



SELVITYS 2024

LÄHI- JA PERUSHOITAJIEN KOKEMASTA TYÖKUORMASTA



”Työtä asiakkaiden kanssa rakastan, mutta kaikki muu sälä tekee työn raskaaksi.”



superliitto.fi



Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
Selvitys lähi- ja perushoitajien
kokemasta työkuormasta 2024
Sari Ilonummi
Mervi Lehtinen
www.superliitto.fi

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 SELVITYKSEN TULOKSET	6
TAUSTATIEDOT.....	6
Työskentelen	8
Työsuhteeni on	9
Jos olen määräaikaisessa työsuhteessa, se johtuu siitä, että	10
KOKEMUS TYÖSTÄ JA VOIMAVAROISTA	11
Koen tämänhetkisen työni	11
Työyksikössäni on henkilökuntaa	13
Työtahti työpaikallani on	14
Työn fyysinen kuormitus on	15
Työn henkinen kuormitus on	16
Poissaolevan työntekijän tilalle otetaan sijainen	17
Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia	18
Työnantajani tukee osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä esimerkiksi mahdollistamalla osallistumiseni täydennyskoulutukseen	19
Viihdyn tällä hetkellä työssäni	20
Olen jaksamisen rajoilla nykyisessä työssäni	21
Koen huolta hoidon tai työn laadusta	22
Koen, että minulla on riittävästi aikaa asiakkaille, hoidettaville ja työlleni.....	23
Pystyn huomioimaan asiakkaiden tai hoidettavien yksilölliset tarpeet	24
Saan työssäni tukea esimieheltä	25
Esimieheni ottaa tarvittaessa huoleni työn laadusta tosissaan	26
Joudun tekemään asioita, jotka ovat ristiriidassa arvojeni kanssa	27
Olen ollut sairaana töissä viimeisen 12 kuukauden aikana	28
Jos olen ollut sairaana töissä, olen tehnyt sen pääsääntöisesti, koska	29
Uskon, että kahden vuoden kuluttua pystyn työskentelemään terveyteni puolesta nykyisessä ammatissani.....	31
Olen harkinnut alanvaihtoa viimeisen 12 kuukauden aikana	32
Suositteaisin työtäni läheisilleni ja tuttavilleni	33
PARASTA TYÖSSÄNI.....	33
3 JOHTOPÄÄTÖKSET	36
4 POHDINTA.....	38



SUPER

Johdanto

Lähihoitajan työssä on paljon vetovoimatekijöitä. Työn merkityksellisyys lienee niistä suurin. Työ on monipuolista, palkitsevaa ja työntekijät arvostavat työyhteisössä työskentelyä. Myös työpaikan varmuus on vetovoimatekijä.

Näistä tekijöistä huolimatta alan vetovoimaisuus on ollut laskussa. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPeriin tulleiden yhteydenottojen perusteella tätä heikentää liian suuri työmäärä, muun kuin hoitotyön sisältyminen työnkuviin, eettinen kuormitus, huono johtaminen, heikot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja alhainen palkka. Myös lakimuutokset ovat heikentäneet alan vetovoimaa. Vastaanottotyössä lähihoitajilta rajattiin pois hoidon tarpeen arviointi. Varhaiskasvatuksessa lastenhoitajia korvattiin varhaiskasvatuksen opettajilla, mikä vaikutti lastenhoitajien arvostukseen.

Positiivista viestiä alalle on tuonut ikäihmisten ympärivuorokautisen palveluasumisen henkilöstömitoituslainsäädännön voimaantulo vuonna 2020 sekä yksityisen ja julkisen sektorin palkkaratkaisut vuosina 2022–2023. Lisäksi pula sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatustalon ammattihenkilöistä on saanut osan työnantajista kiinnittämään enemmän huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin ja lähihoitajien mahdollisuuteen toimia erilaisissa tehtävissä.

SuPer kysyi jäseniltään, kokevatko he työnsä kuormittavana, kuinka hyvin he viihtyvät työssään ja mitä mieltä he ovat työn laadusta ja lähiesimiestyöstä. Selvityksen tarkoituksena oli jäsenten kuuleminen, SuPerin vaikuttamistyön painopisteiden tarkastelu, sosiaali- ja terveydenhuollon sekä kasvatustalon tilanteen esille nostaminen sekä



vaikuttaminen päättäjiin. Tavoitteena on, että jäsenten työtä ja sen laatuun vaikuttavia tekijöitä kehitetään.

”Ajoittain raskasta, mutta myös palkitsevaa.”

Selvityksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella 29.1.–18.2.2024.

Kysely lähetettiin SuPerin suomen- ja ruotsinkielisille varsinaisille jäsenille, joilla oli työsuhde voimassa. Suomenkielisiä vastauksia saatiin 8565 ja ruotsinkielisiä 331 eli yhteensä 8896 kappaletta.

Vertailuaineistona käytettiin tuloksia SuPerin aiemmista selvityksistä: *”Jos minä nyt kuitenkin jaksan” – Selvitys lähi- ja perushoitajien kokemasta työkuormasta 2016* ja *”Kuinka kauan tämä työntekijöiden hyväntahtoisuus riittää” – Selvitys lähi- ja perushoitajien kokemasta työkuormasta 2020*. Tulokset ristiintaulukointiin käyttäen suodattimina vastaajien työnantajaa, työpaikkaa ja ikää. Vertailusta jätettiin ulkopuolelle työpaikat, joissa oli alle 30 vastaajaa. Näitä olivat ensihoito, perhepäivähoito ja välinehuolto. Kyselyn avokysymysten vastaukset luettiin manuaalisesti, jonka lisäksi niiden analysoinnissa käytettiin apuna Copilot-tekoälyä.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveystieteiden sekä kasvatusalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto. Vuonna 1948 perustetussa liitossa on lähes 85 000 jäsentä. Superilaiset työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuoltoalan sekä sivistystoimen työpaikoissa julkisella ja yksityisellä sektorilla. Superilaisia toimii myös alan yrittäjinä. SuPer on jäsentensä vahva ja rohkea edunvalvoja, ammatin ja koulutuksen kehittäjä sekä yhteiskunnallinen vaikuttaja, joka osallistuu myös kansainväliseen toimintaan. SuPerin keskeisiä tavoitteita ovat muun muassa koulutetun hoitohenkilökunnan riittävyys työpaikoilla, palkan vastaavuus työn vaativuuteen ja lähi- ja perushoitajien mahdollisuus käyttää koko osaamistaan työssään. SuPer on toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n jäsenliitto.



SUPER

Selvityksen tulokset

TAUSTATIEDOT

% vastaajista

SUKUPUOLI

nainen	95
mies	5
muu	0
en halua sanoa	0

IKÄ

alle 20-vuotias	0,5
21–35-vuotias	15
36–50-vuotias	35
51–60-vuotias	36
61–63-vuotias	10
yli 63-vuotias	3,5

KOULUTUS

lähihoitaja, perushoitaja, apuhoitaja	95
muu	5

Muita olivat esimerkiksi kodinhoitaja, päivähoitaja, lastenohjaaja, vastaanotto-osastovastustaja, osastonsihtööri, välinehuoltaja, koulunkäynninohjaaja, mielenterveyshoitaja, potilaskuljettaja, geronomi, sairaanhoitaja, sosionomi ja fysioterapeutti.



”Olen jokaisen työvuoron jälkeen aika puhki, mutta en koe vielä työtä liian raskaaksi.”

TYÖNANTAJA

hyvinvointialue	53
kunta / kaupunki	17
valtio	0,1
yksityinen yritys	25
säätiö / yhdistys	3,8
olen itse yksityisyrittäjä	0,1
jokin muu, mikä?	1

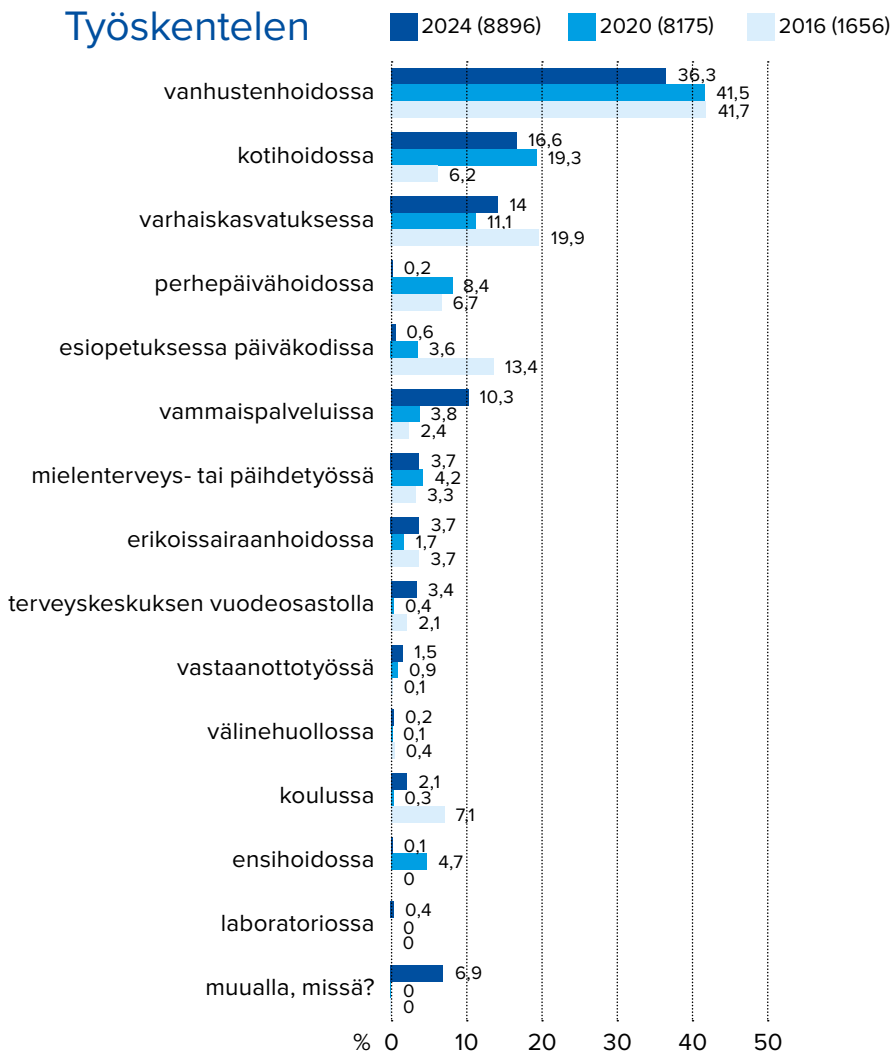
Muita ilmoitettuja työnantajia olivat muun muassa henkilöstövuokraus ja yksityinen henkilö. Jotkut ilmoittivat olevansa työttömänä ja sairauslomalla.

