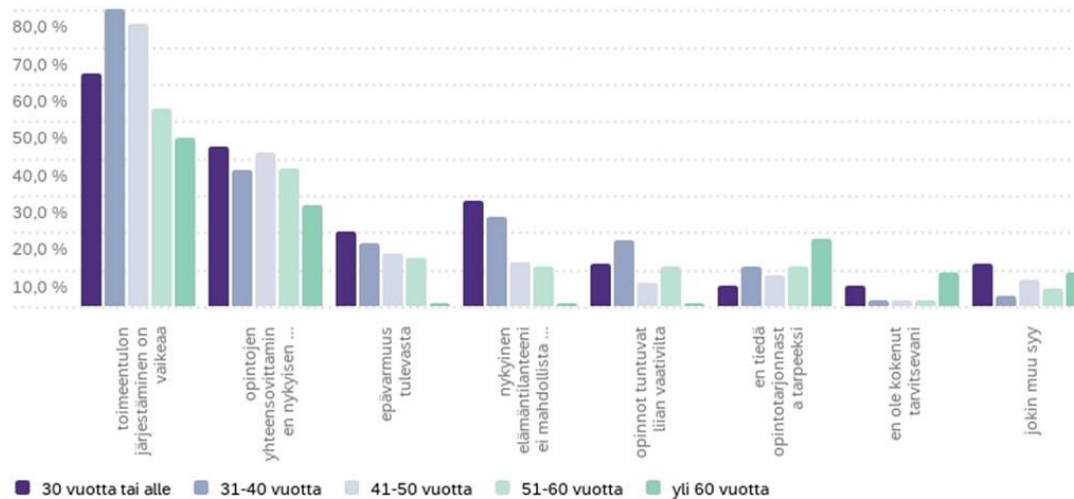
## Koulutus 2/3

Mitkä ovat kaksi suurinta estettä lyhyelle täydennys- tai lisäkoulutukselle (päiviä tai maksimissaan muutaman kuukauden koulutus): 1 350 ⓘ



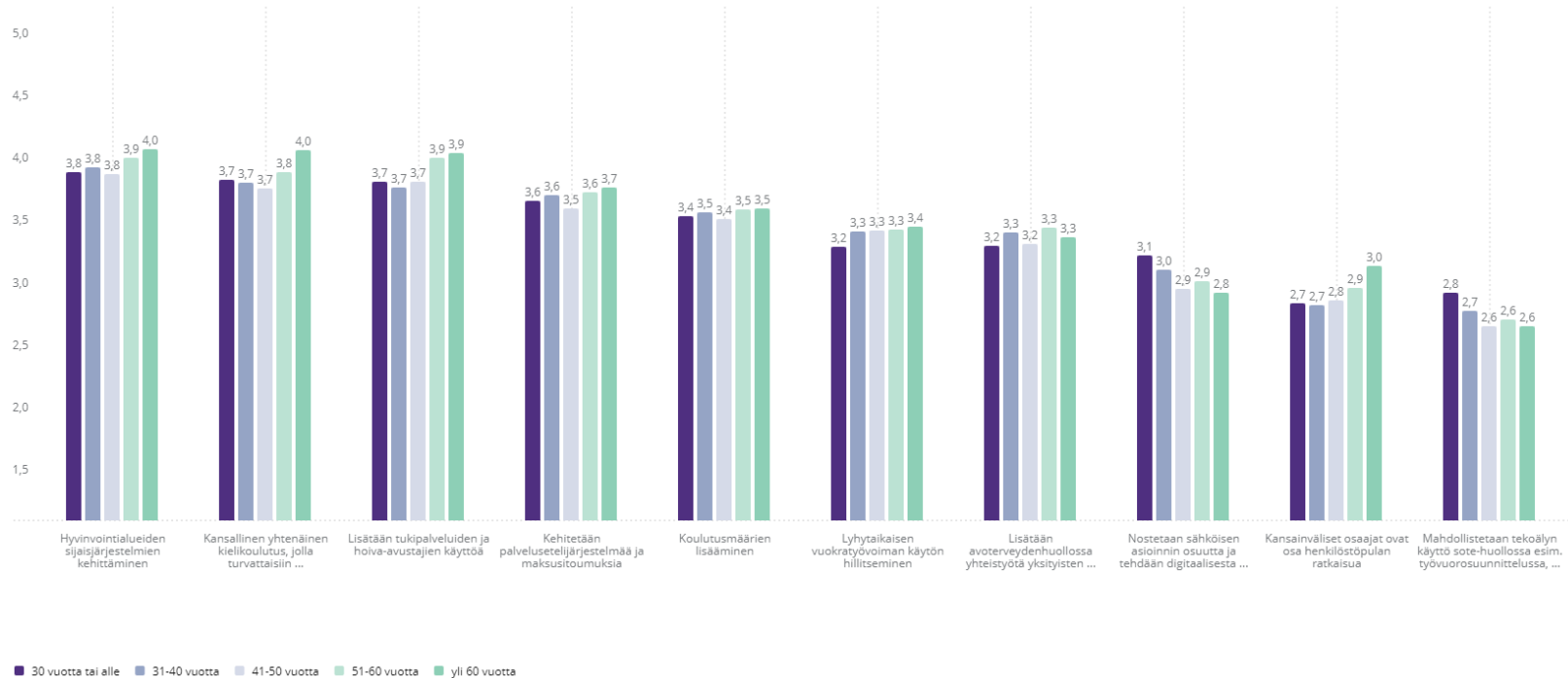
# Koulutus 3/3

Mitkä ovat kaksi suurinta estettä pidemmille jatko-opinnoille? 480 ⓘ ⚙



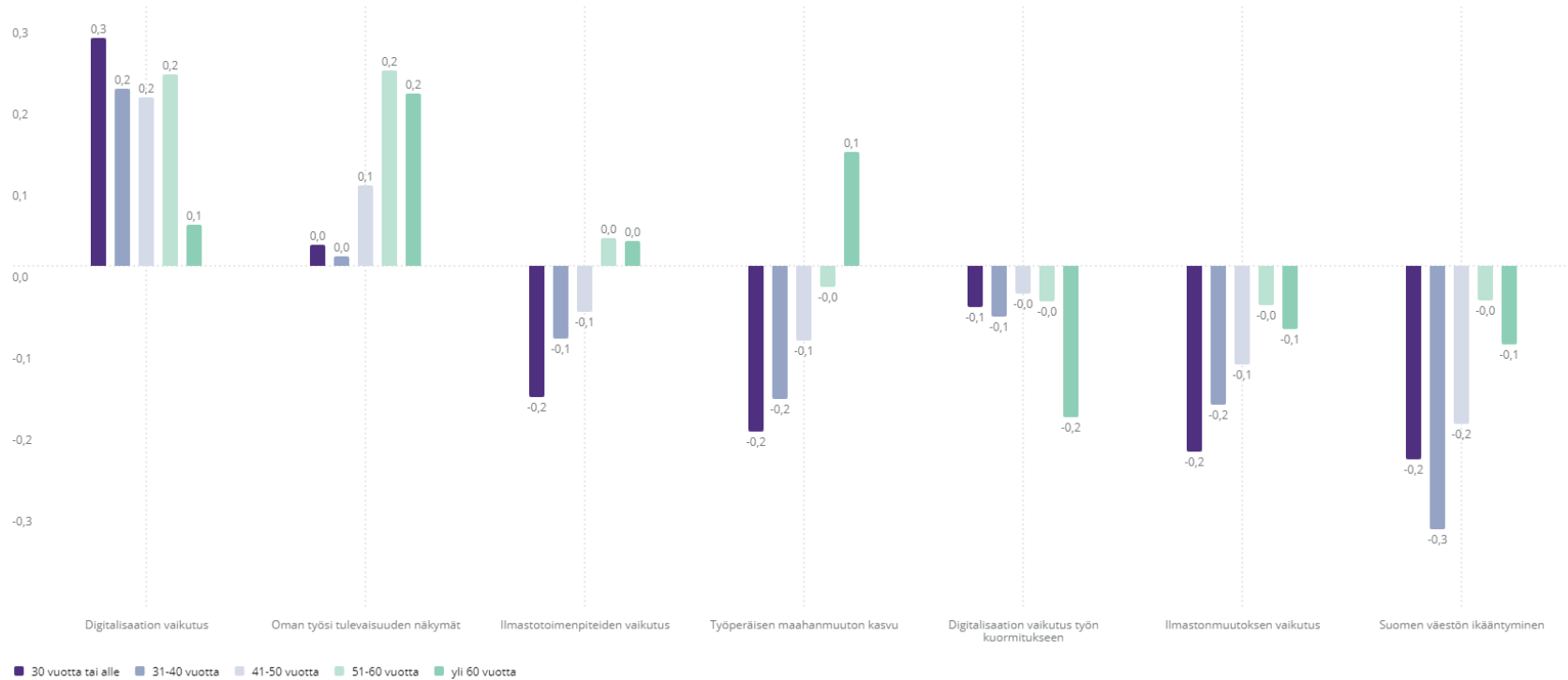
# Hallituksen toimet ja henkilöstön riittävyys

Arvioi mitä mieltä olet seuraavista hallituksen ehdotuksista henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi. 3 437



# Ilmiöt (-2 = Erittäin negatiivisesti, 2 = Erittäin positiivisesti)

Arvioi missä määrin seuraavat asiat vaikuttavat omaan työhösi? 3 422

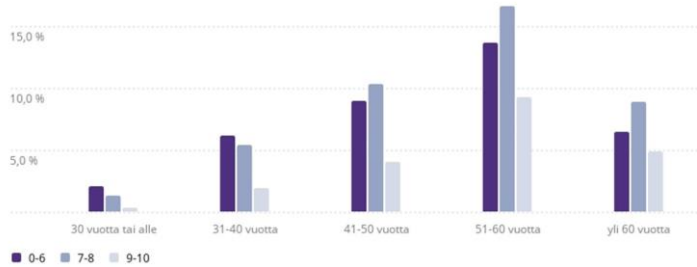




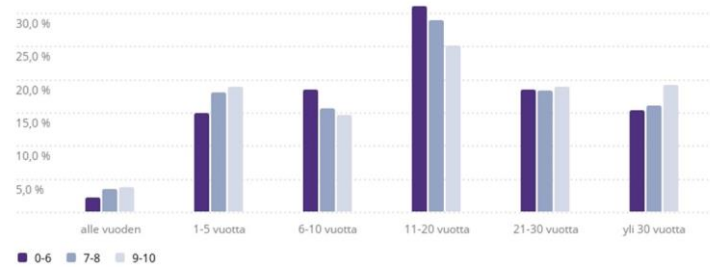
## Vertailut: Suosittelijaluokat

# Taustatiedot 1/5

Vastaajien ikäryhmät 3 434



Kauanko olet työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla? 3 448



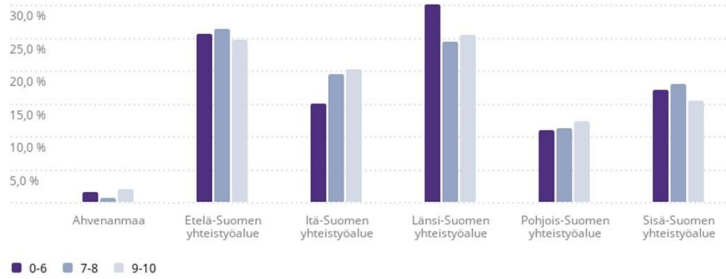
Sukupuoli 3 331



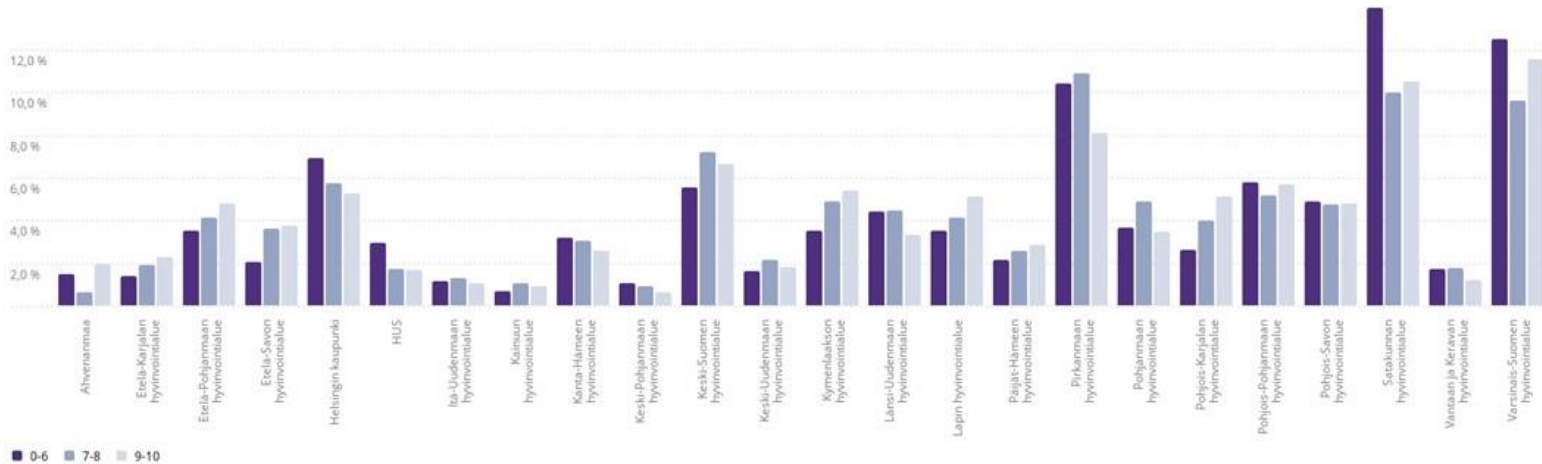


# Taustatiedot 2/5

Työpaikan sijainti - yhteistyöalueet 3 321



Työpaikan sijainti 3 321

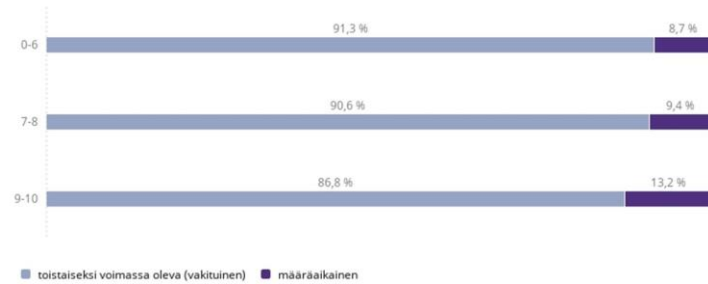


# Taustatiedot 3/5

Työnantaja 3 332



Työsuhteen muoto 3 097

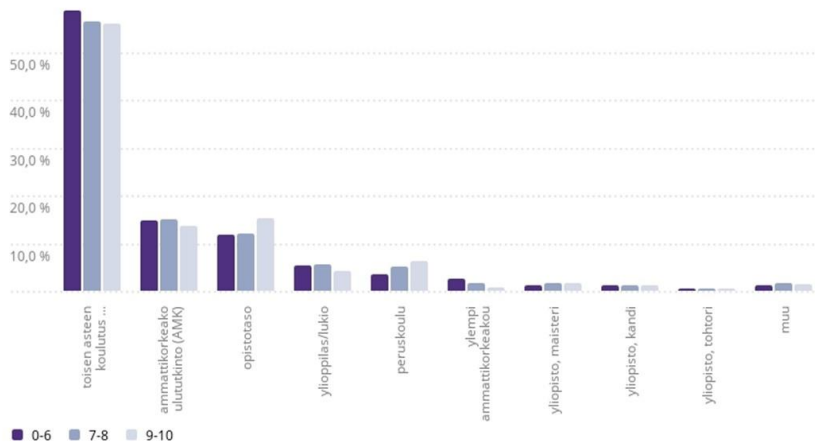


Työskenteleekö henkilöstövuokrausyrityksen kautta 3 094

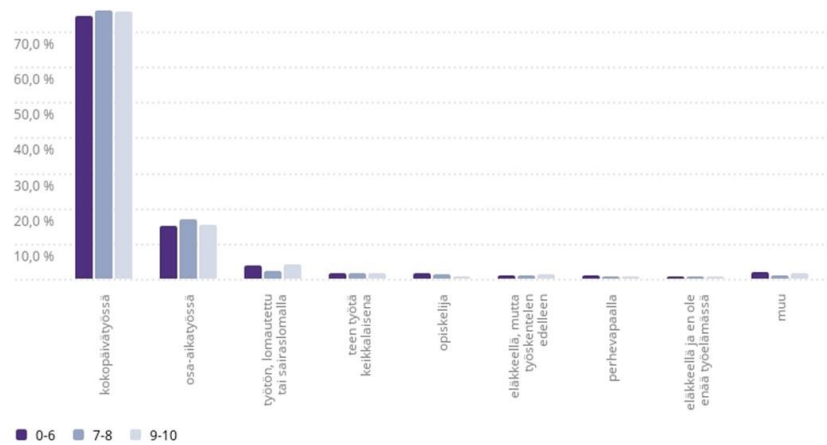


# Taustatiedot 4/5

Ylin suoritettu koulutus 3 306

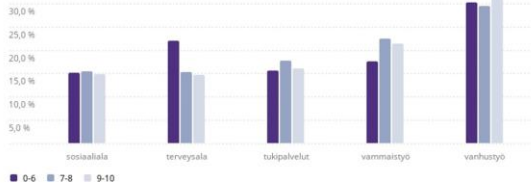


Työtilanne 3 333

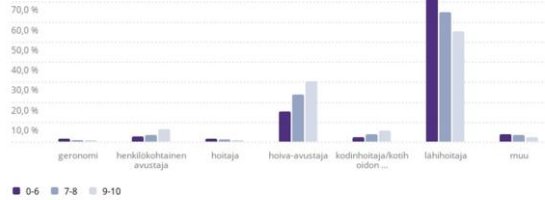


# Taustatiedot 5/5

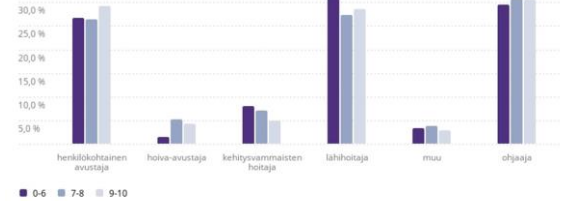
Mitä sosiaali- ja terveysalan työtä teet? 3 443



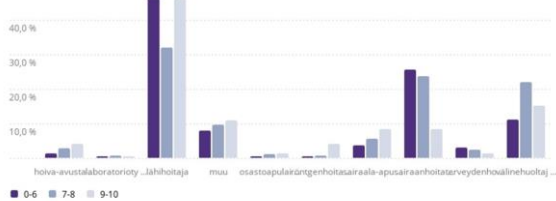
Vanhustyö, ammattinimike 999



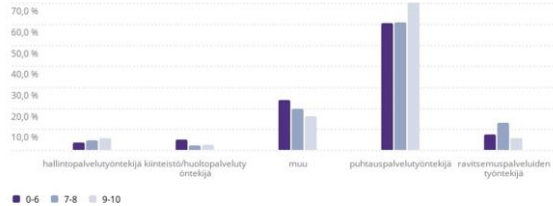
Vammaistyö, ammattinimike 674



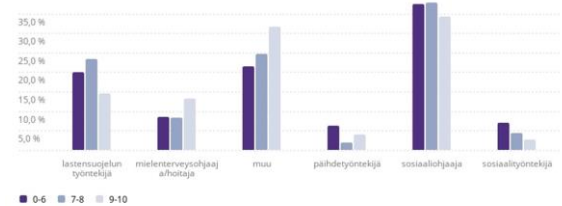
Terveysala, ammattinimike 478



Tukipalvelut, ammattinimike 444



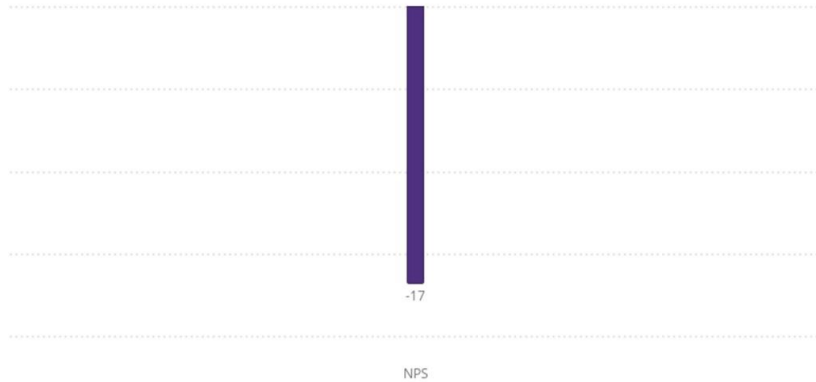
Sosiaaliala, ammattinimike 366



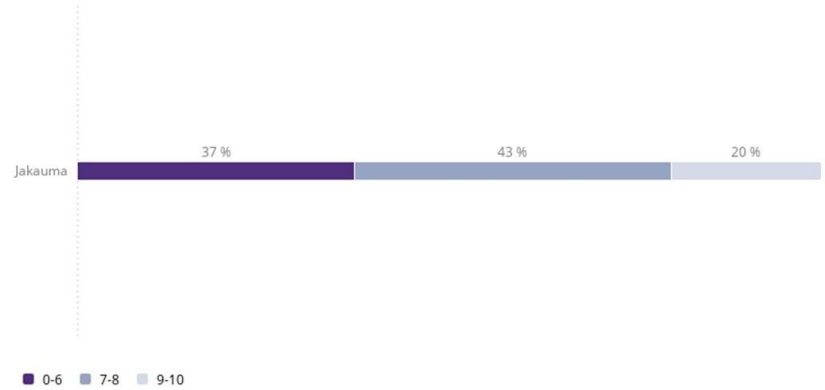
# Net Promoter Score

Asteikolla 0 – 10 kuinka todennäköisesti suosittelisit sosiaali- ja terveystalaa ystäville?

