



# Henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat

Valtuustoseminaari 30.5.2022

Johtajaylihoitaja Merja Meriläinen  
Sosiaalijohtaja Leena Pimperi-Koivisto



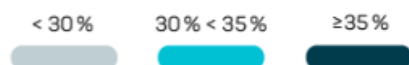


Missä mennään kunta-  
alalla?

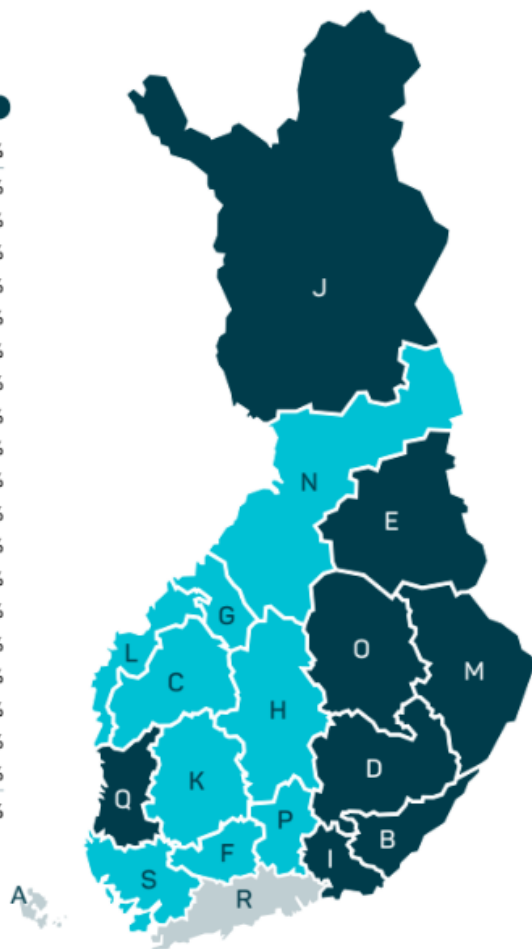
# Näin kunta-ala eläköityy

Arvio eläkkeelle jäävistä kuntatyöntekijöistä 2022–2031\*

Kunta-alan eläköitymisennuste maakunnittain 2022–2031



Maakunta	Henkilöä	%
A Ahvenanmaa	996	29,4 %
B Etelä-Karjala	4 034	35,6 %
C Etelä-Pohjanmaa	7 012	33,9 %
D Etelä-Savo	5 254	36,4 %
E Kainuu	2 881	36,7 %
F Kanta-Häme	5 509	33,7 %
G Keski-Pohjanmaa	2 707	30,9 %
H Keski-Suomi	8 354	34,3 %
I Kymenlaakso	5 249	36,1 %
J Lappi	6 716	37,7 %
K Pirkanmaa	14 573	31,9 %
L Pohjanmaa	5 890	31,7 %
M Pohjois-Karjala	5 710	36,4 %
N Pohjois-Pohjanmaa	13 400	33,5 %
O Pohjois-Savo	9 535	35,3 %
P Päijät-Häme	5 821	34,4 %
Q Satakunta	7 246	35,3 %
R Uusimaa	47 095	29,9 %
S Varsinais-Suomi	14 668	32,1 %
Koko maa	172 649	32,7 %



