VASTAUS TULEVAISUUSVALIOKUNNASSA 21.2.2020 ESITETTYYN KYSYMYKSEEN ”MITEN KUNNISSA ON VARAUDUTTU SOTE-ALAN KUNTATYÖNTEKIJÖIDEN ELÄKÖITYMISEEN?”

KT on kunta-alan työnantajajärjestö sekä työmarkkinakeskusjärjestö, joka edustaa kuntia ja kuntayhtymiä sekä valtakunnallisissa työmarkkinaneuvotteluissa että kolmikantayhteistyössä. KT kehittää myös työelämää sekä tuottaa henkilöstöä koskevia tilastoja ja analyyseja. Soten uudistustyön tueksi KT antaa lisäksi muutostukea mm. henkilöstön siirtymiseen ja sijoittamiseen, henkilöstövoimavarojen johtamiseen, yhteistoimintaan ja palkkausjärjestelmien kehittämiseen liittyvissä asioissa.

KT on hakenut STM:n myöntämän ESR-rahoituksen Soteliiderit-hankkeelle (1), jolla tuetaan strategista henkilöstöjohtamista sekä tuetaan työnantajia muutosten johtamisessa vuosina 2019-2021. Hankkeessa sote-työnantajat kehittävät keskeiseksi havaitsemiaan johtamiskysymyksiä keskinäisissä verkostoissa ja vuorovaikutuksessa. Vastaukset kysymyksiin on laadittu tämän hankkeen työnantajayhteistyön sekä tilastotietojen pohjalta. Tekstissä on viitenumeroita erillisiin tiedotelähteisiin.

Soteliiderit -työn aikana keskeisiä johtamisen kehittämisen kärkiä ovat olleet työvoiman saatavuus, kansainvälinen rekrytointi ja maahanmuuttajien työllistäminen, tiedolla johtaminen ja henkilöstö, tuottavuuden johtaminen ja henkilöstö sekä uudistuva johtaminen. Teemat nousivat esille kuudessa maakunnassa viime kesänä tehdyistä noin 50 johtajahaastattelusta (Sote, HR, ylin johto kunnat ja kyt:t). Näitä teemoja on työstetty viime syksystä alkaen useissa työpajoissa. Työpajoissa asiaa on avattu kuntien ja kuntayhtymien casejen kautta sekä kuultu sidosryhmäedustajien näkemyksiä asioiden kehittämisestä.

Johtajahaastatteluissa työvoiman saatavuus näyttäytyi aikaisempaa suurempana ongelmana läpi Suomen eikä vain väestötappioalueilla tai pitkien etäisyyksien kunnissa. Erityishaasteita työvoiman saatavuuteen tulevaisuudessa ovat väestönkehitys ja siihen liittyvä eläköityminen (2). Myös hoivamitoitus ja sen edellyttämät lisäresursoinnit tässä työvoiman saatavuustilanteessa koettiin haastavaksi. Lisäksi taloustilanne on poikkeuksellisen haastava ja yt-menettelyissä on vähennetty henkilöstöä poikkeuksellisen paljon (3) Johtajahaastatteluissa nähtiin lisäksi, että kunnat ja kuntayhtymät eivät voi kilpailla yksityisen sektorin kanssa palkoista, mutta tilastojen valossa palkkataso kunta-alalla on kilpailukykyinen suhteessa yksityiseen, joskin Uudellamaalla on poikkeava tilanne (4).

Ikäluokat eivät näyttäisi riittävän kattamaan kaikkien alojen työvoimatarvetta tulevaisuudessa. KT:n tilastoasiantuntijat ovat arvioineet niin syntyvyys- kuin palvelutarveperusteita ja työvoiman saatavuuden tarve soteen on tulevien 10-20 vuoden aikana jopa 270 000 (sisältää yksityisen sektorin), mikäli nykyisellä rakenteella ja palvelutarpeilla jatkettaisi. Sote-työnantajat ovat pohtineet työpajoissa, olisiko tulevaisuuden palveluverkkoa suunniteltava enemmän työntekijöiden saatavuuden perusteella, kuin asukkaiden maantieteellisen sijainnin ja palvelutarpeen perusteella. Lisäksi etäasiointia ja muita digipalveluja asukkaille sekä asiantuntijoille suunnitellaan, jotta palvelut asukkaille voidaan taata.

Sote-alan vetovoimaisuutta on vahvistettava niin valtakunnallisella kuin paikallisella tasolla, jotta alalle kouluttaudutaan ja alalla pysytään. Koulutusten tarjoajien kanssa on valmisteluissa noussut esille huoli siitä, että sote-alalle hakeutuminen perustutkintotasolla on vähentynyt. Samalla joustavat ratkaisut ovat yhä yleisempiä ja osatutkintojen kuten hoiva-avustajien koulutukset sekä muu osaamisen kehittäminen auttavat tilanteeseen. Alan ammattijärjestöt ovat esittäneet, että nykyinen sote-henkilöstö on siirtymässä muille aloille merkittävissä määrin, mutta tämä ei ole KT:n tilastoanalyyseista käynyt ilmi.

