Tehyn kysely hoitotyön johtajille

Tiivistelmä selvityksen keskeisimmistä löydöksistä

Selvityksen tarkoitus ja tutkimusasetelma

Tehy teetti 28.11. – 31.12.2022 kyselytutkimuksen tehyläisten hoitotyön johtajien parissa. Selvityksessä haettiin tietoa muun muassa ylitöiden määrästä, alan vaihdon ja kliiniseen työhön paluun harkinnasta sekä sosiaali- ja terveysalan koulutuksen tuottamasta osaamistasosta. Lisäksi selvitettiin hoitotyön johtajien suhdetta luottamusmiehiin sekä tuen tarpeen laatua hyvinvointialuesiirtymässä.

Otos kerättiin sähköisellä lomakkeella ja selvitykseen vastasi yhteensä 1518 hoitotyön johtajaa, jolloin kyselyn vastausprosentiksi muodostui 31. Tutkimuksen toteutti Aula Research Oy. Tässä tiivistelmässä on esitettynä tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia.

Vastaajista 73 % kertoi työskentelevänsä julkisella sektorilla, 23 % työskentelee yksityisellä sektorilla ja 4 % kolmannella sektorilla. Vastaajat toimivat monipuolisesti eri tehtävissä sosiaali- ja terveydenhuollon sektoreilla. Vastaajaryhmä oli varsin kokenutta johtamistyössä, sillä 45 % kertoi työskennelleensä hoitotyön johtajana tai esimiehenä jo yli kymmenen vuotta.

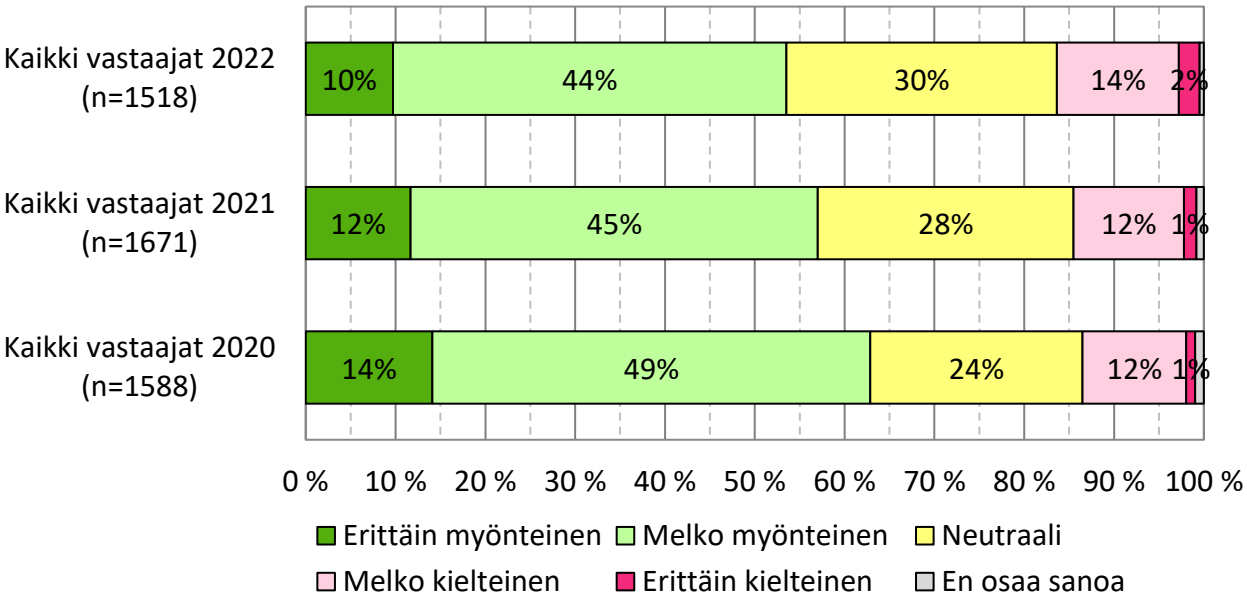
Tehy toteutti selvityksen näiden aiheiden parissa jo kolmannen kerran, ensimmäinen selvitys tehtiin vuonna 2020.