\*työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 31.12.2020

## Kunta-alan 25 suurinta ammattiryhmää, eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana

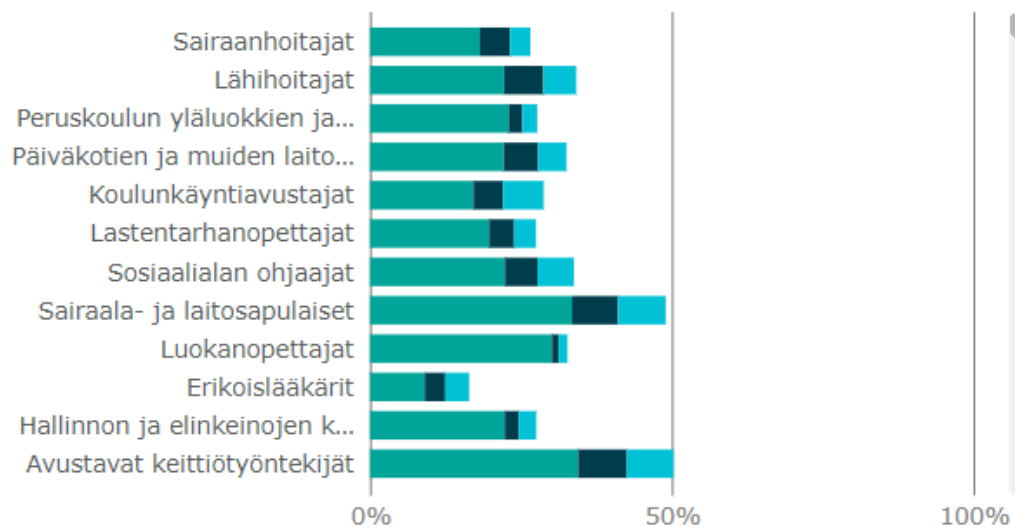
	Osatyökyvyttömyyseläkkeet			Kaikki eläkkeet	
	Vanhuuseläkkeet	Työkyvyttömyyseläkkeet	Kaikki eläkkeet		
Lähihoitajat	12 523	2 688	3 106	18 316	32,5 %
Sairaanhoitajat	8 470	2 295	1 970	12 735	24,6 %
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	10 719	1 307	1 410	13 436	28,8 %
Päiväkotien ym. lastenhoitajat	5 465	1 309	1 386	8 160	28,2 %
Varhaiskasvatuksen opettajat	3 128	756	793	4 677	25,5 %
Sosiaalialan ohjaajat	2 983	965	1 094	5 042	28,7 %
Sairaala- ja laitospulaiset	5 374	890	1 274	7 538	43,8 %
Koulunkäyntiavustajat	2 457	782	1 061	4 300	26,7 %
Luokanopettajat	3 758	279	364	4 400	27,7 %
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	2 244	461	521	3 226	28,4 %
Yleissihteerit	3 601	442	371	4 415	49,3 %
Erytysopettajat	2 387	250	312	2 950	33,0 %
Johdon sihteerit ja osastosihteerit	2 707	550	401	3 658	46,2 %
Erikoislääkärit	714	320	343	1 377	18,1 %
Avustavat keittiötyöntekijät	2 027	507	567	3 102	41,8 %
Sosiaalityöntekijät	1 241	420	385	2 046	29,9 %
Terveystyöntekijät	1 284	407	359	2 050	31,2 %
Palomiehet	683	167	360	1 211	18,6 %
Kiinteistöhuollon työntekijät	1 972	355	561	2 889	45,4 %
Yleislääkärit	594	213	157	964	20,8 %
Fysioterapeutit	791	232	232	1 256	30,1 %
Perhepäivähoitajat	1 344	199	299	1 841	47,0 %
Bioanalytikit (terveydenhuolto)	870	221	179	1 270	33,2 %
Osastonhoitajat	1 343	185	171	1 699	45,0 %
Psykologit	414	150	227	791	21,9 %

Maakunta  
Pohjois-Pohjanmaa

40 555  
Vakuutetut 31.12.2019  
24,4 %  
Vanhuuseläkkeet 10 vuotta  
4,8 %  
Osatyökyvyttömyyseläkkeet 10 vuotta  
5,1 %  
Täydet työkyvyttömyysel. 10 vuotta

