

Työterveyslaitos

Sote- ja kunta-alan tutkimustuloksia

MEDIAINFO ALKAA KLO 9.00

25.1.2023

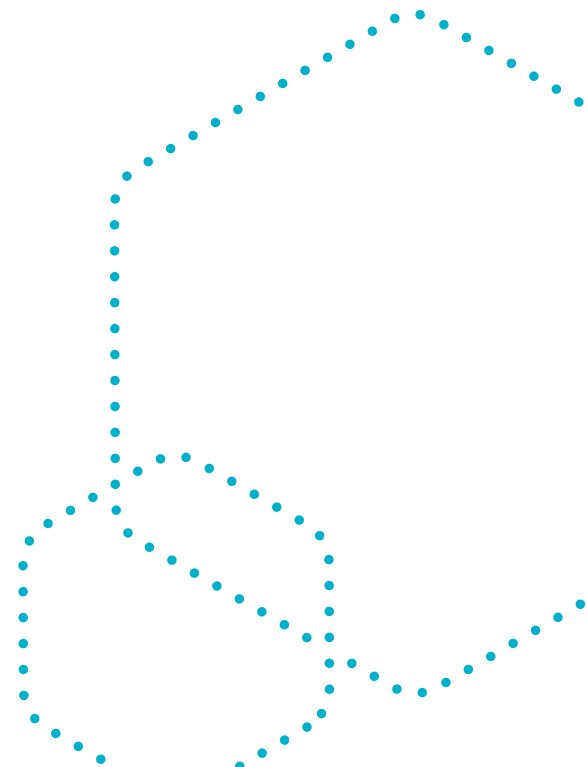
Mediainfon ohjelma

- 9.00 Tervetuloa ja käytännön ohjeistus
- 9.03 Alkusanat, pääjohtaja **Antti Koivula**
- 9.10 Mitä kuuluu? –työhyvinvointitutkimus, tutkimusprofessori **Jaana Laitinen**
- 9.30 Kunta10-tutkimus, johtava tutkija **Jenni Ervasti**
- 9.50 Kysymyksiä
- 10.00 Tilaisuus päättyy

Työterveyslaitos

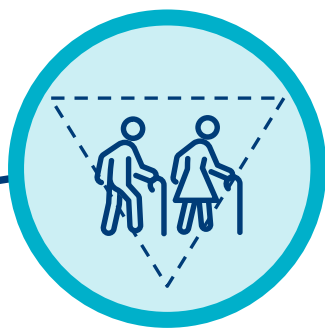
Alkusanat

Antti Koivula, pääjohtaja
@senatorantti





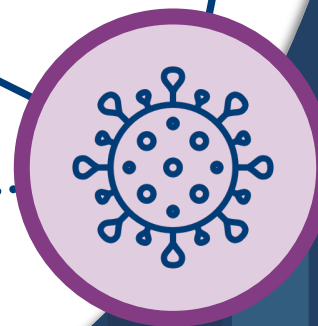
**Ilmasto- ja
ympäristökriisi**



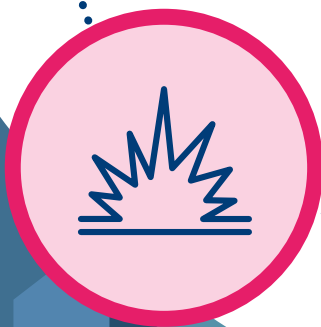
**Väestön
ikäntyminen**



Digitalisaatio



**Covid-19
-pandemia**

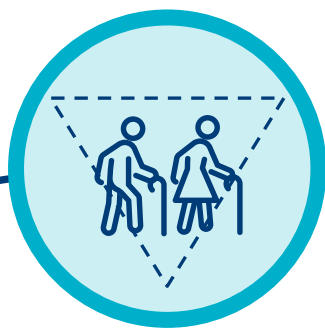


**Venäjän hyökkäys
Ukrainaan**

SOME



**OSAAMISTASON
LASKU**



**INVESTOINTI TYÖN
KEHITTÄMISEEN**



**Väestön
ikäntyminen**

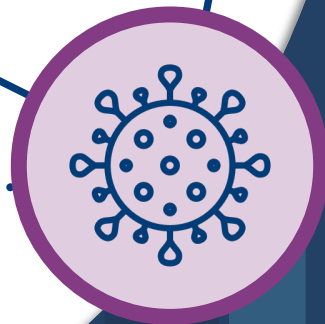
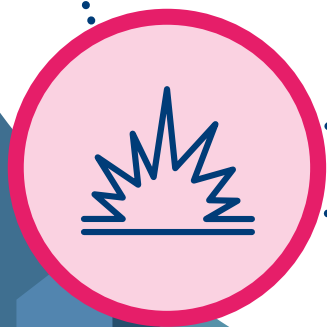
**Ilmasto- ja
ympäristökriisi**

Digitalisaatio

**Covid-19
-pandemia**

SOME

**Venäjän hyökkäys
Ukrainaan**



SOTE-ratkaisun kestävyys on yksi hyvinvointivaltion jatkuvuuden ydinkysymyksistä



Tervehdin ilolla tuoreita tutkimustuloksia, vaikka kehittämistä riittää vielä paljon

- 1 OSAAMINEN
- 2 TEKNOLOGIA
- 3 LUOTTAMUSPÄÄOMA



Mitä kuuluu soten veto- ja pitovoimalle?

MITÄ KUULUU? –TULOKSIA 2022

Jaana Laitinen, tutkimusprofessori



Mitä kuuluu?

Vuosittain toteutettava Mitä kuuluu? -kysely sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille marraskuussa 2022

- Kyselyyn vastasi **9 986 sote-työntekijää** (57 % niistä, joille kysely lähetettiin)
- Kysely on toteutettu vuosina 2018, 2019, 2020, 2021 ja 2022
- Vuoden 2022 kyselystä jäi pois Hyvinvointialueelle siirtymisen kiireiden vuoksi kolme isoa organisaatiota
- Osallistuneet organisaatiot ovat hyvinvointialueiden edelläkävijöitä ja panostaneet tietoon perustuvaan työhyvinvoinnin johtamiseen ja kehittämiseen.

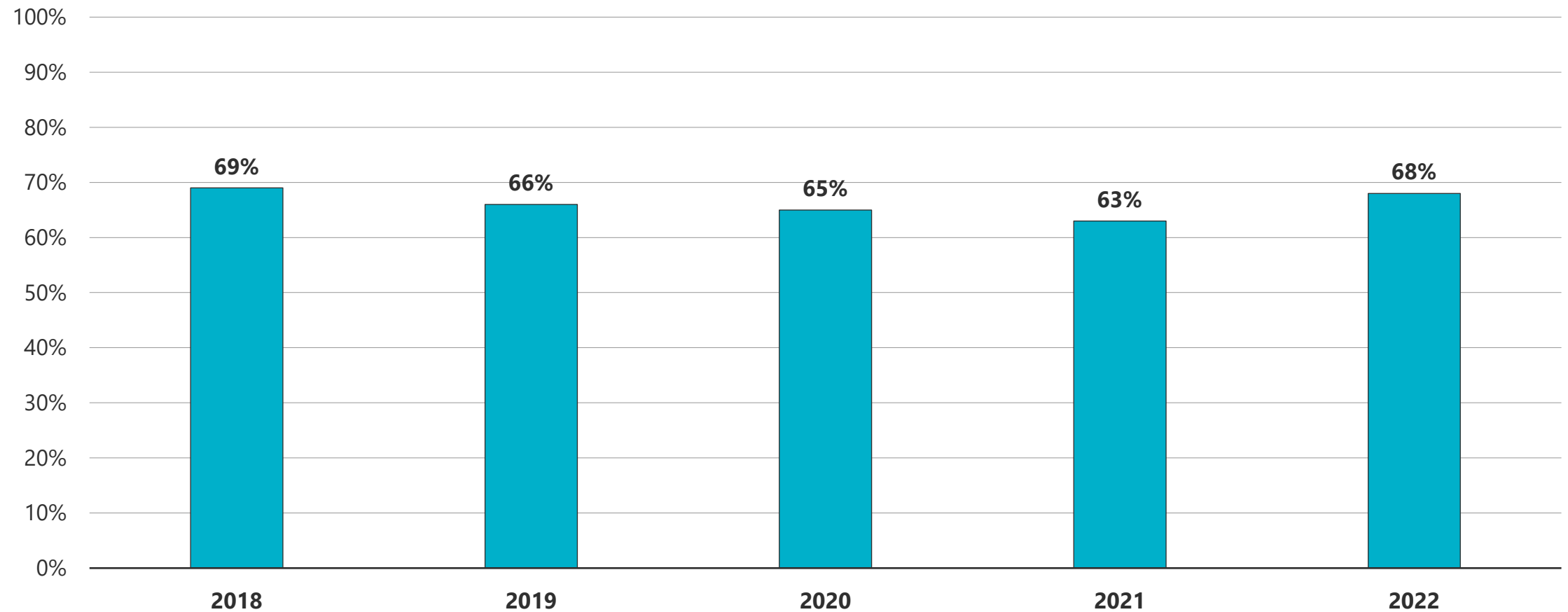


Päätulos Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselystä

- **Vuoden 2022 tulokset osoittavat, että työhyvinvoinnin kehittäminen tuottaa tulosta. Se näkyy kyselyn tuloksissa positiivisena muutoksena**
 - Tämä näkyy selvästi niiden organisaatioiden tuloksissa, jotka ovat osallistuneet vuodesta 2018 lähtien kyselyyn ja hyödyntäneet tietoa
- Määrätietoinen, tietoon perustuva kehittämistyö tuottaa työhyvinvointia, mikä on keino parantaa sote-alan veto- ja pitovoimaa.
- **E erityisen tärkeää työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen on pito- ja vetovoiman vuoksi, kun eletään kriisi- ja muutostilanteista toiseen.**
- Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen on kaikkien asia.



