



JHL-SOTE, MITEN RATKAISTA HENKILÖSTÖPULAA?

sivu 1

27.1.2025

SOTE-KYSELYN ANALYYSI 3: TYÖKYKY, TYÖHYVINVOINTI JA OSA-AIKATYÖ

Ammattiliitto JHL teki alkuvuonna 2024 sosiaali- ja terveysaloilla ja niiden tukipalveluissa työskenteleville jäsenilleen kattavan kyselyn, jossa tiedusteltiin alan ammattilaisten näemyksiä soten henkilöstöpulan selättämiseksi.

Innolinkin toteuttamaan kyselyyn saatiin vastauksia lähes 3600 jäseneltä. Avoimia vastauksia kysely tuotti yli 31 000. Kysely on osa vuosien 2023–2027 JHL:n sote-alojen kärkihanketta.

Tässä koonnissa kerromme seuraavien avointen kysymysten analyysien keskeiset kohdat:

- 1. Mitkä asiat ovat esteenä työhyvinvoinnillesi?**
Saimme kysymykseen 2 228 avointa vastausta.
- 2. Miten työkykyäsi ja työssäjaksamistasi voisi ylläpitää ja parantaa?**
Saimme kysymykseen 2 501 avointa vastausta.
- 3. Miten osatyökykyisten tai muuten osa-aikatyötä haluavien (esim. lapsiperheet tai eläkeläiset) saatavuutta ja käyttöä sote-sektorilla voisi parantaa?**
Saimme kysymykseen 2 506 avointa vastausta.

JHL:n pääsanoma

44 prosenttia kyselyymme vastanneista (N=3 459) arvioi oman työkykynsä alentuneeksi tai heikoksi.

Työntekijöiden työkyvyn ja osa-aikatyönmahdollisuuksien tukeminen maksaa itsensä takaisin alentuneina sairauspoissaoloina, pidentyneinä työurina ja henkilöstön pysyvyytenä.

JHL näkee, että työpaikoilla sekä alue- ja valtakunnan tason päätöksenteossa tulee tehdä vahvempia toimia työntekijöiden työhyvinvoinnin, työkyvyn tukemisen ja osa-aikatyön mahdollistamiseksi.

Tärkeitä päätöksiä työntekijän työhyvinvoinnin ja työkyvyn kannalta tehdään työpaikoilla. **JHL ehdottaa, työkykyjohtamisen koulutusta jokaiselle esihenkilölle, johtajalle, henkilöstöhallintoon sekä henkilöstön edustajille.**





JHL-SOTE, MITEN RATKAISTA HENKILÖSTÖPULAA?

sivu 2

Esihenkilöiden on tärkeä tunnistaa työpaikoilla nykyistä paremmin työhyvinvointia ja työkykyä tukevat keinot. Työnantajien tulee tehdä lakisääteiset riskien arvioinnit sekä luoda yhteistoiminnassa organisaatioon käytännöt niiden toteuttamiseksi.

Lisäksi organisaatioissa tulee panostaa lakisääteiseen työsuojelutoiminnan yhteistoimintaan. Keinoina lisätä työpaikoilla työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä, kyselyn vastauksissa korostuivat muun muassa riittävä henkilöstömäärä, työvuorojen parempi suunnittelu, työaikojen joustavuus sekä tautotus.

Osa-aikatyön lisäämiseksi vastauksissa toivotaan työnantajien ja esihenkilöiden asenteen muuttuvan. Työnantajilta toivotaan lisää ymmärrystä ja joustavuutta esimerkiksi räätälöidä toimenkuvia. Tiedottamista osa-aikatyön mahdollisuuksista tarvitaan lisää. Henkilöstöhallintoon kannattaisi luoda erityistä osaamista osa-aikaisten rekrytointiin liittyen ja esimerkiksi perustaa ”reservipankki” osa-aikatyötä haluavista.

Osassa vastauksista korostettiin, että verotusta tulisi alentaa sekä poistaa palkkavaikutusten haitat muihin etuuksiin (tuet, eläkkeet) nähden. Lisäksi etäpalvelujen lisääminen nähtiin mahdollisuutena parantaa osatyökykyisten työmahdollisuuksia.