Suurin työllistäjä hyvinvointialueilla, yksityisissä yrityksissä ja säätiöissä oli vanhus-tenhoito, kunnissa varhaiskasvatus.

Hyvinvointialueilla työskenteli enemmän yli 50-vuotiaita kuin muiden työnantajien palveluksessa. Kunnissa ja yksityisissä yrityksissä työskentelevät työntekijät olivat nuorempia.

Kaksi prosenttia vastaajista kertoi työskentelevänsä henkilöstövuokrauksen kautta. Jotkut tekivät päätyönsä ohessa keikkatöitä.

Työskentelen



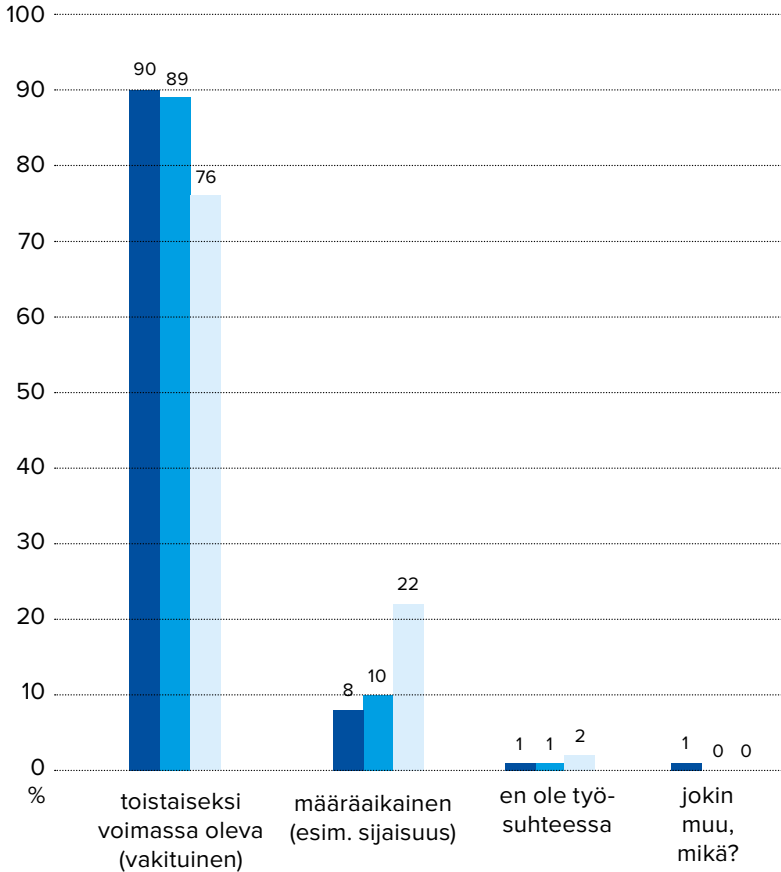
Kyselyyn vastanneista suurin ryhmä työskenteli vanhustenhoidossa, 36 prosenttia. Tuosta määrästä 39 prosenttia ilmoitti työnantajakseen hyvinvointialueen ja 48 prosenttia yksityisen yrityksen.

Lähes 600 vastaajaa ilmoitti työpaikakseen muualla. Yleisimmin mainittuja muita työpaikkoja olivat lastensuojelu, kuntoutus, hammashoito ja varahenkilöstö.

Eniten alle 35-vuotiaita työskenteli vanhustenhoidossa ja varhaiskasvatuksessa. Myös yli 50-vuotiaiden suurin työllistäjä oli vanhustenhoito, mutta varhaiskasvatuksessa heitä oli vain niukasti.

Työsuhteeni on

2024 (8896) 2020 (8175) 2016 (1656)

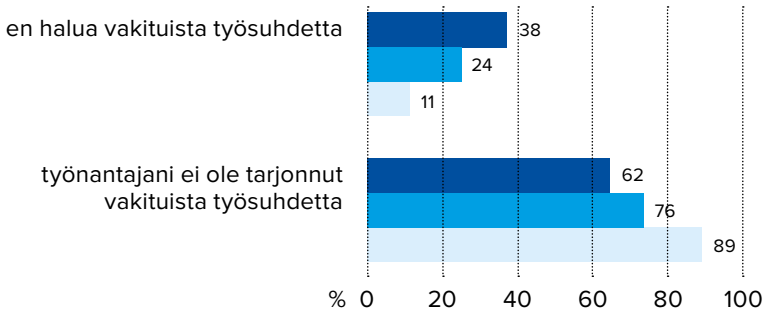


90 prosenttia vastaajista oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Työsuhteen muodoiksi kohtaan jokin muu ilmoitettiin yleisemmin keikkatyö ja osa-aikatyö. Jotkut vastaajista olivat sairauslomalla tai siirtyneet juuri eläkkeelle.

Määräaikaisia työsuhteita ilmoitti eniten kunnan palveluksessa olevat ja alle 35-vuotiaat.

Jos olen määräaikaisessa työsuhhteessa, se johtuu siitä, että

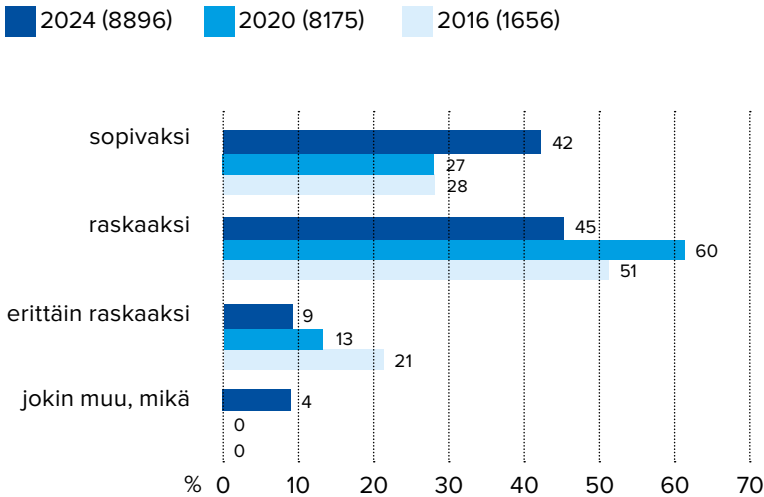
2024 (858) 2020 (922) 2016 (402)



Haluttomuus sitoutua vakituiseen työsuhhteeseen oli kasvanut merkittävästi. Tämä oli yleisintä työnantajista yksityisen yrityksen työntekijöillä sekä työpaikoista kotihoidossa ja vanhustenhoidossa. Haluttomuus sitoutua vakituiseen työsuhhteeseen oli yleisintä alle 20- ja yli 60-vuotiailla.

Kunnan palveluksessa olevat työntekijät vastasivat eniten, ettei työnantaja ollut tarjonnut vakituista työsuhdetta. 74 prosentille määräaikaisessa työsuhhteessa olevista 21–35-vuotiaista vastaajista työnantaja ei ollut tarjonnut vakituista työsuhdetta.

Koen tämänhetkisen työni



Vastausten perusteella kokemus työn raskaudesta on vähentynyt merkittävästi, vaikka huomattavaa on, että edelleen 54 prosenttia vastaajista koki työnsä raskaaksi tai erittäin raskaaksi. Tämä oli kuitenkin lähes 20 prosenttia vähemmän kuin vuosina 2020 ja 2016. Työn erittäin raskaaksi kokevien määrä oli suurin kotihoidossa, terveyskeskuksen vuodeosastolla ja vanhustenhoidossa. Koulussa ja laboratoriossa työskentelevät kokivat työnsä eniten sopivaksi. Myös ikä vaikutti kokemukseen työn kuormittavuudesta. Yllättäen vanhimmat työntekijät, yli 63-vuotiaat, kokivat työnsä kuormittavuuden itselleen sopivammaksi kuin nuoremmat. Muiden ikäryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja.

Hyvinvointialueilla työ koettiin hieman raskaammaksi kuin muiden työnantajien palveluksessa.