Tyypillisin tunnetila matkalla töihin on myönteinen

Kyselyssä kysyttiin tyypillisintä tunnetilaa, kun on matkalla töihin (kuvio 1). Yli puolet (54 %) kaikista vastaajista vastasi kokevansa tunnetilansa myönteiseksi ja 30 % vastasi sen olevan neutraali. Toisaalta 16 % vastaajista koki tunnetilansa olevan kielteinen matkalla töihin. Edellisvuonna myönteiseksi tyypillisimmän tunnetilansa kokeneita oli hieman enemmän, 57 %. Vastaajien keskuudessa on nähtävillä trendi huonompaan suuntaan. Osuus joka kokee tunnetilansa myönteiseksi matkalla töihin vähenee vuosi vuodelta, ja samoin osuus joka kokee

tunnetilansa kielteiseksi taas kasvaa. Mitä korkeammalla esimies-/johtoportaassa vastaaja on, sitä myönteisemmäksi tunnetila koetaan.

Kuvio 1: Mikä on tyypillisin tunnetilasi, kun olet matkalla töihin?

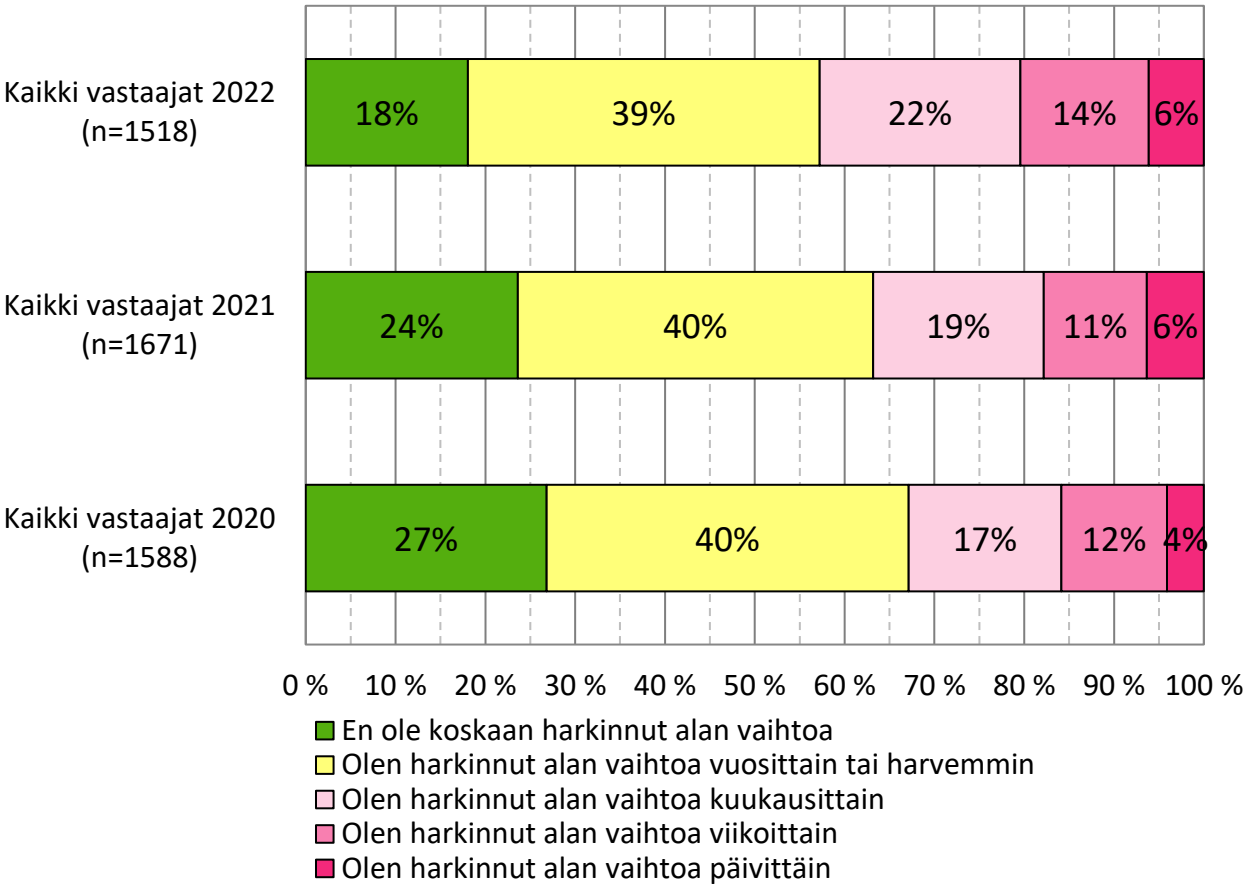


Alan vaihtoa harkitaan useammin lähiesimiesten keskuudessa

Kyselyssä haettiin tietoa hoitotyön johtajien viihtymisestä työssään ja alan vaihdon harkitsemisesta (kuvio 2). Vastaajista 42 % on harkinnut alan vaihtoa vähintään kuukausittain, mikä on kuusi prosenttiyksikköä suurempi osuus kuin vuonna 2021. Noin viidesosa (18 %) vastaajista ei ole koskaan harkinnut alan vaihtoa ja 39 % vastaajista