NPS 3 470

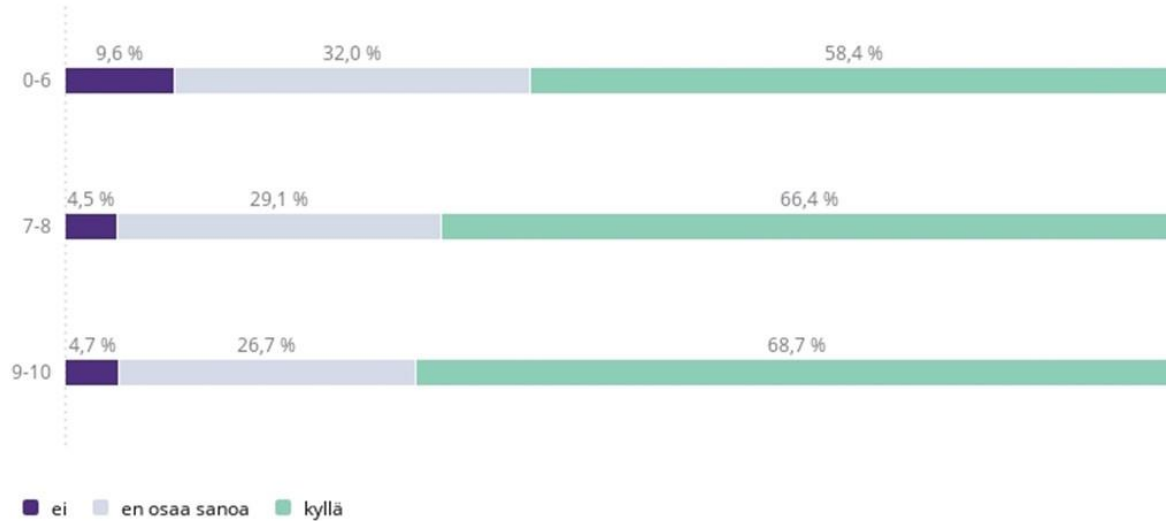


NPS -jakauma 3 467



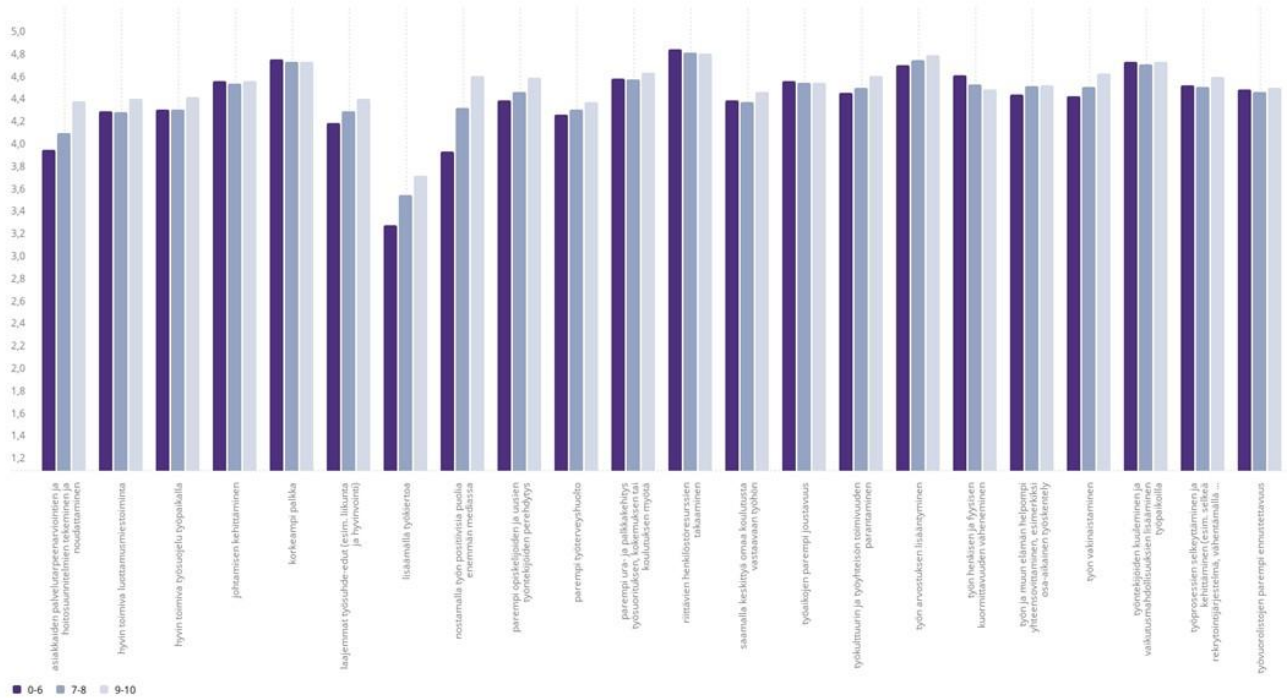
# Työkuorma

Voisiko sosiaalipuolen töissä lisätä avustavien ja tukipalveluhenkilöstön määrää työkuorman helpottamiseksi? 3 287



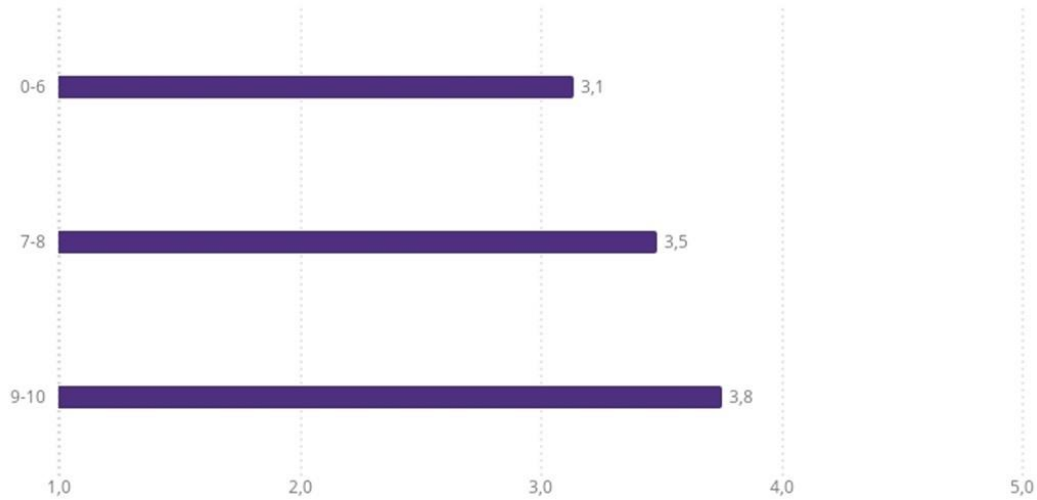
# Henkilöstöpula

Miten mielestäsi sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpula voitaisiin ratkaista? 1= ei lainkaan tehokas ... 5 = erittäin tehokas 3 414



# Työhön perehdytys

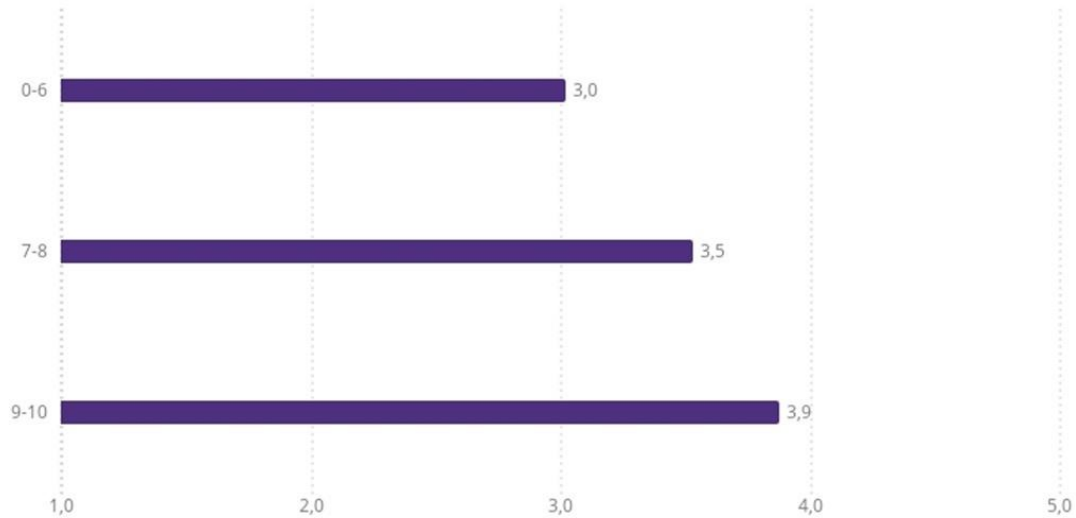
Kuinka hyvin perehdytys on hoidettu työyksikössäsi? 3 168





# Johtaminen

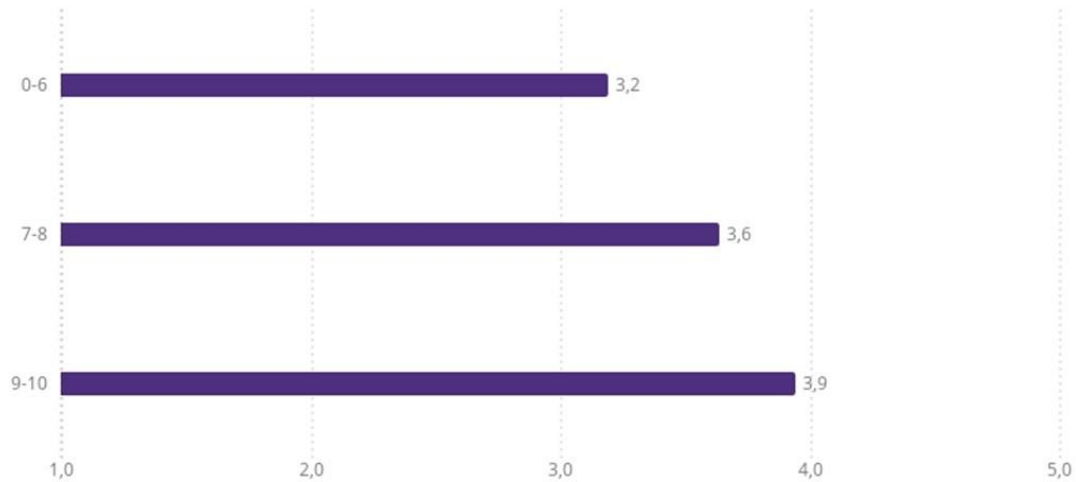
Kuinka tyytyväinen olet lähiesihenkilösi toimintaan? 3 306



# Arvostus työpaikalla

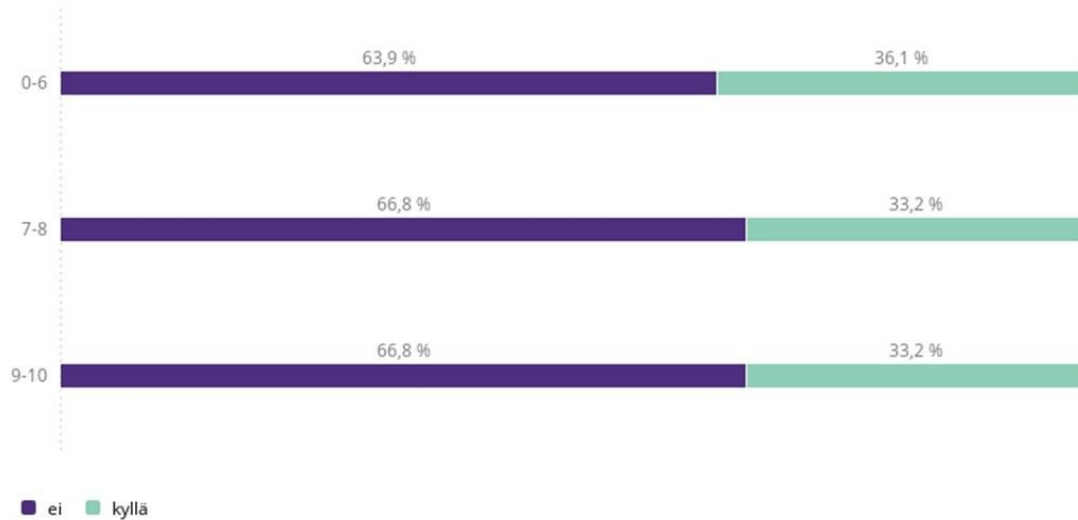
Arvostetaanko työpaikallasi kaikkien eri ammattilaisten osaamista ja merkitystä kokonaisuudelle?

3 289



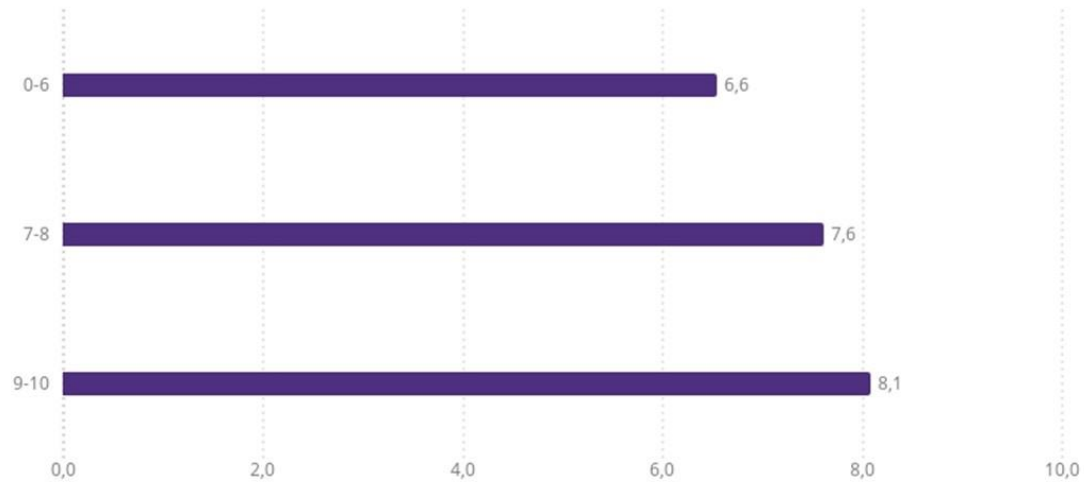
# Vuokratyövoima

Käytetäänkö sinun töissäsi vuokratyövoimaa henkilöstöpulan helpottamiseksi? 3 327



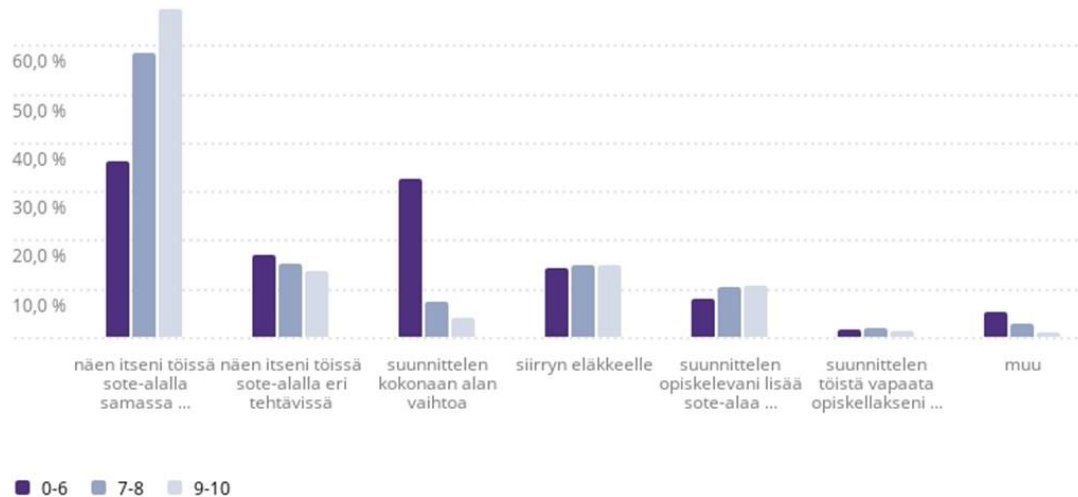
# Työkyky

Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä, minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? 3 357



