

Keinoja parempaan työkykyyn sosiaali- ja terveysalalle

VARMA



Suomen suurimmalla toimialalla on työvoimapula

Sosiaali- ja terveysala on henkilöstömäärältään Suomen suurin toimiala, ja se työllistää useita eri ammattiryhmiä. Sote-alalla työskentelee eniten lähi- ja sairaanhoitajia, mutta lisäksi esimerkiksi lääkäreitä, fysioterapeutteja, henkilökohtaisia avustajia, hammasteknikoita, ensihoitajia ja johtajia. Lähes 90 prosenttia alan työntekijöistä on naisia¹.

Sekä julkisella että yksityisellä sektorilla on merkittävä työvoimapula. Vuonna 2020 puolella sote-alan toimipaikoista oli vaikeuksia löytää työvoimaa². Pulaa on varsinkin hoitajista, kotihoidon työntekijöistä, sosiaalityön asiantuntijoista sekä yleis- ja hammaslääkäreistä^{3,4}.

Seuraavan 15 vuoden aikana sote-ala tarvitsee arvion mukaan noin 200 000 uutta työntekijää⁵. Työvoimapulaan on useita syitä, kuten palvelutarpeen kasvu ja henkilöstön eläköityminen⁶, mutta myös työn kuormittavuudella on oma osuutensa. Työoloja parantamalla ja työkykyä vahvistamalla voidaan vaikuttaa henkilöstön pysyvyyteen ja alan vetovoimaisuuteen.



Sosiaali- ja terveysala työllistää
reilun kuudenneksen
kaikista Suomen työssä käyvistä.⁷

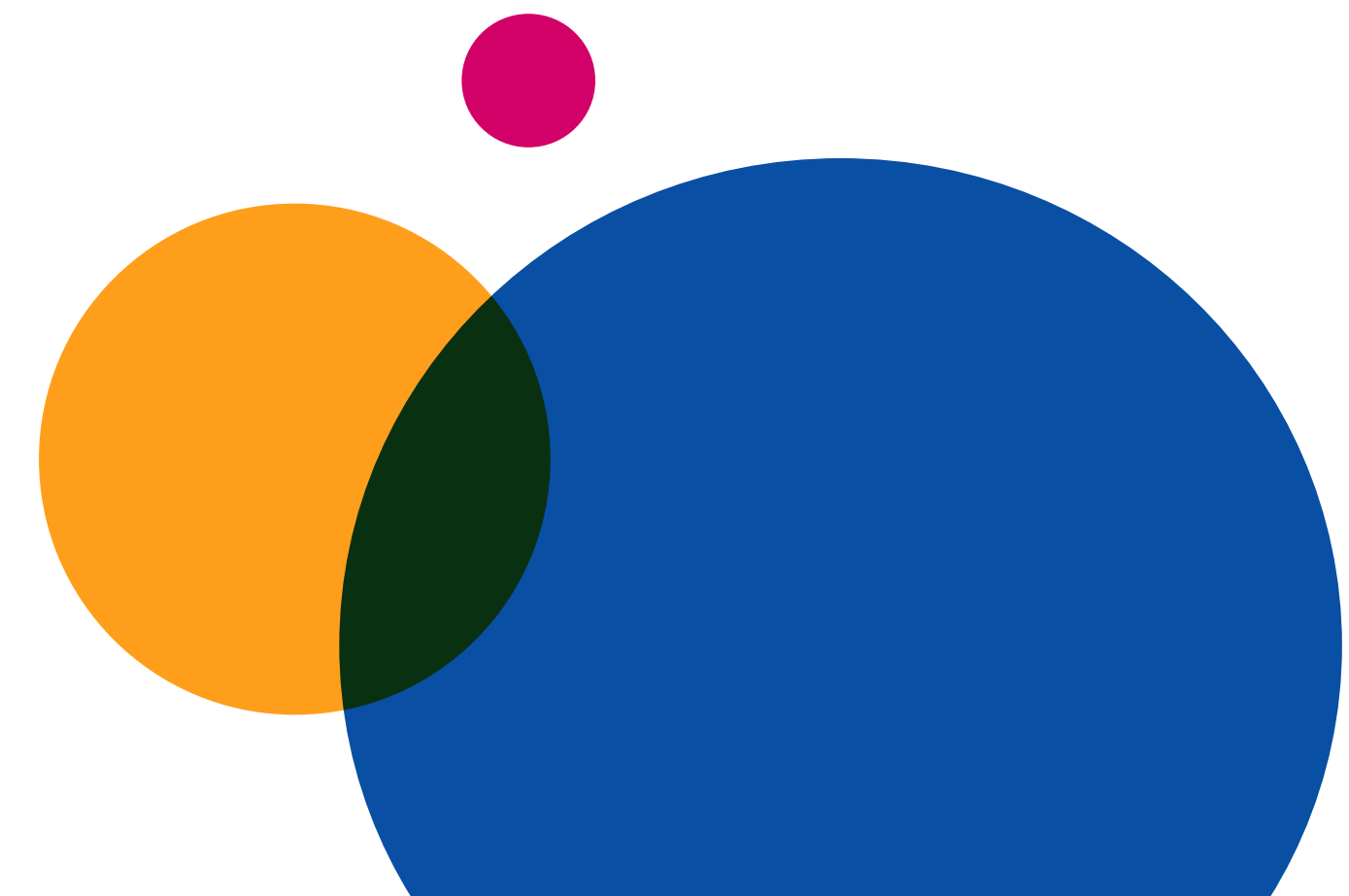
Sosiaali- ja terveysalan kuormitustekijät ja riskit