tämä on käynyt mielessä vain kerran vuodessa tai harvemmin. Tarkasteltaessa muutosta vuodesta 2020 niin huomataan, että alanvaihtohalukkuus on kasvussa.

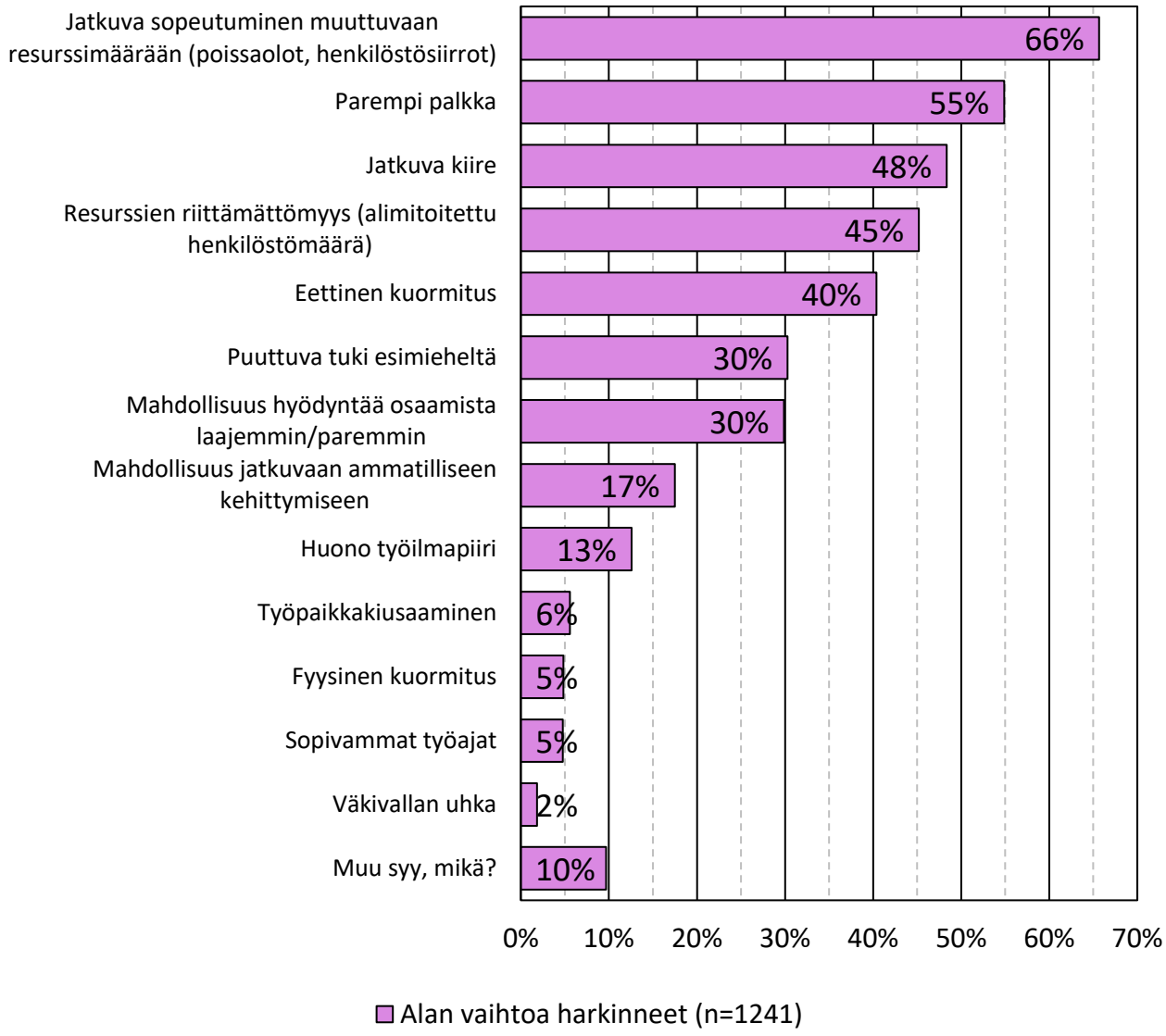
Yleisintä työpaikan vaihdon harkitseminen on ollut lähiesimiesten keskuudessa, heistä jopa 82 % on joskus harkinnut alan vaihtoa ja 45 % kertoo harkinneensa alan vaihtoa kuukausittain tai useammin. Ylimmässä strategisessa johdossa alan vaihtoa harkitaan hieman harvemmin, 62 % ylimmässä strategisessa johdossa toimivista vastaajista on joskus harkinnut muulle alalle siirtymistä. Keskijohdossa alan vaihtoa on harkinnut 82 %.