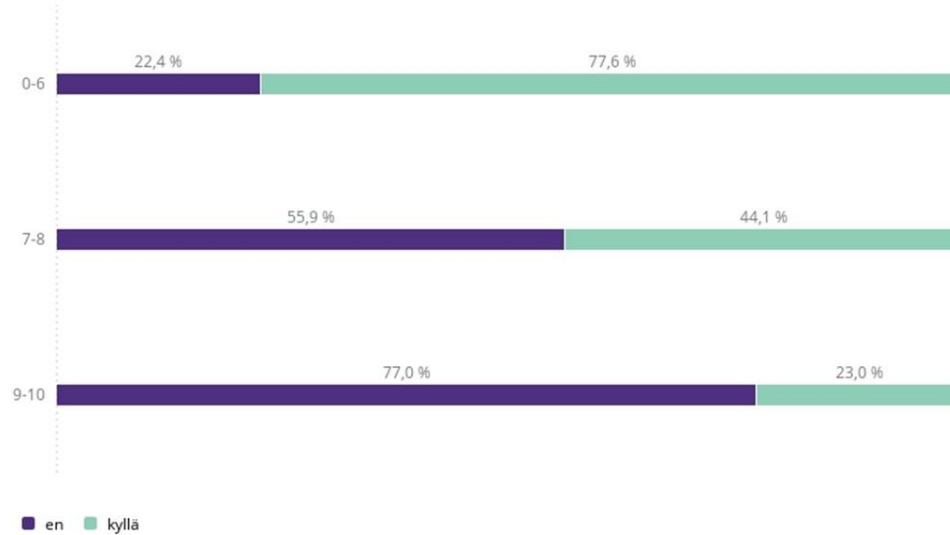
# Ura sote-aloilla 1/2

Minkälaisena näet lyhyen ajan urasuunnitelmasi (1-3 vuotta)? 3 134



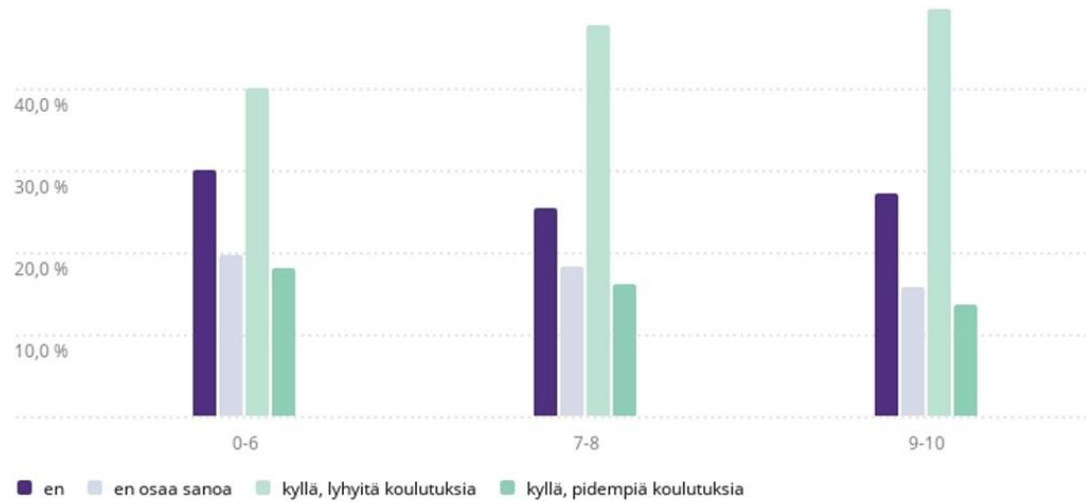
## Ura sote-aloilla 2/2

Oletko harkinnut vaihtoa pois sote-alalta viimeisen kolmen vuoden aikana? 3 377



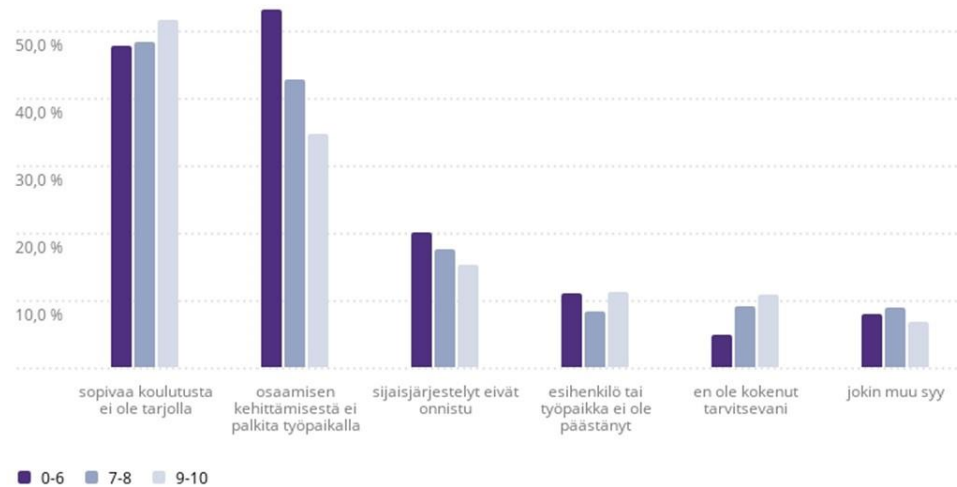
# Koulutus 1/3

Haluaisitko kouluttautua lisä- tai täydennyskoulutuksissa? 3 350



## Koulutus 2/3

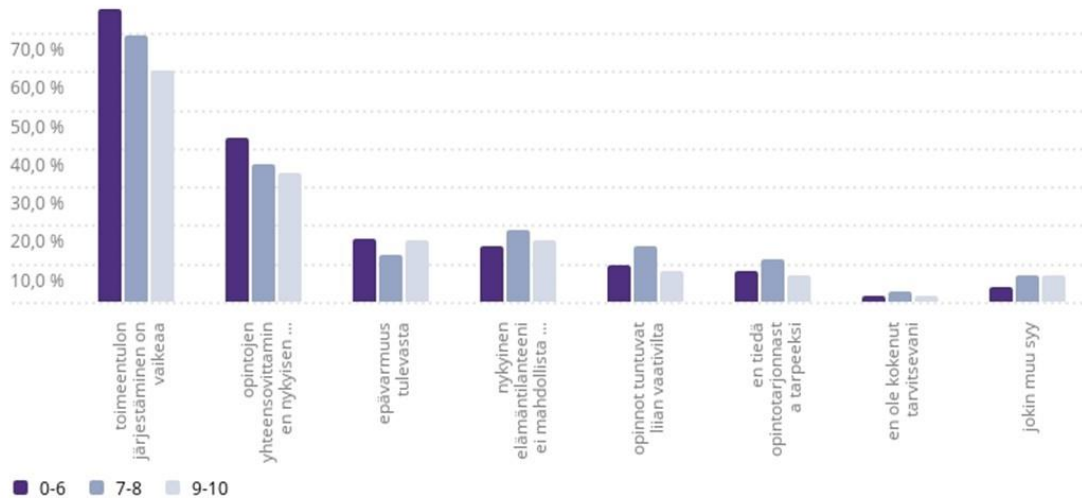
Mitkä ovat kaksi suurinta estettä lyhyelle täydennys- tai lisäkoulutukselle (päiviä tai maksimissaan muutaman kuukauden koulutus): 1 325 ⓘ





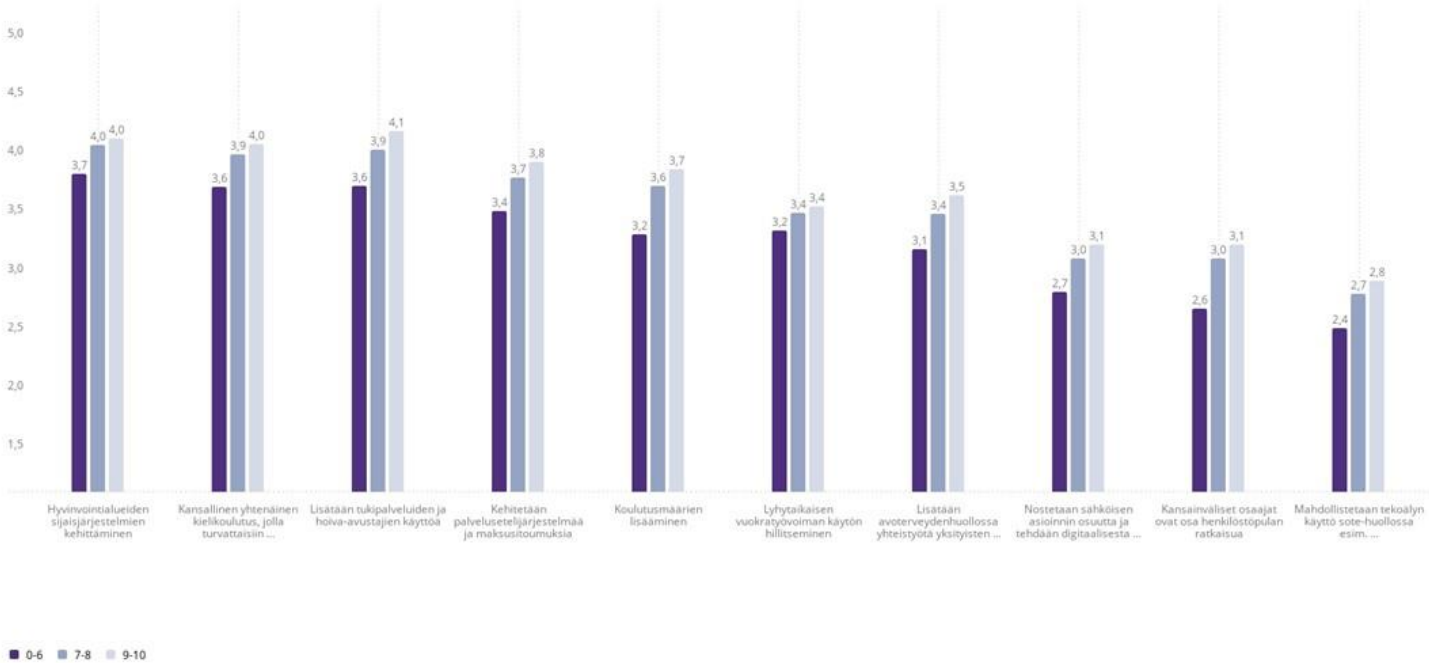
# Koulutus 3/3

Mitkä ovat kaksi suurinta estettä pidemmille jatko-opinnoille? 475 ⓘ



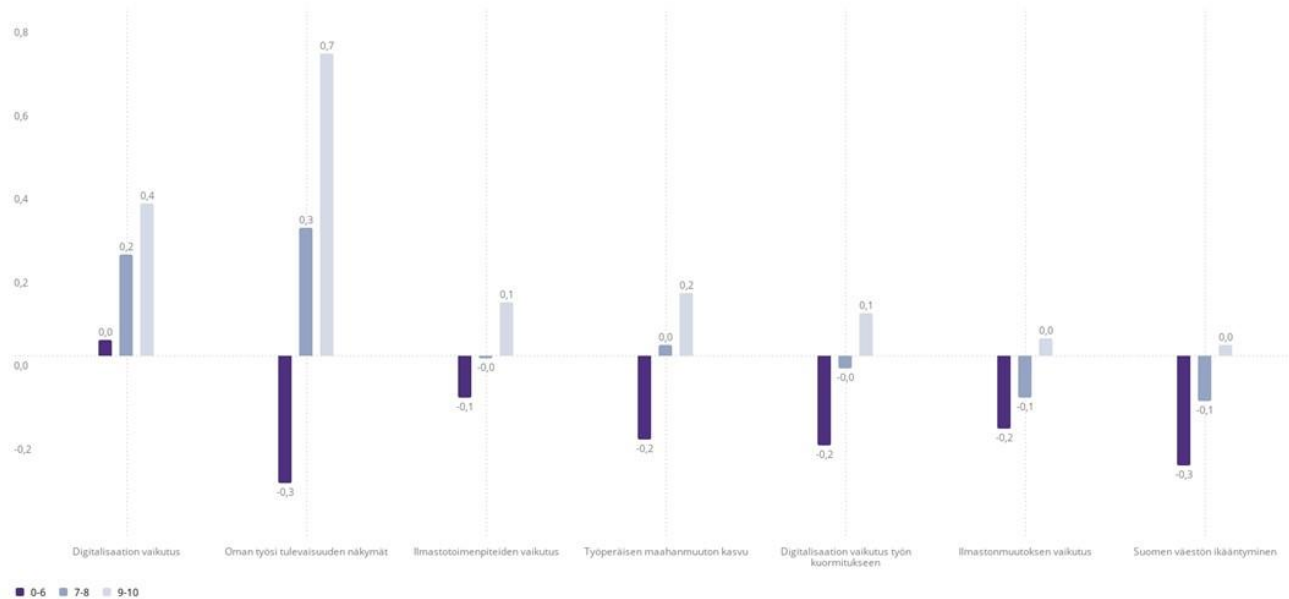
# Hallituksen toimet ja henkilöstön riittävyys

Arvioi mitä mieltä olet seuraavista hallituksen ehdotuksista henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi. 3 380



# Ilmiöt (-2 = Erittäin negatiivisesti, 2 = Erittäin positiivisesti)

Arvioi missä määrin seuraavat asiat vaikuttavat omaan työhösi? 3364

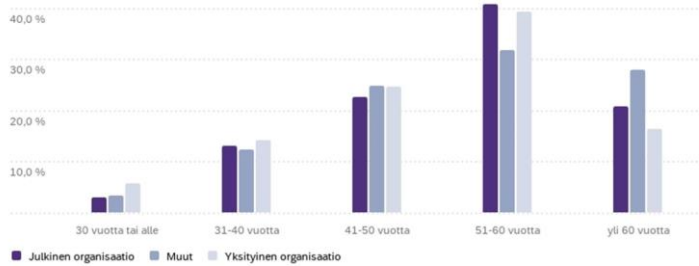




## Vertailut: Työnantajaluokat

# Taustatiedot 1/5

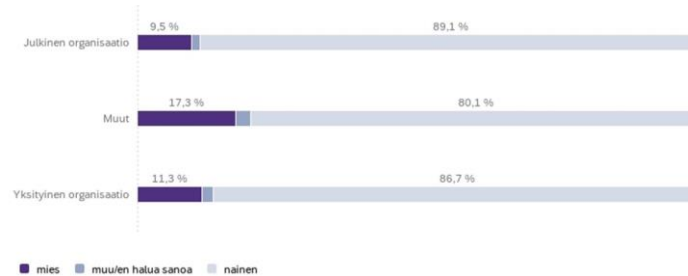
Vastaajien ikäryhmät 3 391



Kauanko olet työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla? 3 399

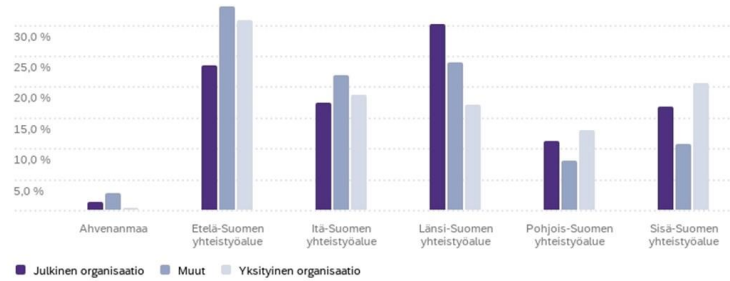


Sukupuoli 3 412

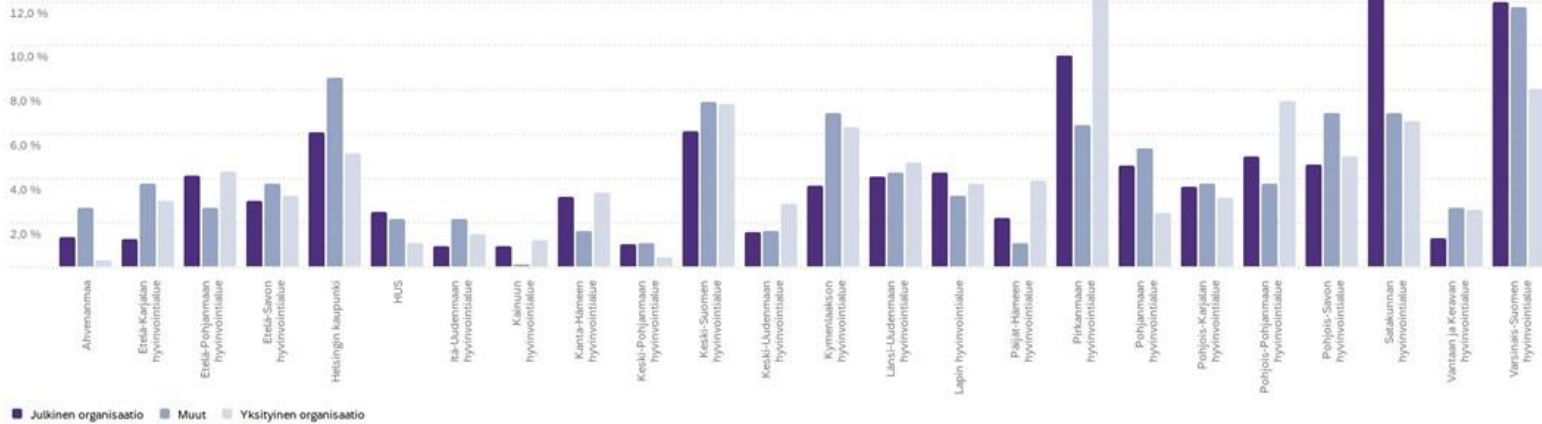


# Taustatiedot 2/5

Työpaikan sijainti - yhteistyöalueet 3 404

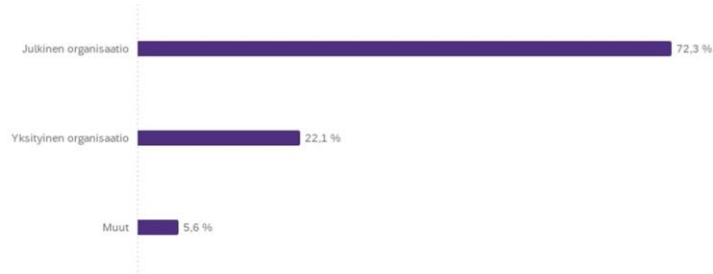


Työpaikan sijainti 3 404

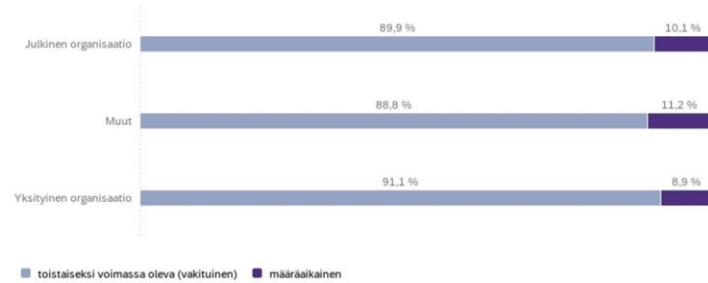


# Taustatiedot 3/5

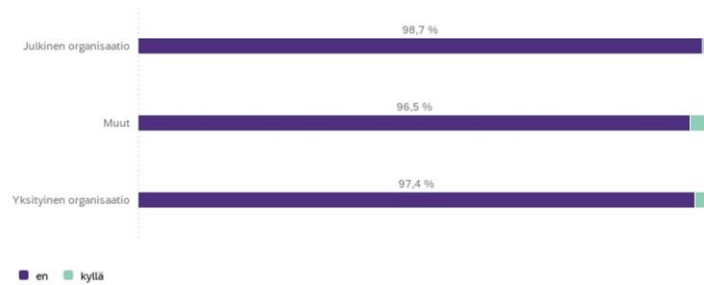
Työnantaja 3 434



Työsuhteen muoto 3 175

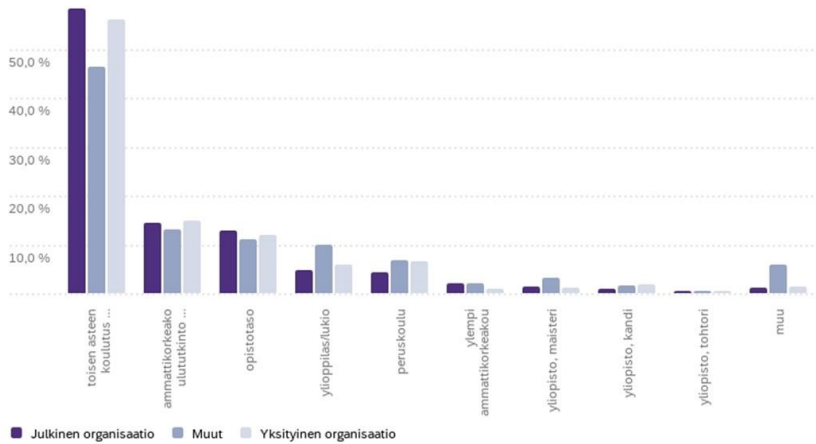


Työskenteleekö henkilöstövuokrausyrityksen kautta 3 173

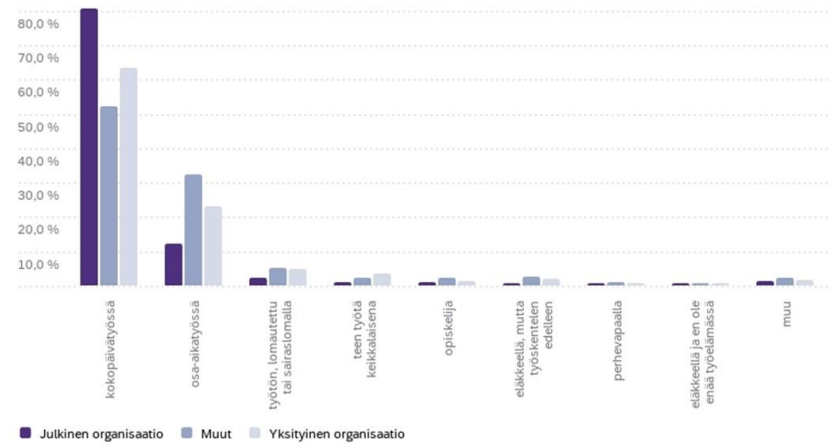


# Taustatiedot 4/5

Ylin suoritettu koulutus 3 390



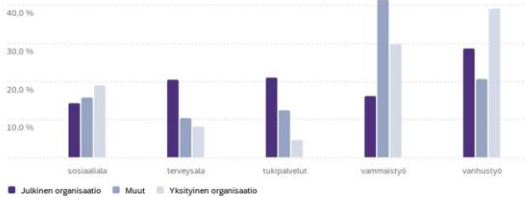
Tytilanne 3 415



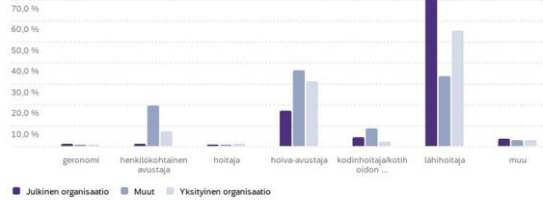


# Taustatiedot 5/5

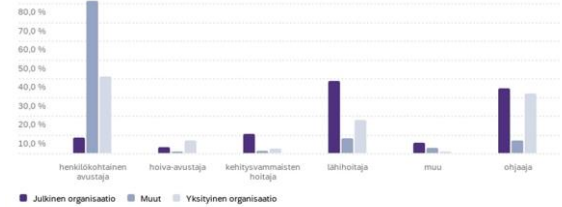
Mitä sosiaali- ja terveysalan työtä teet? 3 394