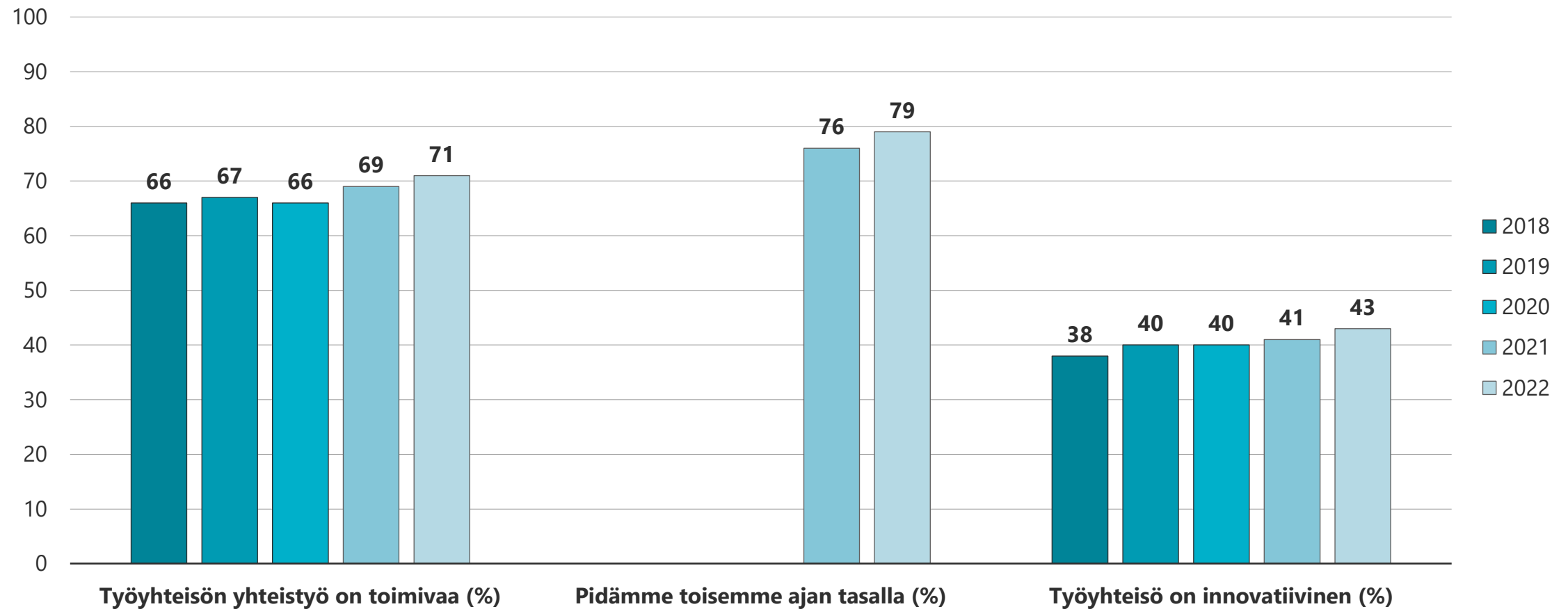
68 % suosittelisi työnantajaa ystävilleen



Mitä kuuluu?

**Työyhteisön toimivuus ja
valmentava johtaminen lisäävät
pitoa ja vetoa työpaikkaan**

Työyhteisö – Hyvään suuntaan menossa

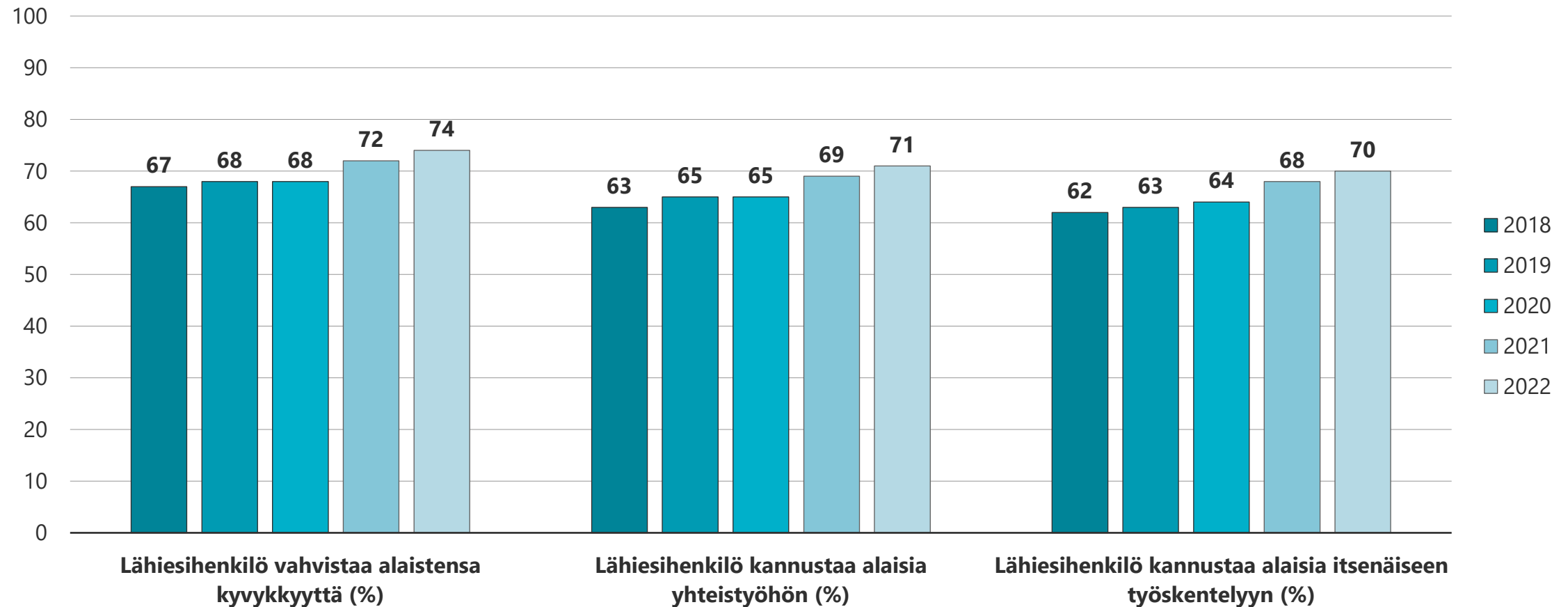


Mitä kuuluu?

Lähiesihenkilöt saavat hyvää palautetta valmentavan johtamisen toteutumisesta



Valmentava johtaminen vahvistaa sisäistä motivaatiota sekä lisää työn imua ja sitoutumista

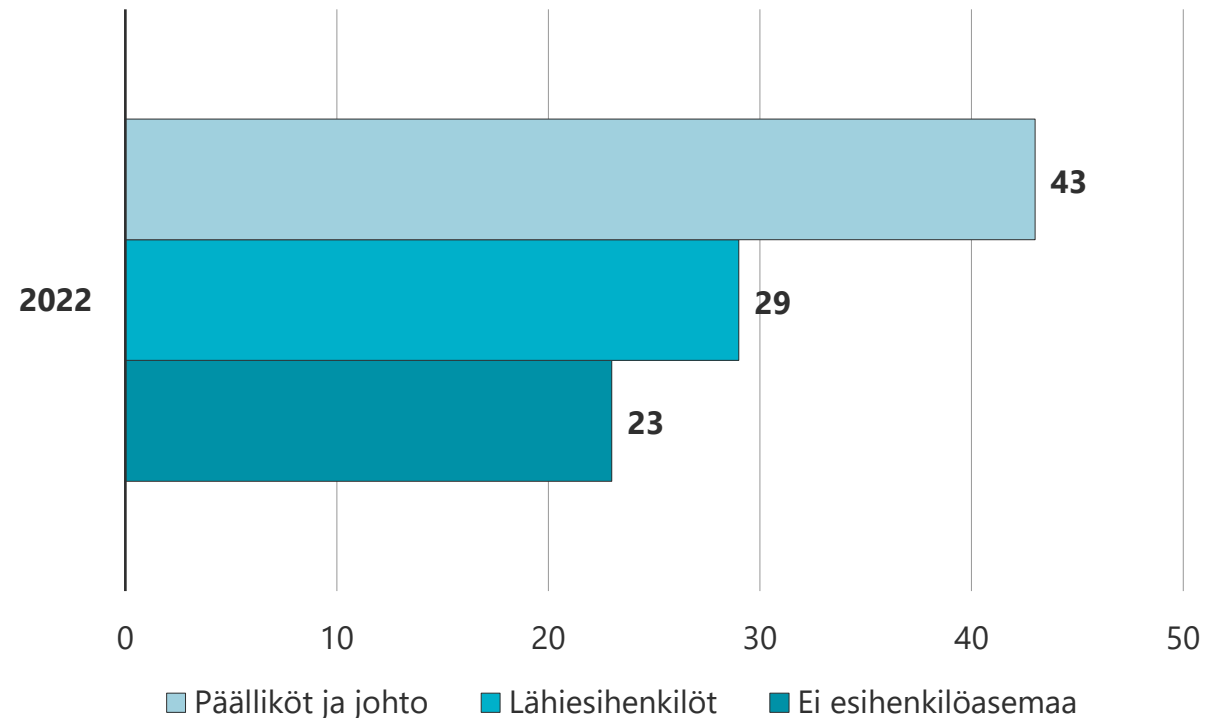


Mitä kuuluu?

Henkilöstön saatavuus on haaste – nyt ja tulevaisuudessa

Työpaikan veto- ja pitovoiman
takia on tärkeää panostaa
työhyvinvointiin¹

HENKILÖSTÖN SAATAVUUS, (ML SIJAISET) TULEE MUUTTUMAAN



Mitä kuuluu?

Työyhteisötason työkyvyn tukitoimet tarpeen

Alentunut työkyky yleistä
(reilu 1/3) kaikissa ikäryhmissä

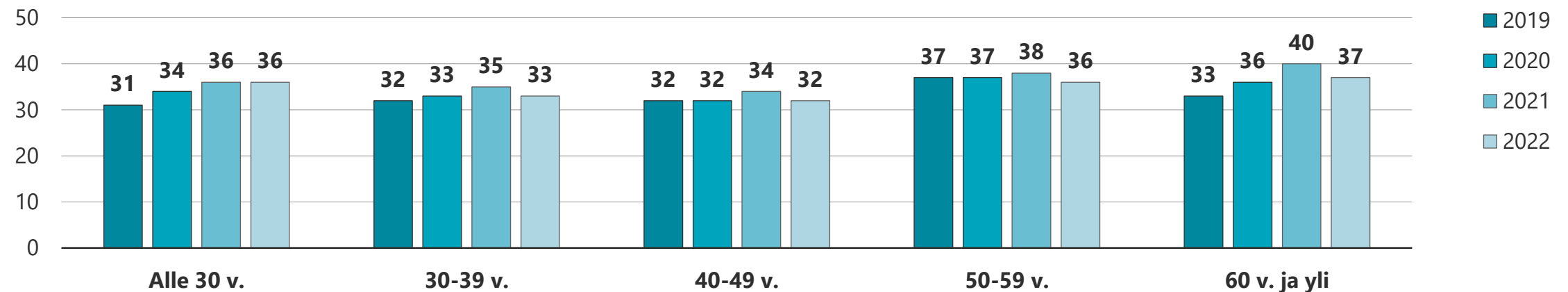
→ pelkästään yksilöihin keskittyvät työkyvyn tukitoimet eivät riitä

Alentunut työkyky on työkyvyttömyyden riski.

