



Sote-uudistus edennyt - työvoiman saatavuus haastaa alaa

Koronapandemia on vaikuttanut monin eri tavoin sote-alaan ja alan työvoiman kysyntään. Sote-alan henkilöstö on työskennellyt pitkään kovan kuormituksen alla, silti alalla on ollut myös lomautuksia. Alaa haastaa paheneva työvoimapula, johon on haettava kestäviä ratkaisuja niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikavälillä. Yksityisen sektorin henkilöstömäärä on edelleen kasvanut. Toteutuessaan sote-uudistus muuttaa alan toimintaympäristöä merkittävästi.

Sote-alan työvoimapula paikoin kärjistymässä

Korona-aika vaikuttaa edelleen sote-palveluun ja alan työvoiman kysyntään. Tietyistä ammattiryhmistä on ollut ajoittain suurta pulaa, kuten esimerkiksi tehohoidon osaajista, nyt henkilökuntaa tarvitaan rokottamiseen. Samanaikaisesti sote-alalla on ollut lomautuksia, jotka ovat kohdistuneet eri tavoin palveluihin ja ammattiloihin. Esimerkiksi fysioterapeuttien lomautukset lisääntyivät selvästi korona-aikana ja niiden taso on myös jäänyt hieman korkeammalle tasolle kuin ennen koronapandemiaa. On todennäköistä, että syntynyt hoitovelka kasvattaa korona-aikana väliaikaista kysynnän laskua kokeneiden ammattiryhmien osaamisen kysyntää tulevaisuudessa. Palkkasumma sote-palveluissa on kuitenkin kasvanut (21.5. mennessä) vuonna 2021 verrattuna vuosiin 2020 ja 2019.¹ Digitalisaatio ja sähköinen asiointi on myös edennyt merkittävästi korona-aikana. Vuonna 2020 peräti 22 prosenttia ihmisistä asioi sote-ammattilaisen kanssa sähköisesti.²

Sote-palvelualan työttömien työnhakijoiden määrä on vähentynyt merkittävästi ja lähes yhtäjaksoisesti vuodesta 2006 lähtien, ammattikohtaisessa tarkastelussa on kuitenkin eroja. Ammatti- ja alan barometrin 1/2021 mukaan sote-ala korostuu työvoimapula ammattien kärjessä. Sote-alan työvoiman saatavuus onkin paikoin heikkoa ja muuttunut nopeasti huonompaan suuntaan. Vuonna 2019 sote-alla jäi rekrytoimatta runsas 24 000 työntekijää työvoiman saatavuusongelmien vuoksi (työllisiä vuonna 2019 yhteensä 422 000). Näistä syntymättä jääneistä työpaikoista valtaosa oli määräaikaista, mutta joukossa oli myös vakituisia työsuhteita. Eniten työvoiman saatavuusongelmia oli alatoimialoittain lasten päivähoidon³ sekä vammaisten ja ikääntyneiden palveluissa. Valtaosa täyttymättömistä työpaikoista oli kunta-alan työpaikkoja.⁴ Vuonna 2020 sote-alan rekrytointiongelmien on arvioitu jatkuneen, sillä peräti 54 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista oli kokenut niitä.⁵

¹ Tilannehuoneen raportti 27.5.2021 – viimeisimmät kehityskulut työmarkkinoilla, kotitalouksissa ja yrityksissä.

Helsinki GSE tilannehuone. www.helsinkigse.fi

² ks. THL, tiedote 7.6.2021: Sähköisten palveluiden käyttö on lisääntynyt: joka viides asioi sähköisesti sosiaali- tai terveydenhuollossa viime vuonna.

³ Sote-palvelualan toimialaluokitukseen kuuluvat myös lasten päivähoidon palvelut, hallinnollisesti ne kuuluvat tyypillisesti kuntien sivistyspalveluihin.

⁴ Juho Peltonen (2020). Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2019, TEM-analyysiä 103/2020 sekä tarkempi koonti Juho Peltonen, TEM perustuen Tilastokeskuksen aineistoon.