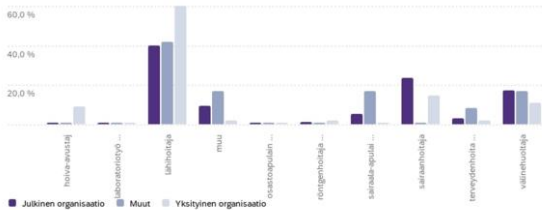
Vanhustyö, ammattinimike 965



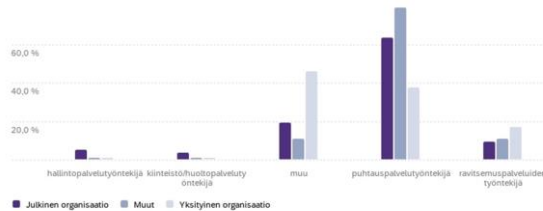
Vammaistyö, ammattinimike 670



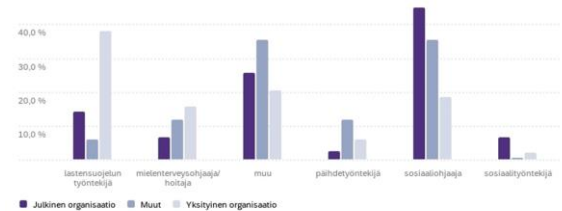
Terveysala, ammattinimike 460



Tukipalvelut, ammattinimike 443



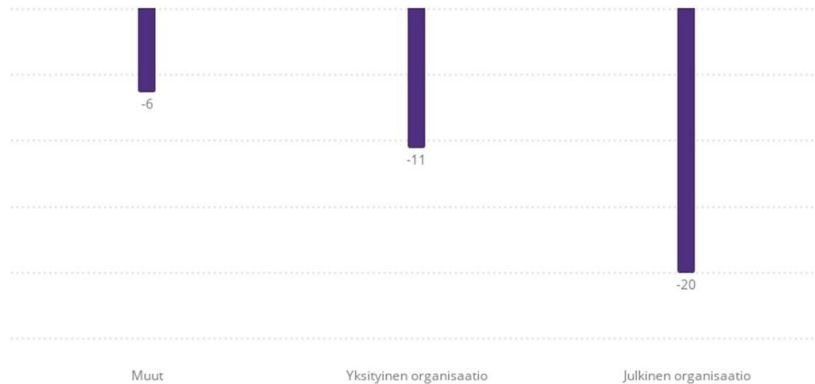
Sosiaaliala, ammattinimike 363



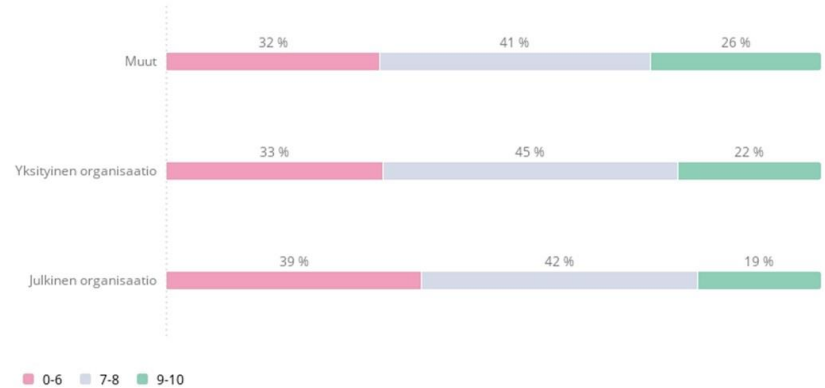
# Net Promoter Score

Asteikolla 0 – 10 kuinka todennäköisesti suosittelisit sosiaali- ja terveystalaa ystävilleesi?

NPS 3 335

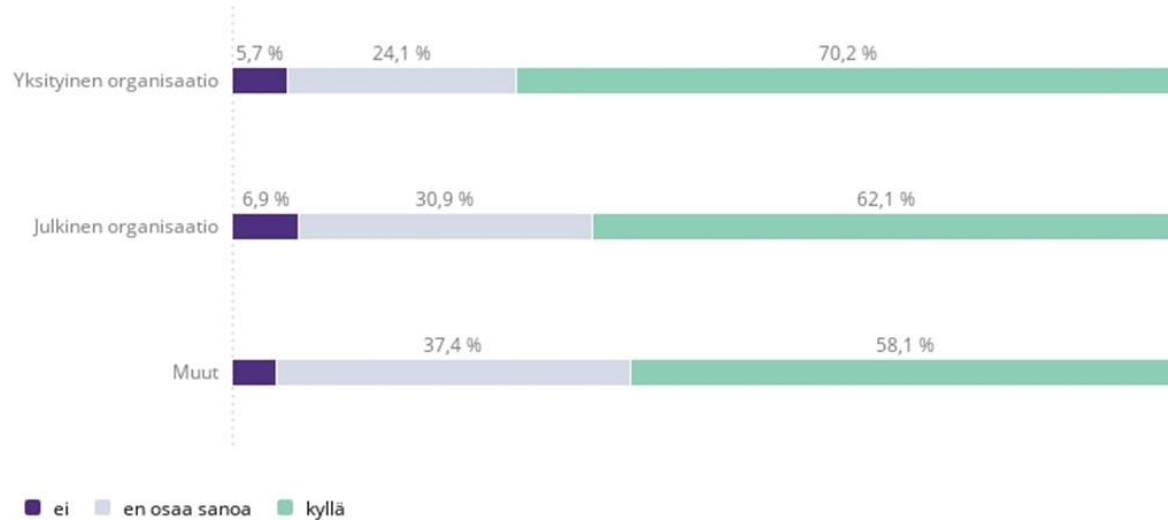


NPS -jakauma 3 332



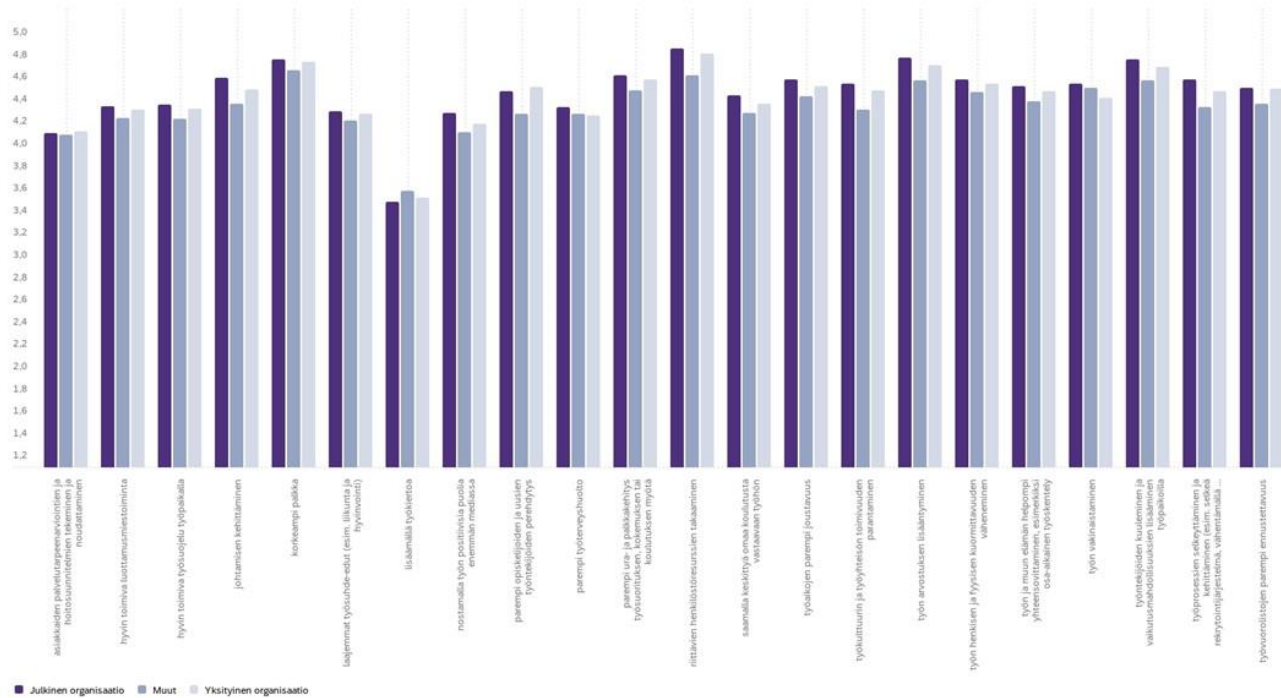
# Työkuorma

Voisiko sosiaalipuolen töissä lisätä avustavien ja tukipalveluhenkilöstön määrää työkuorman helpottamiseksi? 3 239



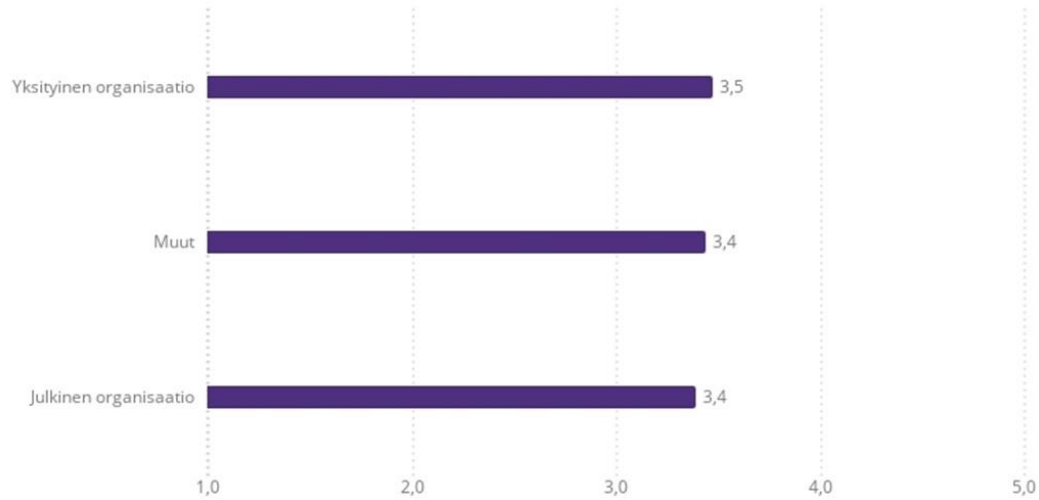
# Henkilöstöpula

Miten mielestäsi sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpula voitaisiin ratkaista? 1= ei lainkaan tehokas ... 5 = erittäin tehokas 3 387



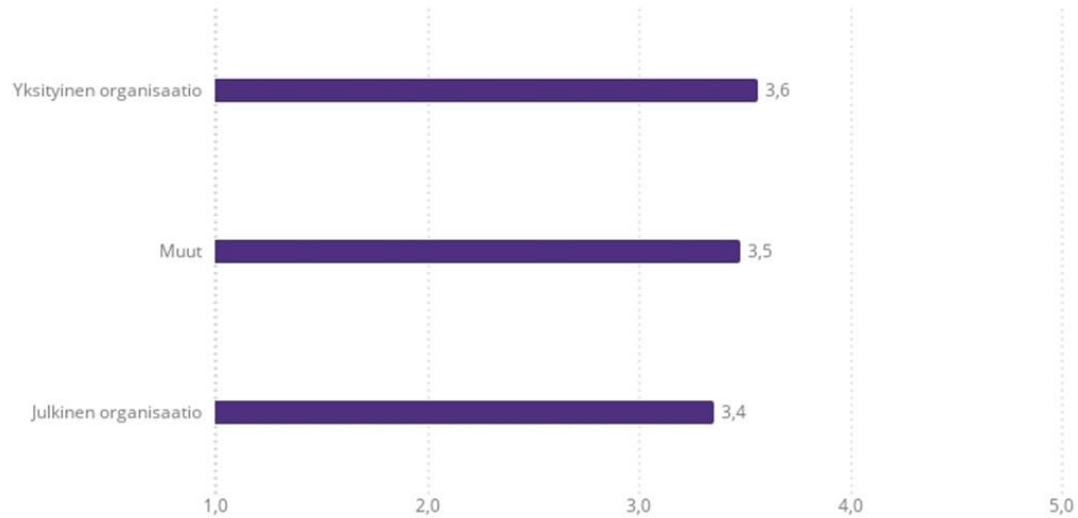
# Työhön perehdytys

Kuinka hyvin perehdytys on hoidettu työyksikössäsi? 3 135



# Johtaminen

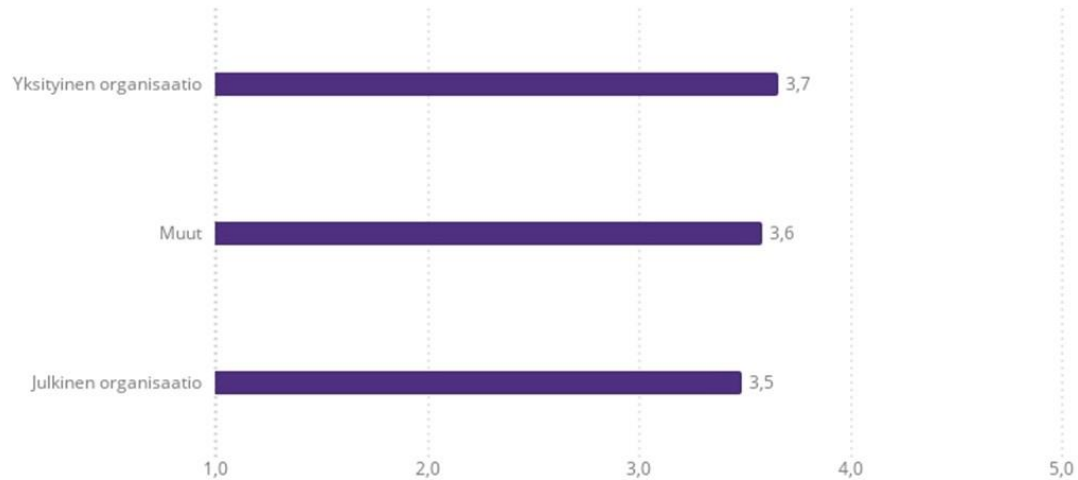
Kuinka tyytyväinen olet lähiesihenkilösi toimintaan? 3 270



# Arvostus työpaikalla

Arvostetaanko työpaikallasi kaikkien eri ammattilaisten osaamista ja merkitystä kokonaisuudelle?

3 245



# Vuokratyövoima

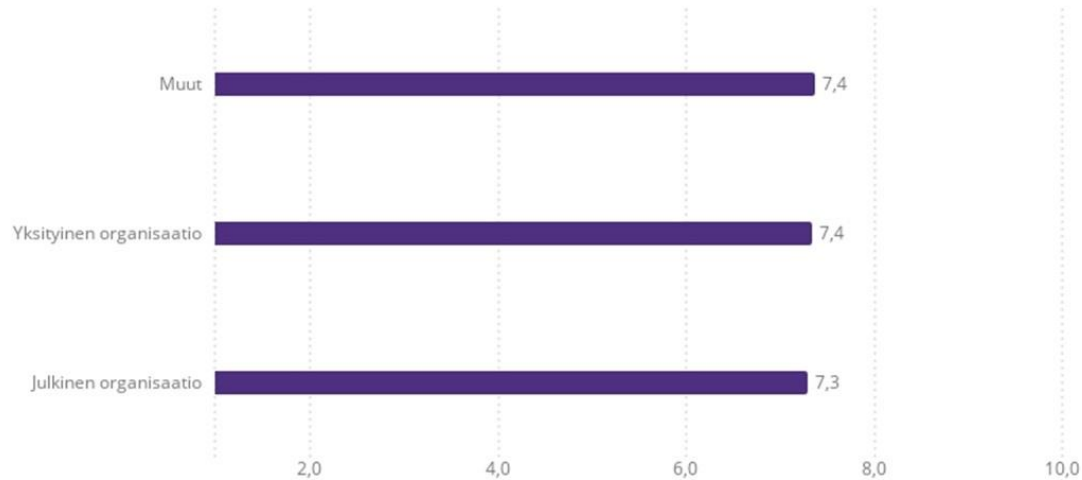
Käytetäänkö sinun töissäsi vuokratyövoimaa henkilöstöpulan helpottamiseksi? 3 293





# Työkyky

Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä, minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyllesi? 3 338



# Ura sote-aloilla 1/2

Minkälaisena näet lyhyen ajan urasuunnitelmasi (1-3 vuotta)? 3 103



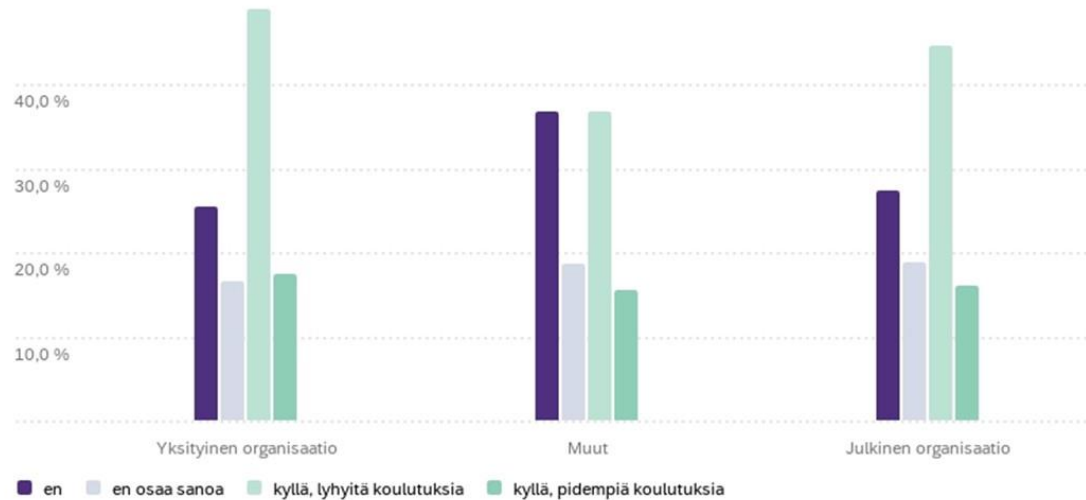
## Ura sote-aloilla 2/2

Oletko harkinnut vaihtoa pois sote-alalta viimeisen kolmen vuoden aikana? 3 358



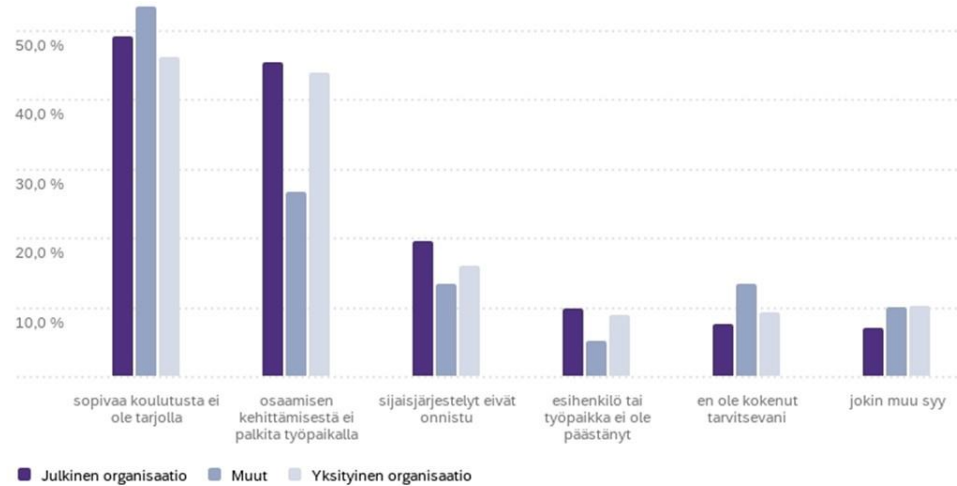
# Koulutus 1/3

Haluaisitko kouluttautua lisä- tai täydennyskoulutuksissa? 3 335



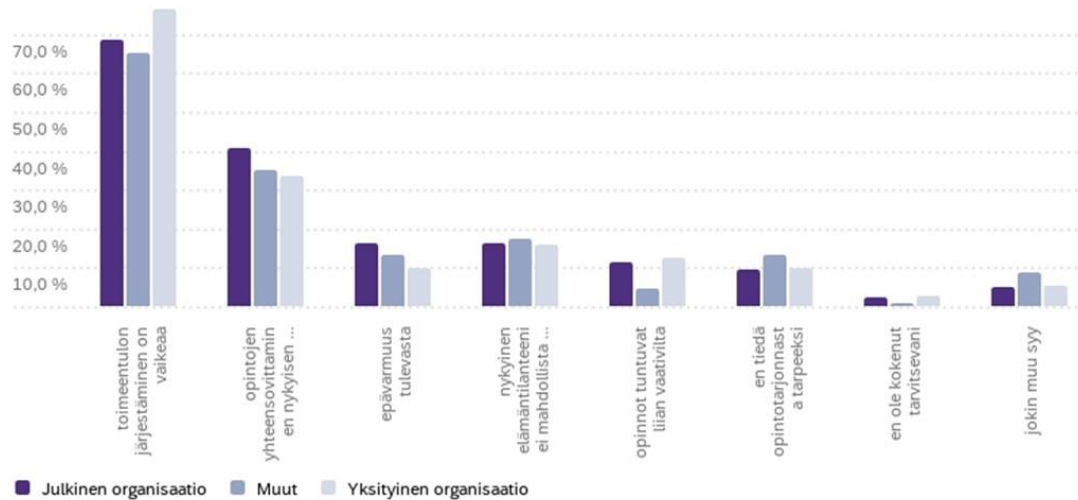
## Koulutus 2/3

Mitkä ovat kaksi suurinta estettä lyhyelle täydennys- tai lisäkoulutukselle (päiviä tai maksimissaan muutaman kuukauden koulutus): 1 318 ⓘ