Kun suuri osa jää pois työstä, on vaikea löytää sijaisia, mikä lisää työssä olevien työtä ja kuormitusta.

Kun poissaoloja pystytään ehkäisemään tehokkaasti, se parantaa työvoiman riittävyttä.

TYÖKYKY ON ALENTUNUT (%)



Mitä kuuluu?

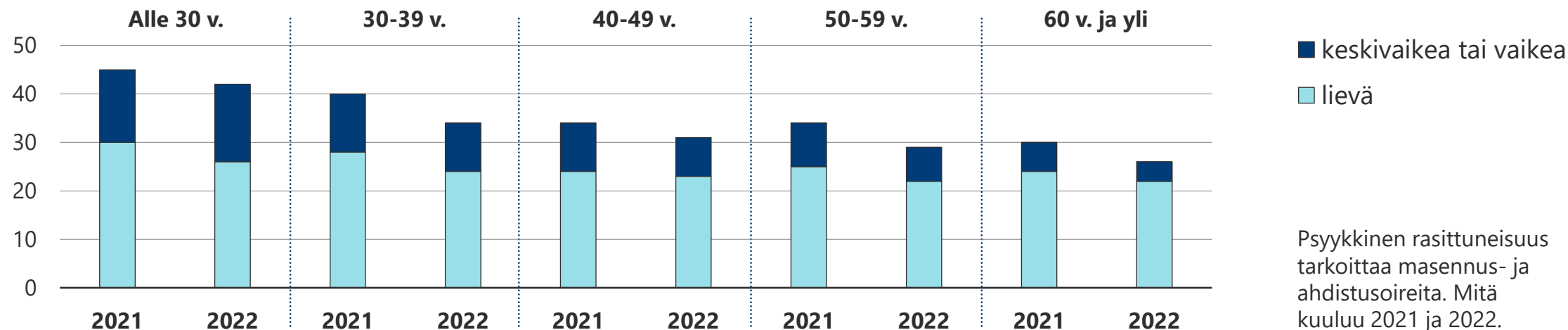
Mielenterveyden häiriöt ovat tärkein työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä sotessa

Erityisenä huolena on masennus- ja ahdistusoireiden yleisyys nuorilla sote-työntekijöillä.

Mielenterveyden häiriöiden kanssa työssä olevat tarvitsevat tukea esihenkilöiltä, kollegoilta ja työyhteisöltä. Valmentava johtaminen tukee nuorten työkykyä⁵.

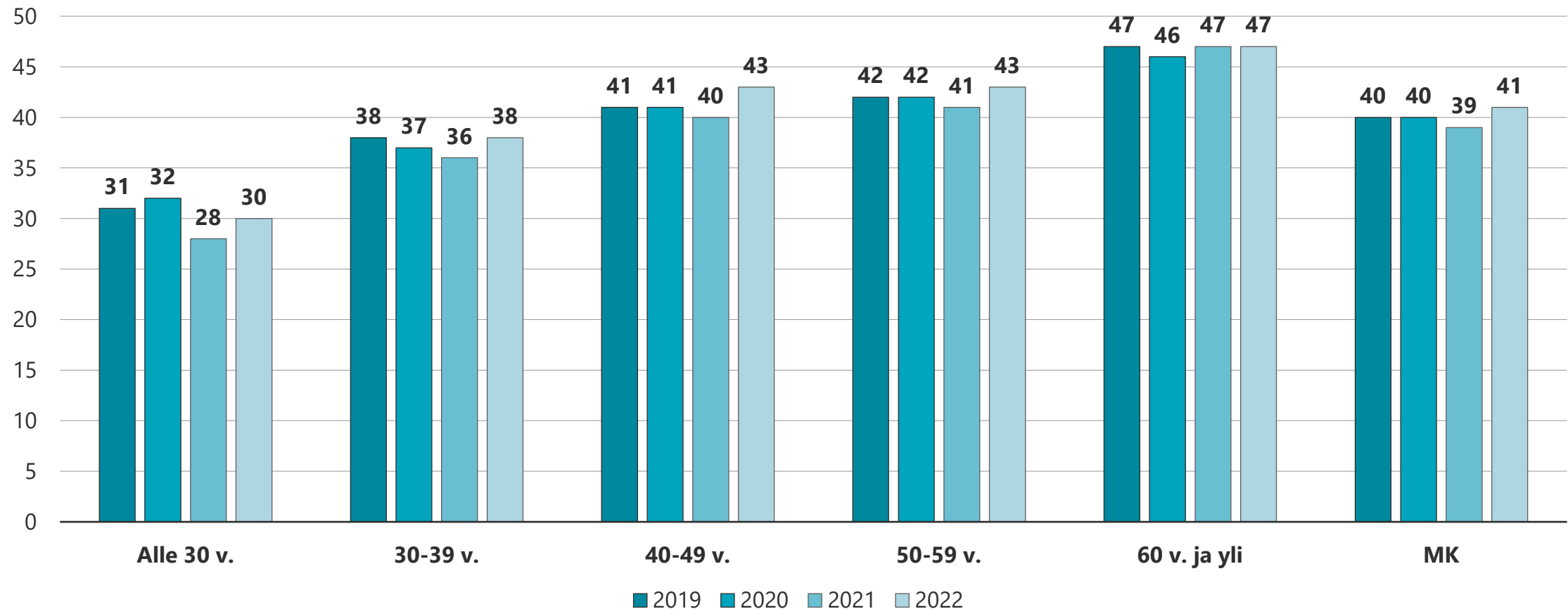
Hyvä työyhteisön tuki edistää hyvinvointia ja laimentaa työn kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta³.

NUORISSA ON ENITEN PSYKKISESTI RASITTUNEITA (%)



Mitä kuuluu?

Palautuu hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta ikäryhmittäin (%)



**Alentunut työkyky ja psyykkinen
rasittuneisuus ovat liian yleisiä.**

**Pitää kehittää myös
työyhteisöjen työtä².**

**Tehokas työkyvyttömyyden ehkäisy
parantaa työvoiman riittävyyttä.**

**Työn liiallinen,
etenkin kasautuva kuormitus
on pahasta^{3,4}**

**On tärkeää vähentää
työkuormitusta.**

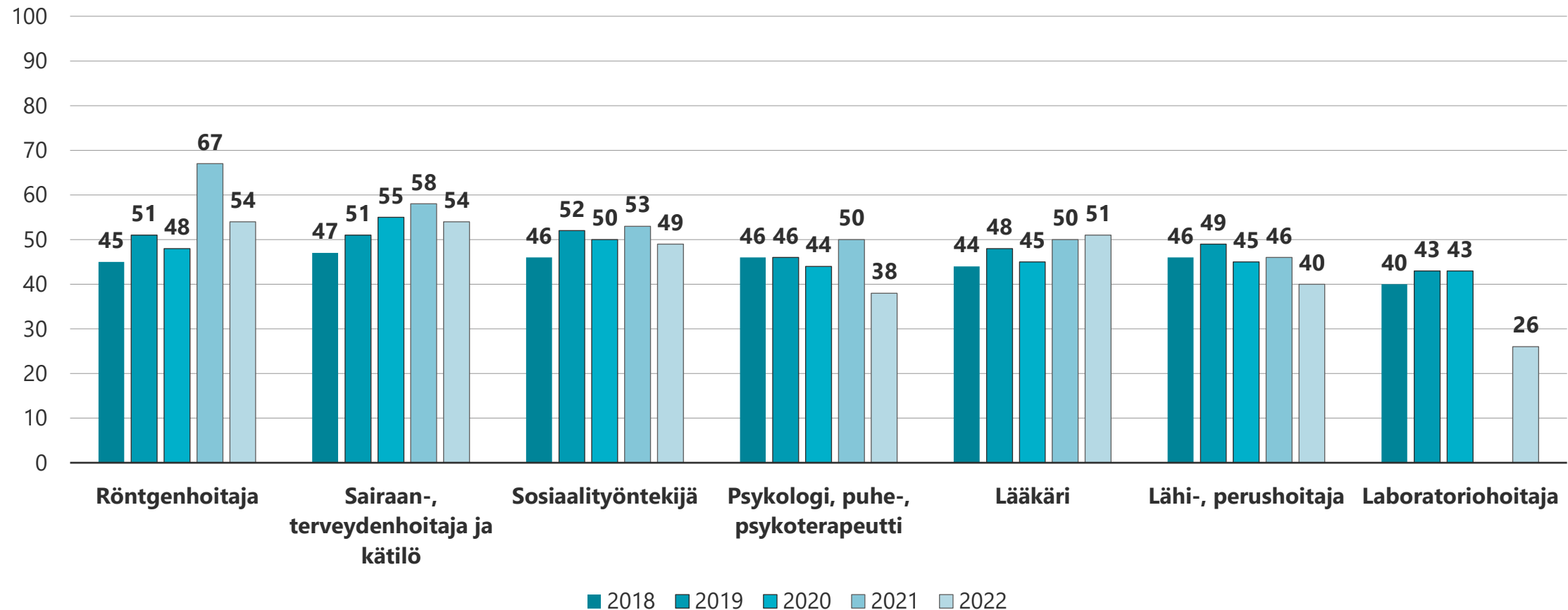
Työssä on pientä myönteistä kehitystä

- Kokemus työstressistä on vähentynyt sekä Karasekin että Siegristin mittareilla
- Epävarmuus vähentynyt ja muutosmyönteisyys lisääntynyt