### Arvioitu eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana suurimmissa ammattiryhmissä

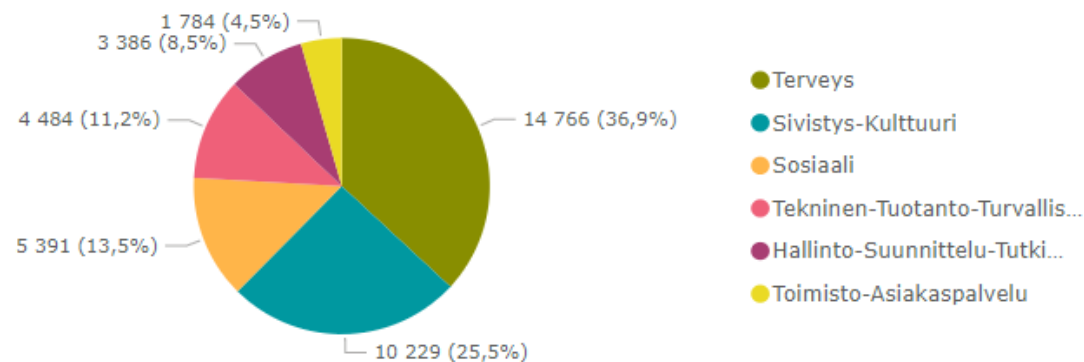
● Vanhuuseläkkeet ● Osatyökyvyttömyyseläkkeet ● Täydet työkyvyttömyyseläkkeet




### Eläköityminen, % vakuutetuista 2019

Ammattiryhmä	Vakuutetut 31.12.2019	Vanhuuseläkkeet 5 vuotta	Vanhuuseläkkeet 10 vuotta	Vanhuuseläkkeet 15 vuotta	Vanhuuseläkkeet 20 vuotta
Sairaanhoitajat	4 274	9,4 %	18,2 %	26,8 %	36,2 %
Lähihoitajat	4 122	11,6 %	22,2 %	30,6 %	37,3 %
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opetta...	3 846	9,8 %	23,0 %	32,3 %	43,5 %
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenho...	1 798	10,4 %	22,2 %	33,4 %	42,7 %
Koulunkäyntiavustajat	1 298	6,3 %	17,2 %	29,2 %	38,8 %
Lastentarhanopettajat	1 243	8,7 %	19,8 %	30,8 %	39,4 %
Sosiaalialan ohjaajat	1 237	9,9 %	22,4 %	32,2 %	41,3 %
Sairaala- ja laitospulaiset	1 080	16,7 %	33,5 %	45,0 %	51,6 %
Luokanopettajat	1 045	13,7 %	30,1 %	34,6 %	39,7 %
Erikoislääkärit	760	3,2 %	9,1 %	16,6 %	23,8 %
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen e...	733	9,9 %	22,3 %	33,3 %	44,9 %
Avustavat keittiötyöntekijät	728	19,0 %	34,5 %	44,0 %	49,8 %
Erytisopettajat	715	13,5 %	28,7 %	35,3 %	45,1 %
Yleissihteerit	676	21,3 %	44,4 %	57,7 %	64,3 %
Maatalouslomittaiat	566	7,2 %	17,0 %	26,2 %	31,1 %

### Työeläkevakuutetut ammattialoittain 31.12.2019







Ovi käy väärään suuntaan  
myös muista syistä

# Mikä saa lähtemään?

- Muualla paremmat kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet (28%)
- Vakituinen työpaikka toiselta työnantajalta (28%)
- Palkkaus (25%)
- Työn kuormittavuus ja kiire (24%)
- Muuttaminen toiselle paikkakunnalle (21%)