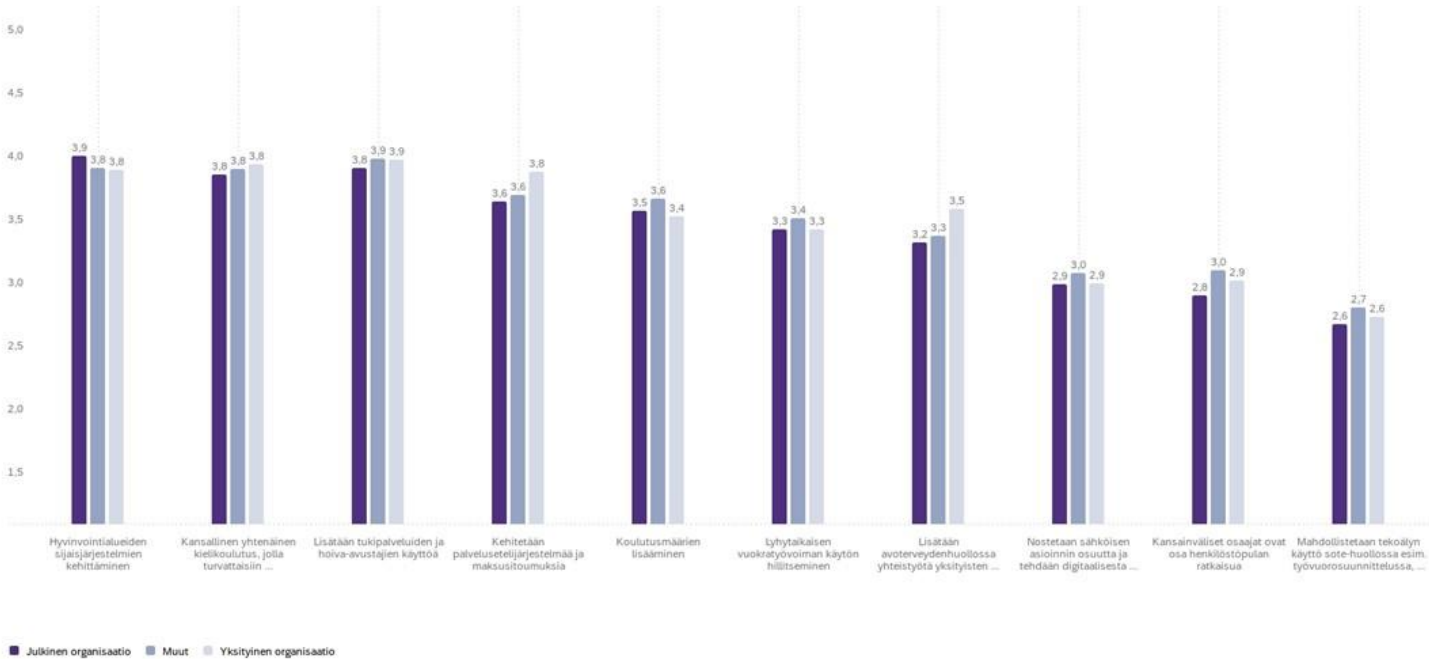
# Koulutus 3/3

Mitkä ovat kaksi suurinta estettä pidemmille jatko-opinnoille? 472 ⓘ ↕

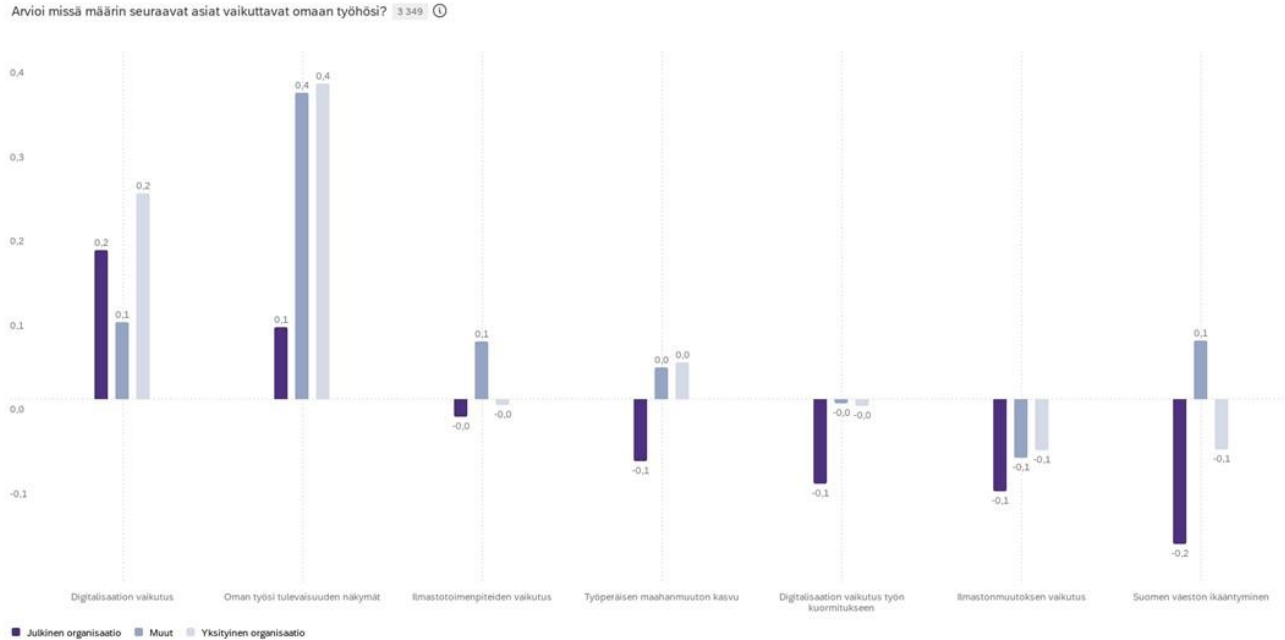


# Hallituksen toimet ja henkilöstön riittävyys

Arvioi mitä mieltä olet seuraavista hallituksen ehdotuksista henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi. 3 361



# Ilmiöt (-2 = Erittäin negatiivisesti, 2 = Erittäin positiivisesti)



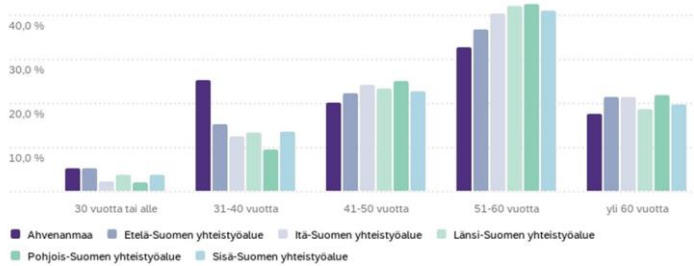




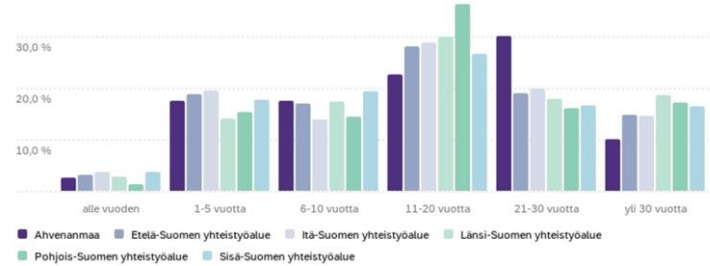
## Vertailut: Yhteistyöalueet

# Taustatiedot 1/5

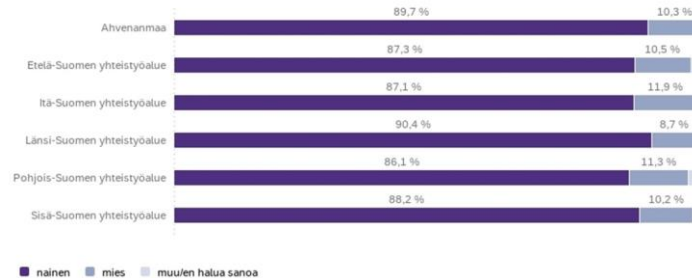
Vastaajien ikäryhmät 3 381



Kauanko olet työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla? 3 387

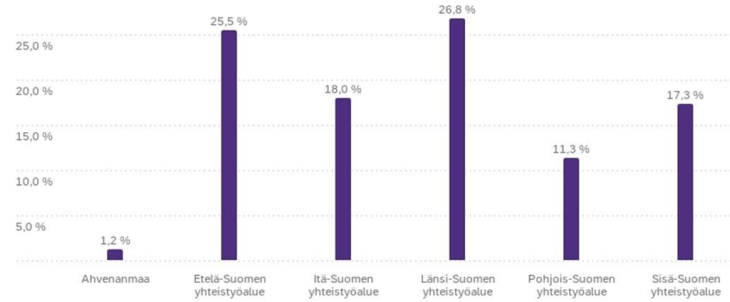


Sukupuoli 3 400

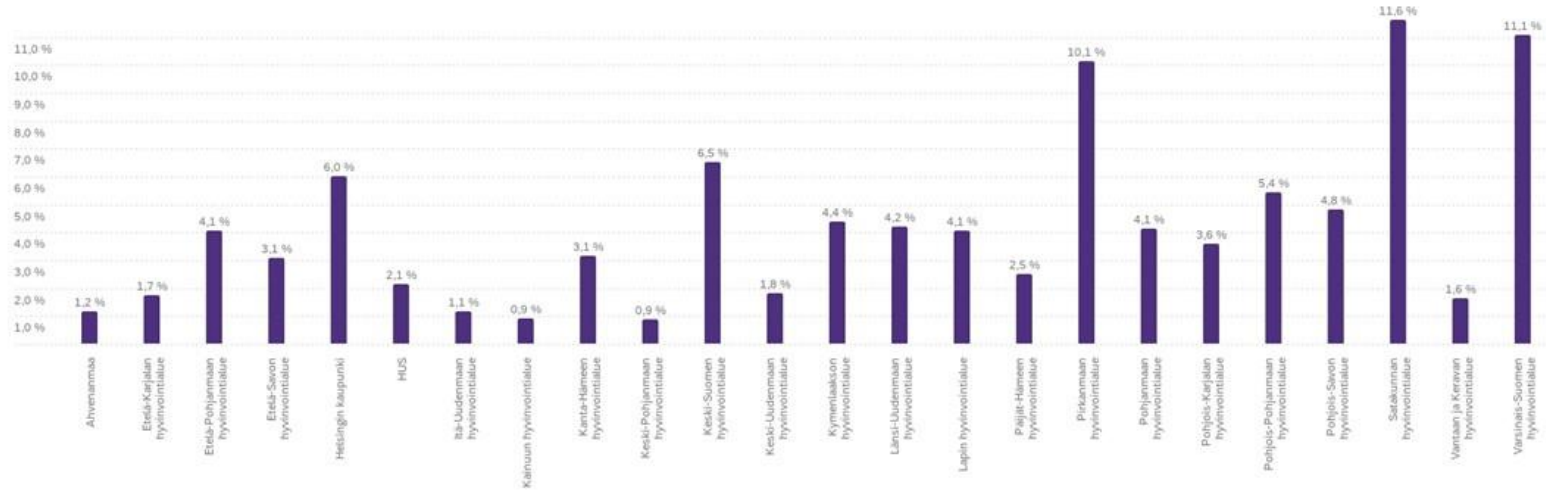


# Taustatiedot 2/5

Työpaikan sijainti - yhteistyöalueet 3 422

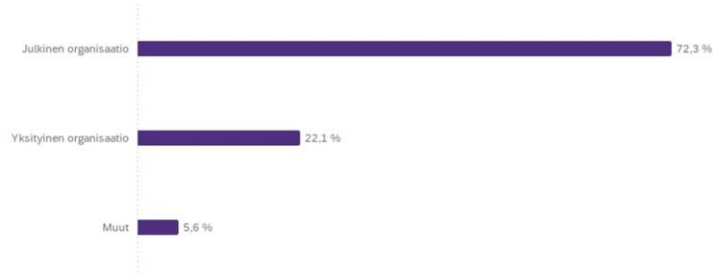


Työpaikan sijainti 3 422

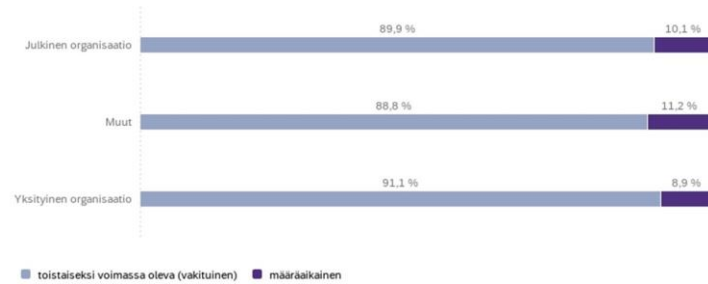


# Taustatiedot 3/5

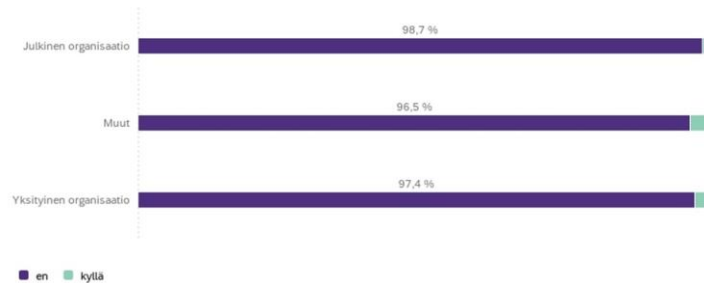
Työnantaja 3 434



Työsuhteen muoto 3 175

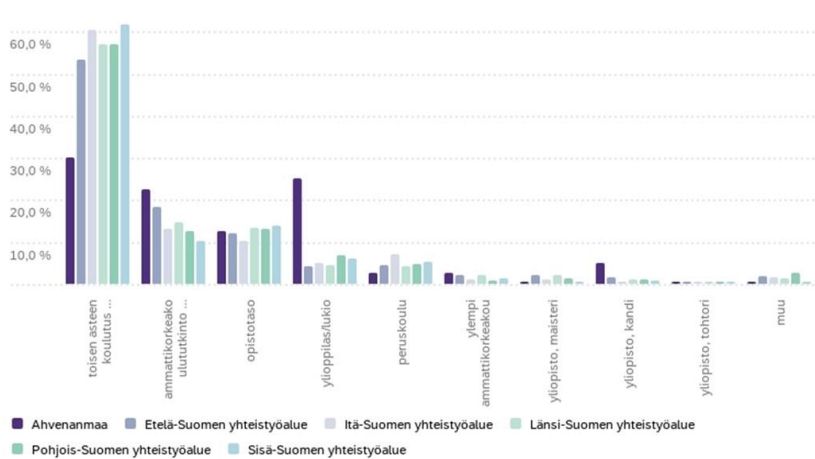


Työskenteleekö henkilöstövuokrausyrityksen kautta 3 173

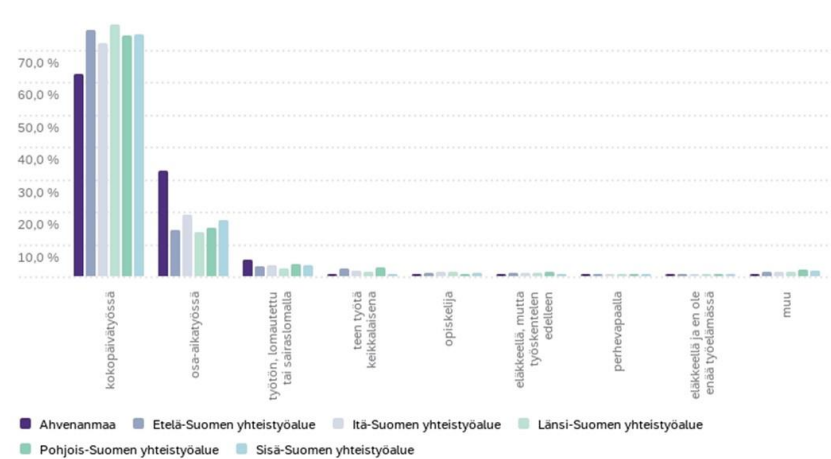


# Taustatiedot 4/5

Ylin suoritettu koulutus 3 378

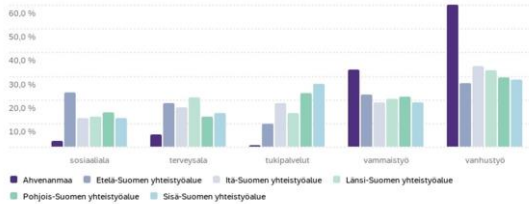


Tytilanne 3 405



# Taustatiedot 5/5

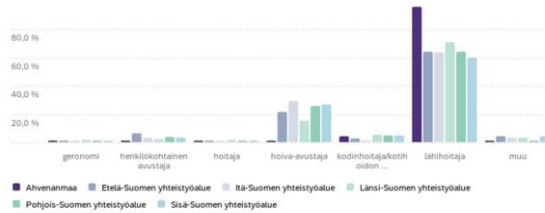
Mitä sosiaali- ja terveysalan työtä teet? 3 385



Terveysala, ammattinimike 460



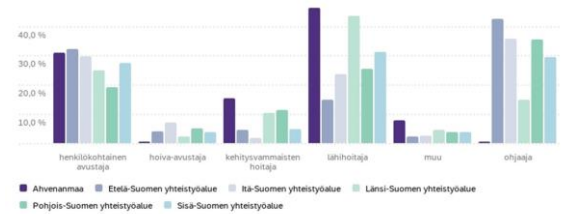
Vanhuustyö, ammattinimike 987



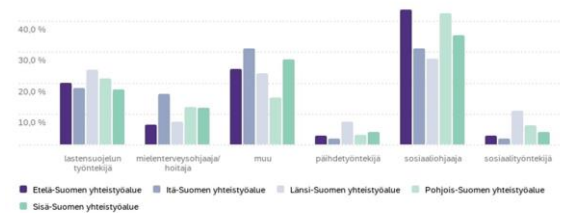
Tukipalvelut, ammattinimike 439



Vammaistyö, ammattinimike 667



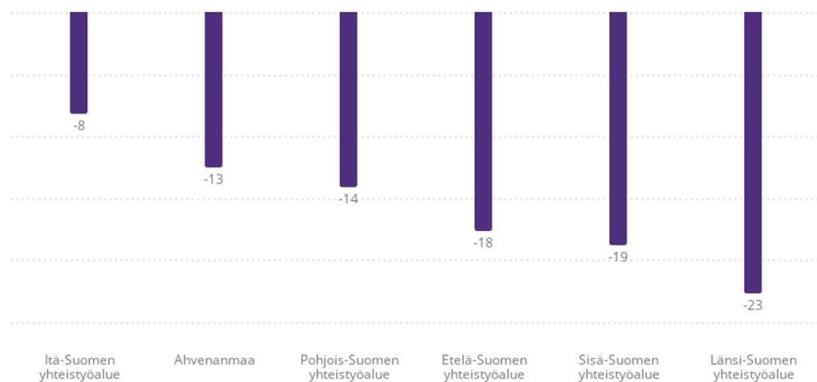
Sosiaaliala, ammattinimike 362



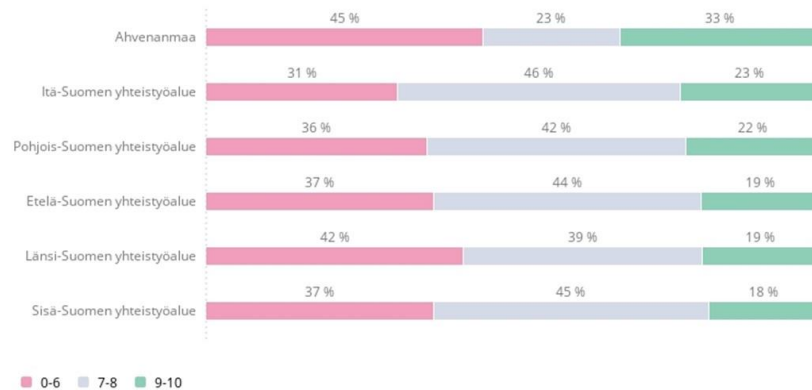
# Net Promoter Score

Asteikolla 0 – 10 kuinka todennäköisesti suosittelisit sosiaali- ja terveystalaa ystävilleesi?