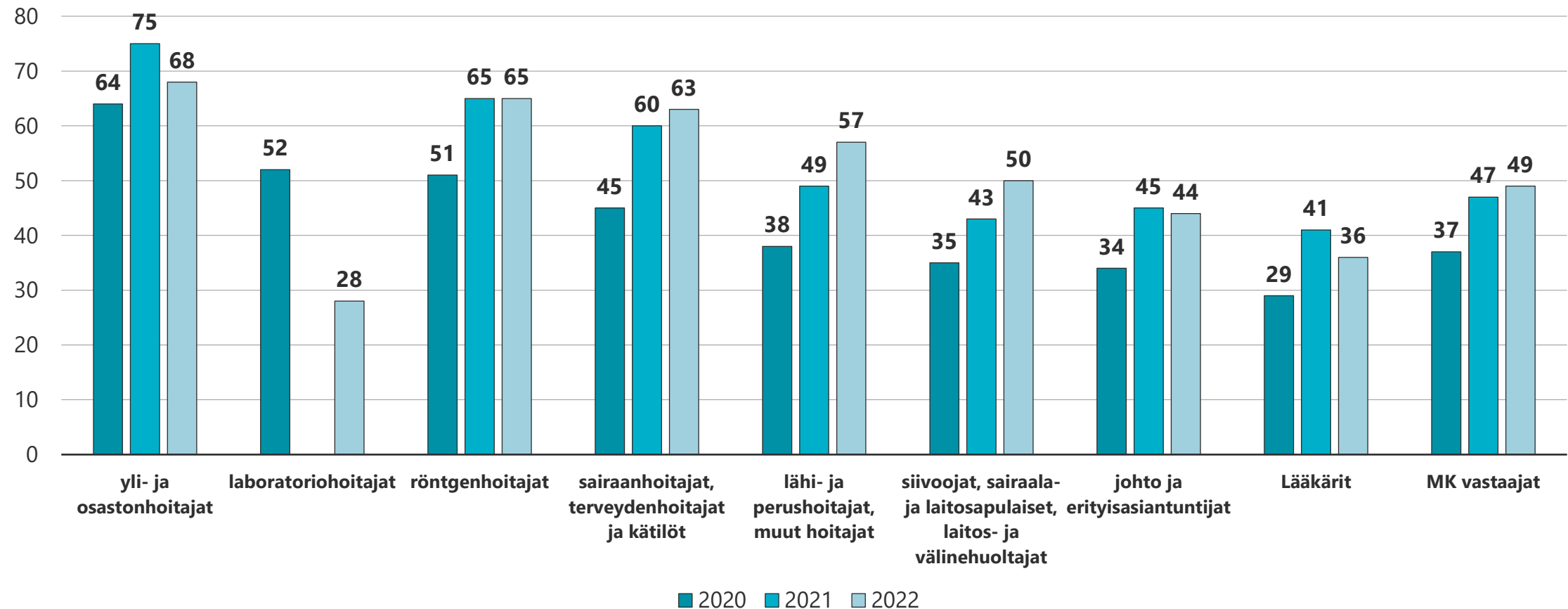
Mitä kuuluu?

Kokee epävarmuutta työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn ammattiryhmittäin (%-osuus vastaajista)

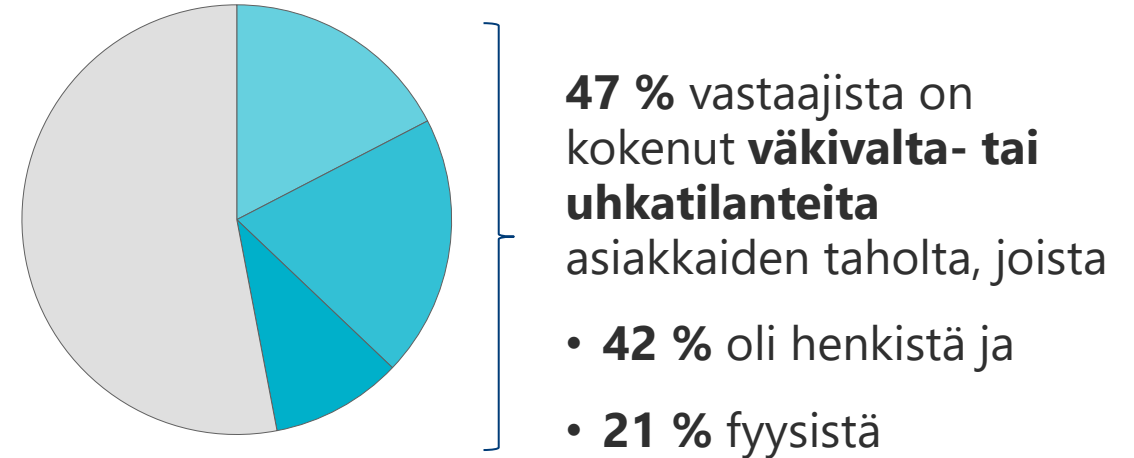
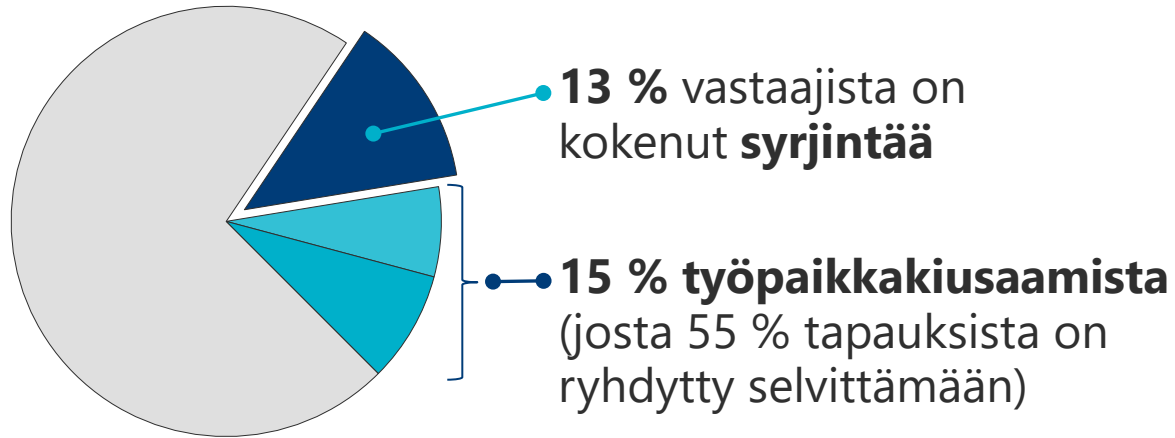


Mitä kuuluu?

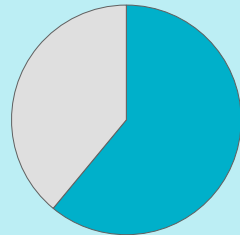
Työmäärä on kasvanut koronapandemian takia ammattiryhmittäin (%-osuus vastaajista)



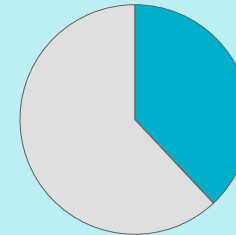
Tarvitaan keinoja haittojen vähentämiseen ja niiden hallintaan



TYÖYHTEISÖN PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS



61 % vastaajista on tuntee tulewansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty työyhteisössään



38 % vastaajien työyhteistöistä kielteisiä tunteita käsitellään säännöllisesti



Mitä kuuluu?

Johdon ja esihenkilöiden työhyvinvointi parempaa monilla mittareilla kuin ei-esihenkilö- -asemassa olevien



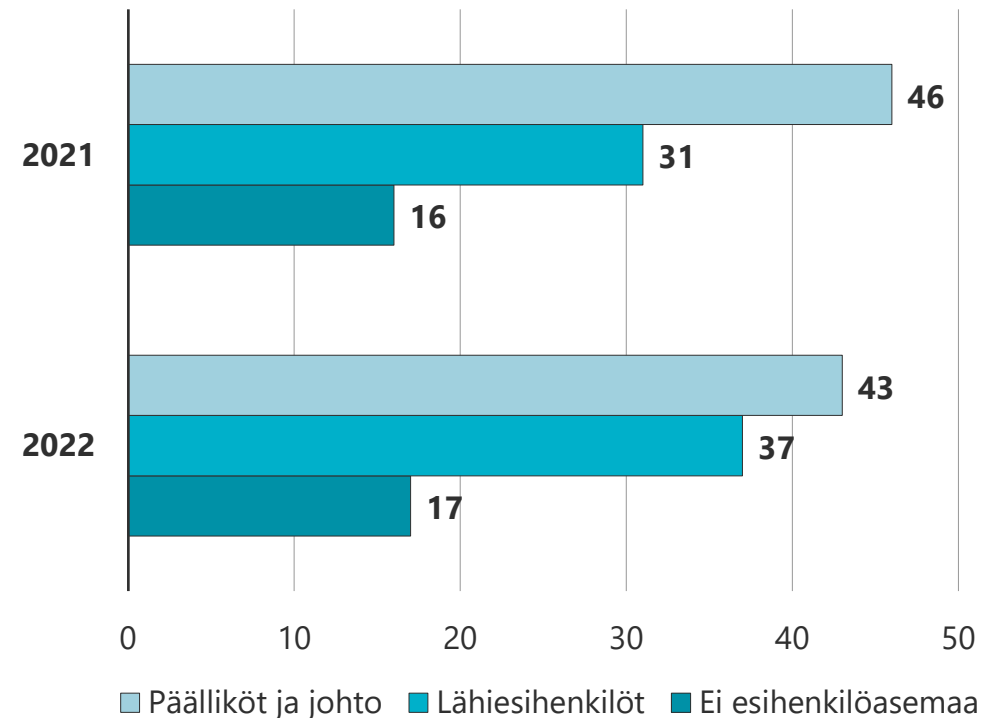
Työstä saatava tunnustus ja arvostus on tärkeä työn voimavaratekijä¹

- Palautteen antaminen ei maksa euroja
- Ei-esihenkilöasemassa olevista **vain 17 %** on kokenut saavansa palautetta

VINKKI! Kiinnitä huomiota tilanteessa pysähtymiseen ja vuorovaikutukseen, ole konkreettinen.

