



Toimenpiteet sote-alan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi

Eduskunnan valtiovarainvaliokunnan kunta- ja
terveysjaosto kuuleminen

Ismo Kainulainen
Keva

20.10.2022

Kevan ehdotus sosiaali- ja terveysalan työvoiman riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi



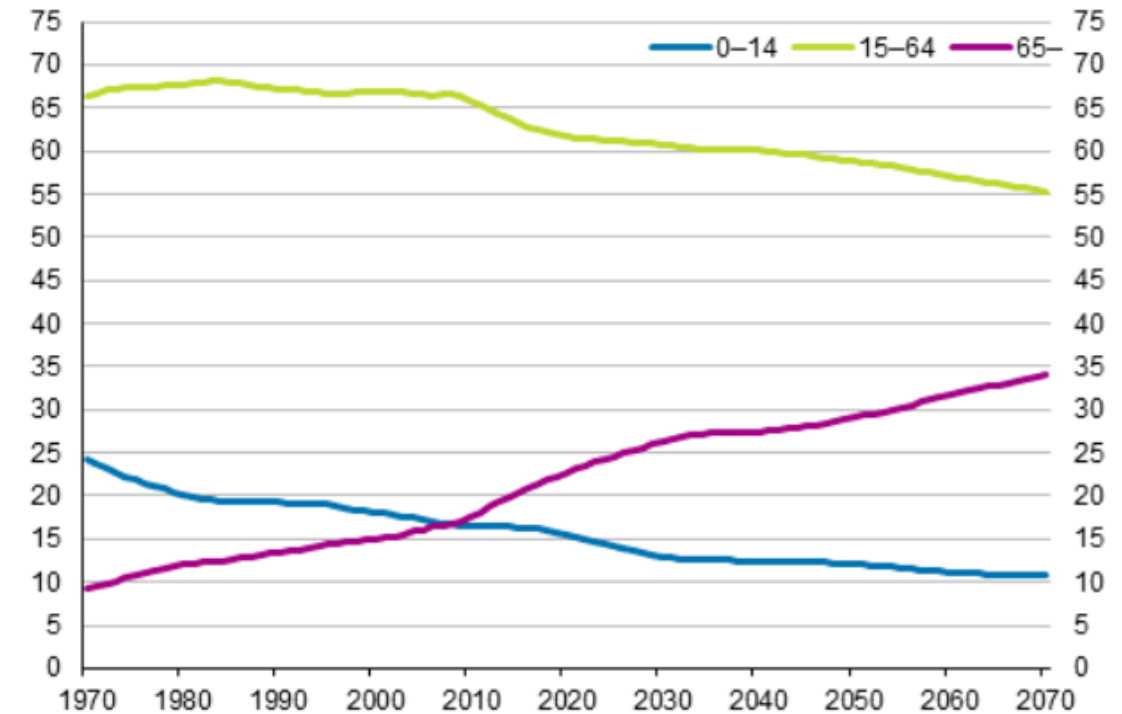
1. Tarvitaan konkreettinen linjaus sosiaali-, terveys, - ja opetusalan tulevaisuuden työvoimatarpeesta, alan houkuttelevuuden sekä koulutuksen aloituspaikkamäärien lisäämisestä. Koulutusta on jatkossa suunnattava aloille, joissa työvoimapulaa. Ammatinvaihdoksia tulee helpottaa; ei kokonaan uusia tutkintoja, vaan osaamispuutteiden korjaamista.
2. Työperäistä maahanmuuttoa on lisättävä merkittävästi ja työperäisen maahanmuuton käytänteitä tulee nopeasti parantaa sekä käynnistää osaajapula-aloilla osaavan työvoiman kansallinen rekrytointi asiaan kuuluvine täydennys- ja kielikoulutuksiin.
3. Työikäisten mahdollisuuksia kehittää työn ohella omaa osaamistaan tulee entisestään parantaa ja jatkuvan oppimisen uudistuksen toimenpiteet tulee toimeenpanna pikaisesti ja toteutettava täysmääräisesti.
4. Nyt työssä olevien työntekijöiden jaksamisesta sekä työhyvinvoinnista on pidettävä hyvää huolta.
- *Esim. Sairauspoissaolojen parempi hallinta lisäisi vuosittaisia työtunteja. Huom. mielenterveysperusteiset työkyvyttömyydet ovat lisääntyneet, ja ne koskevat yhä nuorempia työntekijöitä*
5. Eläkeläisten osallistumista työelämään kannustettava nykyistä vaikuttavammin.
- *Esim. Eläkeläisten osa-aikatyön lisääminen*
6. Työllisyysastetta on nostettava, työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmiin sekä rakenteelliseen työttömyyteen on saatava ratkaisuja. Työllisyys-potentiaalin parempi hyödyntäminen edellyttää työelämän ja johtamisen kehittämistä.
- *Esim. Työuria on mahdollista pidentää alusta ja lopusta. Nuorten integrointi työelämään, osatyökykyisten työmahdollisuuksien parantaminen, eläkkeelle jäännin myöhentäminen, työkykyjohtamisen parhaiden käytäntöjen valtavirtaistaminen.*

Työvoimapula koskee koko Suomea ja yhä useampia toimialoja ja alueita



- Mikä on nyt toisin kuin aiemmin koettuina työvoimapulan aikoina: nuorten ikäluokkien pieneneminen, minkä johdosta ero eläkkeelle siirtyvien ja työmarkkinoille tulevien lukumäärässä kasvaa koko ajan.