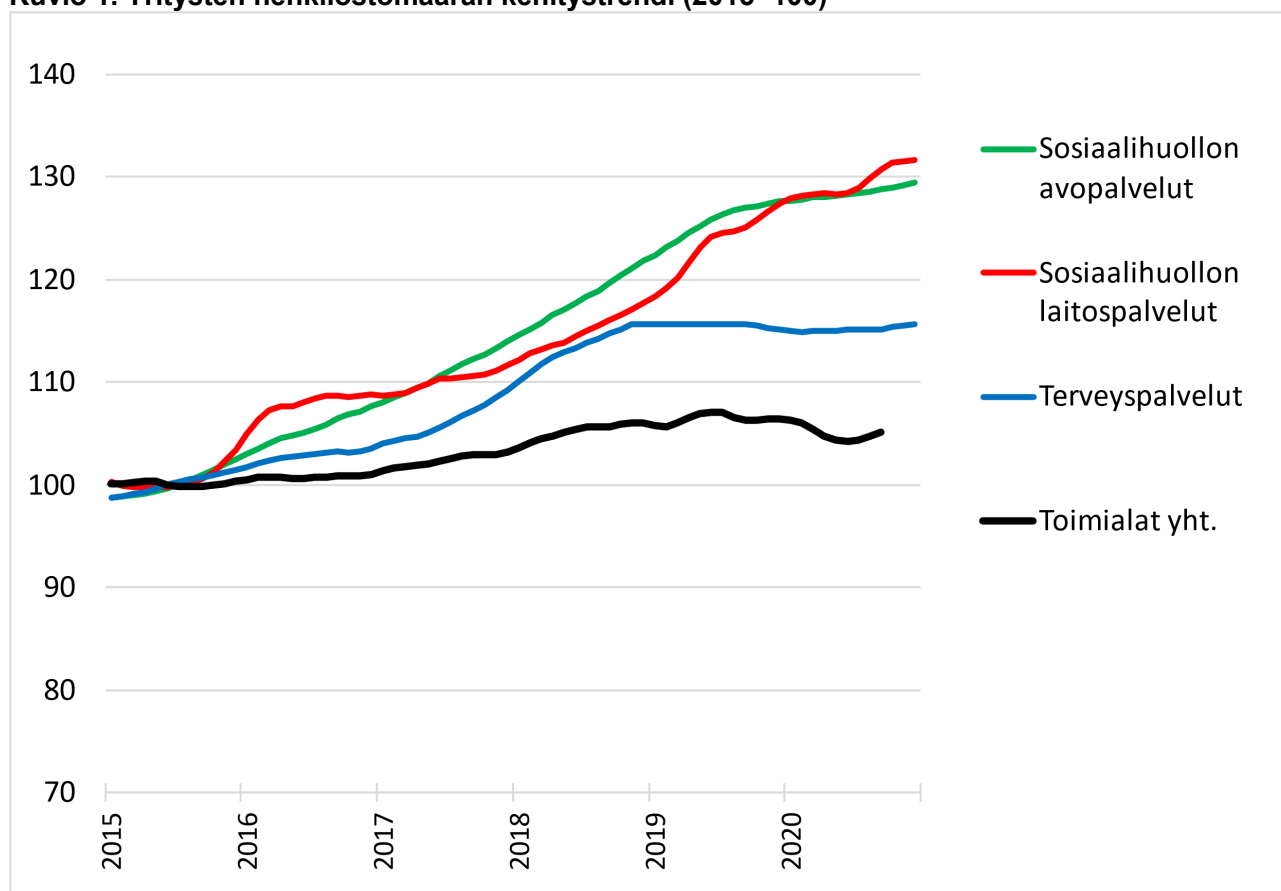
⁵ Tilastokeskus, toimipaikkahaastattelut, otostutkimus.

Tilanne uhkaa tulevina vuosina heikentyä entisestään väestön ikääntyessä ja osajien eläköityessä. Työvoiman kysyntää lisäävät myös lainsäädännölliset uudistukset, kuten ikääntyneiden ympärivuorokautisen hoivan henkilöstömitoitus.