NPS 3 324

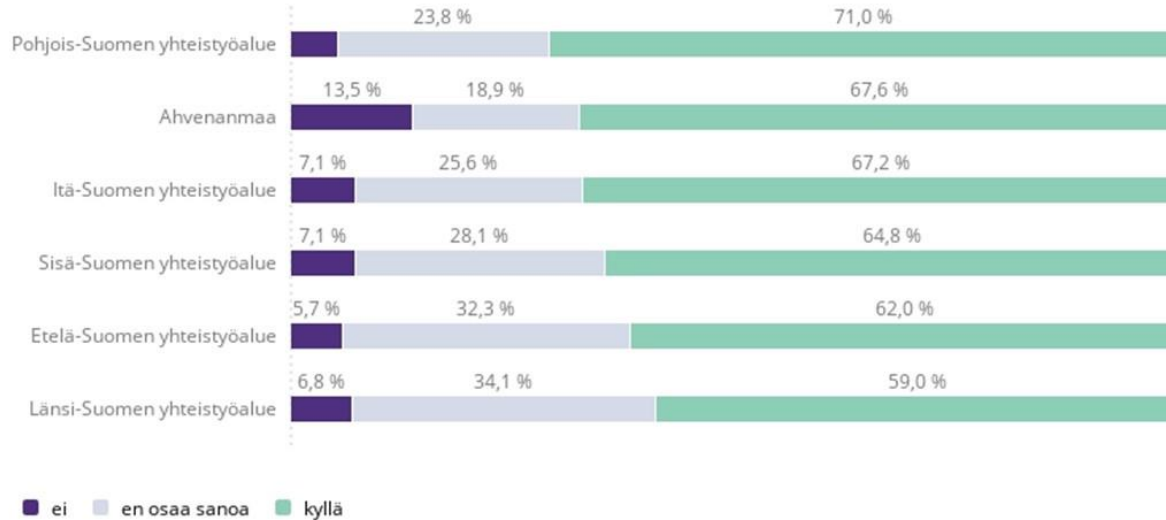


NPS -jakauma 3 321



# Työkuorma

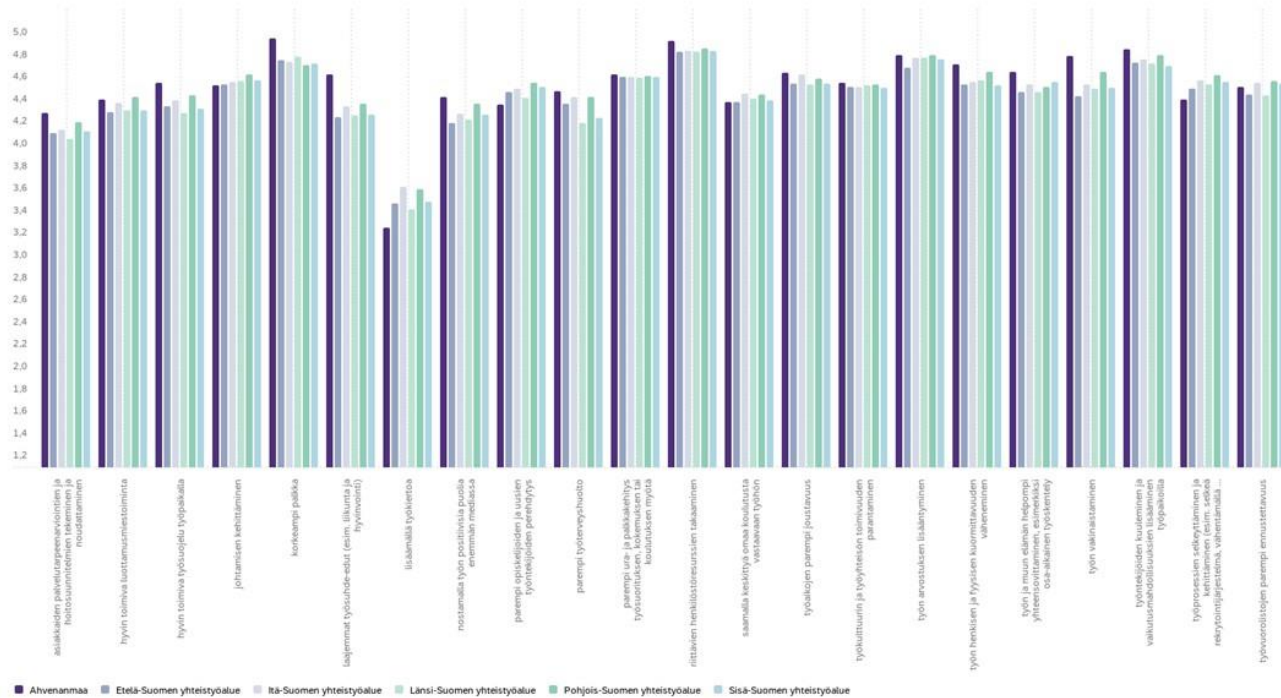
Voisiko sosiaalipuolen töissä lisätä avustavien ja tukipalveluhenkilöstön määrää työkuorman helpottamiseksi? 3 225





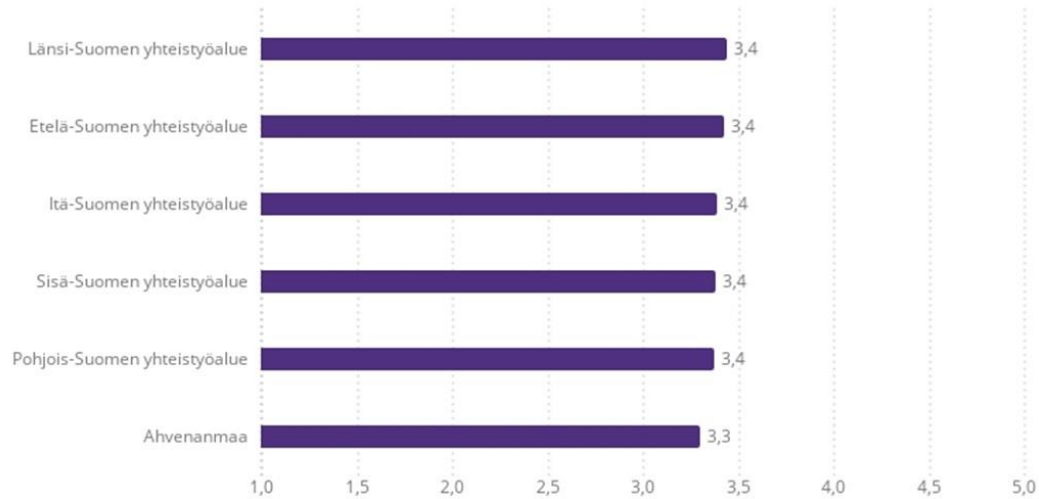
# Henkilöstöpula

Miten mielestäsi sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpula voitaisiin ratkaista? 1= ei lainkaan tehokas ... 5 = erittäin tehokas 3,375



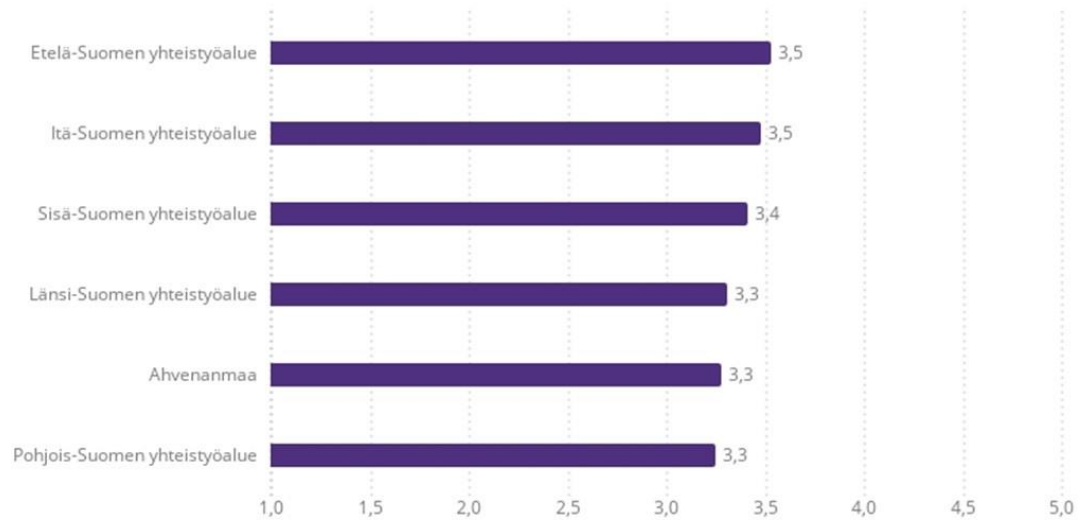
# Työhön perehdytys

Kuinka hyvin perehdytys on hoidettu työyksikössäsi? 3 124



# Johtaminen

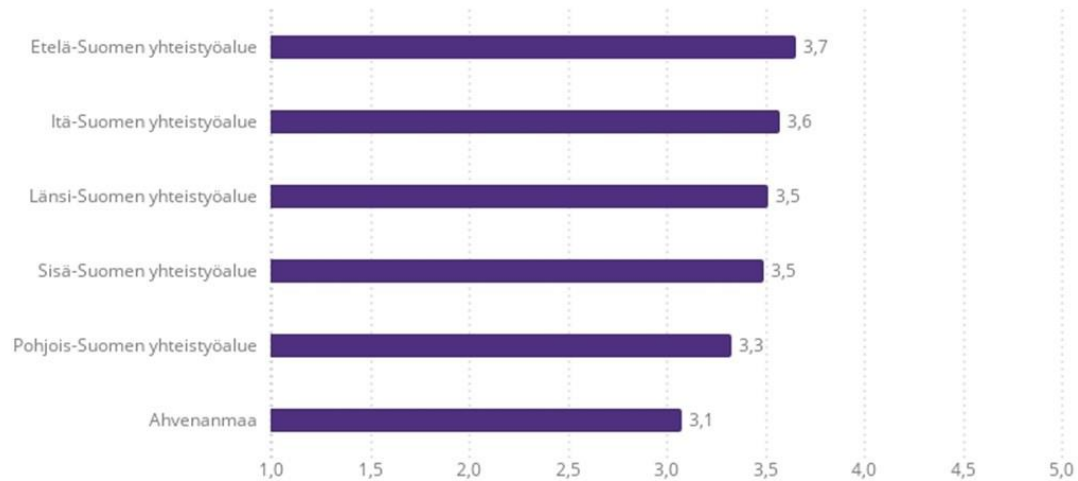
Kuinka tyytyväinen olet lähiesihenkilösi toimintaan? 3 257



# Arvostus työpaikalla

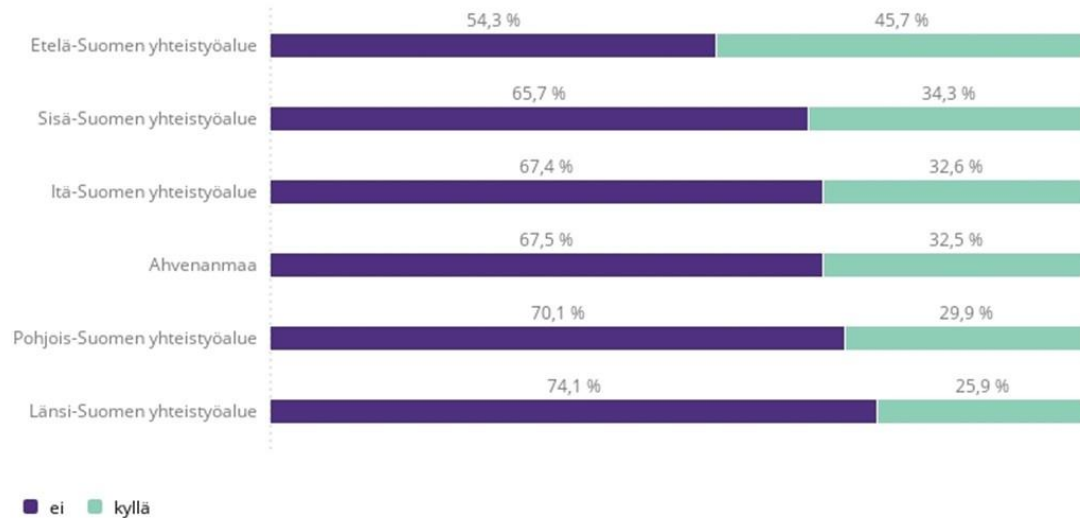
Arvostetaanko työpaikallasi kaikkien eri ammattilaisten osaamista ja merkitystä kokonaisuudelle?

3 235



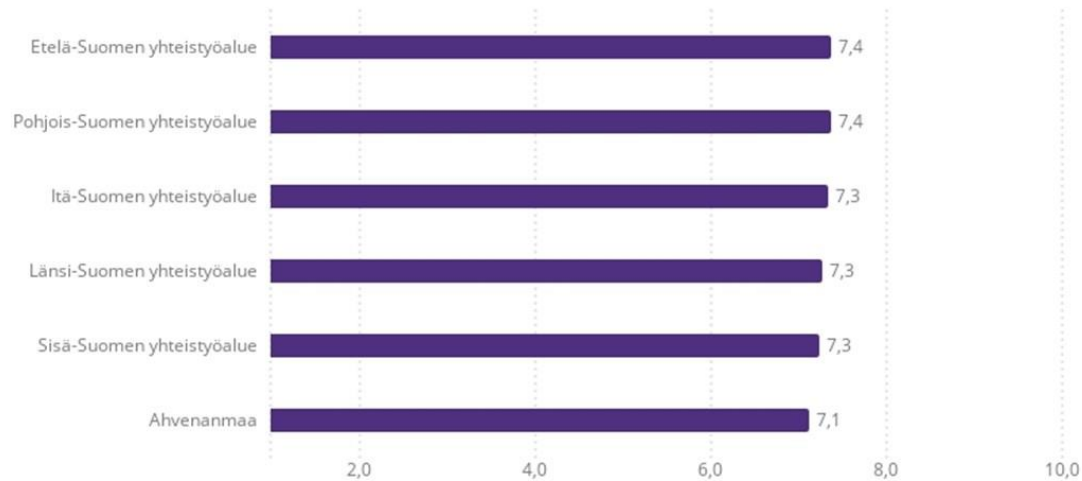
# Vuokratyövoima

Käytetäänkö sinun töissäsi vuokratyövoimaa henkilöstöpulan helpottamiseksi? 3 281



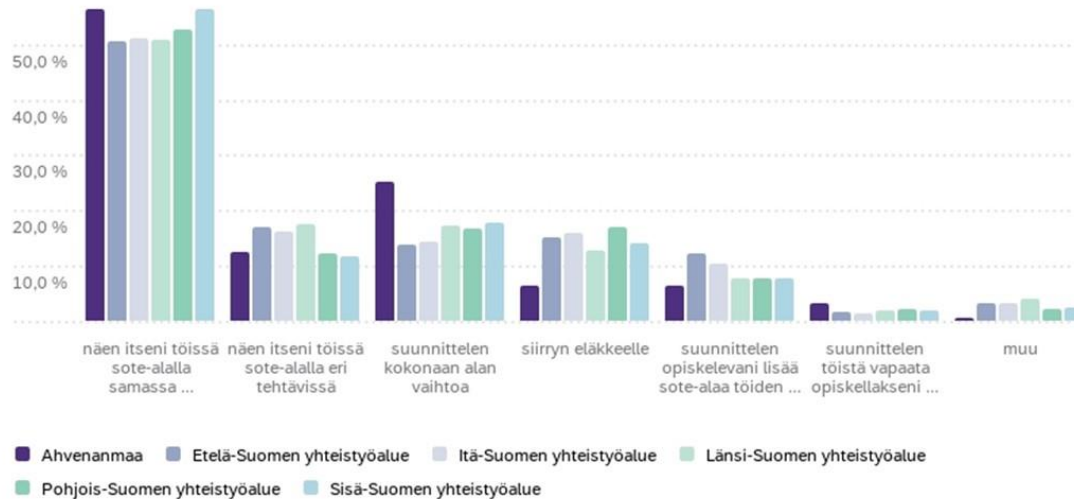
# Työkyky

Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä, minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? 3 325