Moni sosiaali- ja terveysalan työntekijä kokee työssään kuormittavuutta, mutta sen syyt ja voimakkuus vaihtelevat.

Osa töistä on fyysisesti raskaita, ja esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksen⁸ mukaan hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä yli puolet piti työtään fyysisesti erittäin tai melko rasittavana. Esimerkiksi potilaiden siirrot ja nostot, hankalat työasennot, toistuvat yksipuoliset liikkeet sekä runsas kävely ja seisominen lisäävät työn **fyysistä kuormitusta**.

Henkistä ja kognitiivista kuormitusta aiheuttavat moninaiset tekijät johtamisen haasteista väkivallan uhkaan. Moni sote-alan työntekijä kokee henkilöstömäärän riittämättömäksi, josta aiheutuu kiirettä ja aikapainetta. Alan tyypillisiä kuormitustekijöitä ovat myös tietotulva, keskeytykset, epäselvyydet työn organisoinnissa, vuorotyö ja jatkuvat muutokset.

Sote-alalla koetaan **myös eettistä kuormitusta**. Eettiset haasteet liittyvät erityisesti potilaiden tai asiakkaiden auttamiseen, päätöksentekoon sekä eri tahojen ristiriitaisiin odotuksiin ja vaatimuksiin. Työntekijä saattaa joutua pohtimaan esimerkiksi sitä, toimiiko hän oikein ja tekeekö oikean päätöksen.



Alle 30-vuotiaista sosiaali- ja terveysalan
työntekijöistä jopa **70 prosenttia** ei usko
jaksavansa työskennellä alalla työuransa
loppuun saakka.⁹

Sosiaali- ja terveysalan voimavaratekijät

Sosiaali- ja terveysalalla on lukuisia voimavaratekijöitä, jotka vahvistavat työntekijöiden työkykyä ja auttavat kohtaamaan työn vaatimuksia. Työn voimavarat voivat liittyä esimerkiksi työtehtävään, työn organisointiin ja työyhteisön vuorovaikutukseen.

Alan yleisiä voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi:

- Kokemus työn merkityksellisyydestä
- Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työaikoihin
- Kehittymismahdollisuudet
- Hyvä esihenkilötyö ja johtamisen oikeudenmukaisuus
- Hyvän palautteen ja kiitoksen saaminen
- Itseohjautuvuus, johon liittyy usein esimerkiksi matala hierarkia ja mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon

70 prosenttia

sote-alan työntekijöistä kokee työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi.¹⁰



Työuupumusoireilu on alalla yleistä

Valtaosa sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä arvioi fyysisen ja henkisen työkykynsä hyväksi, mutta Työterveyslaitoksen tutkimuksessa¹⁰ kolmannes arvioi oman työkykynsä alentuneen.

Työuupumusoireilu on alalla yleistä, samoin kuin työssä tylsistyminen.¹¹ Erityisesti nuorilla alan työntekijöillä on psyykkistä rasitusta, kuten masennus- ja ahdistusoireita¹⁰.

Työstressiä kokevat erityisesti lähihoitajat, sairaanhoitajat, kättilöt ja terveydenhoitajat, samoin kuin lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat¹². Stressillä on useita kielteisiä vaikutuksia esimerkiksi oppimiseen, muistiin ja uneen.