# KEVAN KUNTAPÄÄTTÄJÄBAROMETRI

## Kuntapäätäjien arvio työvoiman saatavuudesta

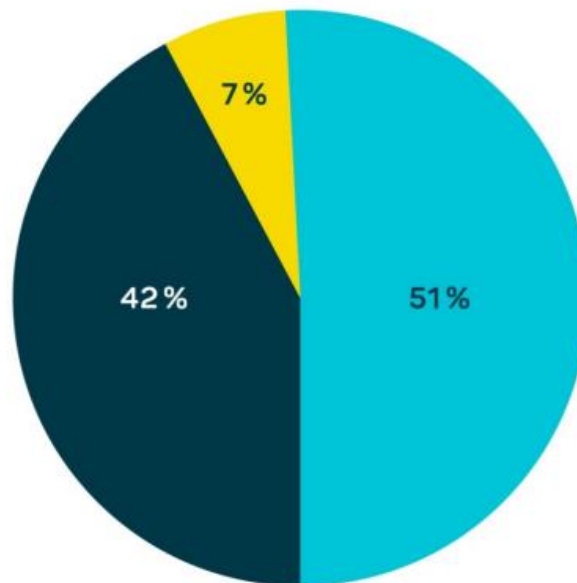


### Työvoiman riittävyys kunnassa

Miten arvioit kuntasi kohdalla työvoiman riittävyyden, onko avoimiin vakansseihin ollut saatavissa riittävässä määrin osaavia työntekijöitä?

- Kyselyn kohderyhminä olivat Manner-Suomen kunnanvaltuutetut ja kunnanhallitusten jäsenet
- Kyselytutkimuksen otos kerättiin sähköisesti 11.12.2020 – 14.1.2021
- Kyselyyn vastasi yhteensä 1126 kuntapoliitikkoa

- Kyllä, hakijoita on ollut riittävästi
- Ei, hakijoita on ollut liian vähän \*
- En osaa sanoa



### \*VASTAAJIEN MUKAAN SUURIN OSAAJAPULA ON SOTE-PALVELUISSA:

- Terveystieteiden muu henkilöstö / hoitajat (21%)
- Sosiaalitoimi (18%)
- Sote-ala (12%)
- Lääkärit (9%)

### SIVISTYSTOIMI SEURAAVAKSI SUURIMPANA:

- Opetus ja varhaiskasvatus (15%)
- Psykologit ja puheterapeutit (4%)

### TEKNINEN TOIMI KOLMANTENA:

- Tekninen toimi (12%)
- Kiinteistöpalvelut (2%)

### MUUT:

- Johto ja hallinto (4%)
- "Kaikki" (2%)

Miltä näyttää  
tulevaisuus?





# Käsi pystyyn, jos hoitajan työ herättää sinussa seuraavia mielikuvia



Työ on henkisesti ja fyysisesti raskasta?

Työ on huonosti palkattua?

Työ on kaikissa yksiköissä samanlaista?

Työ vaatii kutsumusta hoitoalalle?

Hoitajapula

**Hoitajien joukkopako ajoi Oulun kaupunginsairaals  
terveyspalvelut akuuttiin potilaspaikkojen vajausta henkilö  
kaupunki esittää lääkke vuoksi  
vakituista työpaikkaa**

Rovaniemen hoitajapula ja hoitajien kokem. hyvinvointilautakunnan kokouspöytäkirjasta. Oulun tekemistä koskevat ongelmat ovat kaupungin hyvinvointilautakunta päätti tuolloin jatkaa palvelujen os tilanteeseen haetaan ratkaisua palkkaamalla riittävän kapasiteetin takaamiseksi ulkoistetun noin 30 paikan kohdalla. terveystalon työntekijöitä.

Hoitajapula

**Jatkuva lisävuorojen tekeminen uuvuttaa hoitajia – Anne Tekoniemi on ammatiltaan "äkkilähtijä", ja heitä tarvittaisiin sairaaloissa lisää**

Lyhyisiin sijaisuuksiin ei tahdo löytyä tekijöitä erikoissairaanhoidossa Vaasassa, Seinäjoella tai Kokkolassa, ja siksi puuttuvat vuorot paikataan