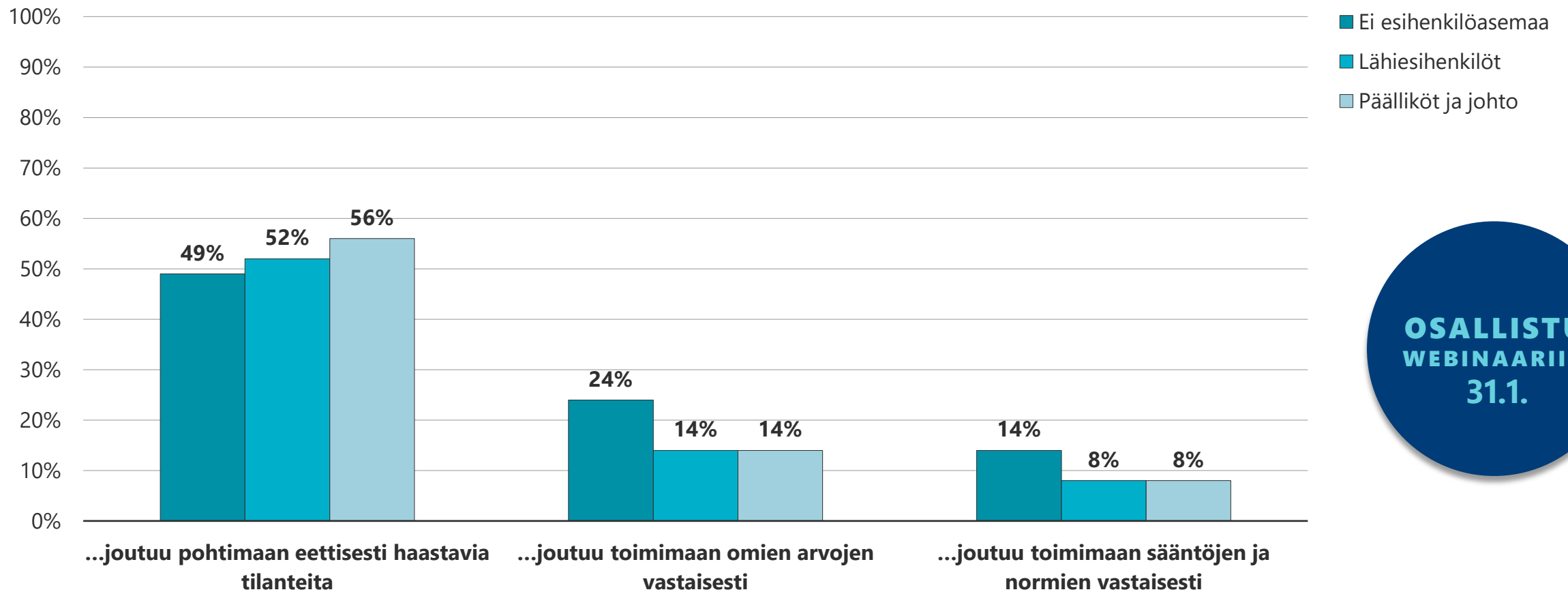
ESIM. **Annan nyt hyvää palautetta** hyvästä työstäsi
Potilaat ovat kertoneet sinun olevan hyvä...
Olen huomannut sinun kannustavan työkavereitasi...
Olenkohan sanonut selkeästi, että **arvostan kovasti** otettasi työssä...

SAA TYÖSTÄ VASTINETTA TUNNUSTUKSENA JA ARVOSTUKSENA (%)



Mitä kuuluu?

Eettisesti kuormittavia tilanteita

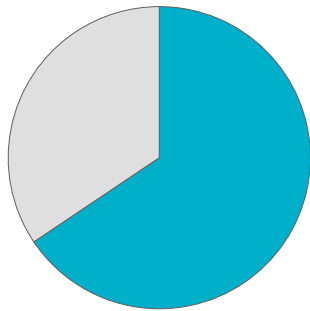


**OSALLISTU
WEBINAARIIN
31.1.**



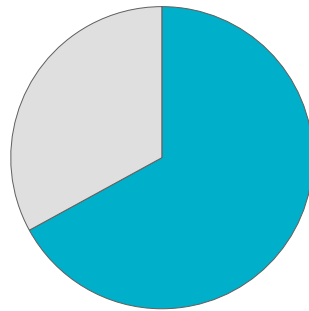
Mitä kuuluu?

Sote-työssä on paljon hyvää, joka on jäänyt piiloon julkisesta keskustelusta



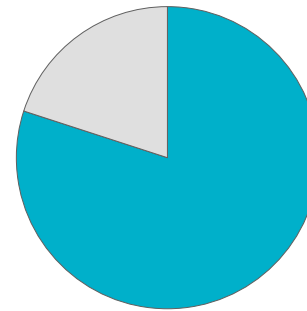
68 %

sote-työntekijöistä
suosittelee työpaikkaansa
ystävilleen



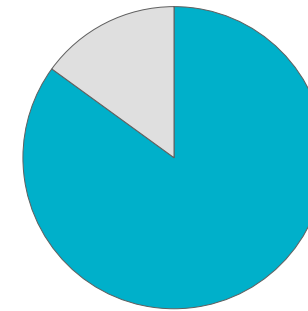
70 %

kokee työnsä
mielekkääksi ja
merkitykselliseksi



80 %

panostaa
työhönsä



85 %

kokee ammattitaitonsa
vastaavan työtehtävien
vaatimuksia

LUE LISÄÄ: [Kepeämpää syksyä sote-henkilöstölle! | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

[Politiikkasuositus: Vanhustyön eettinen kuormitus vähenee panostamalla työhyvinvointiin | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)



Mitä kuuluu?

Hyvinvointialueista työhyvinvointialueita

1. **TUNNISTAMALLA TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN** ERILAINEN TILANNE JOHDON JA ESIHENKILÖIDEN TILANTEESTA
2. **JOHTAMALLA JA TEKEMÄLLÄ TIETOON PERUSTUVAA MÄÄRÄTIETOISTA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISTÄ⁶.** PANOSTAMALLA ETENKIN KUORMITUKSEN VÄHENTÄMISEEN JA ARVOSTAVAN PALAUTTEEN ANTAMISEEN¹⁻⁶
3. **OSALLISTAMALLA TYÖNTEKIJÄT** KEHITTÄMISTOIMENPITEISIIN JA VARAAMALLA AIKAA TÄHÄN TYÖHÖN



Mitä kuuluu? -uutuskysely hyvinvointialueille keväällä 2023

- **Mikä on hyvinvoinnin tilannekuva massiivisen muutoksen jälkeen?**
Luvassa maksuton aloituskysely ja vastauksia tärkeimpiin kysymyksiin henkilöstön hyvinvoinnista.
Tulokset tulosportaaliin.
- **Työterveyslaitos kutsuu kaikki hyvinvointi-alueet mukaan keväällä 2023:**
 - suunnittelemaan kyselyn sisältöä
 - vaikuttamaan toteutukseen ja
 - osallistumaan kyselyyn.

**OSALLISTU
KYSELYYN!**



LISÄTIETOJA: Eriyisiasiantuntija
Risto Nikunlaakso
puh. 030 474 2505
risto.nikunlaakso@ttl.fi

Tutkimusprofessori
Jaana Laitinen
puh. 030 474 6006
jaana.laitinen@ttl.fi



Mitä kuuluu?

Lähteet

- ¹ Korkiakangas E, Koivisto T, Olin N, Laitinen J. 2022. Vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävistä tekijöistä. *Tutkiva Hoitotyö* 20(1), 3–11.
- ² Nikunlaakso, R. *et al.* (2022) 'Interventions to reduce the risk of mental health problems in health and social care workplaces: A scoping review', *Journal of Psychiatric Research*, 152, pp. 57–69.
<https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2022.06.004>.
- ³ Nikunlaakso, R. *et al.* (2022) 'Synergistic Interaction between Job Stressors and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), p. 13991. <https://doi.org/10.3390/ijerph192113991>.
- ⁴ Selander, K., Nikunlaakso, R. and Laitinen, J. (2022) 'Association between work ability and work stressors: cross-sectional survey of elderly services and health and social care service employees', *Archives of Public Health*, 80(1), p. 83. <https://doi.org/10.1186/s13690-022-00841-2>.
- ⁵ Selander, Nikunlaakso, Korkiakangas, Sinervo, Laitinen (2023) Association of poor perceived work ability and psychosocial work-related factors in health and social service worker age groups: a cross-sectional study. *BMJ Open* (painossa)
- ⁶ Työterveyslaitos: Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla
(<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla>)



Kiitos!

@laitinen_jaana



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys

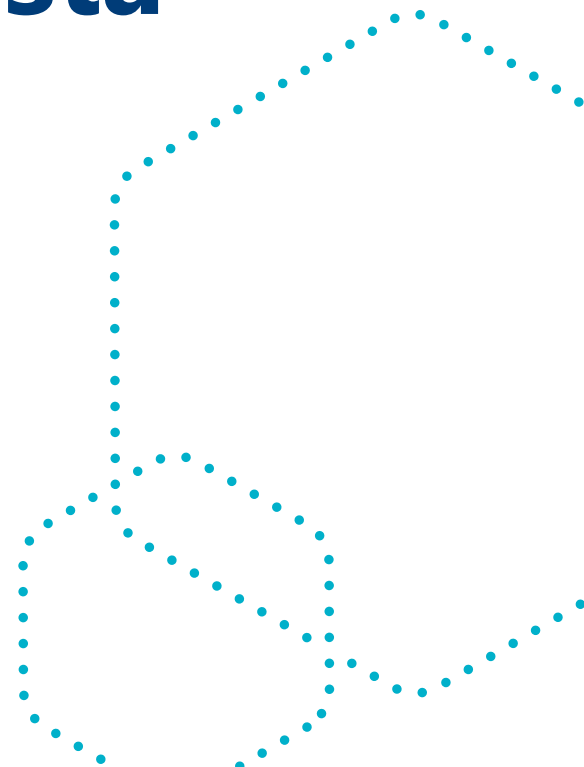


Tyoterveyslaitos

Työterveyslaitos

KUNTA10-TUTKIMUS:
Seurantatietoa
kuntatyöntekijöiden työoloista
ja työhyvinvoinnista

Jenni Ervasti, johtava tutkija, FT, dos.