1. Mitkä asiat ovat esteenä työhyvinvoinnillesi? -kysymyksen analyysi

44 % vastaajista arvioi työkykynsä alentuneeksi tai heikoksi

Kyselyn vastaajista (N=3 459) hyväksi työkykynsä arvioi 56 % (arviot 8–10), alentuneeksi 29 % (arviot 6–7) ja heikoksi 15 % (arviot 0–5).

Vastaajien arviot nykyisestä työkyvystään eivät juurikaan eronneet ammattialan (sosiaali- ja terveysala, vanhustyö ja tukipalvelut) osalla; ammattialojen keskiarvojen vaihteluväli 7,5–7,3. Myöskään työnantajaluokan (julkinen organisaatio, yksityinen organisaatio ja muut organisaatiot) mukaan tarkasteltaessa ei ollut havaittavissa eroja vastaajien arvioissa nykyisessä työkyvyssään; työnantajaluokkien keskiarvojen vaihteluväli 7,3–7,4.

Jäsenistön esiintuomat keskeisimmät esteet työhyvinvoinnille

- Työvoimapula, jatkuva venyminen ja joustaminen, kiire



JHL-SOTE, MITEN RATKAISTA HENKILÖSTÖPULAA?

sivu 3

- Liiallinen työmäärä ja -tehtävät
- Henkinen ja fyysinen kuormittuminen, uupuminen, stressi, muutokset työyhteisössä
- Huono työilmapiiri, negatiiviset työkaverit, työympäristö, kommunikointiongelmien
- Huono työsuunnittelu, epäselvät tehtävät ja vastuut, pitkät työvuorot, kirjaamiseen menevä aika, lepoajat eivät täyty, ylimääräiset hallinnolliset tehtävät
- Palkkaus
- Oma jaksaminen ja motivaatio, työuupumus
- Haastavat asiakkaat
- Esihenkilötyön huonous, jatkuva ohjeiden muuttuminen, arvostuksen puute
- Suuri vastuu, epätietoisuus tulevasta
- Henkilökohtaiset asiat (sairaudet, velat, rahahuolet, huoltajuus, pienet lapset jne.)

Jäsenistön näkemyksiä kuvaavia sitaatteja

- *"Ykkösvapaat, illasta aamuun tulot eli ei kerkeä palautua. Vajaalla henkilöstöllä tehdyt vuorot. Usein on yksin vastuussa lääkeshoidosta."*
- *"Työstä johtuva fyysinen kuormitus (vanhat laitteet, tilat ym.), jotka vaikeuttavat työntekoa ja "rikkovat ruumista"."*
- *"Psyykinen turvallisuus työyhteisössä heikko."*
- *"Kiire, työn arvostuksen puute, joka näkyy palkkauksessa."*
- *"En saa työskennellä juuri nyt rauhassa vaan joudun opettamaan kielitaidotonta uutta oppisopimusopiskelijaa. On paineita, että osaanko ohjata."*
- *"Henkilöstöä ei nykyään edes näennäisesti osallisteta, kun johdon taholla puuhataan taas kerran jotakin "organisaatiouudistusta"."*
- *"Lepoaikoja ei pidetä."*

2. Miten työkykyäsi ja työssäjaksamistasi voisi ylläpitää ja parantaa? -kysymyksen analyysi

Jäsenistön keskeisimmät ratkaisut työkyvyn ja työssäjaksamisen ylläpitämiseen

1. Työvuorojen parempi suunnittelu
 - ergonominen työaikajärjestelmä (tuetaan työstä palautumista työpäivän ja työpäivän jälkeen)
 - autonominen työvuorosuunnittelu (yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, jossa työyhteisö yhdessä suunnittelee työvuoronsa)



JHL-SOTE, MITEN RATKAISTA HENKILÖSTÖPULAA?