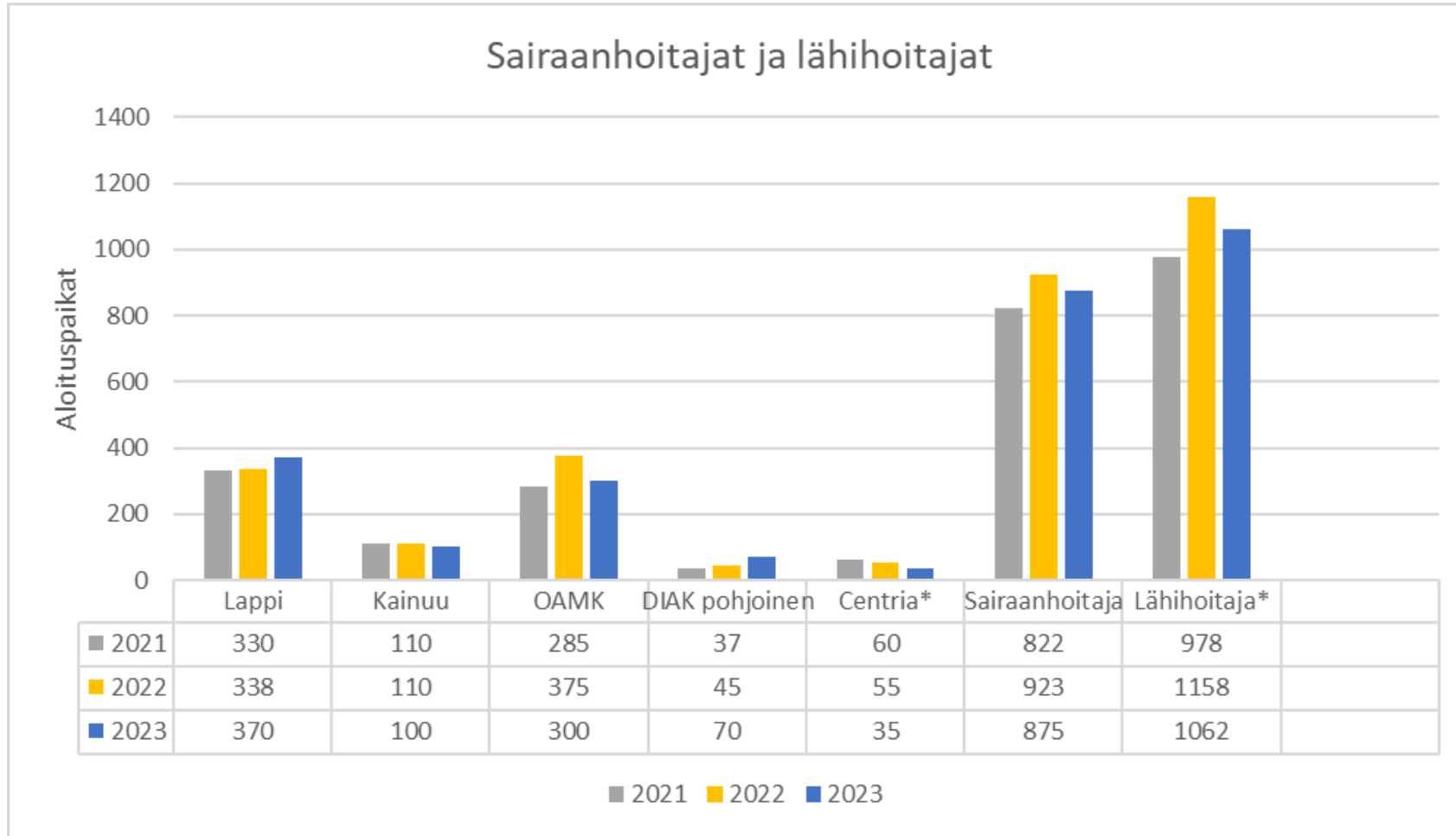
Hoitajapula

**Sairaala Novan päivystysruuhkissa potilaat joutuvat makaamaan käytävillä – potilasturvallisuus huolestuttaa hoitajaa: "in"**

Vanhusten kotihoito

**Kotona asuu yhä enemmän ja yhä huonokuntoisempia vanhuksia, eikä kotihoitajia aina riitä edes yksityisellä – "Sama ongelma kuin meillä, hoitajapula"**

# Valmistuvat vs. eläköityvät Pohjois-Pohjanmaalla



Eläköityminen KEVA:n vuoden 2019 vakuutettujen perusteella Pohjois-Pohjanmaalla:

Sairaanhoitajat  
5 vuotta: 509 henkilöä  
10 vuotta 1021 henkilöä

Lähihoitajat  
5 vuotta: 626 henkilöä  
10 vuotta: 1183 henkilöä



# Runsaat 10 200 aloituspaikkaa lisää korkeakouluihin vuosina 2020–2022

opetus- ja kulttuuriministeriö

31.8.2020 12.00 TIEDOTE



Opetus- ja kulttuuriministeriö on korkeakoulujen esitysten pohjalta päättänyt korkeakoulujen lähivuosien lisäaloituspaikkojen suuntaamisesta. Ammattikorkeakoulut saavat yhteensä 1 723 ja yliopistot yhteensä 4 231 lisäaloituspaikkaa vuosina 2021 ja 2022 alkaviin koulutuksiin.

lisäaloituspaikkojen kohdentamisesta. Opetus- ja kulttuuriministeriön päätösten perusteella vuosina 2020–2022 ammattikorkeakoulujen aloituspaikkoja lisätään runsaat 3 900 ja yliopistojen aloituspaikkoja runsaat 6 300.

Aiemmin ministeriö on päättänyt vuoden 2020



## **"Hoitotyön imago on kaamea", sanoo koulutuslajohtaja – hoitajista on pulaa, ja alan koulutuksen hakijamäärät ovat romahtaneet**

Viime vuonna kolmessa ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajan päiväopintoihin oli enemmän aloituspaikkoja kuin ensisijaisia hakijoita.

Sairaanhoitajat

## **Sairaanhoitajaopiskelijat odottavat tulevaisuuden työelämältä hyvinvointia ja arvostusta: "Jos olot eivät olisi kunnossa, vaihtaisin työpaikkaa"**

Sairaanhoitajaopiskelijat odottavat tulevaisuuden työelämältä inhimillisiä työoloja ja hyvinvoivia kollegoita. Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijat kokevat, että jos työolot eivät kohtaa omia odotuksia, työpaikka lähtee vaihtoon.

## Alan veto- ja pitovoimaa ei voida ratkaista koulutusjärjestelmän sisällä yksin

Koulutuspaikkojen lisääminen ei auta jos alalle ei saada hakijoita tai jos opiskelijoille ei ole harjoittelupaikkoja.

Opiskelijat ovat tulevaisuuden osaajia, joista on pidettävä hyvää huolta.

PPSHP 2021: CLES ka 8,9 (n= 1331)



## Miksi meillä on hoitajapula? Suomessa on suhteessa enemmän hoitajia kuin muualla Euroopassa

Suomen palvelurakenne hoitoalalla vaatii suuren määrän hoitajia pysyäkseen tasapainossa.



- ✓ Suomessa on suhteessa enemmän hoitajia kuin muissa EU maissa
- ✓ OECD:n tilastojen mukaan Suomessa on 14,3 hoitajaa 1000 asukasta kohden
  - ✓ Ruotsissa vastaava luku on 10,9
- ✓ Eurostatin mukaan Suomen työvoimasta 3% on hoitajia tai kättilöitä
  - ✓ Saksassa prosenttiosuus on korkeampi
- ✓ Ruotsissa hoitajia ja kättilöitä on 2,4% työvoimasta

Mutta:

- ✓ OECD:n mukaan Suomessa on 3,2 lääkäriä 1000 asukasta kohden
  - ✓ Ruotsissa vastaava luku on 4,1
- Hoitajien työnkuva on Suomessa varsin laaja
- Jos lääkäri on konsultoitavissa, työnjako on järkevä

# Mitä voidaan tehdä toisin?

## Työntekijät

Työntekijät tuntevat työyhteisönsä ja toimintaympäristön parhaiten. Heidän on oltava mukana tekemässä muutosta. Hyvät tulokset vetävät puoleensa. Mahdollisuudesta kehittyä uralla ja osaaminen varmistettava.