Yksityisen sektorin henkilöstömäärä jatkaa kasvuaan, kasvu kuitenkin osin tasaantunut

Yksityisen sektorin henkilöstömäärä on kasvanut sote-palveluissa viime vuosina merkittävästi. Vuodesta 2015 lähtien sote-palvelualan henkilöstömäärän kasvu yksityisellä sektorilla on ollut suurempaa kuin toimialoilla keskimäärin. Yksityisen sektorin työllisten ja palkansaajien suhteellinen osuus verrattuna julkiseen sektoriin on viime vuosina noussut (työllisissä vuonna 2020 yksityisen sektorin osuus oli noin 33 prosenttia ja palkansaajissa noin 29 prosenttia).

Kuvio 1. Yritysten henkilöstömäärän kehitystrendi (2015=100)



Lähde: Tilastokeskus/Suhdannepalvelu

Terveyspalvelualan henkilöstömäärän kasvu on tasaantunut loppuvuodesta 2018 lähtien. Henkilöstömäärän tasaantuminen voi johtua työvoimapulasta. Vuoden 2020 osalta tähän on vaikuttanut myös koronapandemia, jolloin tiettyjen yksityisten palvelujen kysyntä on väliaikaisesti vähentynyt. Sosiaalihuollon laitospalvelujen henkilöstömäärä on kääntynyt jyrkkään nousuun, tähän ovat vaikuttaneet ikääntyneiden tehostettua palveluasumisesta ja pitkäaikaisessa laitushoivaa koskeva henkilöstömitoituksen vaade ja palvelutarpeen kasvu. Sosiaalihuollon avopalvelujen osalta kasvu on myös jatkunut, vaikka kasvu ei olekaan enää niin jyrkkää.

Hallituksen esitysluonnos, jolla halutaan parantaa erityisesti iäkkäiden ihmisten kotiin annettavia palveluja, on lähtenyt lausuntokierrokselle. Toteutuessaan uudistus lisää henkilöstömääriä myös alan yrityksissä. Sote-alan suuret yritykset myös hakevat kasvua ulkomailta erityisesti terveyspalveluissa ja yhdistyen digipalveluihin. Tämä avaa aivan uudenlaisia mahdollisuuksia esimerkiksi palvelujen viennille. Esimerkiksi suuret terveysalan yritykset ovat tehneet yrityskauppoja ulkomailta ja perustaneet erillisiä yhtiöitä digiterveydenhuollon vientiin.

Sote-uudistus on edennyt

Hallituksen esitys hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi annettiin eduskunnalle 8.12.2020. Tarkoituksena on, että hyvinvointialueet aloittaisivat toimintansa 1.1.2023. Voimaantullessaan sote-uudistus muuttaa kansallista toimintaympäristöä merkittävästi. Muutos on suuri myös henkilöstön näkökulmasta, sillä uudet työnantajaorganisaatiot aloittavat hyvinvointialueiden perustamisen myötä. Syntyvät työnantajaorganisaatiot ovat hyvin suuria, mikä edellyttää panostamista prosessien sujuvuuteen ja johtamiseen. On ensiarvoisen tärkeää kehittää myös alan työoloja, johtamisen kulttuuria ja niitä käytänteitä, joilla alan vetovoimaan sekä henkilöstön työssäjaksamiseen voidaan vaikuttaa.

Palvelujärjestelmän toimivuuden ja suotuisan kehittymisen näkökulmasta uudistuksen toimeenpanon yhteydessä huomiota on kiinnitettävä siihen, että alan yritysten toimintaympäristö on mahdollisimman selkeä ja ennakoitava.

Lisätiedot:

Sotehy-koordinaattori **Terhi Tevameri**, Varsinais-Suomen TE-toimisto, puh. 029 504 4645,
terhi.tevameri@te-toimisto.fi

Kehittämispäällikkö **Katri Lehtonen**, työ- ja elinkeinoministeriö, puh. 029 506 4926,
katri.lehtonen@tem.fi