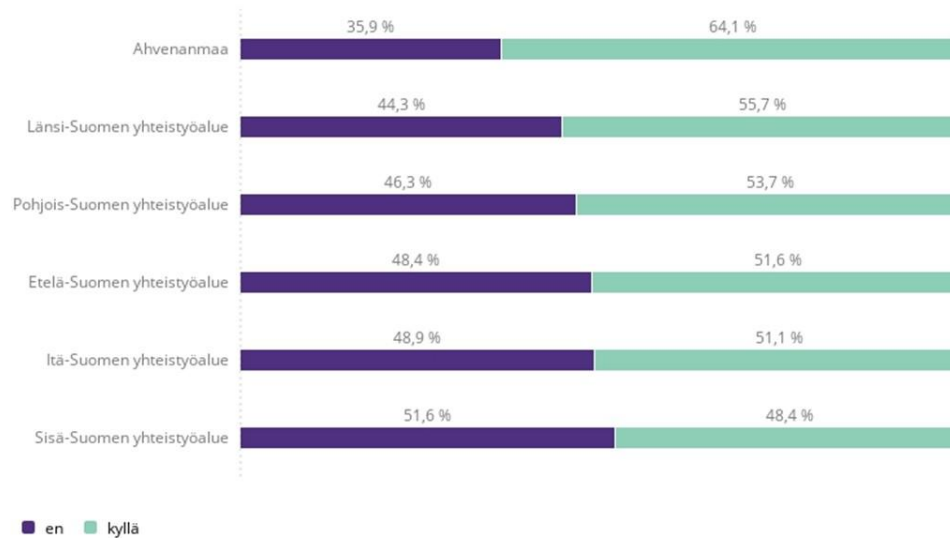
# Ura sote-aloilla 1/2

Minkälaisena näet lyhyen ajan urasuunnitelmasi (1-3 vuotta)? 3 092



## Ura sote-aloilla 2/2

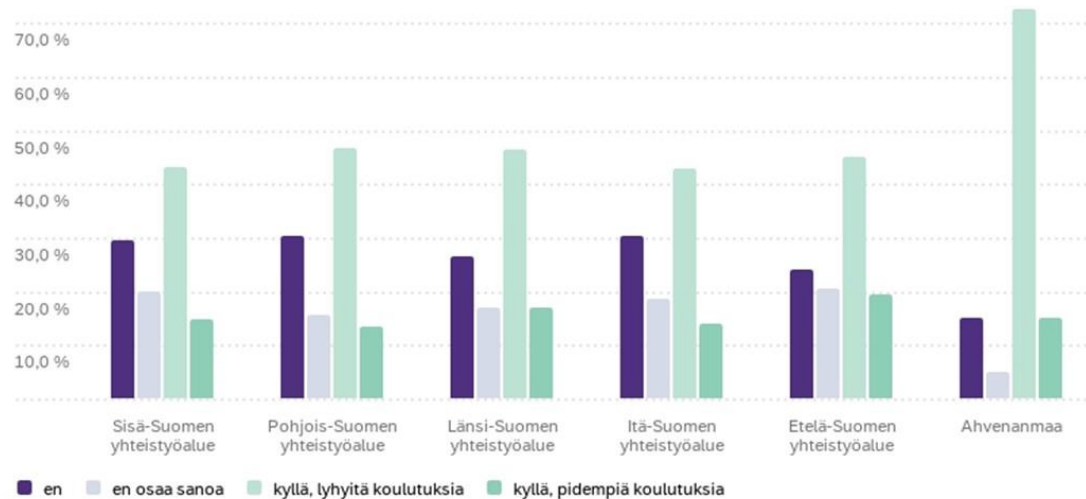
Oletko harkinnut vaihtoa pois sote-alalta viimeisen kolmen vuoden aikana? 3 346





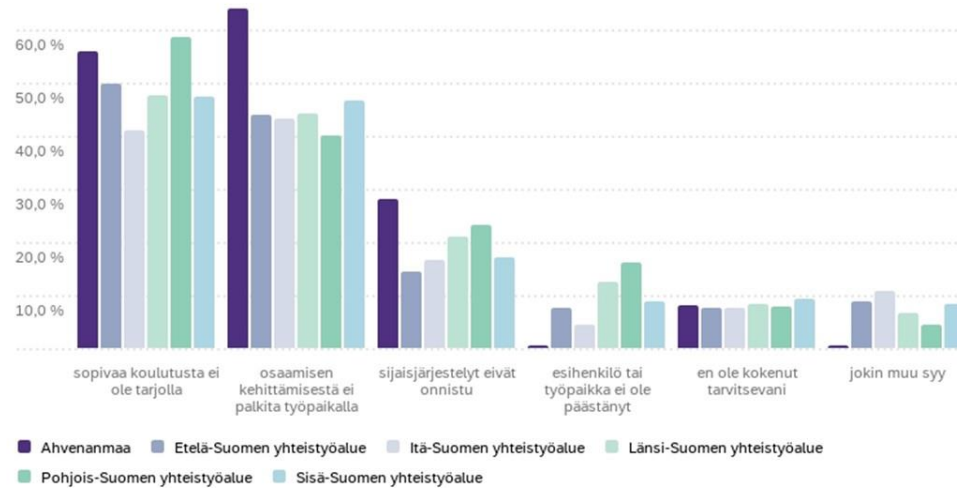
# Koulutus 1/3

Haluaisitko kouluttautua lisä- tai täydennyskoulutuksissa? 3 322



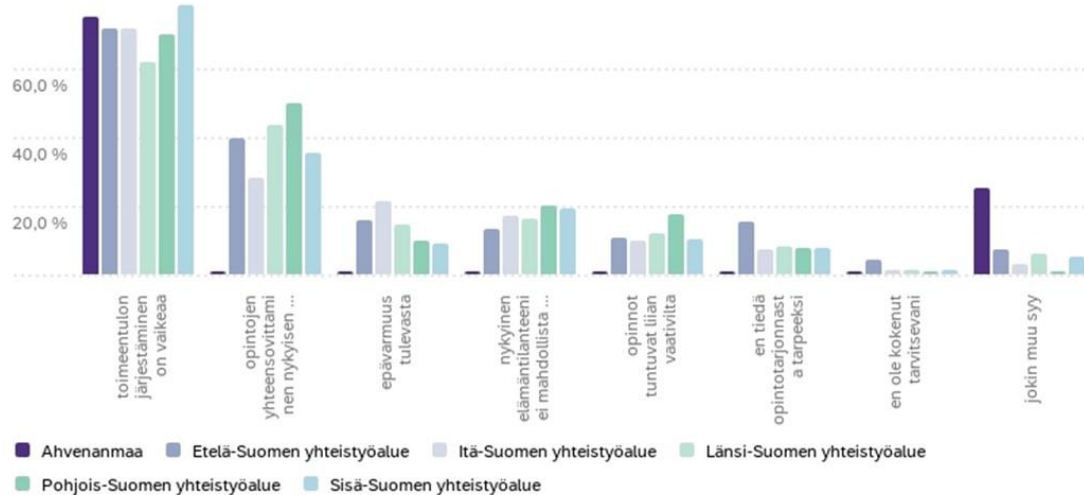
## Koulutus 2/3

Mitkä ovat kaksi suurinta estettä lyhyelle täydennys- tai lisäkoulutukselle (päiviä tai maksimissaan muutaman kuukauden koulutus): [1 312](#) ⓘ



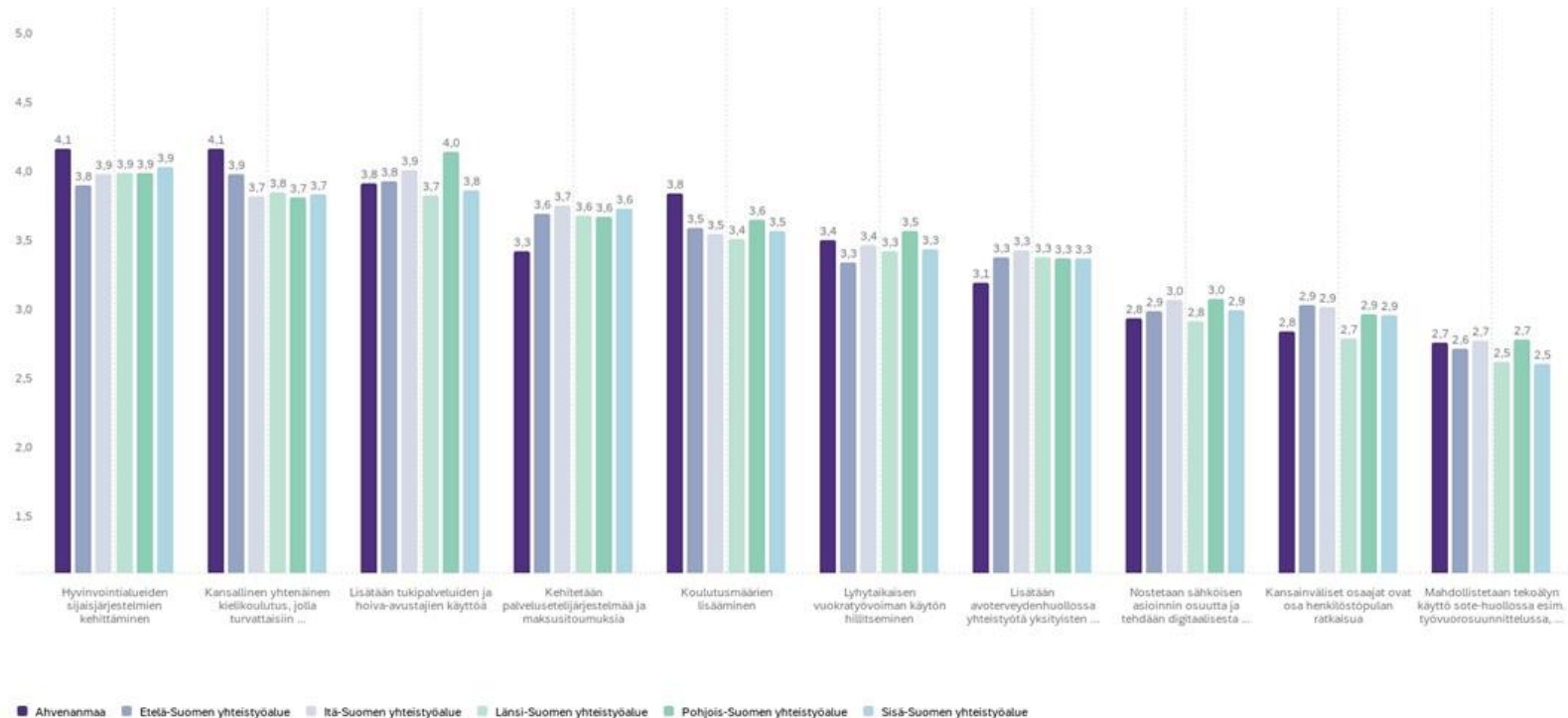
# Koulutus 3/3

Mitkä ovat kaksi suurinta estettä pidemmille jatko-opinnoille? 468 ⓘ

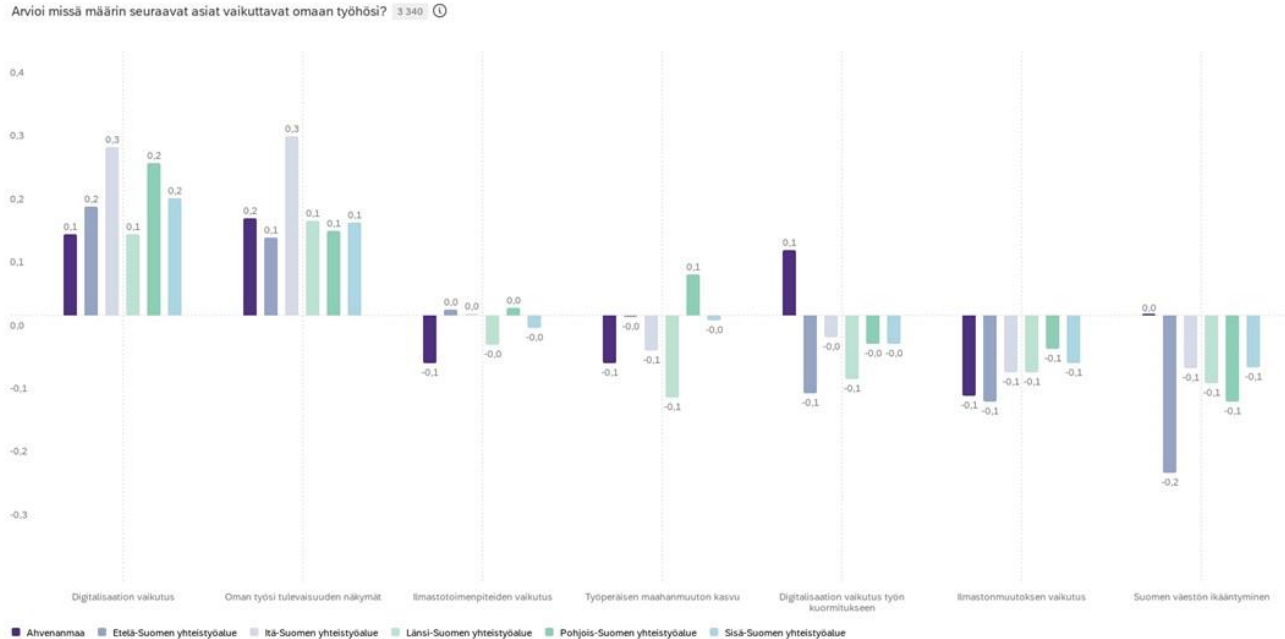


# Hallituksen toimet ja henkilöstön riittävyys

Arvioi mitä mieltä olet seuraavista hallituksen ehdotuksista henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi. 3 350



# Ilmiöt (-2 = Erittäin negatiivisesti, 2 = Erittäin positiivisesti)





## Avointen vastausten analyysi

# Avointen vastausten analyysi

## **Analysoitaviksi valittiin seuraavat 8 kysymystä ja niiden vastaukset:**

- Mitä hyvää johtamisessa on ja miten parantaisit sitä?
- Mikä sai sinut valitsemaan sosiaali- ja terveysalan? Mikä omassa työssäsi on parasta?
- Miten sote-alan opintoja voisi muuttaa (sisältöä, pituutta, rakennetta, työtehtävissä vaadittavaa koulutusta), jotta henkilöstöpula helpottuisi?
- Mitä hyvää perehdytyksessä on tehty ja miten parantaisit sitä?
- Miten työkykyäsi ja työssäjaksamistasi voisi ylläpitää ja parantaa?
- Miten osatyökykyisten tai muuten osa-aikatyötä haluavien (esim. lapsiperheet tai eläkeläiset) saatavuutta ja käyttöä sote-sektorilla voisi parantaa?
- Haluatko vielä sanoa jotain sote-henkilöstöpulaan liittyen, joka ei aiemmin ole tullut esille?
- Mitä toiveita sinulla on JHL:lle sote-henkilöstöpulaan liittyen? Mitä toivot JHL:n tekevän asian eteen?

# Kuvausta analyysitavasta

Analyysin valmistelussa on käytetty tekoälyä ja kielitiedettä yhdistävää työkalua, joka tulkitsee suomen kieltä ja sen rakennetta

Työkalu tunnistaa vastausten sävyn – sentimenttianalyysin avulla vastaukset luokitellaan positiivisiksi, neutraaleiksi ja negatiivisiksi – negatiivinen sävy ei välttämättä tarkoita suoranaista kritisointia, vaan vastaajien kehitysehdotukset ja muutostoiveet näyttäytyvät usein myös negatiivisina

Tutkija valitsee mitä analyyseja ja nostoja tehdään ja miten, sekä vastaa analyysien tulosten tulkinnasta ja yhteenvedon tekemisestä (ei työkalu)

Kysymyksestä riippuen avointen vastausten määrä vaihtelee

Raportin tavoitteena on antaa kokonaiskuva avoimesta palautteesta kokonaistasolla valittujen kysymysten osalta



# Mitä hyvää johtamisessa on ja miten parantaisit sitä?

Sanapilvi **johtamisen onnistumisista:**



Vastauksista käy ilmi, että hyvä johtaminen koostuu päätöksenteosta organisaation toiminnan edistämiseksi, työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisesta ja kyvystä kuunnella työntekijöitä. Helposti lähestyttävän ja näkyvän esihenkilön rooli korostuu, samoin oikeudenmukainen kohtelu, tasapuolisuus ja luottamuksen rakentaminen työyhteisössä.

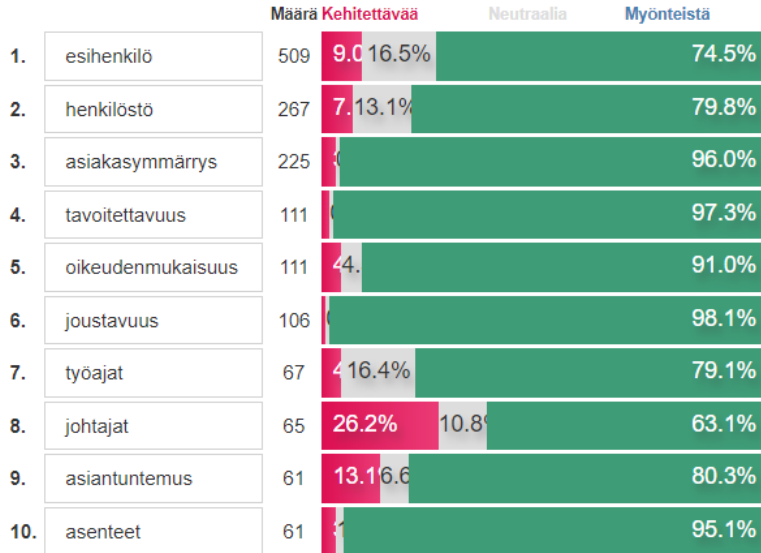
Sanapilvi **johtamisen kehityskohteista:**



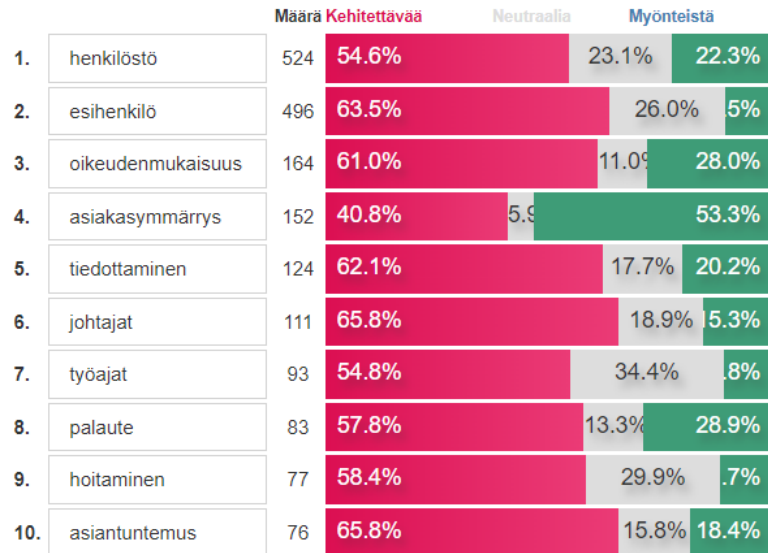
Vastaajien mukaan johtamista voitaisiin parantaa keskittymällä erityisesti työntekijöiden hyvinvointiin ja tukemiseen. Tasapuolisuus, oikeudenmukainen kohtelu, esihenkilön vahva rooli sekä selkeät säännöt nousivat esiin tärkeinä tekijöinä. Konkreettiset toimenpiteet, kuten parantunut tiedonkulku, palautteen antaminen ja ajanhallinta, olivat myös korostetussa asemassa vastauksissa. Kuunteleminen, päätöksenteko ja luottamus nähtiin avaintekijöinä johtamisen parantamisessa.