Jokin muu -vastauksen valinneet kuvasivat työkuormaa vaihtelevaksi tai fyysisesti sopivaksi mutta henkisesti kuormittavaksi. Vastauksissa korostui muutosten, byrokratian ja oheistöiden kuormittava vaikutus.

"Ajoittain raskasta, mutta myös palkitsevaa."

"Sähköpostia tuottaa jatkuvasti. Niihin ei ehdi perehtyä. Jos et ehdi osallistumaan johonkin koulutukseen, siitä on tallenne, jonka voi katsoa myöhemmin. Niin, millä ajalla?"

"Fyysisesti ok, henkisesti ei."

"Hyvinvointialueelle siirryttäessä käynnit kohdistetaan järkevästi ja sitä myöten työ helpottunut. Muutokset isoja "vanhoille" työntekijöille. Erikoisin työpaikka ilmapiiriltään, jossa olen ollut."

"Haastavaksi. Sijaisia ei oteta. Pedagogisuus ja laadukkuus sekä lapsilähtöisyys jää kiireen jalkoihin. Työ on liian paljon suorittamista."

"Haasteelliseksi, koska byrokratia muuttaa hyvän työn stressaavaksi."

"Kun henkilökuntaa on tarpeeksi, työ ei ole raskasta."

"Sopivaksi, jos kirjausten määrää saisi supistettua."

"Vaihtelevaa, mutta etenkin henkisesti kuormittavaa kaikkine muutoksineen ja sääntöineen, ei tahdo perässä pysyä."

"Tilanteet vaihtelevat. Lähihoitajan sijaiseksi usein otetaan hoiva-avustaja tai lääkeluvaton. Nämä kuormittavat hoitajaa ja vakituista henkilökuntaa."

"Taakkana uudistukset, jotka tulee ottaa käytäntöön pikaisesti ilman saatua koulutusta vain toisen tuella pätkäillen."

"Välillä raskasta, kun koko ajan tulee uutta, mitä pitää päivittää ja tehdä hoitotyön lisäksi."

"Antoisaksi, mutta erittäin raskaaksi työkuorman vuoksi. Sitä on niin paljon, ettei millään työajalla pysty tekemään. Asiakastyön lisäksi aikaa ei ole kirjallisille tai sähköpostiin."

"Työni on välillä sopivaa. Työn raskaus riippuu potilasmäärästä ja niiden hoitoisuudesta ja henkilökuntamäärästä."

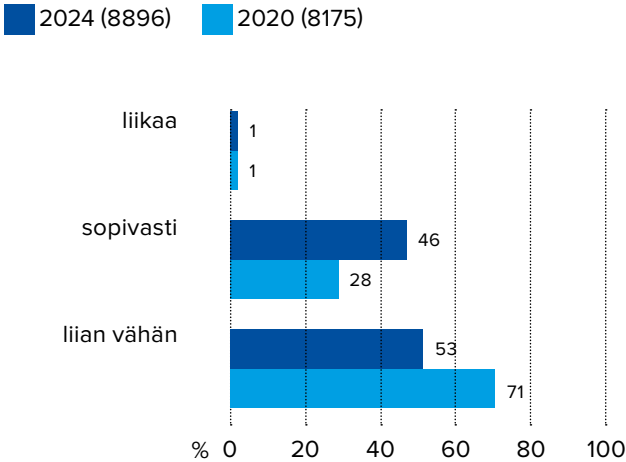
"Itse työ ei ole liian raskasta mutta kaikki verkkokoulutukset, tentit, luvat ja RAI vie liikaa aikaa asukkaiden hoidosta."

"Tylsäksi. Ei etenemismahdollisuuksia mihinkään."

"Haastavien päivien määrä kasvanut. Osastolle tulevat asukkaat huonommassa kunnossa kuin aikaisemmin. Myös aggressiivisuus ja käytöshäiriöt lisääntyneet. Vaihtuvuutta työntekijöissä. Satunnaisesti sijaisia, joiden suomen kielen taito on heikko."

"Olen jokaisen työvuoron jälkeen aika puhki, mutta en koe vielä työtä liian raskaaksi."

Työyksikössäni on henkilökuntaa

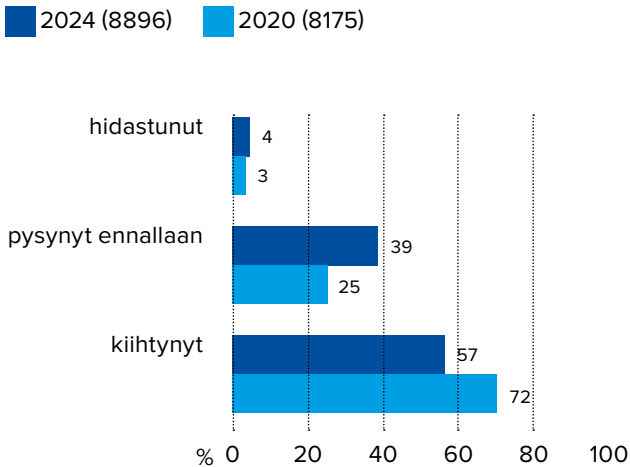


Yli puolet vastaajista koki edelleen, että työyksikössä oli liian vähän henkilökuntaa. Näin kokivat erityisesti yli 63-vuotiaat. Tuloksessa oli kuitenkin positiivista kehitystä. Henkilökunnan määrän sopivaksi kokeneiden määrä oli kasvanut 18 prosenttia vuodesta 2020.

Koulussa työskentelevät olivat tyytyväisempiä työntekijöiden määrään kuin muualla työskentelevät. Vanhustenhoidossa työskentelevistä vastaajista 42 prosenttia koki, että henkilökuntaa on sopivasti. Tämä on 23 prosenttia enemmän kuin vuonna 2020. Kaksi kolmesta kotihoidossa työskentelevästä vastaajasta koki, että henkilökuntaa oli liian vähän.

Hyvinvointialueella työskentelevistä 57 prosenttia koki, että henkilökuntaa oli liian vähän. Yksityisissä yrityksissä työskentelevistä puolet ja kunnissa työskentelevistä 45 prosenttia vastaajista koki samoin.

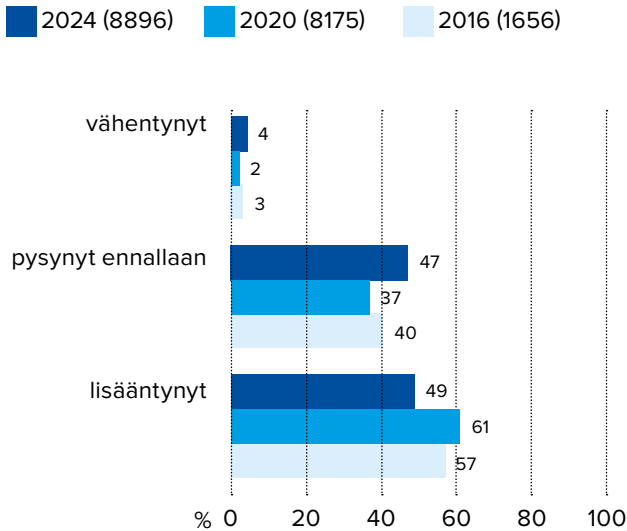
Työtahti työpaikallani on



57 prosenttia vastaajista kertoi työtahdin kiihtyneen. Se on huomattavan suuri määrä. Eniten työtahti oli kiihtynyt terveyskeskuksen vuodeosastolla ja kotihoidossa. Ikäryhmistä erityisesti yli 50-vuotiaat kokivat näin. Työtahdin kiihtymisen kokeneita oli vuoteen 2020 verrattuna kuitenkin 15 prosenttia vähemmän.

Hyvinvointialueilla työskentelevistä vastaajista 62 prosenttia koki työtahtinsa kiihtyneen. Yksityisissä yrityksissä työskentelevistä näin koki 11 prosenttia vähemmän.

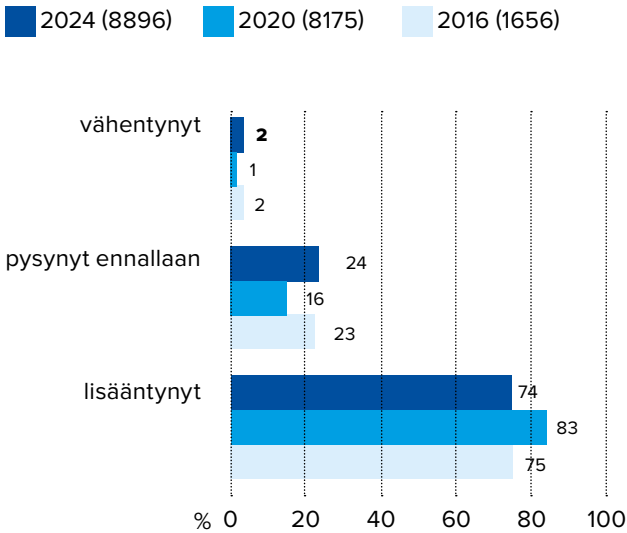
Työn fyysinen kuormitus on



47 prosenttia vastaajista koki, että työn fyysinen kuormitus on pysynyt ennallaan. 49 prosenttia vastaajista kertoi, että se on lisääntynyt. Eniten fyysisen kuorman lisääntymistä kokivat vastaajat, jotka työskentelivät hyvinvointialueella ja olivat yli 50-vuotiaita. Työpaikoista eniten näin koettiin terveyskeskuksen vuodeosastolla, vanhusten hoidossa ja kotihoidossa.