Työ-  
hyvin  
vointi

## Johtaminen

Johtamisen on tuettava hoitotyötä. Parhaiten hoitotyön tuntevat hoitotyön koulutuksen saaneet esihenkilöt ja johtajat. Toimintamallien valinta ja johtaminen näyttöön perustuen. Fokus ennakoivaan suunnitteluun ja päätöksentekoon.

Oikein  
kohden-  
netut  
resurssit

## Palvelurakenne

Millainen palvelurakenne tarvitaan tai on mahdollinen?  
Onko kaikki tehtävä työssä hoitotyötä? Jotakin pitää tehdä eritavalla. Fokus ennaltaehkäisevään työhön ja osaamisen jakamiseen.

Hoitajapulaa ei ratkaise mikään yksittäinen taho yksin. Mukaan tarvitaan koko joukkue päätöksentekijöistä työntekijöihin!





# Henkilöstön saatavuuden ongelmat

Leena Pimper-Koivisto, sosiaalijohtaja

# Pohjois-Pohjanmaalla on pula sosiaalityöntekijöistä – tarpeeseen vastataan Lapin yliopiston Oulussa järjestämällä koulutuksella

(yle.fi. 15.2.2022)

Sosiaalityöntekijöiden saatavuudessa on ollut jo pitkään vaikeuksia. Uudet viranomaisvelvoitteet lisäävät entisestään pätevien sosiaalityöntekijöiden tarvetta.



Esimerkiksi tämän vuoden alusta lastensuojelun sosiaalityöhön tuli sitova asiakasmitoitus, jossa yhdellä sosiaalityöntekijällä saa olla korkeintaan 35 asiakasta.

Oulunkaaren kuntayhtymän johtaja Leena **Pimper-Koiviston** mukaan eri organisaatiot ovat hyvin vaihtelevasti pystyneet varautumaan asiakasmitoituksen muutokseen.

– Osana hyvinvointialuevalmistelua kartoitamme nyt tilannetta, mutta tiedämme jo toki sen, että huoli sosiaalityöntekijöiden saatavuudesta on kova.

Lapin yliopisto lisäsi 35 uutta sosiaalityön opintojen aloituspaikkaa yhteishakuun tälle vuodelle. Lapin yliopisto järjestää koulutuksen yhteistyössä Oulun ammattikorkeakoulun kanssa, joka tarjoaa esimerkiksi opiskeluun tarvittavat tilat Linnanmaan kampuksella.

Tilannekuva sosiaalialan ammattihenkilöiden osalta



Rekrytointia vaikeuttaa eniten työn kuormittavuus, työn vaativuus, palkkaus ja sijainti.

Pysyväisluonteista poistumaa erityisesti sosiaalityöntekijöiden osalta ja lastensuojelusta (tilanne yta-alueella huonoin Pohjois-Pohjanmaalla).

Eläköitymistä eniten Pohjois-Pohjanmaalla vuoteen 2025 mennessä.

Pohjois-Pohjanmaalla ja Kainuussa eniten sosiaalityöntekijöiden avoinna olevia paikkoja suhteessa täytettyihin paikkoihin. (Posken selvitys 2022).



Lainsäädäntöuudistusten vaikutukset; henkilöstömitoitukset, sisällöllisen kehittämisen tarve esim. psykososiaalisen työn vahvistaminen. Paine erityisesti virkasosiaalityössä ja lastensuojelussa. Asiakasmäärien kasvu.

Virkasosiaalityössä uudistamisen tarvetta → asiakaslähtöisyys, tehtävnsisällöt, palvelujen porrastus, vaikuttavuus ja tutkimukseen perustuva kehittäminen. Yhteisen työn tarve.

YTA-alueellinen Posken ammattilais selvitys valmistunut (Kostamo-Pääkkö & Hiltula 2022), selvitys tuo näkyväksi sosiaalihuollon ammattilaisia koskevaa tämänhetkistä tilannetta ja tulevaisuuden tarpeita mm.

- ammattilaisten määrän ja sijoittumisen, saatavuus ja pysyvyys, työhyvinvoinnin näkökulmat, tehtäväkohtaiset palkat.