Kuvio 2: Oletko koskaan harkinnut alan vaihtoa sosiaali- ja terveysalalta jollekin muulle alalle?



Vastaajat saivat myös kyselyssä valita, mitkä vaihtoehdot kuvaavat parhaiten syytä sille, että on harkinnut alan vaihtoa (kuvio 3). Pääasialliseksi syyksi koetaan jatkuva sopeutuminen muuttuvaan resurssimäärään (66 %). Tähän liittyvät myös kokemus jatkuvasta kiireestä (48 %) ja resurssien riittämättömyydestä (45 %). Paremman palkan vuoksi alan vaihtoa harkinneita on 55 %. Vastaajista 40 % kertoo eettisen stressin syyksi alanvaihtoharkinnoille. Syyt alan vaihdon harkitsemiselle eivät ole juurikaan muuttuneet edellisestä selvityksestä.

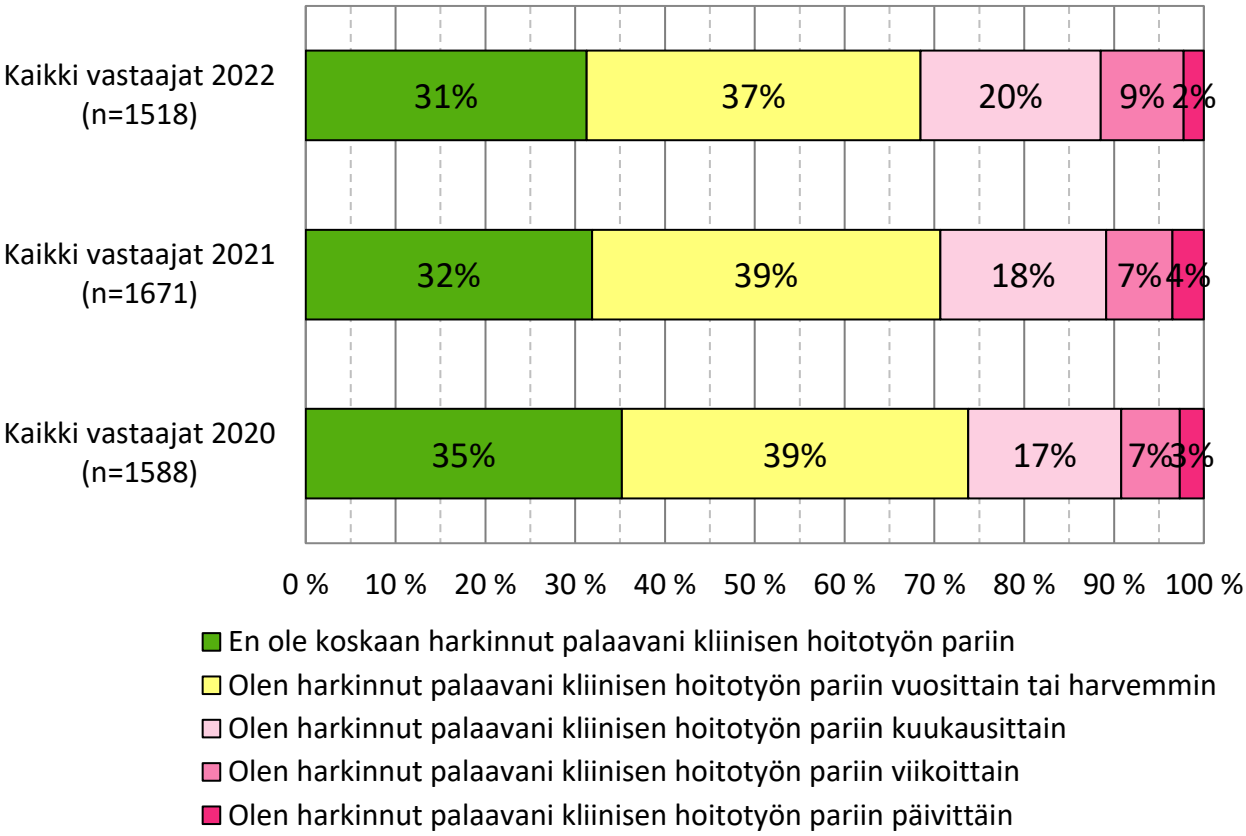
Kuvio 3: Mitkä seuraavista vaihtoehdoista kuvaavat parhaiten syytä sille, että olet harkinnut alan vaihtoa? Voit valita useamman vaihtoehdon.



Alan vaihdon harkinnan lisäksi kysyttiin myös, onko vastaaja koskaan harkinnut paluuta kliinisen työn pariin (kuvio 4). Vastaajista 69 % on joskus harkinnut jättävänsä johtavan aseman ja palaavan tekemään kliinistä työtä. Tyypillisimmät syyt palata kliinisen työn pariin olisivat vastuun ja paineen vähentyminen ja se, että palkka ei tämän muutoksen myötä juurikaan

laskisi, vaikka vastuu vähentyisi. Aikavertailua tarkasteltaessa huomataan, että yhä suurempi osa vastaajista harkitsee palaavansa kliinisen hoitotyön pariin joka vuosi.

Kuvio 4: Oletko koskaan harkinnut jättäväsi johtavan aseman ja palaavasi tekemään kliinistä hoitotyötä?