Sote-alalla sairauspoissaolojen riski on suurempi kuin monilla muilla aloilla.¹³ On viitteitä siitä, että sairauspoissaolojen yleisin syy vaihtelee ammattiryhmien välillä: esimerkiksi kodinhoitajien, henkilökohtaisten avustajien sekä perus- ja lähihoitajien yleisin sairauspoissaolon syy on tuki- ja liikuntaelinsairaudet¹⁴. Sen sijaan sosiaalityöntekijöillä sairauspoissaolot johtuvat muita useammin mielenterveyden häiriöistä.¹⁵



Sairaana työskentely lisää
työkyvyttömyyseläkeriskiä merkittävästi.¹⁶

Mitä työnantaja voi tehdä?

Työnantaja voi vähentää työn kuormittavuutta monin keinoin. Tärkeintä on kartoittaa työn kuormitustekijät ja etsiä työpaikalla yhdessä keinoja niiden hallintaan. Työn kuormittavuutta voi vähentää vaikuttamalla esimerkiksi työaikajärjestelyihin, työn uudelleenorganisointiin ja taukoihin.

Hallitse työn kuormittavuutta näin:

- Satsaa hyvään johtamiseen ja esihenkilötyöhön
- Varmista riittävät henkilöstöresurssit ja selkeät tavoitteet
- Kehitä työilmapiiriä ja työyhteisön toimivuutta
- Vahvista vaikutusmahdollisuuksia työhön ja työaikoihin
- Huolehdi kattavasta perehdytyksestä turvallisiin työtapoihin
- Varmista hyvä työergonomia, tauot ja mahdollisuus muokata työtä
- Vahvista työntekijöiden osaamista ja kehittymistä
- Varmista riittävä työkyvyn tuki



Haluatko lukea lisää sosiaali- ja terveystieteen kuormituksen hallinnasta?

Tutustu Varman Tietoa työkyvystä 1/2023 -raporttiin [Sosiaali- ja terveystietä – tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan.](#)

Lähteet:

1. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. Tilastokeskus, Helsinki. [Viitattu: 2.3.2023].
2. Pelttonen J. (2021). Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2020. TEM-analyysi, 106/2021. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
3. Larja L. & Pelttonen J. (2023) Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti. TEM-analyysi 113/2023. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
4. Työ- ja elinkeinoministeriö (2022). Ammattibarometri 2/2022.
5. Tevameri T. (2021). Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. TEM toimialaraportit 2021:2. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
6. Työ- ja elinkeinoministeriö ja Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (2022). Sote-alan haasteena edelleen osaavan työvoiman saatavuus. Toimialojen näkymät, kevät 2022.
7. Tilastokeskus (2023). Työlliset alueen, toimialan (TOL 2008), ammattiaseman, iän, sukupuolen ja vuoden mukaan. [Viitattu 2.2.2023].
8. Sutela H., Pärnänen A. & Keyriläinen M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus, Helsinki.
9. Aula Research (2021). Kysely tehläisille 2021 – Tulokset. Tehy 6.9.2021.
10. Nikunlaakso R. (2023). Sote-alalla johdetaan valmentavasti. Päivitetty 25.1.2023. Työterveyslaitos, www.tyoelamatieto.fi
11. Mäkinen J.-P. & Hakanen J. (2022). Miten voit? -testin vastaajien työhyvinvointikokemukset vaihtelevat toimialoittain. 12.10.2022. Työterveyslaitos, www.tyoelamatieto.fi
12. Työterveyslaitos (2023). Sote- ja kunta-alan tutkimustuloksia. Mediainfo 25.1.2023. www.ttl.fi
13. Aagestad C., Tyssen R., Sterud T. (2016). Do work-related factors contribute to differences in doctor-certified sick leave? A prospective study comparing women in health and social occupations with women in the general working population. BMC Public Health, 16:235.
14. Leinonen T. & Solovieva S. Sairauspoissaolot ja työn raskaus. 26.5.2020. Työterveyslaitos, www.tyoelamatieto.fi
15. Salo P., Ranttonen O., Aalto V. ym. (2016). Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos, Helsinki.
16. Gustafsson K., Bergström G., Marklund S., Aboagye E. & Leineweber C. (2019). Presenteeism as a predictor of disability pension: A prospective study among nursing professionals and care assistants in Sweden. Journal of Occupational Health 61 (6): 453–463.

Me Varmassa autamme sinua tunnistamaan työkyvyttömyysriskit, ennaltaehkäisemään ja hallitsemaan niitä hyvin kohdennetuilla toimenpiteillä sekä löytämään ratkaisuja yksittäisten työntekijöiden työkykyongelmiin.

[Lisää tietoa työkyvyn johtamisesta](#)

[Tutustu Varma Akatemian verkko-oppimisympäristöön](#)