Vuoden 2020 kyselyssä 61 prosenttia vastaajista kertoi kuormituksen lisääntyneen. Neljässä vuodessa näin vastanneiden määrä on pudonnut 12 prosenttia.

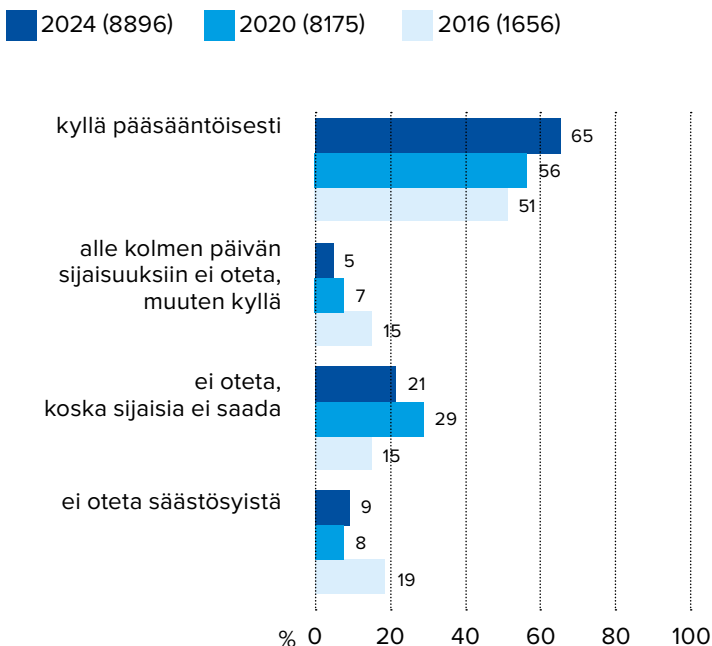
Työn henkinen kuormitus on



Työn henkisen kuormituksen lisääntymistä koki huomattavan suuri osa vastaajista, 74 prosenttia. Se on kuitenkin vähemmän kuin vuonna 2020.

Eniten henkisen kuormituksen lisääntymistä kokivat hyvinvointialueilla työskentelevät ja toiseksi eniten kunnassa työskentelevät vastaajat. Ikäluokkien välillä ei ollut eroa. Terveyskeskusten vuodeosastoilla työskentelevät vastaajat kokivat enemmän henkisen kuormituksen lisääntymistä kuin muissa työpaikoissa työskentelevät.

Poissaolevan työntekijän tilalle otetaan sijainen

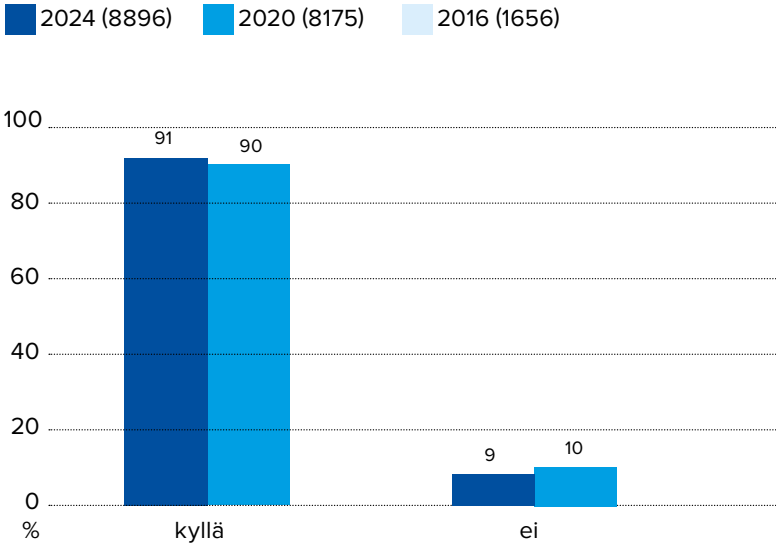


Kaksi kolmesta vastaajasta kertoi, että poissaolevan työntekijän tilalle otetaan pääsääntöisesti sijainen. Tämä oli parantunut yhdeksän prosenttia vuodesta 2020 ja 14 prosenttia vuodesta 2016. Työnantajista säätiöt ja yksityiset yritykset sekä työpaikoista terveyskeskuksen vuodeosasto ja vanhustenhoito paikkasivat poissaoloja sijaisilla parhaiten. Vaikein sijaistilanne oli vastaanottotyössä.

Säästösyöt ja alle kolmen päivän sijaisuus ovat sijaisten ottamatta jättämisen perusteluina vähentyneet vuodesta 2016 huomattavasti.

Joka viides vastaaja kertoi, ettei sijaista oteta, koska niitä ei saada. Tämä oli yleisintä hyvinvointialueilla ja kunnissa. Tämä oli kuitenkin vähentynyt lähes kahdeksan prosenttia vuodesta 2020.

Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia

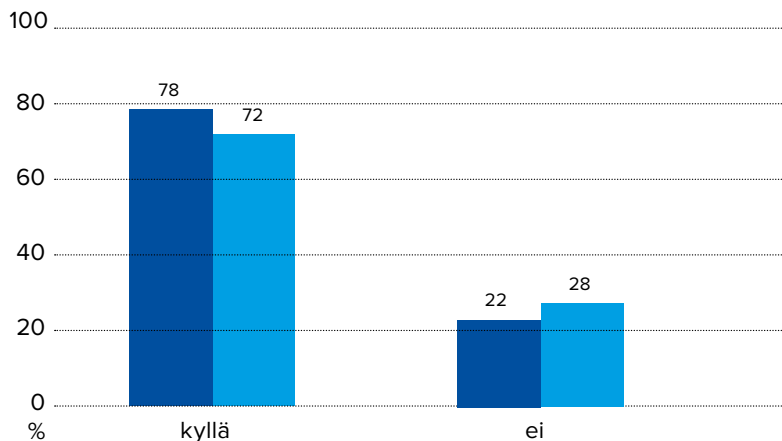


Kuten aiemmassakin kyselyssä kävi ilmi, vastaajat kokivat osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia. Kokemus tästä oli samanlainen lähes kaikkien työnantajien palveluksessa. Ikä ei vaikuttanut kokemukseen ammattitaidon sopivuudesta työtehtävään.

Vastaanotolla työskentelevistä 15 prosenttia koki, ettei heidän ammattitaitonsa vastannut työn vaatimuksia.

Työnantajani tukee osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä esimerkiksi mahdollistamalla osallistumiseni täydennyskoulutukseen

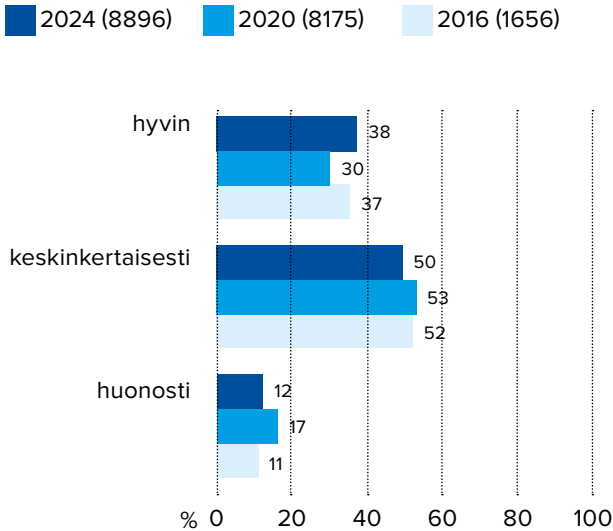
■ 2024 (8896) ■ 2020 (8175) ■ 2016 (1656)



Mahdollisuus osallistua täydennyskoulutukseen oli hieman parantunut. Edelleen kuitenkin yli viidennes vastaajista kertoi, ettei työnantaja tue täydennyskoulutukseen pääsemistä.

Yksityiset yritykset pärjäsivät tässä hieman heikommin kuin muut työnantajat, mutta ero ei ollut merkittävä. Eri työpaikkojen välillä oli suurta vaihtelua. Vastaanottotyössä olevat vastaajat kokivat pääsevänsä heikoiten täydennyskoulutuksiin. Heistä lähes 40 prosenttia vastasi, ettei työnantaja tue ammattitaidon kehittämistä. Näin koki myös viidennes 21–35- ja yli 60-vuotiaista. Muihin ikäryhmiin kuuluvat vastaajat kokivat pääsevänsä paremmin täydennyskoulutuksiin. Parhaiten ammattitaidon kehittämistä tuettiin laboratoriossa ja terveystieteiden osastolla työkentelevien mielestä.