Kunta10-tutkimus

- Alku **1990**–
- **2000** luvun alussa laajeneminen
- **2004** alkaen joka toinen vuosi kyselyt
- **Osallistuvat kunnat:** Helsinki (2014 lähtien), Espoo, Vantaa, Turku, Tampere, Oulu, Naantali, Nokia, Raisio, Valkeakoski ja Virrat
- Kattaa noin **22 %** kunta-alan henkilöstöstä
- Vuonna 2022 vastaajia **57 752** (62 %)



**Työn piirteiden ja
psykososiaalisten työolojen
kehitystrendejä
2018–2022**

Päätulokset



Koronavuodet ja huoli tulevasta kuormittavat sekä hyvinvointialueille siirtyvissä että kunnissa jatkavilla työntekijöillä

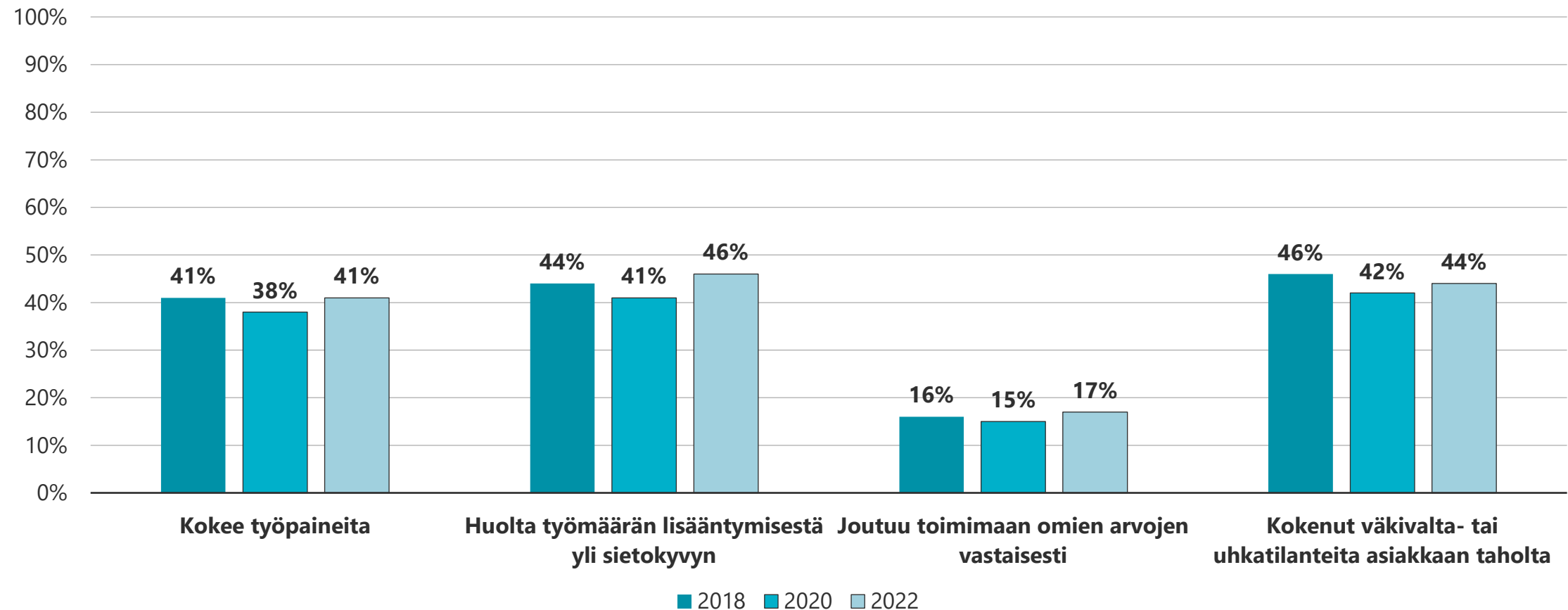


Voimavarana työn merkityksellisyys, työkaverit/kollegat sekä lähiesihenkilöt

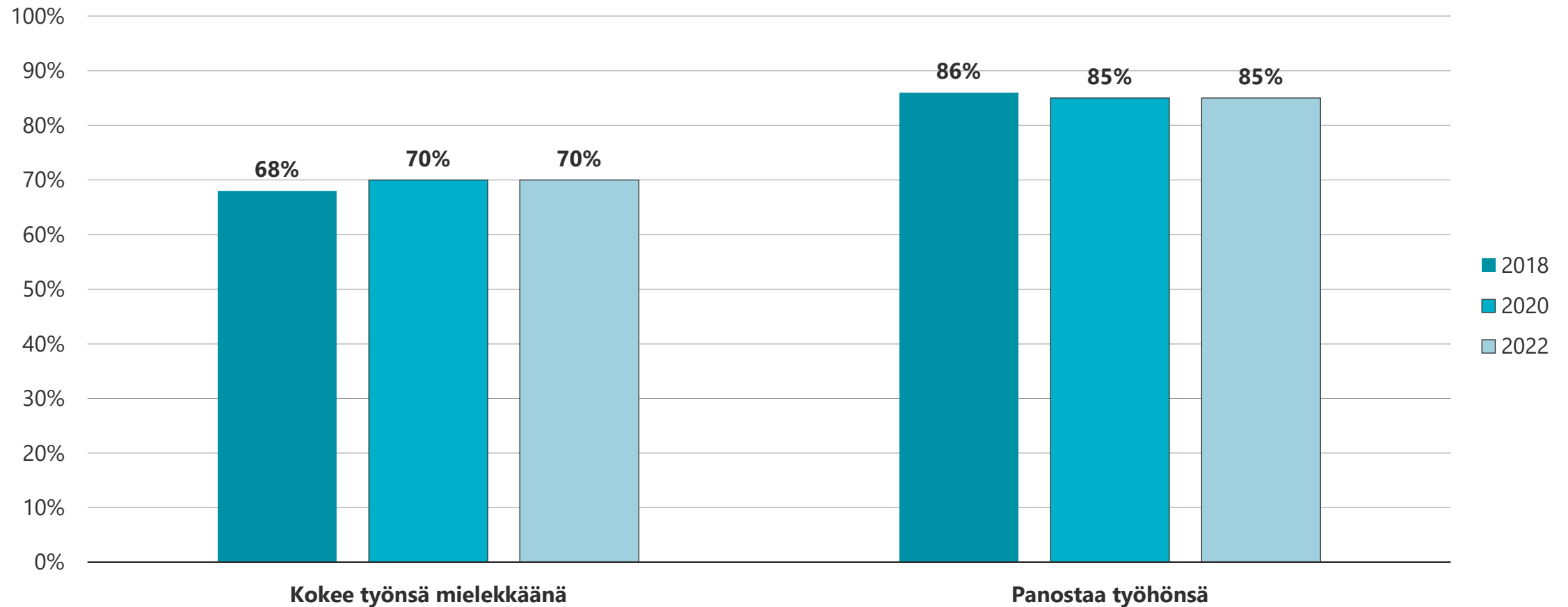


Selkeää myönteistä kehitystä lähiesihenkilötyössä sekä työyhteisöjen toimivuudessa

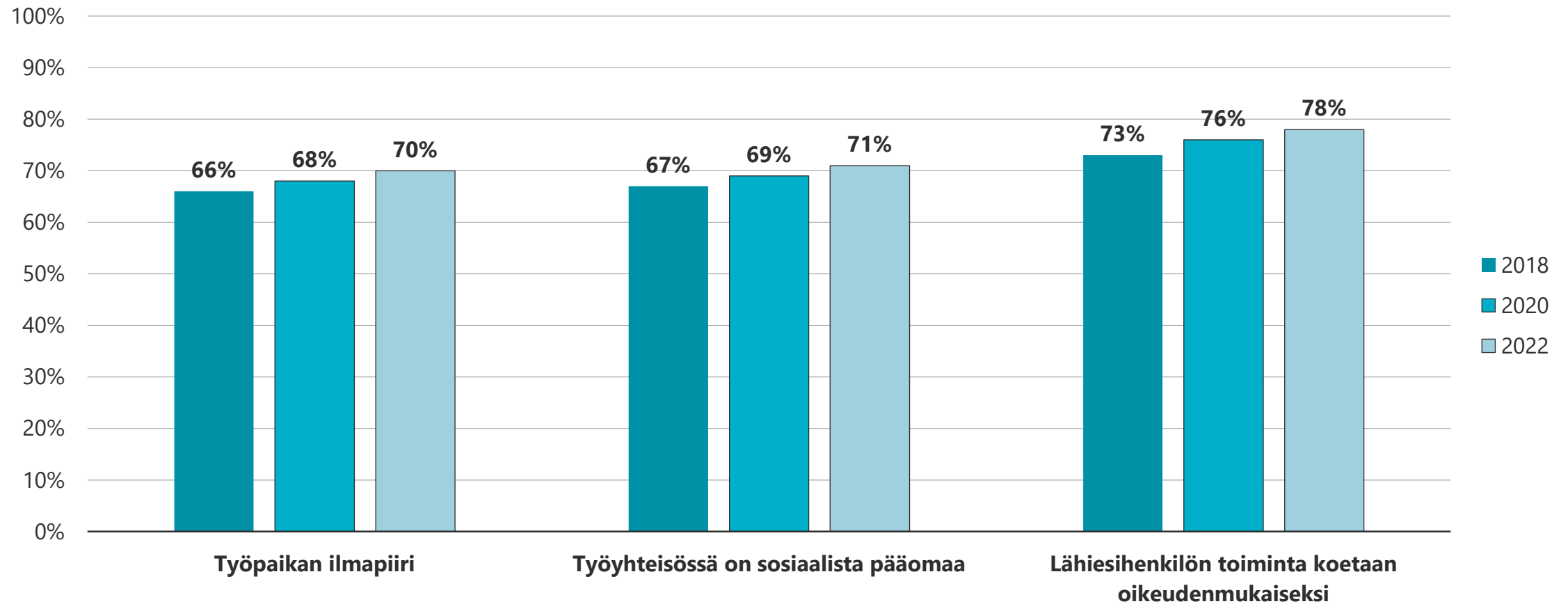
Työkuormitus ja huoli tulevasta kasvussa



Työ koetaan edelleen merkitykselliseksi ja siihen panostetaan paljon



Työyhteisöt ja lähiesihenkityö koetaan toimiviksi ja niissä selkeä myönteinen kehityssuunta



Työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehitystrendejä

Päätulokset työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehitystrendeistä



Palautuminen työpäivän jälkeen ja kokemus omasta työkyvystä entistä heikompaa, erityisesti nuorilla työntekijöillä