sivu 4

- tärkeää varmistaa listojen tasapuolisuus, sovitun pitäminen, vapaiden toteuttaminen ja laittaa työputket lyhyemmiksi
- 2. Riittävä työvoima
- 3. Työn kuormittavuus alas, tauotus kuntoon, joustot työvuoron aikana
- 4. Parempi palkkaus
- 5. Työsuhde-edut, kannustimet, vaateraha
- 6. Koulutusmahdollisuudet, mentorointi
- 7. Selkeät tehtäväkuvat ja työnjako, erityisosaamisen arvostaminen
- 8. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, autonomian lisääminen
- 9. Työyhteisön yhteiset jutut, työhyvinvointipäivät, tauot, taukojumpat, työnohjaus
- 10. Omasta itsestä huolehtiminen, liikunta, ravinto, lepo, palautuminen, stressin hallinta
- 11. Hyvä työyhteisö, ilmapiiri, keskinäinen arvostus
- 12. Toimivat työtilat ja työvälineet, lisää työtä helpottavia apuvälineitä
- 13. Parempi työterveyshuolto (myös keikkalaisille), henkinen tuki, työajalla työterveyshuollossa käyntien mahdollistaminen
- 14. Hyvä ja tasapuolinen esihenkilötyö ja johtaminen

JHL:n asiantuntijoiden kokoamia lisäratkaisuehdotuksia

- 15. Työhyvinvointiin vaikutetaan työpaikoilla monilla tasoilla: organisatorisesti-, työyhteisölähtöisesti-, työolosuhtelähtöisesti- ja yksilölähtöisesti.
 - Kaikilla tasoilla tulee tehdä tietoisesti töitä niin työkykyisyyden kuin työhyvinvoinnin näkökulmasta.
 - Työpaikoilla tulee lisätä osaamista työkykyyn liittyvien kuormitustekijöiden tunnistamiseen. Huomioiden sote-aloilla fyysiset-, psyykkiset-, sosiaaliset-, kognitiiviset-, eettiset- ja affektiiviset kuormitustekijät.
- 16. Työkykyjohtamisen koulutus jokaiselle esihenkilölle, johtajalle, henkilöstöhallintoon sekä henkilöstön edustajille.
 - On tärkeä luoda hyvän työkykyjohtamisen kriteerit, joiden toteutumista seurataan työpaikoilla ja onnistumisista palkitaan.
 - Onnistunutta työkykyjohtamista voi arvioida esimerkiksi siinä, miten sairastavuus henkilöstön keskuudessa kehittyy sekä puuttuuko esihenkilö ilmi tuleviin epäkohtiin esimerkiksi arvioimalla työn kuormittavuutta sekä työhyvinvointia.
- 17. Työpaikoilla esihenkilöiden on tärkeä tunnistaa paremmin työkykyä tukevat keinot kuten ennaltaehkäisy, varhainen tuki, ja työkyvyntukimuodot eri mahdollisuuksineen.



JHL-SOTE, MITEN RATKAISTA HENKILÖSTÖPULAA?

sivu 5

18. Työnantajien tulee tehdä lakisääteiset riskien arvioinnit sekä luoda yhteistoiminnassa organisaatioon käytännöt niiden toteuttamiseksi.
 - Riskien arvioinneilla löydetään tärkeimmät työn ja työolojen terveellisyyteen ja turvallisuuteen vaikuttavat haitat, vaarat ja kuormitustekijät sekä voimavaratekijät, joihin voidaan tällöin keskittää riskienhallinnan toimenpiteitä.
19. Organisaatioissa tulee panostaa lakisääteiseen työsuojelutoiminnan yhteistoimintaan.
 - Työnantajan edustajina toimivat esihenkilöt ovat juridisesti päävastuussa työturvallisuudesta.
20. Sote-alojen ammattilaisten työn arvostusta ja ammattiylpeyttä on tärkeä vahvistaa niin työnantaja-, alue- kuin valtakunnan tasolla sekä mediakeskusteluissa.

Jäsenistön näkemyksiä kuvaavia sitaatteja

- ”Työtä arvostettaisiin, työsuhde etuja lisättäisiin eikä vähennettäisi esim. liikunta- ja kulttuurisetelit olisivat erittäin tervetulleita. Taukoja ehtisi pitää. Lomat saataisiin vahvistettua tarpeeksi ajoissa eikä työvuoroja muutettaisi niin paljon. Olisi rahaa harrastaa.”
- ”Työterveyshuolto olisi kiva. Vaikutusmahdollisuus omaan työhön. Riittävät henkilöstöressit jatkuvan työntekijöiden joustamisen sijaan.”
- ”Työnohjauksella, paremmalla ennakkoinnilla ja oman työtehtäväni selkeyttämisellä. Toivon myös, että osaamiseni ja koulutukseni huomioitaisiin paremmin työssäni, eikä minulle kaadettaisi työtehtäviä, jotka eivät mitenkään liity koulutukseeni, ja joihin en saa asianmukaista perehdytystä.”
- ”Esihenkilöiden parempi tarttuvuus puutteisiin.”