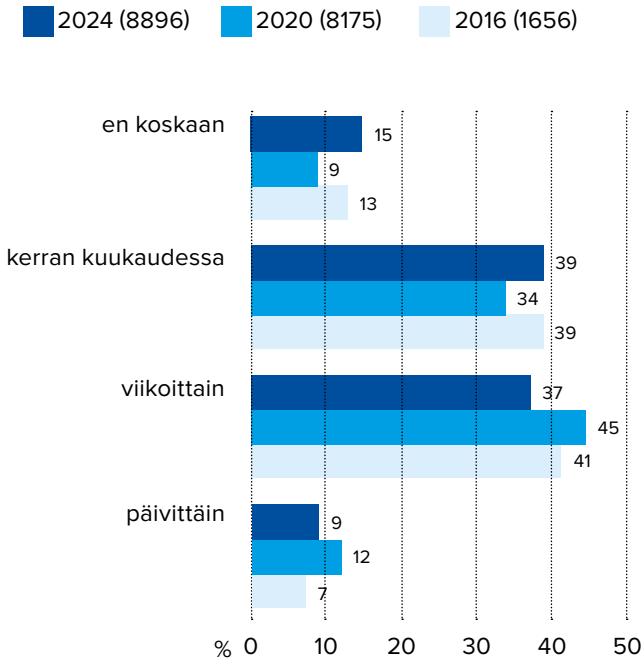
Viihdyn tällä hetkellä työssäni



Työssään hyvin viihtyvien määrä oli kasvanut kahdeksan prosenttia vuodesta 2020 ja huonosti viihtyvien määrä vähentynyt viisi prosenttia. Puolet vastaajista kertoi viihtyvänsä työssään keskinkertaisesti.

Parhaiten viihdyttiin säätiöiden ja huonoiten hyvinvointialueiden palveluksessa. Työpaikoista parhaiten viihdyttiin laboratorioissa ja koulussa ja heikoiten kotihoidossa ja vanhustenhoidossa. Yli 63-vuotiaat vastasivat useammin viihtyvänsä työssään hyvin kuin muut ikäluokat. Muiden ikäryhmien välillä ei ollut merkittävää eroa.

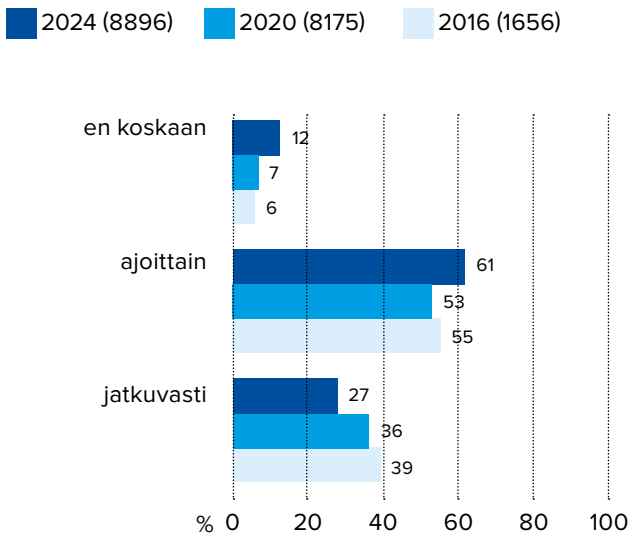
Olen jaksamisen rajoilla nykyisessä työssäni



Vastaajista 15 prosenttia kertoi, ettei ole koskaan nykyisessä työssään jaksamisensa rajoilla. Tämä on kuusi prosenttia enemmän kuin vuonna 2020. Päivittäin ja viikoittain jaksamisensa rajoilla nykyisessä työssään olevien määrä oli vähentynyt.

Hyvinvointialueet pärjäsivät tässä hieman heikommin kuin muut työnantajat. Työpai-koista eniten päivittäin jaksamisen rajoilla oltiin kotihoidossa ja vanhustenhoidossa. Ei koskaan jaksamisensa rajoilla -vastanneita oli eniten laboratoriossa ja koulussa. Yli 63-vuotiaat olivat harvemmin jaksamisensa rajoilla kuin muut ikäluokat.

Koen huolta hoidon tai työn laadusta

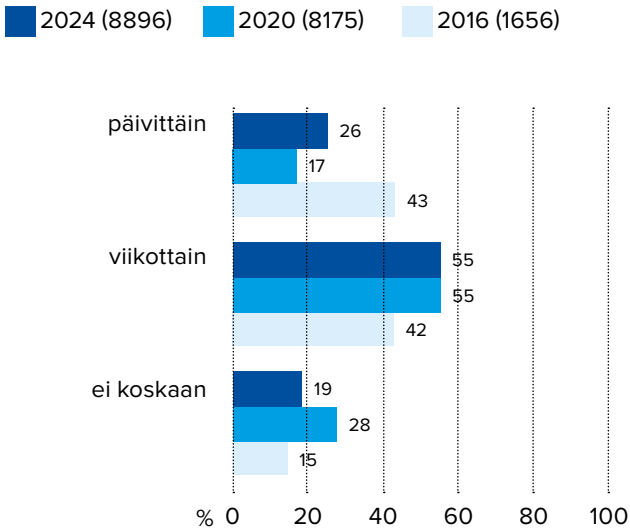


12 prosenttia vastaajista ei kokenut koskaan huolta hoidon tai työn laadusta. Jatkuva huoli laadusta oli vähentynyt yhdeksän prosenttia vuodesta 2020 ja 12 prosenttia vuodesta 2016. On kuitenkin huomattavaa, että edelleen 27 prosenttia vastaajista koki jatkuvaa huolta laadusta.

Säätiöissä työskentelevät kokivat huolta laadusta harvimmin. Hyvinvointialueilla huolta hoidon tai työn laadusta koki jatkuvasti 31 prosenttia, yksityisissä yrityksissä 25 prosenttia ja kunnassa 23 prosenttia vastaajista.

38 prosenttia kotihoidon, 33 prosenttia terveyskeskuksen vuodeosaston ja 32 prosenttia vanhusten hoidon vastaajista koki jatkuvaa huolta hoidon laadusta. Erikoissairaanhoidossakin jatkuvaa huolta koki 26 prosenttia vastaajista. Vähiten huolta työn laadusta koettiin laboratoriossa. Huolen kokemisessa ei ollut ikäryhmien välillä eroja.

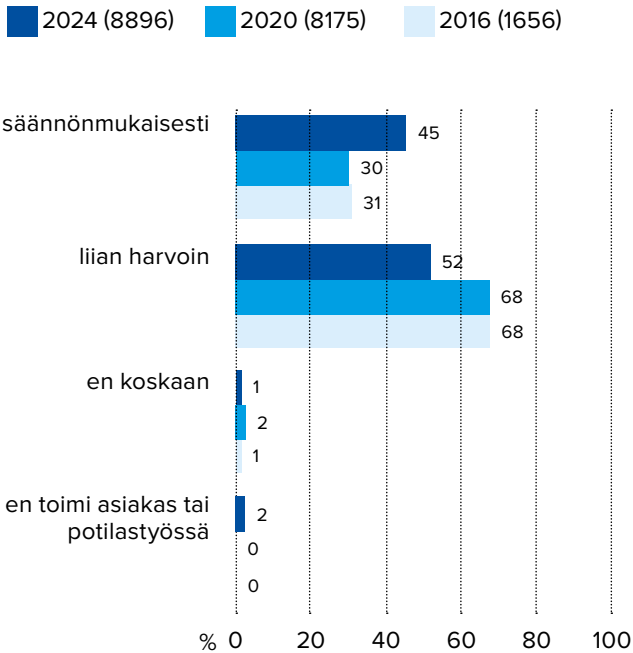
Koen, että minulla on riittävästi aikaa asiakkaille, hoidettaville ja työlleni



Yli neljännes vastaajista koki, että heillä on päivittäin riittävästi aikaa asiakkaille, hoidettaville ja työlle. Lähes viidennes vastaajista koki, ettei heillä ole koskaan riittävästi aikaa. Tämä on kuitenkin yhdeksän prosenttia vähemmän kuin vuonna 2020.

Hyvinvointialueilla työskentelevistä 21 prosenttia koki, ettei heillä ole koskaan riittävästi aikaa asiakkaille, hoidettaville ja työlle. Yksityisissä yrityksissä 19 prosenttia, säätiöissä 16 prosenttia ja kunnissa 13 prosenttia työskentelevistä vastaajista koki samoin. Joka neljäs kotihoidossa ja vanhustenhoidossa työskentelevistä vastaajista koki, ettei heillä ollut koskaan riittävästi aikaa asiakkaille. Parhaiten aikaa työlle oli laboratorioissa ja koulussa. Vastauksissa ei ollut merkittävää eroa ikäluokkien välillä.

Pystyn huomioimaan asiakkaiden tai hoidettavien yksilölliset tarpeet

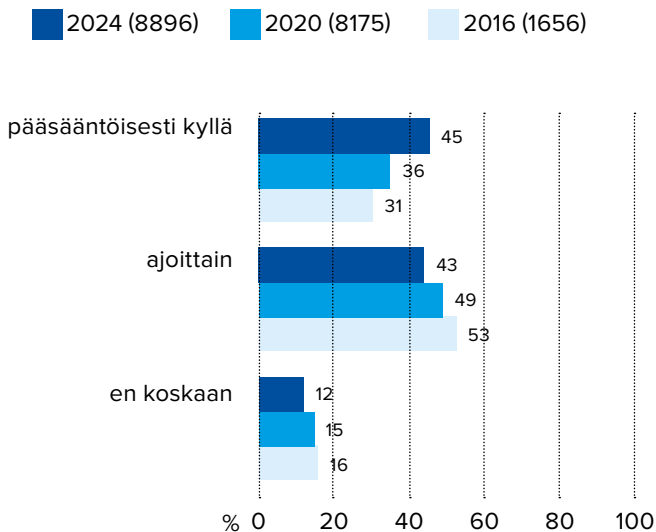


45 prosenttia vastaajista pystyi huomioimaan säännönmukaisesti asiakkaiden tai hoidettavien yksilölliset tarpeet. Se on 15 prosenttia enemmän kuin vuonna 2020 ja 14 prosenttia enemmän kuin vuonna 2016. Yli puolet vastaajista koki edelleen, että pystyi huomioimaan liian harvoin yksilölliset tarpeet. Tämä oli kuitenkin 16 prosenttia vähemmän kuin vuosina 2020 ja 2016.