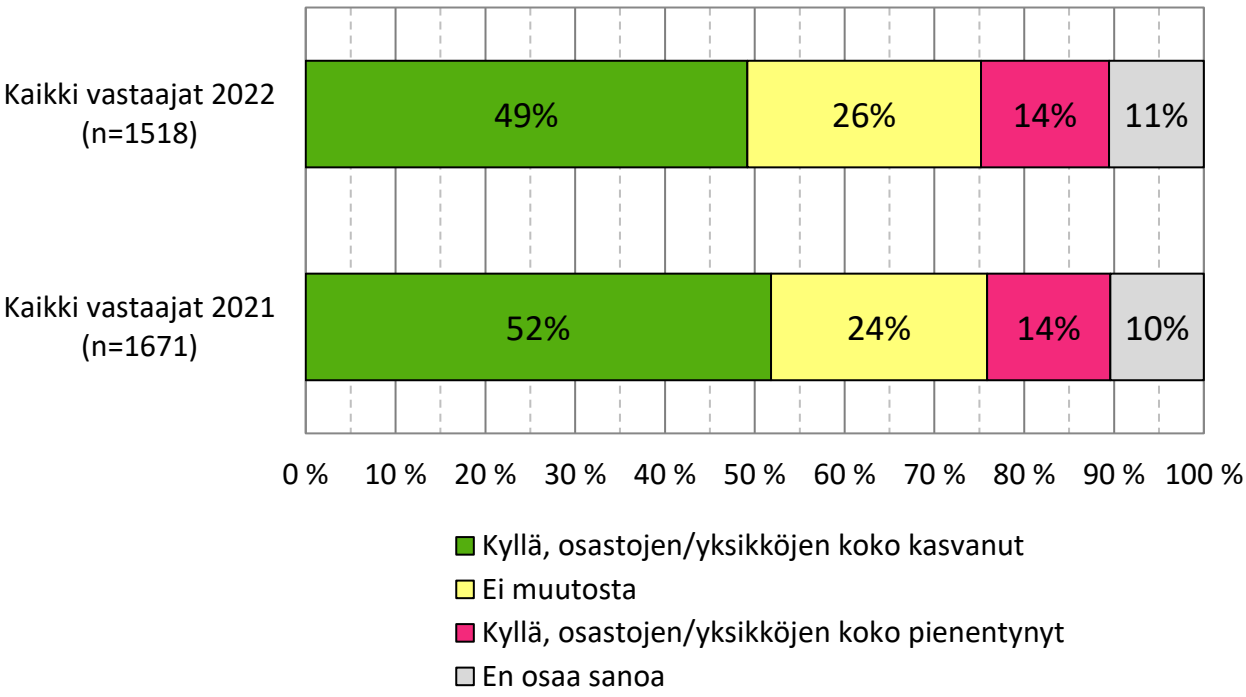


Osastojen/yksikköjen koko kasvanut samalla kuin hoitotyön johtajien määrä on laskussa

Hoitotyön johtajien ja esimiesten määrä on vähentynyt viime vuosina järjestelmällisesti. Tämä kehityskulku näkyi myös tässä selvityksessä. Samaan aikaan kuin hoitotyön johtajien määrä vähenee, osastojen/yksikköjen koko kasvaa (kuvio 5). Vastaajista 49 % arvioi osastojen/yksikköjen kokojen keskimäärin kasvaneen viimeisen 10 vuoden aikana. Pääsyy osastojen/yksikköjen kokojen kasvulle on niiden yhdistäminen (59 %). Myös potilaspaikkojen

lisääminen (25 %) on kasvattanut osastojen/yksikköjen kokoa. Tämän vuoden tulokset eivät merkittävästi eroa viime vuoden tuloksista.

Kuvio 5: Onko osastojen/yksikköjen koko muuttunut organisaatiossasi keskimäärin viimeisen 10 vuoden aikana?