Ammattilaisselvitys ppalueen ja yta:n osalta	Nostoja ppalueen valmistelusta ja kehittämistarpeita
Vaihtuvuutta erityisesti sosiaalityöntekijöiden osalta, ei juurikaan vaikeuksia sosionomien rekrytoinneissa	Lastensuojelutyön kuormitus, laajat virkavastuut, vaativuus ja eettinen kuorma, lisääntyneet asiakasmäärät
Lastensuojelun haasteet ja poistumat	Lastensuojelun kokonaisuudistamisen tarve, lapsen edun ensisijaisuus, perheiden kokonaisvaltainen tuki, laaja-alainen yhteinen työ
Yhdennetty työ	Ammatillisen erikoistumisen tarve, onko työnjako sosiaalialan ammattilaisten kesken kohdillaan?
Terveysosiaalityö sosiaalityöntekijä-painotteista ja työsuhteista työtä	Tehtävänkuivissa päällekkäisyyttä ja palvelujen porrasteisuudessa kehitettävää
Palkkauksen merkitys	Mm. pitkien etäisyyksien huomioiminen, vaativuus
Monitoimijaisia työryhmiä ja työmenetelmiä käytössä	Epätasaisuutta menetelmien käytössä ja tiimityökäytännöissä
Työhyvinvoinnin tilanteesta huolenaiheita	Onko virkoja riittävästi, onko resurssi oikein kohdennettu, työtiloihin ja työoloihin liittyvät seikat?

(Posken ammattilaisselvitys 2022)

Mitä  
tehdään?

Verkostot ja kumppanuudet, asiantuntijuuden vahvistaminen ja urapolut, työn joustavuus esim. etätyö

---

Ammattihenkilöiden välinen työnjako ja sijoittuminen

---

Rakenteellinen työ (sosiaalihuoltoL 7 §), yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja kehittäminen osana omaa työtä, asiantuntijuuden hyödyntäminen erilaisissa asiantuntijaryhmissä ja kehittämisfoorumeilla

---

Verkostotyökäytännöt ja toimintamallien uudistaminen; vaikuttavat yhteisen työn mallit käyttöön, menetelmien arviointi

---

Ennalta ehkäisevä työ ja reagoitiherkkyys muuttuviin tilanteisiin, elämänvaiheittaisuus, ilmiöpohjaisuus

---

Posken (2022) selvityksen mukaan rekrytointia helpottaa tiimin kollegiaalinen tuki, kannustaminen oman työn kehittämiseen, työmäärän pitäminen kohtuullisena ja palkkaus

---

Korkeakoulu- ja oppilaitosyhteistyö mm. sosiaalityöntekijöiden koulutus Oulussa

---

Työn vaativuuden huomioiva palkkausjärjestelmä (palkkahaitari nyt Posken selvityksen mukaan 2600 €-4500 €)



Mitä  
tehdään?

Organisoitumisen vaikutus	Yhteiset palvelut, alueelliset lähipalvelut
Ilmiöpohjaisuus ja kompleksisuus	Integroituminen Ot-keskusyhteistyöhön
Sosiaalityöntekijöiden kokonaisresurssi	Resurssin uudelleen kohdentamisen tarve
Työnjakojen täsmentäminen	Sosiaalityöntekijät, sosionomit, geronomit, kuntoutuksen ohjaajat
Toimialueilta tulleiden kehittämistarpeiden huomioiminen	Päätöksenteko-oikeuksien täsmentäminen
Yhteisasiakkuudet	Palvelupolkutyöskentelyn jatkaminen
Ammatillinen tuki	Konsultaatiokäytännöt, palvelujen porrastus
Ammatillinen johtaminen	Lähiesihenkilötyön vahvistaminen
Päätäjien kiinnostus sosiaalialan erityiskysymyksiä kohtaan	Tiedolla johtaminen



# Kiitos mielenkiinnosta!



Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue



@POPsote



@pphyvinvointialue



Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue



Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue