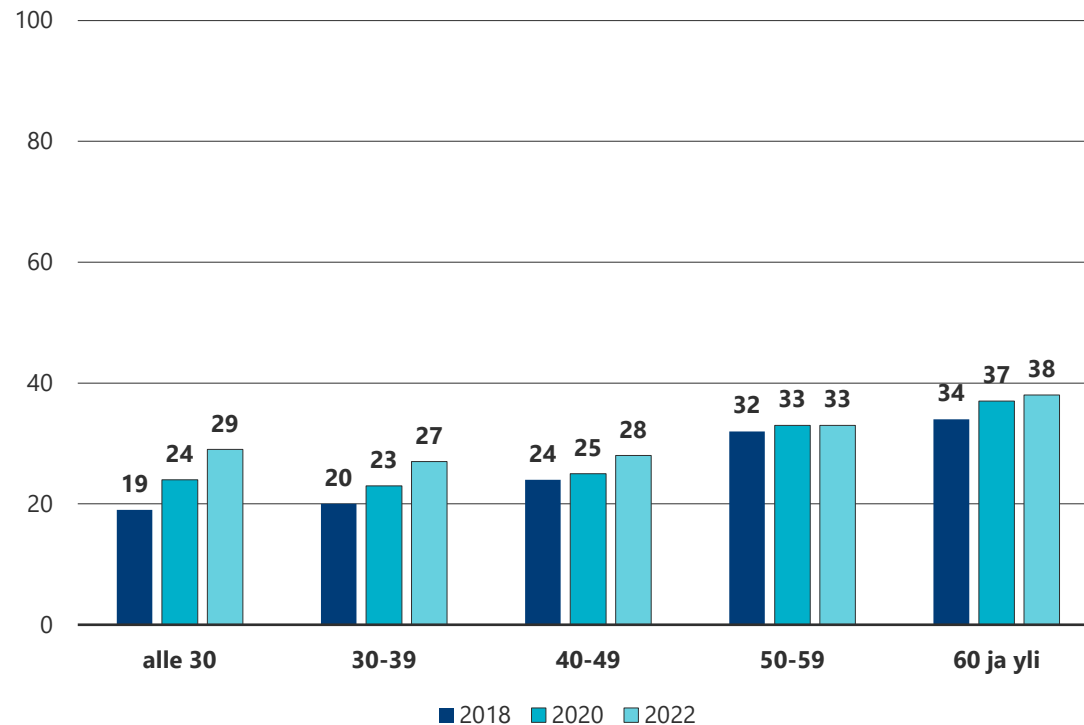
Nuorilla paljon psyykkistä oireilua



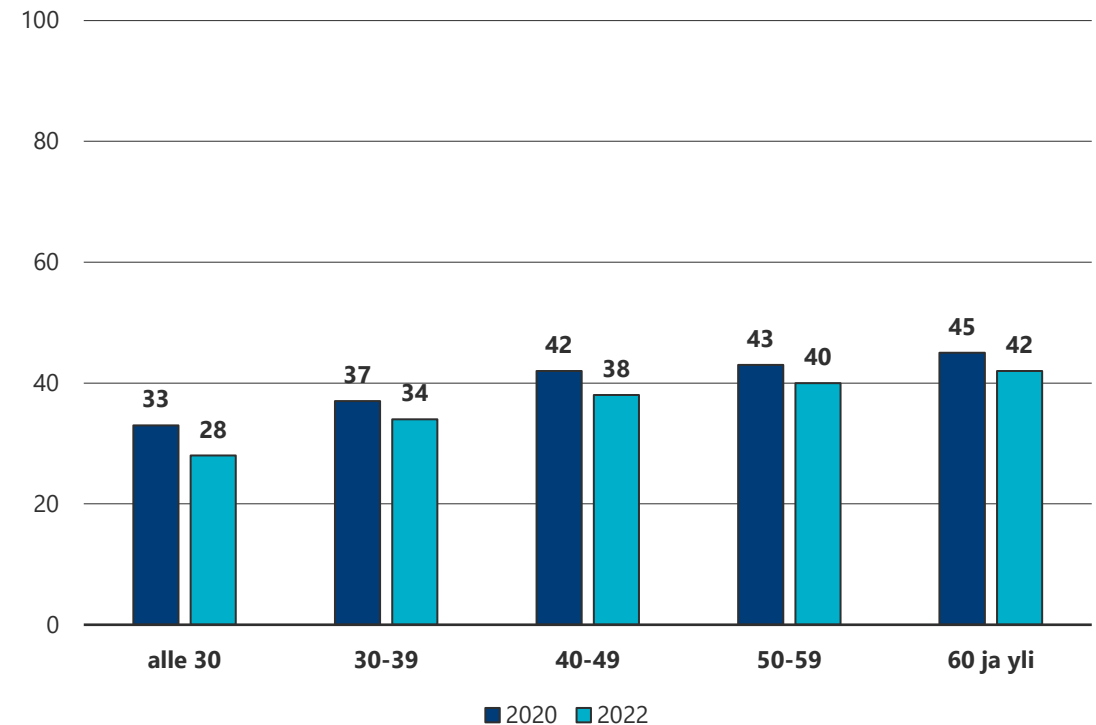
Elintavoissa sekä kielteisiä että myönteisiä muutoksia

Työkyvyssä ja palautumisessa huolestuttavin kehitys alle 30-vuotiailla

ALENTUNUT TYÖKYKY (0–7,%)



PALAUTUU HYVIN TYÖPÄIVÄN AIHEUTTAMASTA RASITUKSESTA (%)



Masennus- ja ahdistuneisuusoireilu ikäryhmittäin 2022

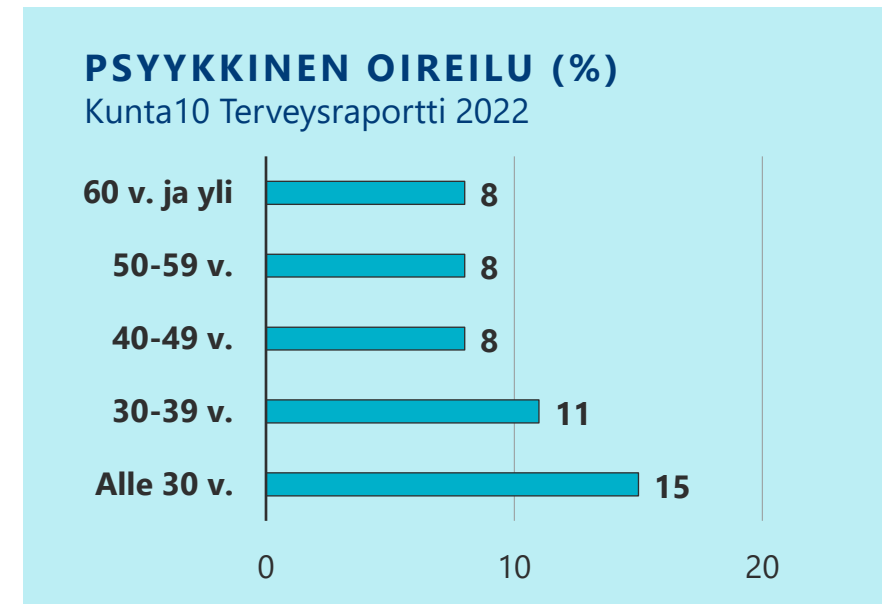
Vastaajaa pyydettiin arvioimaan kuinka usein viimeisen 2 viikon aikana he ovat kokeneet

- alakuloisuutta, masentuneisuutta tai toivottomuutta
- vain vähäistä mielenkiintoa tai mielihyvää erilaisten asioiden tekemisestä
- hermostuneisuutta, ahdistuneisuutta tai kireyttä
- kyvyttömyyttä lopettaa tai hallita huolestuneisuutta

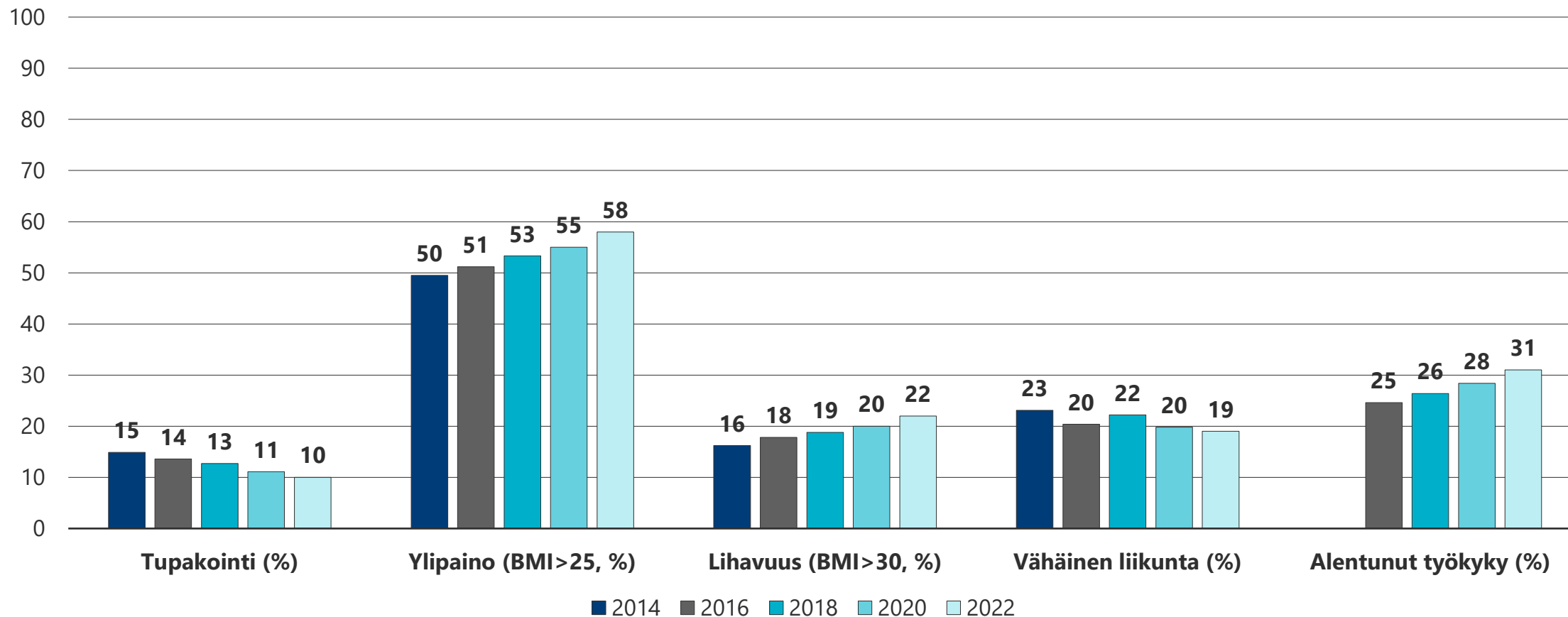
Asteikko: 0 = ei ollenkaan, 1 = useina päivinä, 2 = enemmän kuin puolet ajasta, 3 = lähes joka päivä

Kahden ensimmäisen ja seuraavan kahden kysymyksen yhteispisteet vaihtelivat välillä 0–6.

Tulos esitetään niiden vastaajien prosenttiosuutena, jotka saivat joko toisesta tai molemmista 3 pistettä tai enemmän.