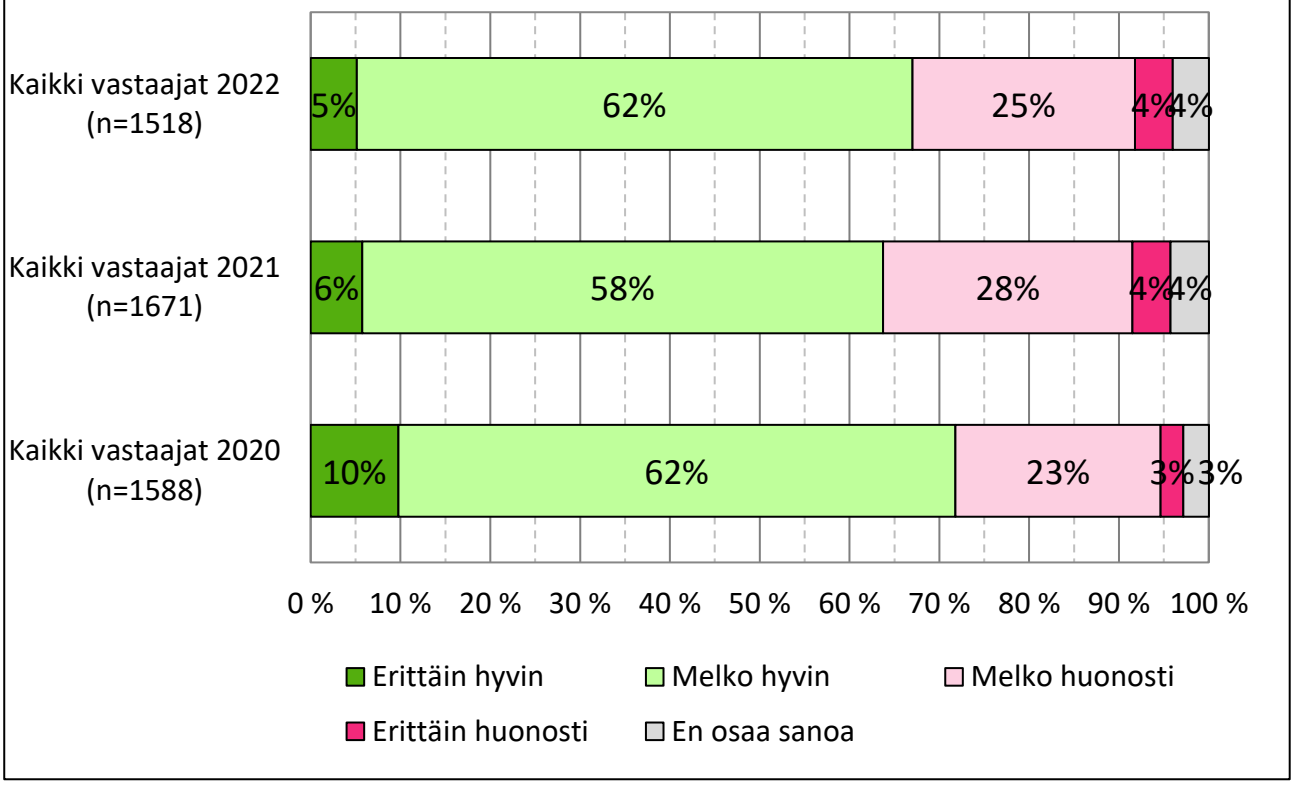


Sosiaali- ja terveysalan koulutuksen haasteena teorian ja käytännön opetuksen tasapainoinen yhteensovittaminen

Enemmistö (67 %) vastaajista arvioi sosiaali- ja terveysalan nykymuotoisen koulutuksen tuottaman osaamisen vastaavan melko hyvin työelämän tarpeisiin Suomessa, mutta 29 % vastaajista näkee, että koulutus ei vastaa työelämän tarpeisiin. Suurta muutosta ei vuodesta 2020 ole tapahtunut, mutta näkemys koulutuksen vastaavuudesta työelämän tarpeisiin on hienoisessa laskusuunnassa (kuvio 6). Vastaajat saivat kertoa näkemyksensä aiheeseen avoimesti, ja vastauksissa korostui käytännön osaamisen puute ja se, että käytännön opettamisesta jää liian suuri vastuu jättäminen harjoittelupaikoille ja valmistumisen jälkeisille työpaikoille. Vastaajat näkivät, että juuri käytännön työn opettamiseen tulisi panostaa

enemmän oppilaitoksissa. Vastaajat kokivat myös osaamisen tason laskeneen valmistuneiden keskuudessa.