Yksilölliset tarpeet pystyttiin huomioimaan parhaiten työnantajista säätiössä ja työpaikoista laboratoriossa ja koulussa, heikoimmin työnantajista hyvinvointialueella ja työpaikoista terveyskeskuksen vuodeosastolla, vanhustenhoidossa ja kotihoidossa.

Alle 50-vuotiaat kokivat pystyvänsä huomioimaan paremmin hoidettavien yksilölliset tarpeet kuin sitä vanhemmat työntekijät.

Saan työssäni tukea esimieheltä



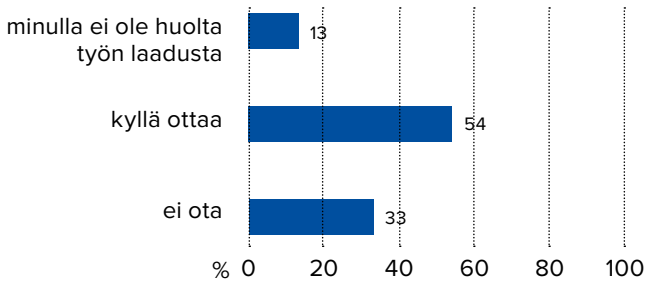
45 prosenttia vastaajista koki saavansa pääsääntöisesti tukea esimieheltään. Tämä oli parantunut yhdeksän prosenttia vuodesta 2020 ja 14 prosenttia vuodesta 2016. 12 prosenttia vastaajista ei kokenut saavansa koskaan tukea esimieheltään. Tämä luku oli pienentynyt muutaman prosenttiyksikön edellisistä kyselyistä.

Muihin työnantajiin verrattuna heikoimmin tässä pärjäsivät hyvinvointialueet sekä työpaikoista kotihoito ja vanhustenhoito. Koulussa työskentelevistä 64 prosenttia kertoi saavansa esimieheltään pääsääntöisesti tukea.

Ikäluokkien välillä ei ollut merkittävää eroa.

Esimieheni ottaa tarvittaessa huoleni työn laadusta tosissaan

2024 (8896)



Yli puolet vastaajista koki, että tarvittaessa esimies ottaa vastaajan huolen työn laadusta tosissaan. On kuitenkin hälyttävää, että kolmannes koki, ettei esimies ota huolta tosissaan.

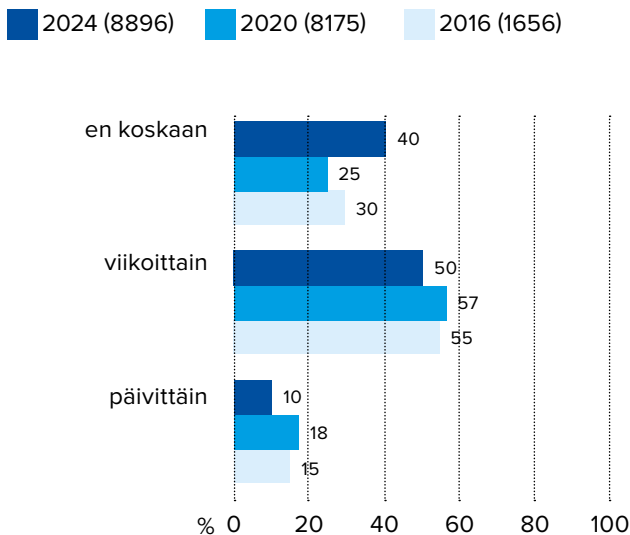
Vähiten huolta työn laadusta oli laboratoriossa työskentelevillä. Parhaiten esitetyn huolen työn laadusta ottavat tosissaan esiopetuksen ja koulun esimiehet, heikoiten kotihoidon ja vanhusten hoidon esimiehet.

Työnantajista heikoimman tuloksen saivat hyvinvointialueet, joissa työskentelevistä 36 prosenttia vastasi, ettei esimies ota huolta työn laadusta tosissaan. Yksityiset yritykset eivät pärjänneet juurikaan paremmin, sillä 33 prosenttia niissä työskentelevistä vastaajista koki samoin.

Alle 35-vuotiaat olivat vähemmän huolissaan työn laadusta kuin heitä iäkkäämmät työntekijät. He kokivat muita useammin, että esimies ottaa tarvittaessa huolen työn laadusta tosissaan.

Tämä kysymys esiintyi ensimmäisen kerran, joten vertailuaineistoa aiempaan ei ole.

Joudun tekemään asioita, jotka ovat ristiriidassa arvojeni kanssa



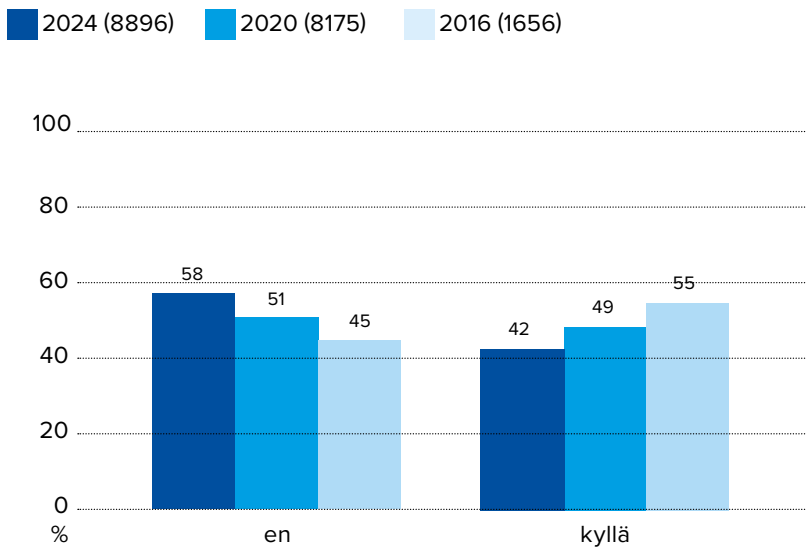
Yli puolet vastaajista ilmoitti, että he joutuvat tekemään ainakin viikoittain asioita, jotka ovat ristiriidassa omien arvojen kanssa. 40 prosenttia vastaajista ilmoitti, etteivät he joudu koskaan toimimaan näin. Tämä luku oli kasvanut edellisen selvitykseen verrattuna 15 prosenttia.

Hyvinvointialueilla työskentelevistä 35 prosenttia vastasi, etteivät he joudu koskaan tekemään asioita, jotka ovat ristiriidassa omien arvojen kanssa. Muiden työnantajien palveluksessa olevilla työntekijöillä tilanne on vastausten perusteella tätä parempi. Puolet kunnassa työskentelevistä ja 43 prosenttia yksityisissä yrityksissä työskentelevistä vastaajista ilmoitti, etteivät he joudu koskaan toimimaan vastoin arvojaan.

Työpaikkoja vertailtaessa kävi ilmi, että laboratorioissa työskentelevät vastaajat joutuvat vähiten tilanteisiin, joissa heidän täytyy toimia vastoin omia arvojaan. Vanhustenhoidossa ja kotihoidossa tällaisia tilanteita on eniten.

län noustessa tunne omien arvojen vastaisesta tekemisestä kasvoi.

Olen ollut sairaana töissä viimeisen 12 kuukauden aikana



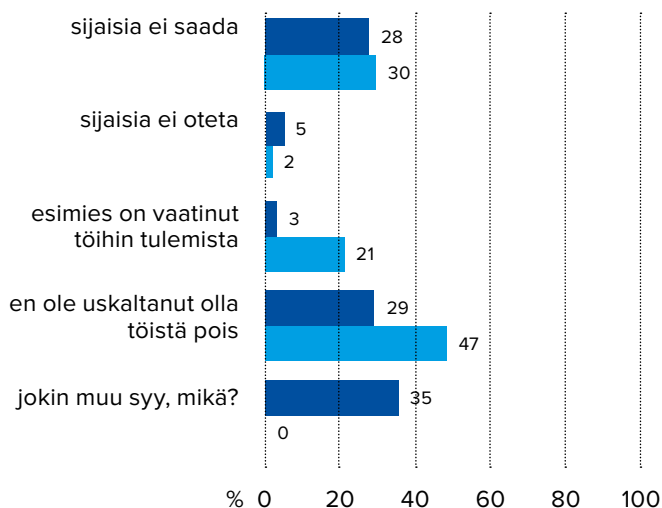
Sairaana töissä käyvien määrä oli vähentynyt. Silti edelleen 42 prosenttia vastaajista ilmoitti käyneensä sairaana töissä viimeisen vuoden aikana. Tämä oli 13 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2016.

Eniten sairaana on työskennellyt työnantajista kunnan palveluksessa sekä työpai-koista esiopetuksessa, varhaiskasvatuksessa ja laboratoriossa, vähiten erikoissai-raanhoidossa ja vammaispalveluissa.

21–35-vuotiaat kävivät eniten töissä sairaana. Lähes puolet heistä ilmoitti tehneensä näin. Ero oli 10 prosenttia 61–63-vuotiaisiin ja 13 prosenttia yli 63-vuotiaisiin verrattuna.