3. Miten osatyökykyisten tai muuten osa-aikatyötä haluavien (esim. lapsiperheet tai eläkeläiset) saavuutta ja käyttöä sote-sektorilla voisi parantaa? -kysymyksen analyysi

Jäsenistön keskeisimmät ratkaisut osa-aikatyön lisäämiseen

1. Työnantajien suhtautumisen muuttuminen osa-aikaisuuteen. Lisää ymmärrystä ja joustavuutta. Linjajohdon rooli on ratkaisevaa.
2. Lisäämällä työaikoihin, työvuoroihin sekä asiakasmääriin joustavuutta
3. Tiedottamalla osa-aikatyön mahdollisuuksista
4. Tehostamalla osa-aikaisten rekrytointitoimintaa
5. Esihenkilötyön parantaminen osa-aikaisuuden mahdollistajana

JHL-SOTE, MITEN RATKAISTA HENKILÖSTÖPULAA?

sivu 6

6. Palkkaa lisäämällä
7. Verotusta alentamalla
8. Paremmalla yksilöllisten tekijöiden huomioimisella, työn ja muun elämän yhteensovittamisen parantaminen, työn sopeutukset ja mukautukset, toimenkuvien räätälöinti
9. Muihin etuuksiin (tuet, eläkkeet) nähden palkkavaikutusten haittojen poistaminen
10. ”Reservipankki” osa-aikatyöntekijöille
11. Keikkatyön tekemisen helpottaminen
12. Yhdenvertainen kohtelu osa-aikaisille
13. Etäpalvelujen lisääminen, jolloin osatyökykyisten mahdollisuus työhön parane

JHL:n asiantuntijoiden kokoamia lisäratkaisuehdotuksia

14. Työpaikoilla linjajohdossa ja henkilöstöhallinnossa toimivien työnantajan edustajien tulee paremmin tunnistaa ja varmistaa osatyökykyisten ja muista syistä osa-aikatyötä tekevien eri mahdollisuudet.
15. Työkyvyn tukiprosessissa sujuva yhteistyö ja käytännön prosessien toimivuus työntekijän, työterveyshuollon ja työnantajan edustajien välillä tulee varmistaa. Erityisesti tulee vahvistaa työterveyshuollon roolia työkykyarvioinneissa ja työnantajan vastuulla olevien toimenpiteiden tukemisessa.
16. Työnantajan edustajilla tulee olla aito ymmärrys osatyökykyisten haasteista ja halu sopeuttaa ja muokata työtä työntekijälle sopivaksi. Osatyökykyisten työ on mitoitettava työajan vähentymistä vastaavaksi! Työpaikoilla tulee järjestää työkykyasioiden parissa työskenteleville työkykyjohtamisen koulutusta.

Jäsenistön näkemyksiä kuvaavia sitaatteja

- ”Työnantajien suhtautumisen muuttuminen osa-aikaisuuteen, joustavuutta ja ymmärrystä, työmäärän rajaamisella, hyvillä työsuhde-eduilla, lisäämällä erilaisia vaihtoehtoja työaikoihin.”
- ”Toimenkuvia pitäisi pystyä enemmän räätälöimään osaamisen, taitojen ja jaksamisen mukaan. Multitaskaus ei ole tehokasta työntekemistä ja kuormittaa paljon työntekijää. Ihmisten erilaisuutta pitäisi pystyä paremmin huomioimaan. Maksaa itsensä takaisin!!!”
- ”Palkankorotus, työsuhde-etuja sekä työterveyshuolto kaikille. Lisäksi 300e suojaosan säilyttäminen sekä sen yli tienamisen verotuksen purkaminen. En edes yritä tienata tuon suojaosan ylittävää summaa, koska työ on silloin ilmaista. Sairas kuvio.”
- ”Rekrytointiin oma osasto näille ja hyvä ohjaus työssä.”