# Mitä hyvää johtamisessa on ja miten parantaisit sitä?

## Yleisimmät teemat & sävyt johtamisen onnistumisista:



## Yleisimmät teemat & sävyt johtamisen kehityskohteista:



# Mikä sai sinut valitsemaan sosiaali- ja terveysalan? Mikä omassa työssäsi on parasta?

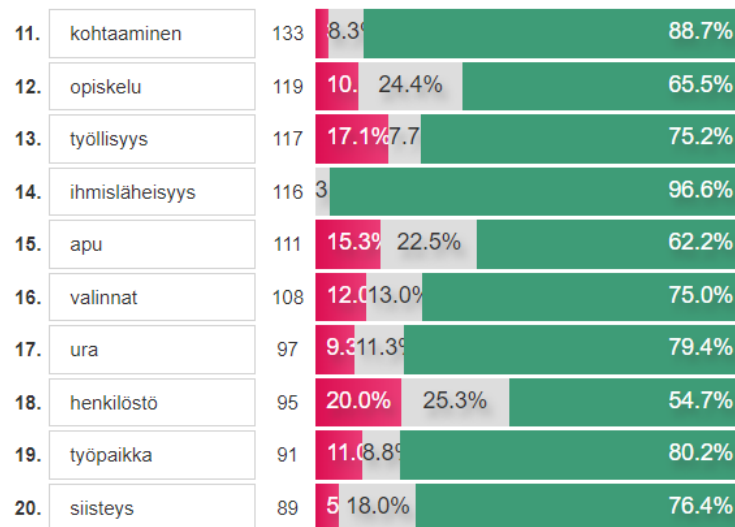
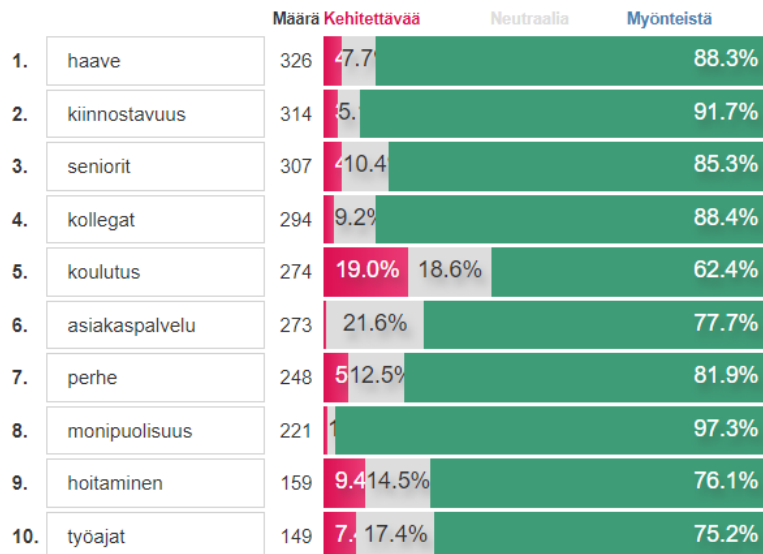
Sanapilvi:



Vastaajat valitsivat sosiaali- ja terveysalan pääasiassa työn, ihmisten auttamisen ja asiakkaiden kanssa toimimisen vuoksi. Työn parhaat puolet liittyivät auttamiseen, työn monipuolisuuteen ja mahdollisuuteen koulutautua. Kiinnostus erityisalueisiin, kuten lapset tai vanhukset, oli myös merkittävää. Vaikka palkka mainittiin sekä hyvässä että pahassa, korostettiin vastauksissa enemmän työn itsenäisyyttä ja onnistumisia ja muita hyviä kokemuksia uran varrelta.

# Mikä sai sinut valitsemaan sosiaali- ja terveysalan? Mikä omassa työssäsi on parasta?

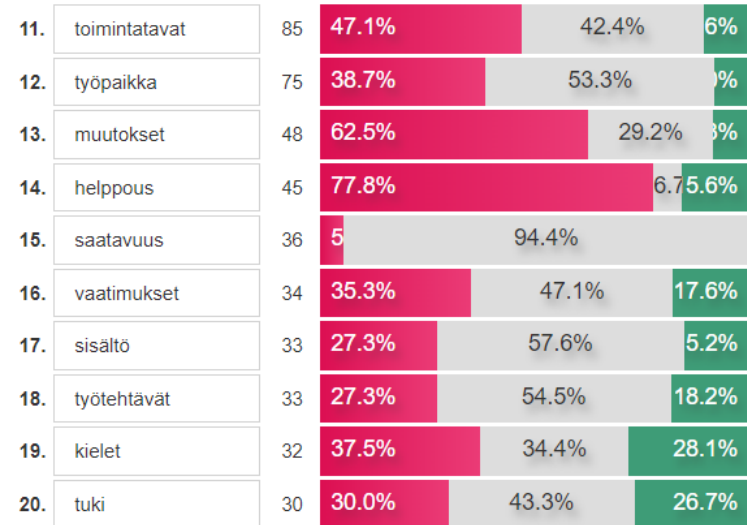
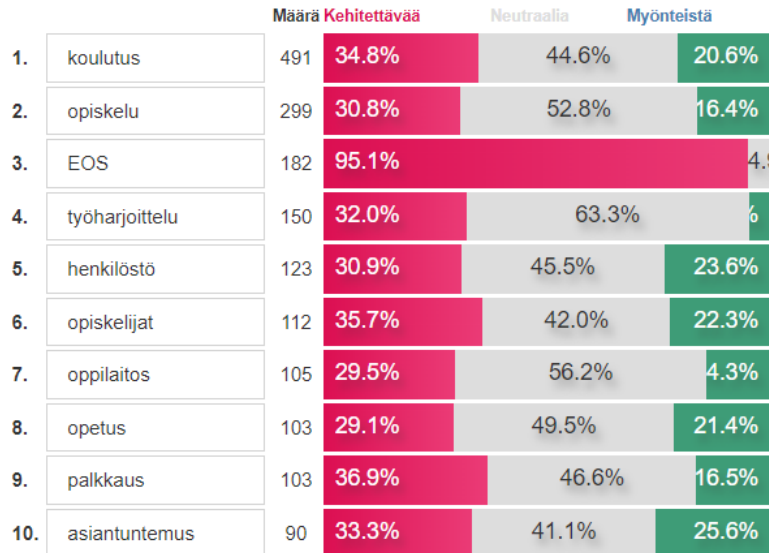
Yleisimmät teemat & sävyt:





# Miten sote-alan opintoja voisi muuttaa (sisältöä, pituutta, rakennetta, työtehtävissä vaadittavaa koulutusta), jotta henkilöstöpula helpottuisi?

Yleisimmät teemat & sävyt:

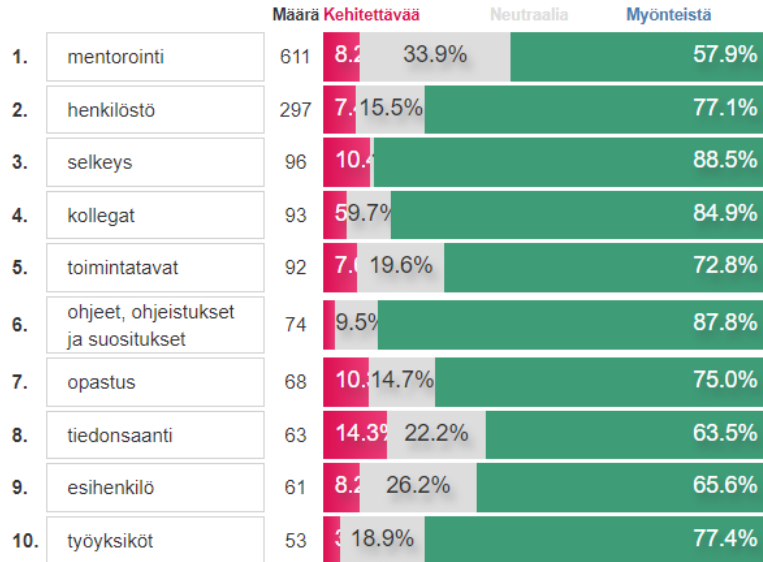




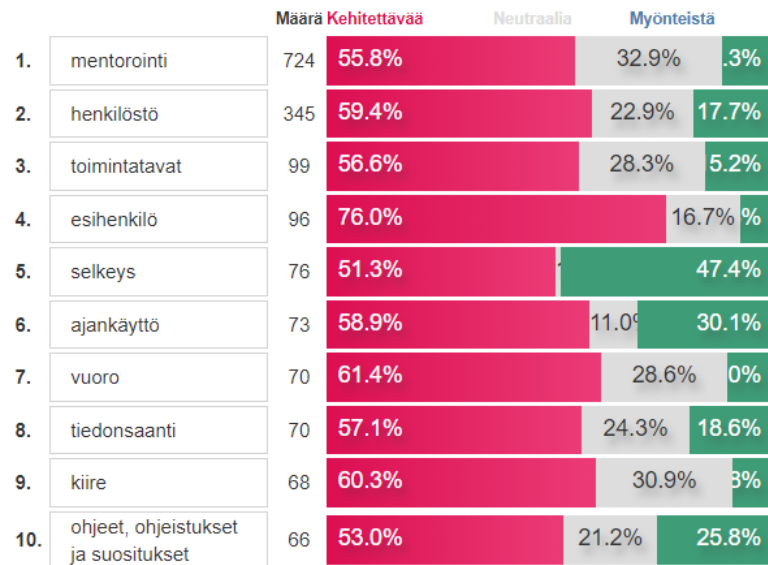


# Mitä hyvää perehdytyksessä on tehty ja miten parantaisit sitä?

## Yleisimmät teemat & sävyt **perehdytyksen onnistumisista**:



## Yleisimmät teemat & sävyt **perehdytyksen kehityskohteista**:

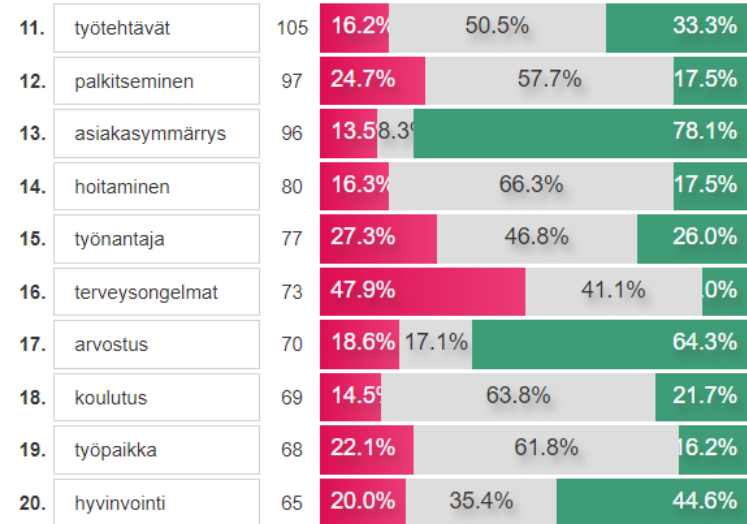
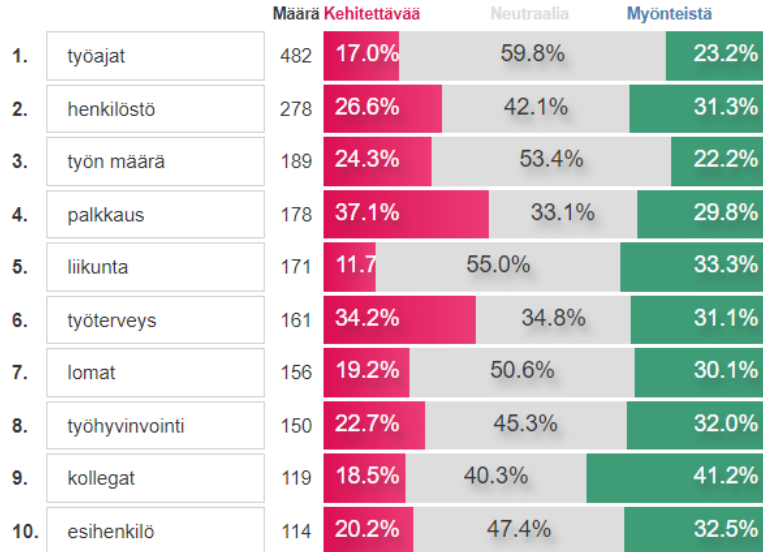






# Miten työkykyäsi ja työssäjaksamistasi voisi ylläpitää ja parantaa?

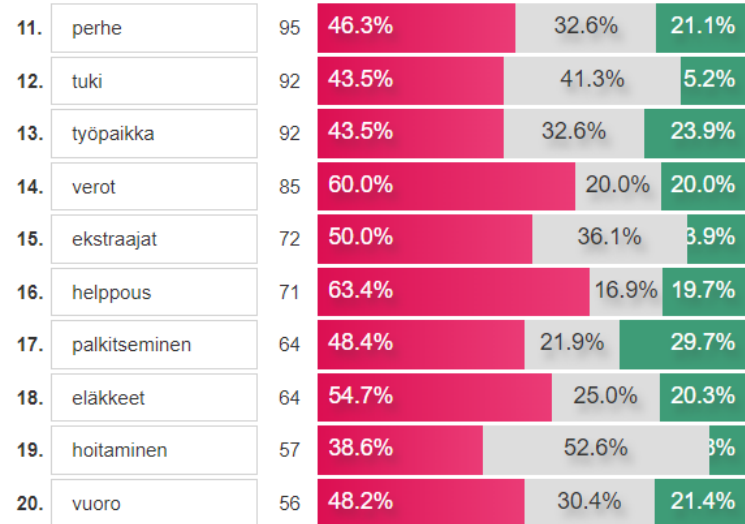
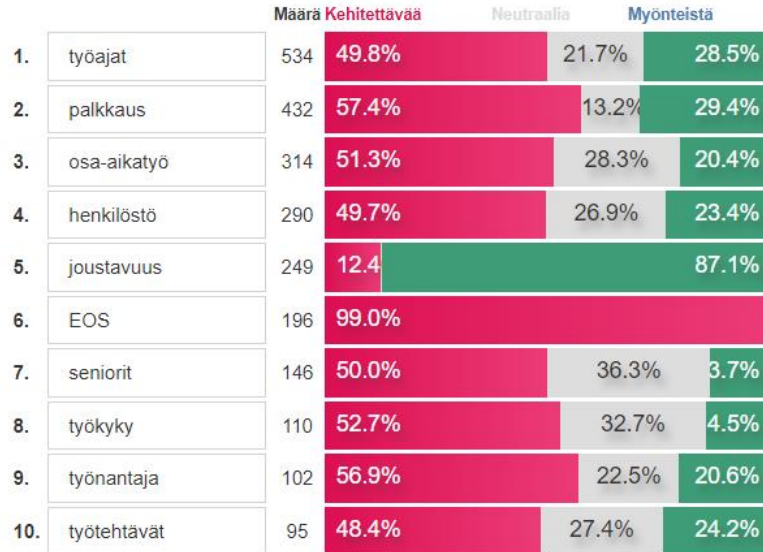
Yleisimmät teemat & sävyt:





# Miten osatyökykyisten tai muuten osa-aikatyötä haluavien (esim. lapsiperheet tai eläkeläiset) saatavuutta ja käyttöä sote-sektorilla voisi parantaa?

Yleisimmät teemat & sävyt:





# Haluatko vielä sanoa jotain sote-henkilöstöpulaan liittyen, joka ei aiemmin ole tullut esille?

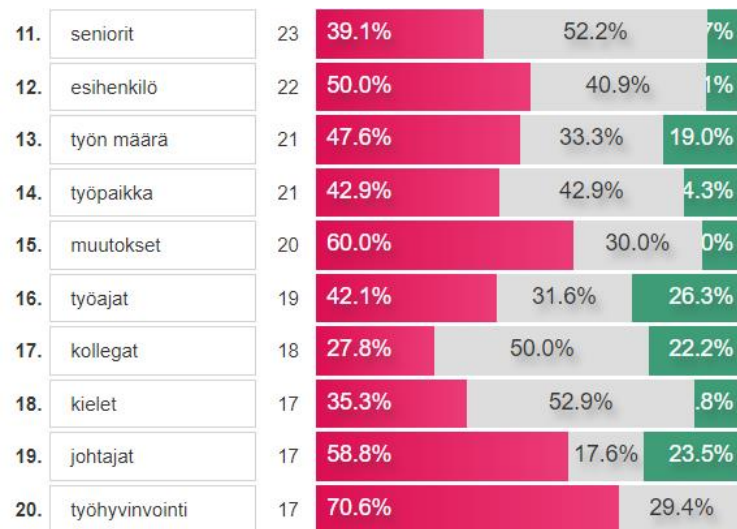
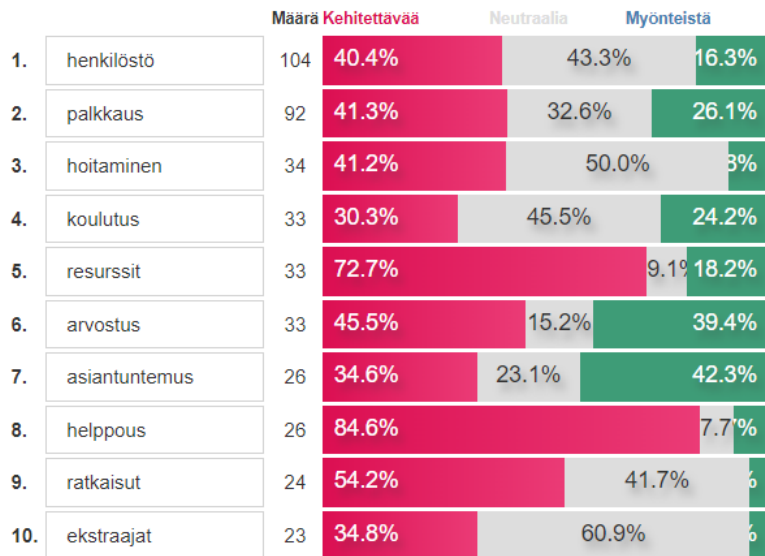
Sanapilvi:



Vastaajat antoivat lisäkommentteja sote-henkilöstöpulaan liittyen, joista korostuivat tarve lisätä alan pitovoimaa, huoli sote-alan nykytilanteesta ja kehityksestä tulevaisuudessa, palkkauskysymykset ja hoitajien asemaan ja arvostukseen liittyvät huomiot. Myös asiakkaiden, asukkaiden ja potilaiden palvelutarpeen ja palvelutarjonnan laadun ja määrän kohtaamattomuudesta on huolta. Toisaalta vastaajien mukaan media korostaa negatiivisia asioita liaksi.

# Haluatko vielä sanoa jotain sote-henkilöstöpulaan liittyen, joka ei aiemmin ole tullut esille?

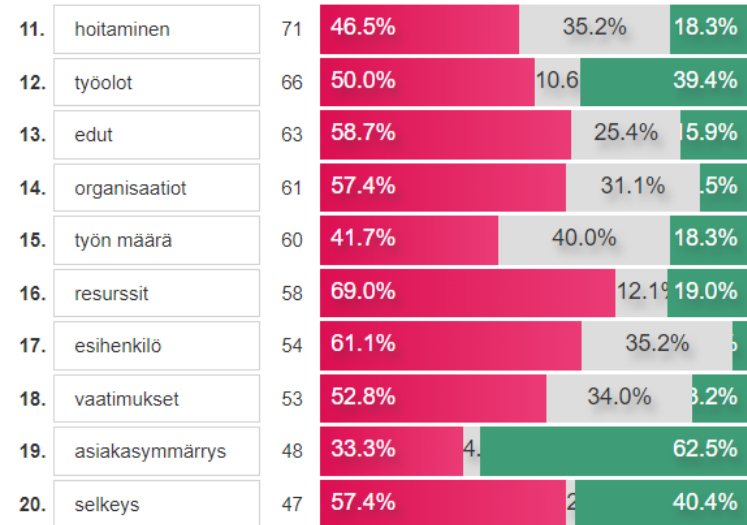
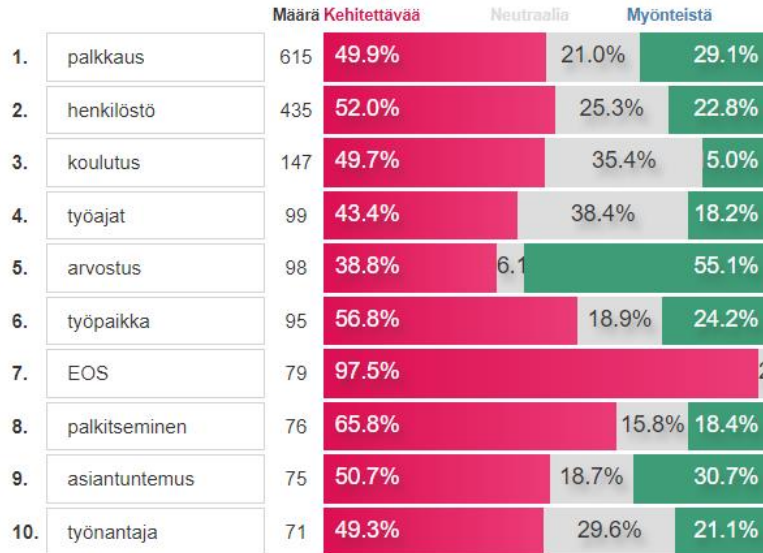
Yleisimmät teemat & sävyt:





# Mitä toiveita sinulla on JHL:lle sote-henkilöstöpulaan liittyen? Mitä toivot JHL:n tekevän asian eteen?

Yleisimmät teemat & sävyt:







Sähköpostimme ovat etunimi.sukunimi@innolink.fi  
Seuraa meitä verkossa [www.innolink.fi](http://www.innolink.fi) ja sosiaalisessa mediassa #innolink