Tupakoivia ja liian vähän liikkuvia vähemmän, silti paino on noussut ja aiempaa useampi arvioi työkykynsä alentuneen

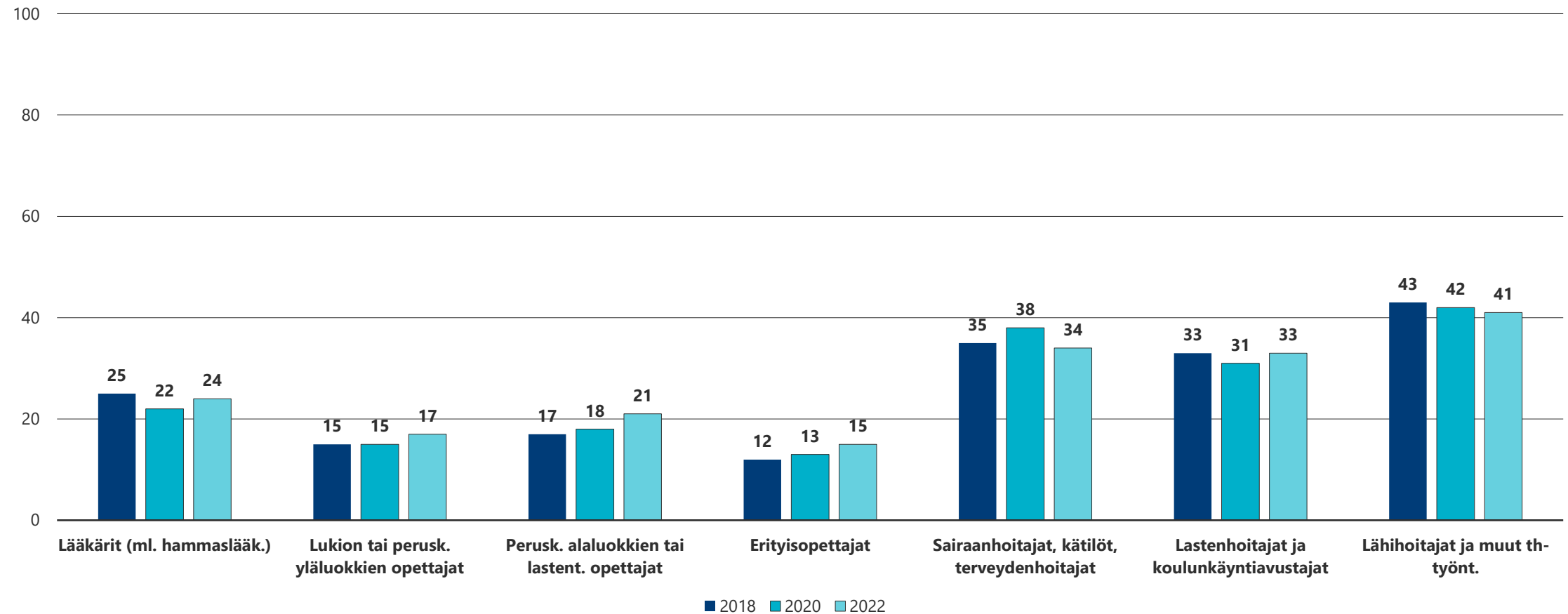


Ammattiryhmien väliset erot

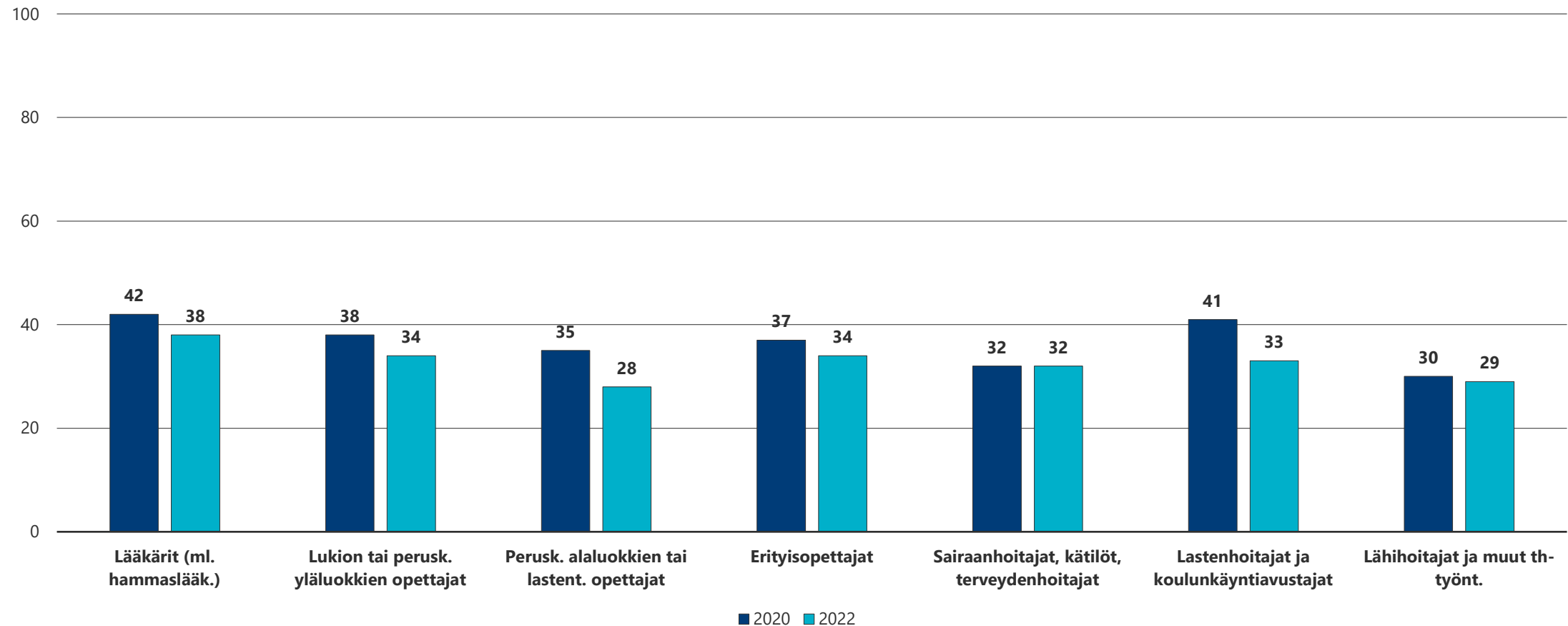
Ammattiryhmittäisiä päätuloksia

- **Työstressiä** (paljon työpaineita, vähän työn hallintaa) **kokevat edelleen eniten terveydenhoitajat, kätilöt ja sairaanhoitajat, lähihoitajat, lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat**
 - Terveyden- ja sairaanhoitajilla stressi on kuitenkin vähentynyt verrattuna vuoteen 2020
 - Opettajilla työstressi lisääntynyt
- **Palautuminen heikentynyt kautta linjan**, mutta eniten alaluokkien ja lastentarhan opettajilla ja lastenhoitajilla ja koulunkäyntiavustajilla
- **Eettistä kuormitusta eniten lähihoitajilla** ja sen on lisääntynyt useissa ammattiteissa
 - Suurimpia kielteisiä muutoksia lääkäreillä, alaluokkien ja lastentarhan opettajilla ja lastenhoitajilla ja koulunkäyntiavustajilla ja kodinhoitajilla

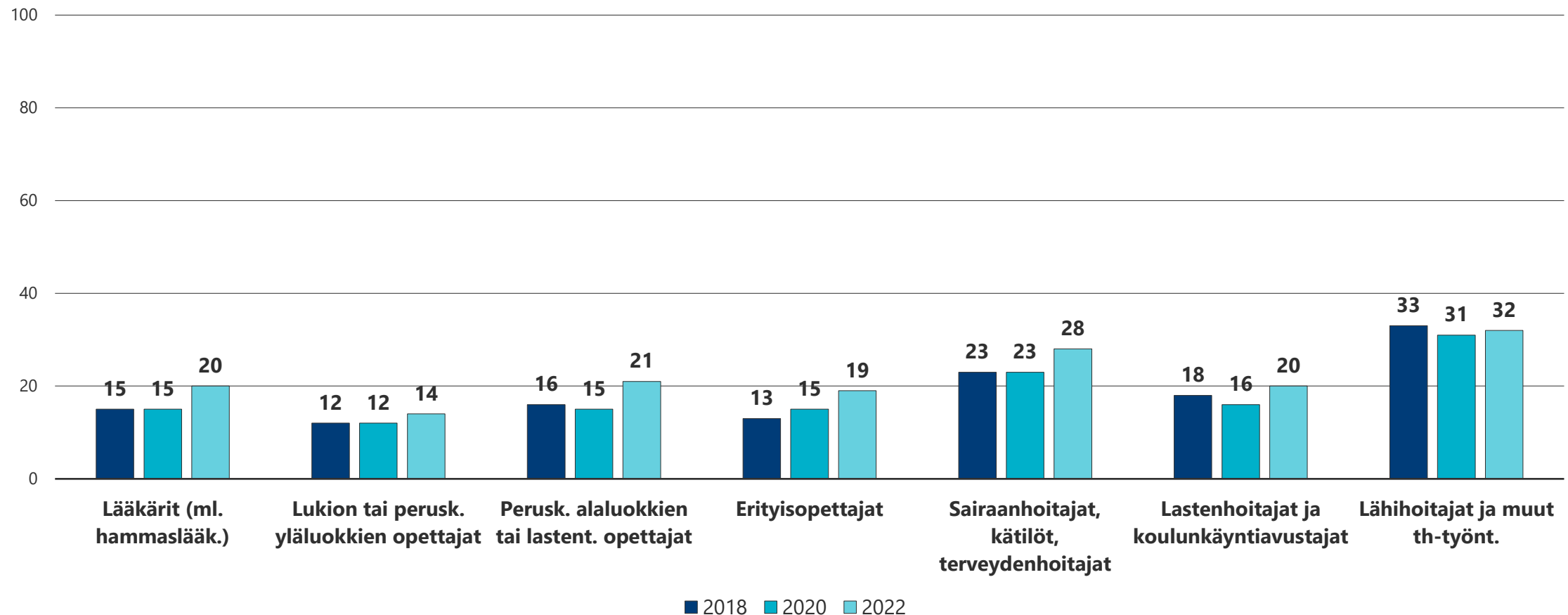
Työstressi (paljon työpaineita, vähän työn hallintaa, %)



Palautuu hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta (%)



Työn eettinen kuormitus: joutuu usein toimimaan omien arvojensa vastaisesti



Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi | Työelämätieto | www.tyoelamatieto.fi



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos

Lisätietoja ja yhteystiedot

- Mediainfon esitysmateriaali klo 10 julkaistavassa tiedotteessa
- Haastattelupyynnot suoraan asiantuntijoille tai mediaviestinnän kautta
- Sähköpostit ovat muodossa: etunimi.sukunimi@ttl.fi

Antti Koivula, pääjohtaja, puh. 030 474 2340

Jaana Laitinen, tutkimusprofessori, puh. 046 851 4426

Jenni Ervasti, johtava tutkija, puh. 043 825 5475

Juha Hietanen, erityisasiantuntija, puh. 050 477 3267

Päivi Lehtomurto, erityisasiantuntija, puh. 050 415 6309

Työterveyslaitos

KIITOS!



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos