



Tehyn kysely hoitotyön johtajille

Tiivistelmä selvityksen keskeisimmistä löydöksistä

Selvityksen tarkoitus ja tutkimusasetelma

Tehy teetti 24.3. – 26.4.2025 kyselytutkimuksen tehläisten hoitotyön johtajien parissa. Selvityksessä haettiin tietoa muun muassa ylitoiden määrästä, alan vaihdon ja kliniseen työhön paluun harkinnasta sekä sosiaali- ja terveysalan koulutuksen tuottamasta osaamistasosta. Lisäksi selvitettiin hoitotyön johtajien näkemyksiä heidän roolistaan yhteiskunnallisena vaikuttajana sekä hoitotyön johtajien asemasta organisaatioissa.

Otos kerättiin sähköisellä lomakkeella ja selvitykseen vastasi yhteensä 1 091 hoitotyön johtajaa ja vastausprosentiksi muodostui 22. Tutkimuksen toteutti Aula Research Oy. Tässä tiivistelmässä on esitettyä tutkimuksen keskeisimpiä löydöksiä.

Vastaajista 76 % kertoi työskentelevänsä julkisella sektorilla, 20 % työskentelee yksityisellä sektorilla ja 4 % kolmannella sektorilla. Vastaajat toimivat monipuolisesti eri tehtävissä sosiaali- ja terveydenhuollon sektoreilla. Vastaajaryhmällä oli paljon kokemusta johtamisesta, sillä 42 % kertoi työskennelleensä hoitotyön johtajana tai esihenkilönä jo yli kymmenen vuotta.

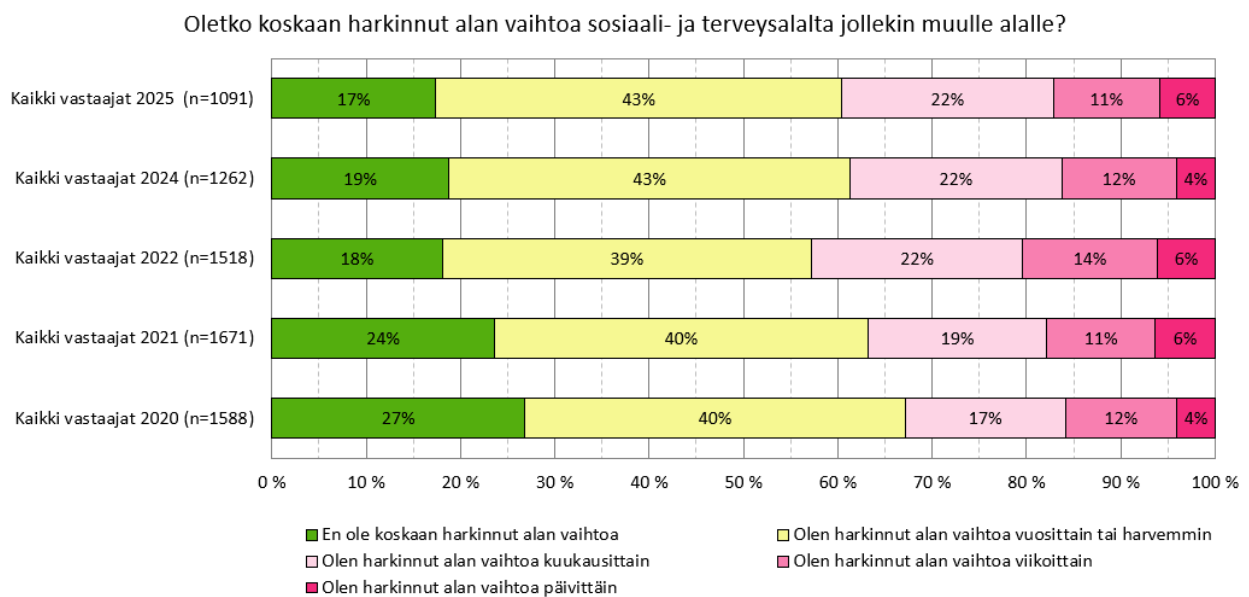
Tehy toteutti selvityksen näiden aiheiden parissa jo viidennen kerran, ensimmäinen selvitys tehtiin vuonna 2020.



Eettinen kuormitus on nostanut merkitystään alanvaihdon harkinnan syynä

Kyselyssä haettiin myös tietoa hoitotyön johtajien viihtymisestä työssään ja alanvaihdon harkinnasta (kuvio 2). Vastaajista 39 % on harkinnut alan vaihtoa vähintään kuukausittain, mikä on vain prosenttiyksikön enemmän kuin viime vuonna. Tarkasteltaessa muutosta edellisiin vuosiin huomataan, että alanvaihtohalukkuuden kasvu näyttää pysähtyneen.

Yleisintä työpaikan vaihdon harkitseminen on ollut lähiesihenkilöiden keskuudessa: heistä jopa 83 % on joskus harkinnut alan vaihtoa ja 41 % kertoo harkinneensa alan vaihtoa aktiivisesti kuukausittain tai useammin.

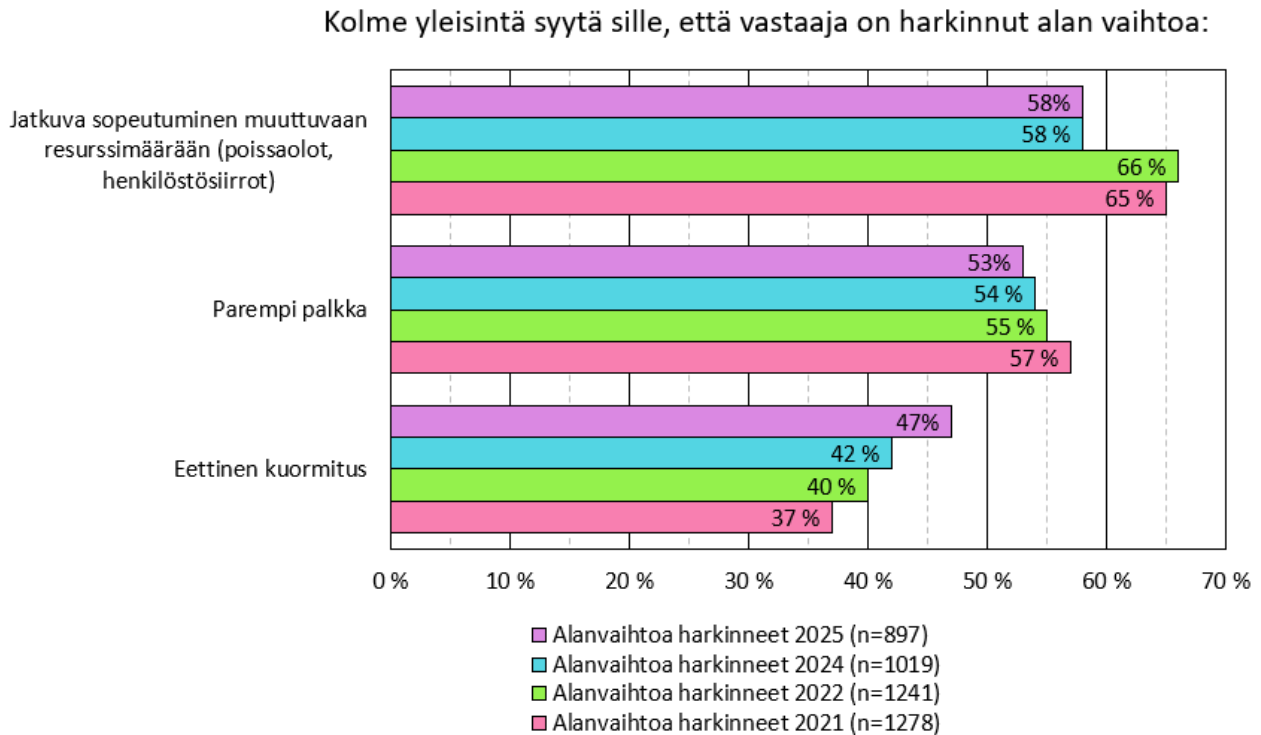


Kuvio 1. Hoitotyön johtajien alanvaihdon harkitseminen. Vuosivertailut eri mittausvuosilta, alkaen vuodesta 2020.

Vastaajat saivat kyselyssä myös valita, mitkä vaihtoehdot kuvaavat parhaiten syitä alanvaihdon harkitsemiselle (kuvio 3). Viime vuosien tavoin, pääasialliseksi syyksi koetaan jatkuva sopeutuminen muuttuvaan resurssimäärään (58 %) ja parempi palkka (53 %). Kuitenkin eettinen kuormitus on nostanut merkitystään huomattavasti alanvaihdon harkinnan syynä



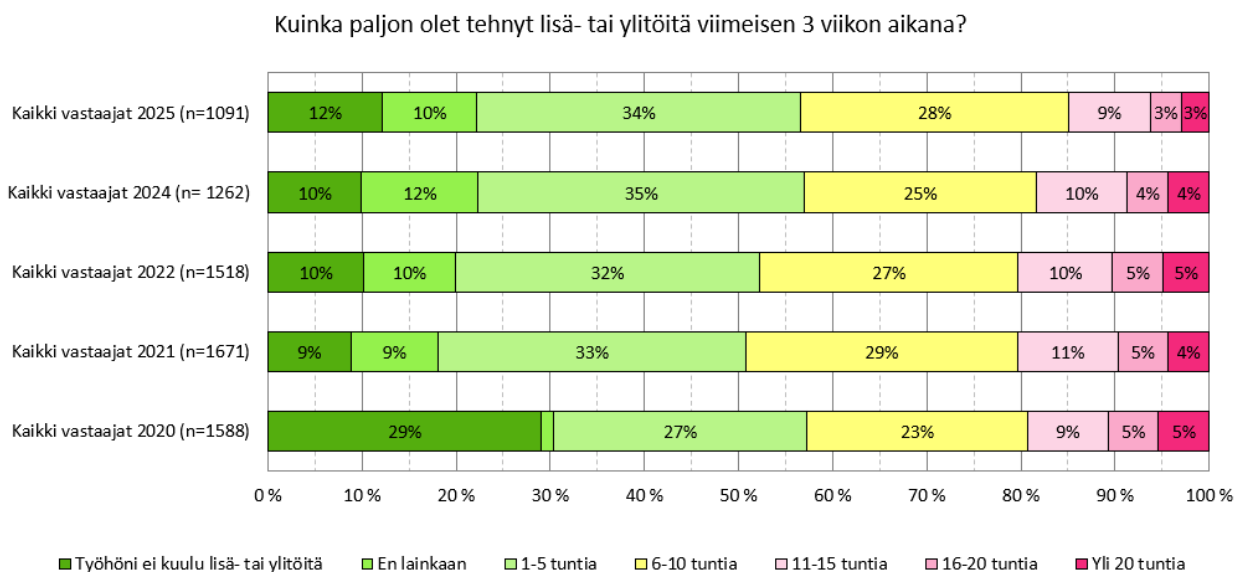
viime vuosina. Vastaajista jopa 47 % kertoo eettisen kuormituksen syyksi alanvaihdon harkitsemiselle. Tämä on 5 %-yksikköä enemmän kuin edellisenä mittauskertana 2024 ja jopa 10 %-yksikkönä enemmän kuin vuoden 2021 mittauskertana.



Kuvio 2. Kolme keskeisintä syytä, joiden takia hoitotyön johtajat ovat harkinneet alanvaihtoa toiselle alalle.

Johtajat tekevät ylitöitä säännöllisesti, eikä ylitöistä aina makseta korvausta

Kyselyssä haettiin tietoa hoitotyön johtajien ylitöiden tekemisestä. Vastaajista 78 % on tehnyt lisä- tai ylitöitä viimeisen kolmen viikon aikana. Kehitys on pysynyt suhteellisen samanlaisena viimeisten mittauskertojen aikana.

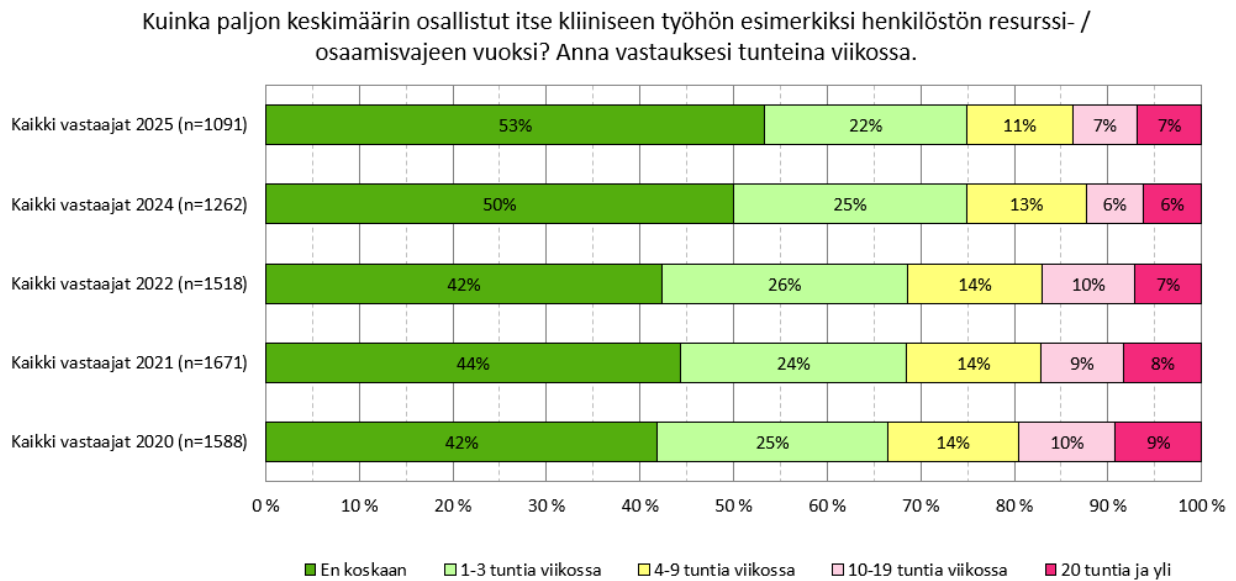


Kuvio 3. Lisä- ja ylitöiden tekeminen. Vuosivertailut eri mittausvuosilta, alkaen vuodesta 2020.

Vastaajilta selvitettiin myös, että miten tekemät lisä- ja ylityöt korvataan. Likimain joka kymmenes vastaaja (7 %) kertoo, että tehtyjä ylitöitä ei korvata lainkaan. Eniten ilmaistytöitä tehdään lastensuojelussa, kuntoutuspalveluissa, ensihoidossa, hallinnossa ja vammaispalveluissa.

Vastaajat osallistuvat vähemmän kliinisen työn tekemiseen

Alanvaihdon harkinnan lisäksi kysyttiin myös, paljonko vastaajat itse osallistuvat kliiniseen työhön esimerkiksi henkilöstön resurssi- / osaamisvajeen vuoksi. Hoitotyön johtajista 47 % osallistuu kliiniseen työhön, siinä missä vuonna 2024 luku oli 50 % ja vuonna 2022 58 %. Kliinisen työn tekeminen on siten laskenut mittauskertojen välillä (kuvio 4).



Kuvio 4. Osallistuminen kliniseen työhön. Vuosivertailu klinisen työhön osallistumisesta alkaen vuodesta 2020.

Kyselyssä selvitettiin myös sitä, että onko vastaaja koskaan harkinnut paluuta klinisen työn pariin. Vastaajista 68 % on joskus harkinnut jättävänsä johtavan aseman ja palaavan tekemään klinistä työtä.

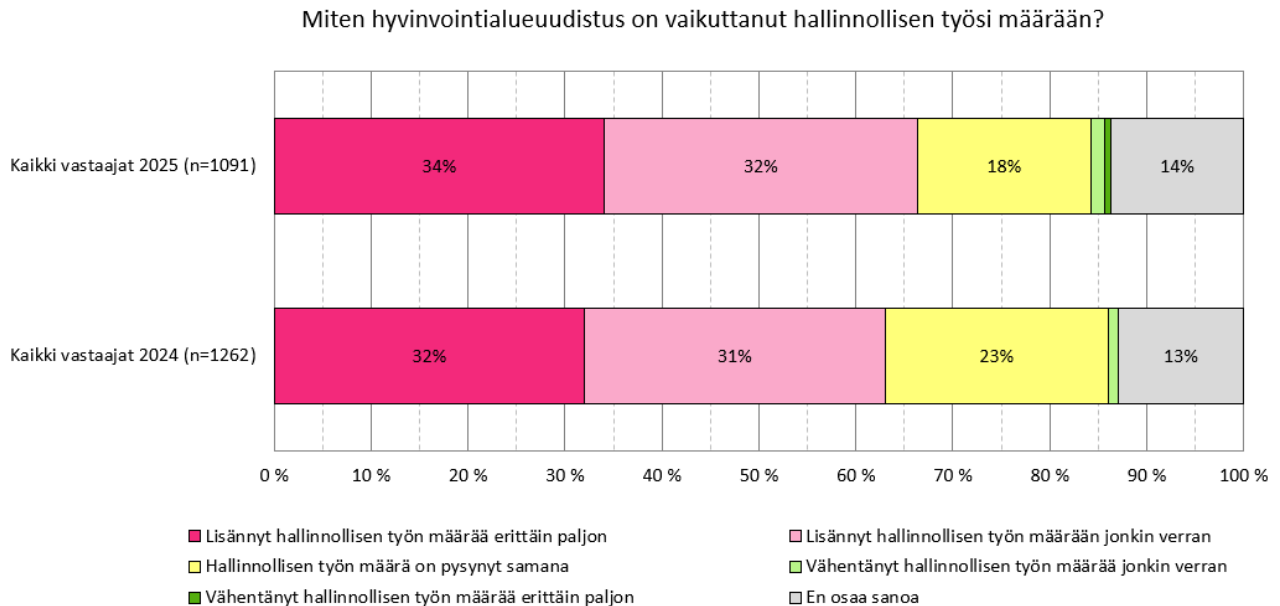
Tyypillisimmät syyt palata klinisen työhön olisivat vastuun ja paineen vähentyminen ja se, ettei palkka tämän muutoksen myötä juurikaan laskisi, vaikka vastuu vähentyisi.

Hyvinvointialueuudistus on kasvattanut osastojen / yksikköjen kokoa lisäten samalla myös hallinnollisen työn määrää

Kyselyssä selvitettiin myös hoitotyön johtajien näkemyksiä työskentelyosastojen/yksikköjen koon muutoksista. 42 % vastaajista kertoo, että heidän osastonsa tai yksikkönsä koko on kasvanut viimeisen vuoden aikana. Keskeisimpinä syinä osastojen ja yksikköjen koon kasvulle ovat hyvinvointialueuudistus sekä yksikköjen yhdistymiset. Hoitotyön johtajista 66 % kokee hyvinvointialueuudistuksen lisänneen hallinnollisen työn määrää (kuvio 5). Nousua on 3 %-



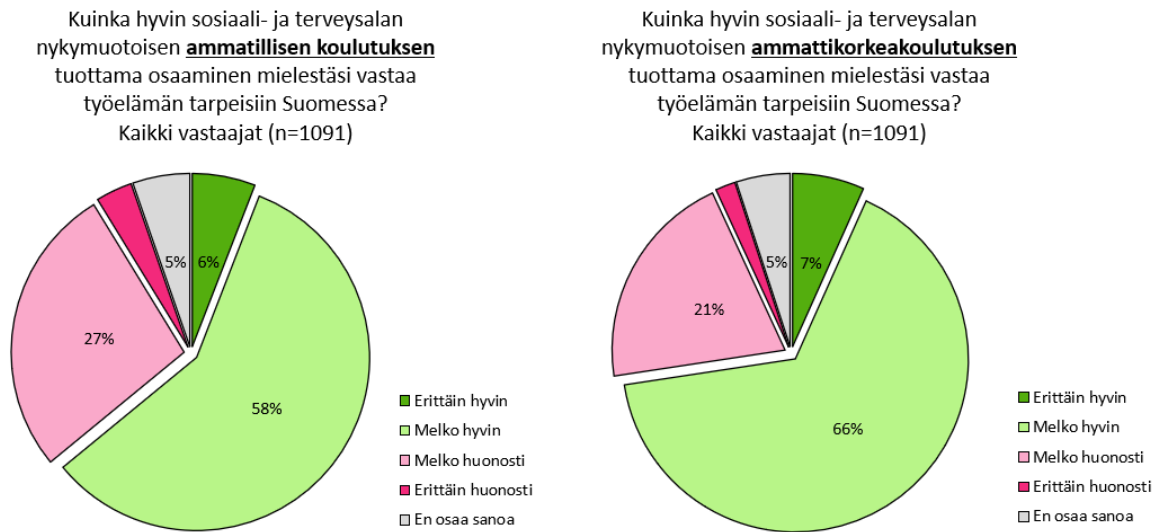
yksikköä verrattuna vuoden 2024 mittaukseen. Uudistuksen on katsottu kasvattaneen hallinnollisen työn määrää kaikilla johtamisen tasoilla.



Kuvio 5. Hoitotyön johtajien hallinnollisen työn määrän lisääntyminen hyvinvointialueuudistuksen myötä.

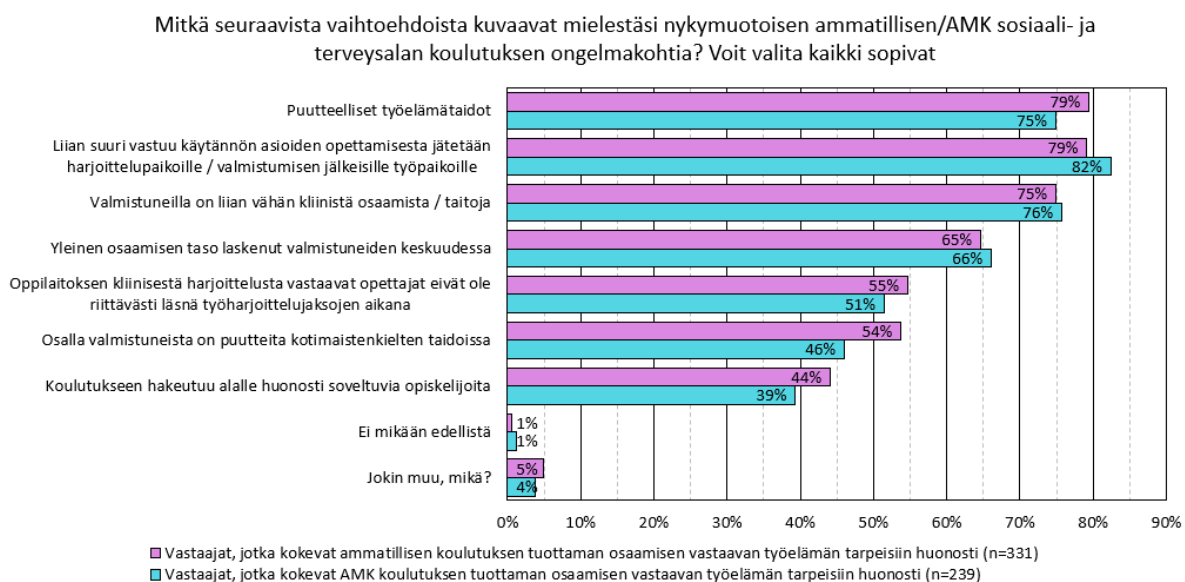
Sosiaali- ja terveysalan ammatillisessa koulutuksessa ja AMK-koulutuksessa on kehittämisen varaa

Kyselyssä selvitettiin hoitotyön johtajien näkemyksiä nykymuotoisen ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulutuksen tuottamasta osaamisesta. 64 % vastaajista arvioi sosiaali- ja terveysalan nykymuotoisen ammatillisen koulutuksen tuottaman osaamisen vastaavan melko hyvin työelämän tarpeisiin Suomessa – vastaava luku AMK-koulutukselle oli 73 %. Merkittävää kuitenkin on, että lähes kolmannes vastaajista ilmoittaa, ettei ammatillinen koulutus tuota riittävää osaamista työelämän tarpeisiin, AMK-koulutuksen osalta näin katsoo neljäsosa vastaajista. Tämä korostui muun muassa leikkaussalin ja psykiatrian alueilla, joissa osaamisen puutteet nähtiin selkeinä. Nämä tulokset tukevat erikoistumiskoulutusten tarpeellisuutta Suomessa.



Kuvio 6. Sosiaali- ja terveysalan nykymuotoisen ammatillisen ja AMK- koulutuksen tuottaman osaamisen vastaaminen työelämän tarpeisiin Suomessa.

Keskeisimpinä syinä opetuksen puutteissa korostuivat työ- / harjoittelupaikoille jätettävä liian suuri vastuu käytännön asioiden opettamisesta (ammattillinen koulutus 79 % / AMK 82 %), puutteelliset työelämätaidot (79 % / 75 %) sekä valmistuneiden liian vähäiset kliiniset taidot (75 % / 76 %).

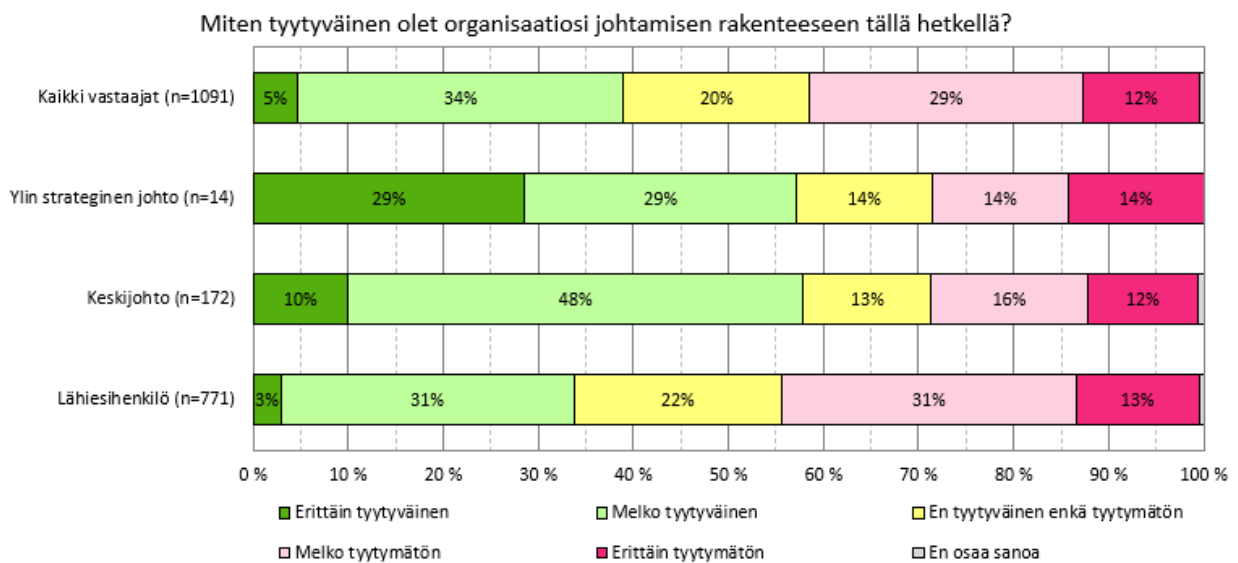


Kuvio 7. Sosiaali- ja terveysalan nykymuotoisen ammatillisen ja AMK- koulutuksen ongelmakohdat.



Organisaation johtamisen rakenne jakaa mielipiteitä – tyytymättömmimpiä ovat lähiesihenkilöt

Kyselyssä selvitettiin johtavassa asemassa toimivien tehyläisten tyytyväisyyttä organisaationsa johtamisen rakenteeseen. Kysymys jakoi vastaajia jonkin verran: kaikista vastaajista 39 % on tyytyväisiä organisaationsa johtamisen rakenteeseen, kun taas 41 % ilmaisee tyytymättömyytensä.



Kuvio 8. Hoitotyön johtajien tyytyväisyys organisaatioiden johtamisen rakenteeseen.

Lähiesihenkilöt ovat selvästi muita tyytymättömmimpiä organisaation johtamisen rakenteeseen. Avoimissa vastauksissa syyksi nousee erityisesti se, että johtamisen rakenteet ovat liian byrokraattisia, johdon ylimmiltä tasoilta saatava tuki on puutteellista sekä keskusteluyhteyden puutteellisuus eri johtamisen tasojen välillä.

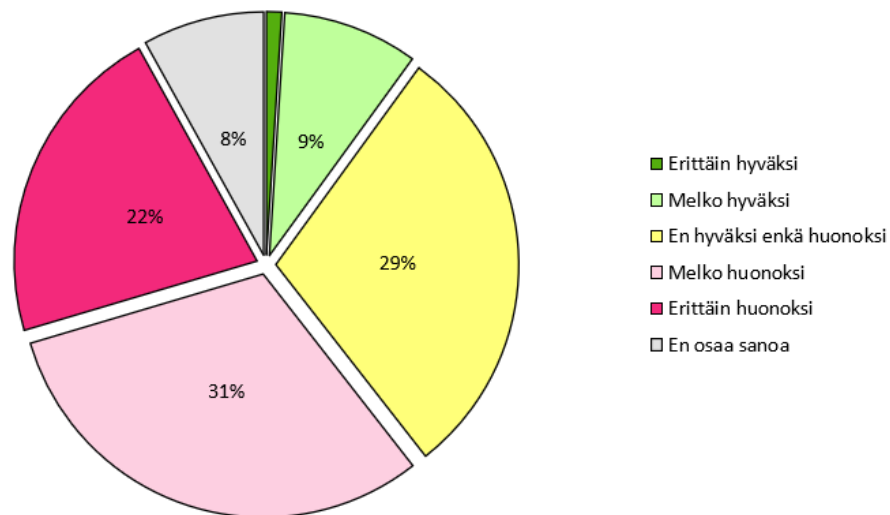
Mahdollisuudet vaikuttaa sote-alan yhteiskunnallisiin kysymyksiin koetaan huonoksi

Kyselyssä haluttiin lisäksi kartoittaa hoitotyön johtajien näkemyksiä vaikuttavuudesta. Hoitotyön johtajat eivät usein koe olevansa yhteiskunnallisia vaikuttajia ja 53 % kokee mahdollisuutensa huonoksi vaikuttaa sosiaali- ja terveysalan yhteiskunnallisiin kysymyksiin.



Kuitenkin ylimmässä strategisessa johdossa tilanne koetaan paremmaksi, kun ainoastaan 14 % kokee mahdollisuutensa vaikuttamiselle huonoksi.

Millaiseksi koet mahdollisuutesi vaikuttaa sosiaali- ja terveysalan yhteiskunnallisiin kysymyksiin nykyisessä roolissasi?
Kaikki vastaajat (n=1091)



Kuvio 9. Hoitotyön johtajan aseman jättämisen harkinta sekä kliiniseen työhön palaaminen. Vuosivertailu kliiniseen työhön palaamisesta alkaen vuodesta 2020.

Kiitos osallistumisestasi selvitykseen!

Tehy sai selvityksen avulla arvokasta tietoa työnsä tueksi hoitotyön johtajien työoloista ja näkemyksistä johtamisen kehitystarpeista.

Kiitos vielä arvokkaasta vastauksestasi ja jos sinulla herää kysyttävää tästä selvityksestä, vastaamme niihin mielellämme!

Ystävällisin terveisin,

Kirsi Sillanpää

Yhteiskuntasuhdejohtaja, Tehy ry

kirsi.sillanpaa@tehy.fi

Ellinoora Helin

Tutkimusjohtaja, Aula Research Oy

ellinoora.helin@aularesearch.fi