Työnantajat ovat entistä kiinnostuneempia myös johtamisen kehittämisestä, jotta sote-alalle saataisi pysyviä ja motivoituneita työntekijöitä. Johtamisen kehittämisessä on keskeistä tarkastella

sote-organisaatioita sekä johtamistyötä kokonaisuuksina asiakkaiden palvelutarpeiden pohjalta. Talouden, toiminnan ja henkilöstötiedon yhdistämisen tärkeys korostuu. Edistykselliset työnantajat sekä julkisomisteiset sijais- ja rekrytointiyhtiöt seuraavat jo nyt työvoiman tarvetta kuukausittain, viikoittain ja tunneittain, jotta työntekijöiden määrä ja osaaminen voidaan kohdentaa mahdollisimman hyvin kulloiseenkin tarpeeseen. Tämä edellyttää kuitenkin reaaliaikaista suunnittelua ja tietojärjestelmiä sekä eri lähteistä saatavien tietojen yhdistämistä ja analysointia johdon työn tueksi. Kaikilla ei vielä ole valmiuksia tai tietojärjestelmiä näin tehokkaaseen johtamiseen, mutta kehitystä tässä tapahtuu koko ajan. Myös laajempaa kansallista vertailutietoa henkilöstöresurssista ja sen kohdentamisesta kaivataan.

Työvoiman saatavuushaasteeseen ei kokonaisuudessaan kuitenkaan pystytä vastaamaan ilman ulkomailta rekrytoitavia osaajia. Sote-työnantajat kokevat tämänhetkisen tilanteen kansainvälisten rekrytointien tekemiseen erittäin hankalaksi ja erikoista on, että esimerkiksi ulkomailta tulijoiden hoitoalan ammattilaisten pätevöitymisprosessien tuki on hankepohjaista (5). Valvira-prosessi on vaativa yksittäiselle tulijalle, koska pätevöityminen edellyttää usein lisäkoulutusta, työharjoitteluja ja kielikoulutusta prosessin maksullisuuden lisäksi.

Sote-työnantajat panostavat esimiesten johtamisvalmiuksiin ja toimintaa muutetaan henkilöstön kannalta nykyistä itseohjautuvampaan suuntaan. Henkilöstö sote-alalla (useat eri tutkimukset, viimeisimpinä Työterveyslaitoksen työhyvinvointitutkimukset (6))kokee tekevänsä merkityksellistä työtä. Vuorovaikutuksessa työpaikoilla erityisesti esimiesten suuntaan koetaan kuitenkin olevan kehitettävää (mm. SoteDialogit-hanke) (7). Vahvan keskinäisen luottamuksen organisaatioissa ja työyksiköissä kehittämistoiminta ja uusien kokeiluiden tekeminen on paljon yleisempää kuin heikomman luottamuksen työyhteisöissä. Uudistustyötä kuitenkin tarvitaan niin organisaatioiden kuin yksittäisten esimiesten tasolla. Esimiesten odotetaan olevan sparraavia valmentajia, joilta saa tukea vaikeissa tilanteissa.

Hyvä johtaminen ja keskinäinen luottamus auttaa myös kestämään ja käsittelemään kuormitusta työssä. Työolotutkimuksissa (esim. Keva ja Työterveyslaitos) on viime aikoina kasvanut väkivaltaa sekä eettistä rasitusta työssään kokevien määrän osuus. Kuormitusta pyritään kuitenkin auttamaan mm. strategisen työkyvyn johtamisen valtakunnallisella tuella. Keskustason työelämäkehittämisen työryhmissä pyritään yhteistyössä etsimään ratkaisuja ja kehittämisen välineitä asian parantamiseksi.

Kansallisesti sote-alan työvoiman turvaaminen suhteessa muihin aloihin on tärkeää yhteiskunnallisten palvelujen tarjoamisen näkökulmasta. Kuitenkin niin, että sote-työnantajien uudistamistyötä tuetaan ja vauhditetaan myös kansallisesti. Työelämän kehittämisen ja johtamisosaamisen vahvistamiseen tulee kiinnittää erityishuomiota nyt osana sote-muutosten toteuttamista, jotta henkiöstö voisi hyvin ja olisi mukana muutosten tekemisessä. Jatkamme KT:n palvelutoimintaa näissä asioissa edelleen yhteistyössä työnantajien kanssa.

Linkkejä:

(1) https://www.kt.fi/soteliiderit

(2) https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tama-on-keva--tiedostot/kunta-alan-ja-valtion-elakoitymisennuste-2020-2039.pdf

(3) https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2020/irtisanomisia-ja-lomautuksia-poikkeuksellisen-paljon

(4) https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2020/tyon-arvostus-nakyy-kunta-alalla-palkassa

(5) https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2020/ulkomaisten-sairaanhoitajien-lisakoulutus-vakinaistettava

(6) https://www.ttl.fi/sote-muutoksen-venyminen-uhkaa-alan-tyontekijoiden-hyvinvointia-osoittavat-30-000-tyontekijaa-kattaneet-tutkimukset/

(7) https://projects.tuni.fi/sotedialogit/