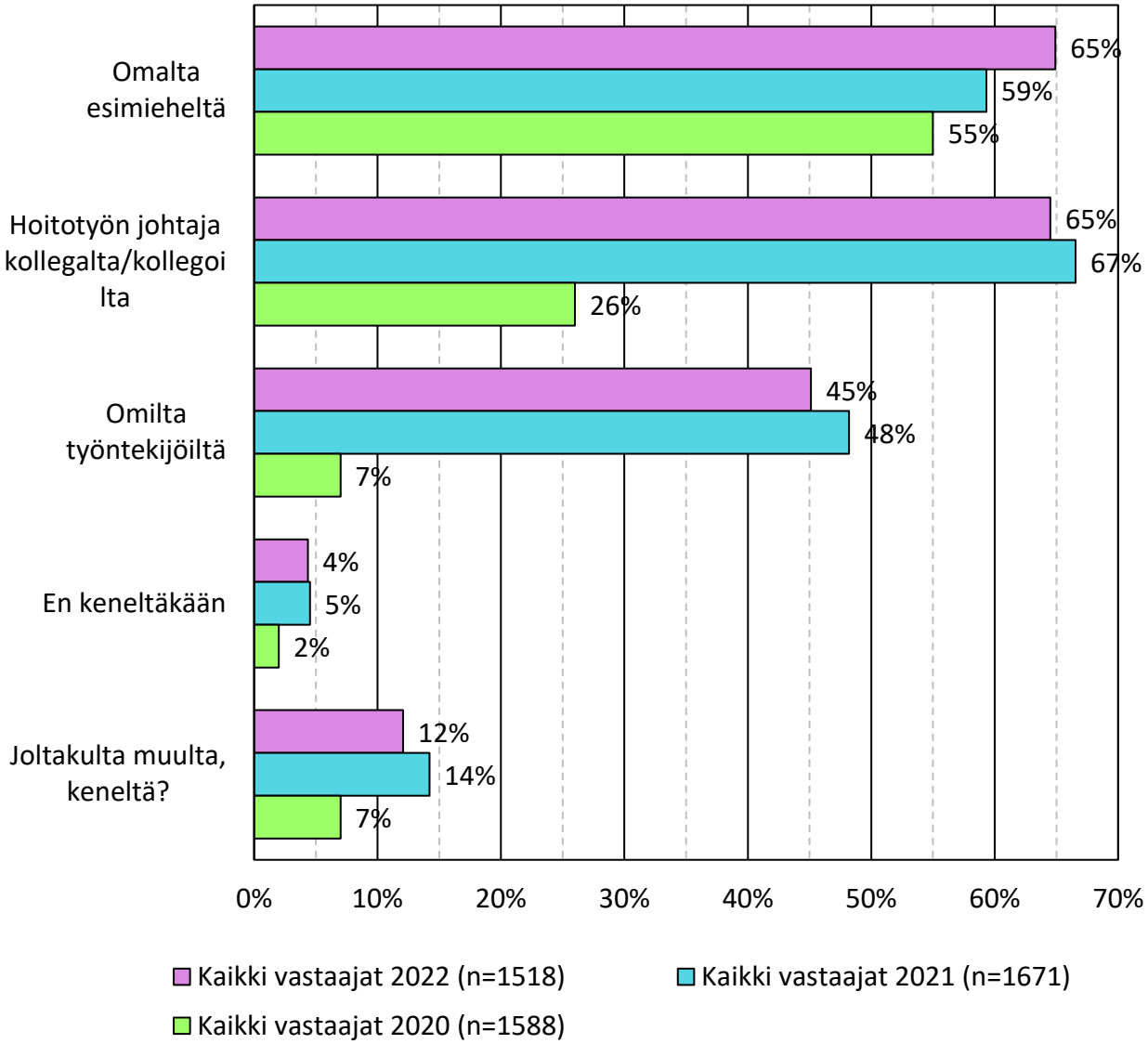
Kuvio 6: Kuinka hyvin sosiaali- ja terveysalan nykymuotoisen koulutuksen tuottama osaaminen mielestäsi vastaa työelämän tarpeisiin Suomessa?



Suurin osa hoitotyön johtajista saa tukea hoitotyön johtajakollegoiltaan

Vastaajilta kysyttiin keneltä he saavat tukea työhönsä, ja suurin osa (65 %) vastasi saavansa tukea omalta esimieheltään sekä hoitotyön johtajakollegoiltaan (kuvio 7). Lisäksi tukea omaan työhön saadaan omilta työntekijöiltä (45 %). Ilahduttavaa on, että suurin osa kokee saavansa tukea työhön joltain taholta, sillä vain 4 % hoitotyön johtajista vastasi ettei saa tukea keneltäkään.

Kuvio 7: Keneltä saat tukea työhösi? Voit valita kaikki sopivat.



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
Johtaja, yhteiskuntasuhteet, Tehy ry
kirsi.sillanpaa@tehy.fi

Sonja Kurri
Research Analyst, Aula Research Oy
sonja.kurri@aularesearch.fi