Jos olen ollut sairaana töissä, olen tehnyt sen pääsääntöisesti, koska

2024 (8896) 2020 (8175)



Eniten ilmoitettu syy sairaana työskentelyyn oli se, ettei uskaltanut olla pois töistä. Huomioitavaa kuitenkin on, että tämä syy oli vähentynyt 18 prosenttia. Toiseksi yleisin syy sairaana työskentelyyn oli se, ettei sijaisia saada. Vuonna 2020 joka viides kertoi syyksi sen, että esimies oli vaatinut töihin tulemista. Nyt tämä luku oli kolme prosenttia.

Yli 50-vuotiaat tulivat sairaana töihin, koska sijaisia ei saada. Alle 35-vuotiaat kertoivat syyksi sen, etteivät uskalla olla pois töistä.

Muita syitä olla sairaana töissä

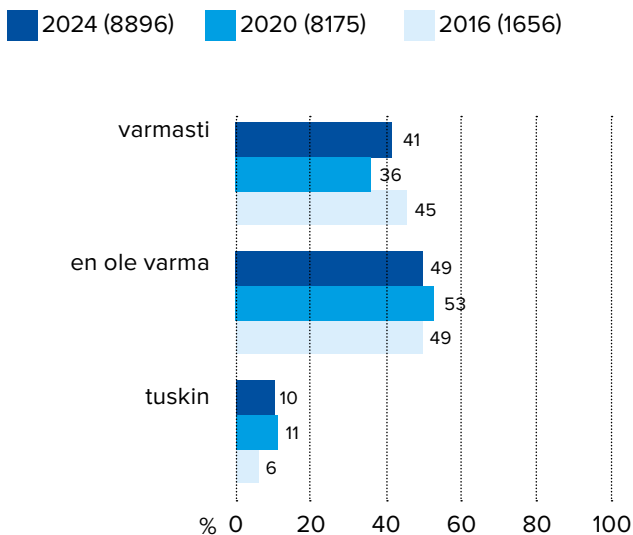
Työyhteisön vaikutus: Vastauksissa tuotiin esiin, miten työyhteisö vaikutti työntekijöiden päätökseen olla sairaana töissä. Jotkut kertoivat, etteivät halunneet kuormittaa työkavereitaan tai asiakkaitaan poissaolollaan. Toiset kertoivat, etteivät saaneet sijaista tai että sijainen oli epäpätevä. Myös esimies oli painostanut joitakin tulemaan töihin tai ei myöntänyt sairauslomaa.

Taloudellinen tilanne: Vastauksissa mainittiin, miten taloudellinen tilanne vaikutti työntekijöiden päätökseen olla sairaana töissä. Jotkut kertoivat, etteivät pärjänneet rahallisesti, jos olisivat sairauslomalla. Toiset kertoivat, että tarvitsivat lisätuloja tai lisät.

Työkyky: Vastauksissa kerrottiin, että sairaudesta huolimatta kykenee olemaan nykyisessä työssään tai että tilalle oli löydetty korvaava työ. Vastauksissa mainittiin, miten työntekijät arvioivat omaa työkykyään sairauden aikana. Jotkut ilmoittivat pystyvänsä tekemään työnsä normaalisti tai kevennetysti, toiset kertoivat työkykynsä heikentyneen. Jotkut kertoivat lääkärin tai työterveyden arvioineen heidän työkykyään, toiset kertoivat arvioineensa sitä itse.

Tähän kysymykseen ei ollut vertailuaineistoa vuodelta 2016.

Uskon, että kahden vuoden kuluttua pystyn työskentelemään terveyteni puolesta nykyisessä ammatissani



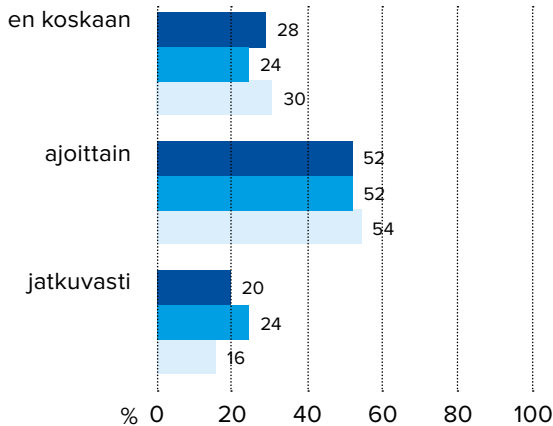
Hieman yli 40 prosenttia koki pystyvänsä varmasti terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissaan. Määrä oli noussut viisi prosenttia vuodesta 2020. Joka kymmenes vastaaja kuitenkin uskoi, ettei pysty työskentelemään terveytensä vuoksi nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua.

Heikoimmaksi työkykynsä arvioivat hyvinvointialueilla työskentelevät sekä työpai-koista kotihoidossa ja vanhustenhoidossa työskentelevät vastaajat, parhaimmaksi kunnan palveluksessa ja koulussa työskentelevät vastaajat.

Ikäluokissa työkyvyn heikompi arvio mukaili ikääntymistä.

Olen harkinnut alanvaihtoa viimeisen 12 kuukauden aikana

2024 (8896) 2020 (8175) 2016 (1656)

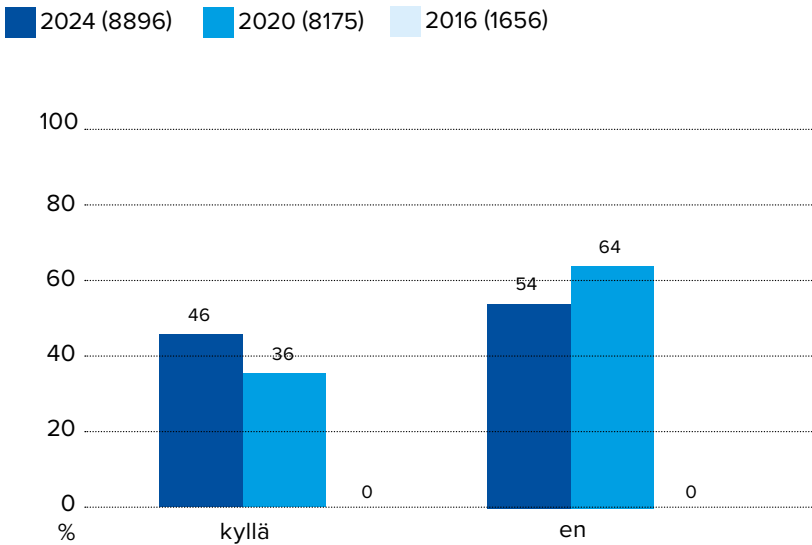


Joka viides vastaaja harkitsee alanvaihtoa jatkuvasti. Yli puolet harkitsee tätä ajoittain. Jatkuvasti tätä miettivien määrä oli vähentynyt neljä prosenttia edellisestä kyselystä. Neljä prosenttia enemmän oli myös sellaisia vastaajia, jotka eivät ole harkinneet alanvaihtoa viimeisen 12 kuukauden aikana.

Eniten alanvaihtoa olivat harkinneet kunnan palveluksessa olevat ja vähiten säätiöissä työskentelevät vastaajat. Työpaikkojen työntekijöistä eniten alanvaihtoa olivat harkinneet varhaiskasvatuksessa sekä kotihoidossa työskentelevät ja vähiten laboratoriossa työskentelevät vastaajat.

Alanvaihtoa harkitsevien määrä oli suurin 21–35-vuotiaiden ikäryhmässä, jossa 29 prosenttia harkitsi alanvaihtoa jatkuvasti.

Suosittelisin työtäni läheisilleni ja tuttavilleni



Yli puolet vastaajista ei suosittelisi työtään läheisilleen ja tuttavilleen. Suosittelijoiden määrä oli kuitenkin lisääntynyt 10 prosentilla vuodesta 2020. Työnantajien välillä ei ollut merkittäviä eroja. Työpaikoista eniten työtään suosittelisi laboratoriossa ja koulussa työskentelevät, vähiten vanhustenhoidossa ja terveyskeskuksen vuodeosastolla työskentelevät.

Vähiten alaa suosittelisivat 21–35-vuotiaat.

Asiakkaat, työkaverit ja työn monipuolisuus olivat kolme yleisintä teemaa, jotka toistuivat vastauksissa, kun kysyttiin, mikä on parasta työssä. Lisäksi mainittiin vaihtelevuus, haastavuus ja itsenäisyys sekä hyvä esimies.



Asiakkaita pidettiin kaikista parhaimpana asiana työssä. Heitä kuvailtiin monin eri termein, kuten asiakkaat, potilaat, lapset, nuoret, hoidettavat ja vanhukset. Työ koettiin merkitykselliseksi, arvokkaaksi ja tärkeäksi, kun vastaajat saivat hoitaa, auttaa, kohdata ja ilahduttaa asiakkaitaan.


”Tykkään hoitotyöstä.”

”On ilo tehdä tärkeää työtä.”

”Kokemus työn arvostuksesta potilailta ja omaisilta tuntuu hyvältä.”

Vastaajat kokivat työssään parhaana myös hyvän työyhteisön. Sitä kuvailtiin sanoilla: työkaverit, työyhteisö, työilmapiiri, oma tiimi, huumori ja ei hierarkiaa. Hyväksi työyhteisöksi koettiin sellainen, jossa on huumoria ja yhteishenkeä sekä missä saa tukea. Vastaajien mielestä parasta työssä oli myös hyvä esimies, joka on kannustava ja luotettava. Joustavuutta työvuorosuunnittelussa pidettiin tärkeänä.

Vaikka kysyttiin, mikä on parasta työssä, vastauksissa kerrottiin myös työn kuormittavuudesta ja arvostuksen puutteesta. Monet kertoivat, että heillä on liikaa työtä, liian vähän aikaa, liian vähän resursseja ja liian vähän palkkaa. He kokivat, ettei heidän työtään arvosteta riittävästi eikä heidän ääntään kuulla. Vastaajat olivat myös huolissaan omasta jaksamisestaan ja terveydestään.

A young male healthcare worker with a beard, wearing blue scrubs and a name tag, is assisting an elderly man with a white beard. The man is wearing a light blue button-down shirt, black suspenders, and dark trousers, and is holding a wooden cane. They are in a brightly lit hallway. The healthcare worker has his hands on the man's arms, providing support. The man is smiling slightly and looking down.

"On ilo tehdä tärkeää työtä."



SUPER

Johtopäätökset

- 1 Suurin osa vastaajista oli toistaiseksi voimassa olevassa eli vakituudessa työsuhhteessa.
- 2 Määräaikaisessa työsuhhteessa olevista suurempi osa kuin aiemmin ei halunnut vakituista työsuhdetta.
- 3 Kokemus työn raskaudesta oli vähentynyt merkittävästi, vaikka edelleen yli puolet koki työnsä raskaaksi tai erittäin raskaaksi.
- 4 Yli puolet vastaajista koki, että työyksikössä oli liian vähän henkilökuntaa. Tuloksessa oli kuitenkin positiivista kehitystä.
- 5 Verrattuna aiempiin selvityksiin, suurempi osa kertoi, että poissaolevan työntekijän tilalle otetaan pääsääntöisesti sijainen.
- 6 Noin puolet vastaajista koki fyysisen kuormituksen lisääntyneen. Kolme neljästä vastaajista koki henkisen kuormituksen kasvaneen. Nämä luvut ovat kuitenkin pienemmät kuin neljä vuotta sitten tehdyssä kyselyssä.
- 7 Vastaajat kokivat osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia.
- 8 Mahdollisuus osallistua täydennyskoulutukseen oli hieman parantunut. Edelleen kuitenkin viidennes vastaajista kertoi, ettei työnantaja tue täydennyskoulutukseen pääsemistä.
- 9 Työssään hyvin viihtyvien määrä oli kasvanut neljässä vuodessa.
- 10 Päivittäin ja viikoittain jaksamisensa rajoilla nykyisessä työssään olevien määrä oli vähentynyt.
- 11 Työn erittäin raskaaksi kokevien määrä oli suurin kotihoidossa, terveyskeskuksen vuodeosastolla ja vanhustenhoidossa.
- 12 Koulussa työskentelevät kokivat useimmiten, että henkilökuntaa oli sopivasti.
- 13 42 prosenttia vastaajista koki vanhustenhoidossa olevan sopivasti henkilökuntaa. Tämä on 23 prosenttia enemmän kuin neljä vuotta sitten.

- 14 65 prosenttia kotihoidossa työskentelevistä vastaajista koki, että henkilökuntaa oli liian vähän.
- 15 Vastaajat olivat päivittäin jaksamisen rajoilla useimmiten kotihoidossa ja vanhustenhoidossa. Laboratoriossa ja koulussa oli eniten vastaajia, jotka kertoivat, etteivät ole koskaan jakamisensa rajoilla.
- 16 Jatkuva huoli hoidon tai työn laadusta oli vähentynyt edellisistä kyselyistä. On kuitenkin huomattavaa, että edelleen yli neljännes vastaajista koki jatkuva huolta hoidon tai työn laadusta.
- 17 Aiempaa useampi vastaaja koki, että heillä on päivittäin riittävästi aikaa asiakkaille, hoidettaville ja työlle. Silti edelleen lähes viidennes koki, ettei heillä ole koskaan riittävästi aikaa.
- 18 Pystyvyys asiakkaiden tai hoidettavien yksilöllisten tarpeiden huomioimiseen oli parantunut. Kuitenkin yli puolet vastaajista koki edelleen, että pystyvä huomioimaan liian harvoin asiakkaiden tai hoidettavien yksilölliset tarpeet.
- 19 Vajaa puolet vastaajista koki saavansa pääsääntöisesti tukea esimieheltään. Tämä oli parantunut edellisistä kyselyistä.
- 20 Yli puolet vastaajista koki, että tarvittaessa esimies ottaa huolen työn laadusta tosissaan. On kuitenkin huomattavaa, että kolmannes koki, ettei esimies ota huolta tosissaan.
- 21 40 prosenttia vastaajista kertoi, etteivät joudu koskaan tekemään asioita, jotka ovat ristiriidassa omien arvojensa kanssa. Tämä oli kasvanut edelliseen selvitykseen verrattuna 15 prosenttia.
- 22 Sairaana töissä käyvien määrä oli vähentynyt. Silti edelleen lähes puolet vastaajista ilmoitti käyneensä sairaana töissä viimeisen vuoden aikana.
- 23 Edellisen selvityksen tuloksiin verrattuna yhä useampi uskoo pystyvänsä varmasti terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissaan kahden vuoden kuluttua.
- 24 Yli puolet harkitsee alan vaihtamista ajoittain. Joka viides vastaaja harkitsee sitä jatkuvasti. Jatkuvat alanvaihtoaikeet olivat kuitenkin vähentyneet hieman edelliseen kyselyyn verrattuna.
- 25 Selvityksessä parhaimmat arviot työnantajista saivat säätiö ja kunta sekä työpaikoista laboratorio ja koulu.
- 26 Vastauksissa heikoimmin pärjäsi työnantajista hyvinvointialueet ja työpaikoista terveyskeskuksen vuodeosasto, vanhustenhoito sekä kotihoito.
- 27 Asiakkaat, työkaverit ja työn monipuolisuus olivat kolme parasta asiaa vastaajien työssä.

4



SUPER

Pohdinta

Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä kasvatustalouden työpaikat ovat olleet muutoksessa. Hyvinvointialueuudistus, väestön ikäjakauma ja henkilöstön riittävyys ylittävät uutiskynnyksen päivittäin. Positiiviset viestit alan työntekijöille ovat olleet vähäisiä.

Kyselyn tuloksissa on kuitenkin nähtävissä positiivista kehitystä lähes kaikilla osa-alueilla. Tämä ei tarkoita, että työntekijät voivat hyvin, sillä vuosien 2016 ja 2020 kyselyiden tulokset ovat olleet heikot. Tuloksiin vaikuttivat vuonna 2020 koronapandemia ja vuonna 2016 maan hallituksen ajamat säästötoimet. Vertailuaineiston ajankohdilla ei voida kuitenkaan mitätöidä positiivista kehitystä, sillä myös Työterveyslaitoksen vuosittain sote-henkilöstölle tekemässä Mitä kuuluu -kyselyssä oli positiivinen suunta. Sen mukaan muun muassa työstressin koettiin helpottuneen ja kokemukset esihenkilön toiminnan oikeudenmukaisuudesta olivat lisääntyneet.

Työpaikkojen välillä oli suuria eroja. Työnantajista hyvinvointialueet saivat heikoimmat arvioinnit. Hyvinvointialueuudistus ja yksityissektorin parempi valvonta ovat mahdollisesti vaikuttaneet tuloksiin. Terveyskeskuksen vuodeosastolla, vanhustenhuollossa ja kotihuollossa työskentelevät antoivat kyselyssä heikoimmat arvot.

Huomioitavaa on, että vanhustenhuollon työntekijöiden kokemus henkilöstön riittävydestä oli kuitenkin parantunut. Tähän positiiviseen kehitykseen on todennäköisesti vaikuttanut ympärivuorokautisen asumisen henkilöstömitoituslainsäädäntö.

Positiivisimmat vastaukset tulivat koulujen ja laboratorioiden työntekijöiltä. Heillä oli muita myönteisempi kokemus muun muassa henkilökunnan

määrästä, työssäjaksamisesta, työn laadusta, asiakkaan yksilöllisten tarpeiden huomioimisesta ja esimiestyöstä. He myös suosittelisivat muita useammin työtään läheisilleen ja tuttavilleen.

Alan positiivista kehitystä tulee jatkaa. Positiivisella viestillä on vaikutus alan vetovoimaisuuteen. Tekoja tarvitaan niin työpaikka- kuin valtakunnallisellakin tasolla. Ristiriitaiset päätökset aiheuttavat hämmennystä, mikä ajaa työntekijöitä pois alalta. Kun erilaisissa työryhmissä haetaan ratkaisuja henkilökunnan riittävyyteen ja alan houkuttelevuuteen, niin toisaalla tehdään lakimuutoksia ja muita päätöksiä, jotka heikentävät hoidon laatua ja näin lisäävät työntekijöiden psykososiaalista kuormaa. Alan vetovoiman kannalta tämä ristiriita on kestänyt.

SuPerissa tehdään työelämän kehityksen eteen paljon työtä. SuPerin jäsenet ja luottamushenkilöt puuttuvat entistä hanakammin asioiden parantamiseen paikallisesti ja ovat lisänneet kehittävää yhteistyötä työnantajien kanssa. Liittotasolla valtakunnallinen vaikuttaminen on päivittäistä. Pieninkään positiivinen muutos ei ole tullut ilmaiseksi, vaan vaatinut päättävistä työtä jäsenistön eteen.

TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto.

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

superliitto.fi

superlehti.fi



SUPER