Ikäryhmien osuus väestöstä 1970–2018 ja ennustettu osuus 2019–2070, prosenttia



Osaajapula kunta-alalla on mittava haaste koko Suomessa: Hoitajista, sosiaalityöntekijöistä, ja lastentarhanopettajista suurin pula



- Keva on yhdistänyt kuntien eläköitymiseen liittyvät tilastot, koulutuspaikkamääriin, avoimiin työpaikkoihin sekä työvoimatilastoihin
- Analyysi ennustaa osaajapulan jatkuvan monessa kunnille keskeisessä ammattiryhmässä:
 - suurissa ammattiryhmissä terveys-, hoiva- ja opetusalailla työntekijävajetta voidaan mitata jo nykyhetkellä tuhansissa työntekijöissä, eikä tilanne tule helpottumaan nykyisten eläköitymis- ja koulutusennusteiden pohjalta
- Analyysi ja maakunnittaiset tarkastelut on julkaistu Kevan [verkkosivuilla](#).



Eläkejärjestelmä
☒ Kunta-ala
☐ Valtio
☐ Ev.-lut. kirkko

Eläkelajien valinta:
☐ Kaikki työkyvyttömyyseläkelajit
☒ Vanhuuseläkkeet
☐ Eläkkeet yhteensä

Vuosi
 2021 ▼

Eläkelajien valinta:
☒ Kaikki työkyvyttömyyseläkelajit
☐ Vanhuuseläkkeet
☐ Eläkkeet yhteensä

Vuosi
 2021 ▼

Eläkkeelle siirtyneet henkilöt ammattiryhmän mukaan

Ammattiryhmä	Henkilö- määrä	Alkavuus (pros.)	Keski- ikä, v.
Lähihoitajat	872	1,5 %	64,4
Sairaanhoitajat	531	1,0 %	64,2
Muut ammattiryhmät	528	1,2 %	64,8
Sairaala- ja laitospulaiset	477	2,8 %	64,4
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	399	1,4 %	64,2
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	390	1,0 %	64,8
Yleissihteerit	380	4,2 %	64,6
Johdon sihteerit ja osastosihteerit	239	3,0 %	64,6
Sosiaalialan ohjaajat	237	1,3 %	64,4
Lastentarhanopettajat	213	1,2 %	64,3
Perhepäivähoitajat	211	5,4 %	64,3
Kiinteistöhuollon työntekijät	199	3,1 %	64,6
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	192	1,7 %	64,9
Avustavat keittiötyöntekijät	172	2,3 %	64,2
Koulunkäyntiavustajat	169	1,1 %	64,5
Osastonhoitajat	163	4,3 %	64,4
Terveystenhoitajat	144	2,2 %	64,4
Ylilääkärit	122	3,9 %	65,3
Bioanalyttikot (terveydenhuolto)	116	3,0 %	64,4
Sosiaalityöntekijät ym.	112	1,6 %	64,7
Siivoojat	90	3,0 %	64,3
Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	85	2,6 %	64,2
Hammashoitajat	83	2,5 %	64,4
Kirjastotyöntekijät	75	2,8 %	64,5
Lastenhoidon johtajat	70	3,5 %	64,4
Yhteensä	8 867	1,7 %	64,5

Ammattiryhmä	Henkilö- määrä	Alkavuus (pros.)	Keski- ikä, v.
Lähihoitajat	752	1,3 %	54,5
Muut ammattiryhmät	487	0,6 %	54,9
Sairaanhoitajat	424	0,8 %	53,7
Sairaala- ja laitospulaiset	311	1,8 %	56,4
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	305	1,1 %	53,2
Sosiaalialan ohjaajat	159	0,9 %	53,9
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	134	0,4 %	51,1
Avustavat keittiötyöntekijät	119	1,6 %	56,7
Koulunkäyntiavustajat	116	0,7 %	54,6
Lastentarhanopettajat	113	0,6 %	54,5
Kiinteistöhuollon työntekijät	99	1,6 %	58,3
Yleissihteerit	79	0,9 %	56,5
Johdon sihteerit ja osastosihteerit	73	0,9 %	55,4
Perhepäivähoitajat	72	1,8 %	57,1
Maatalouslomittajat	71	2,4 %	57,8
Siivoojat	65	2,2 %	55,7
Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	59	1,8 %	56,6
Terveystenhoitajat	59	0,9 %	52,9
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	51	1,6 %	58,0
Sosiaalityöntekijät ym.	50	0,7 %	53,9
Henkilökohtaiset avustajat, omaishoitajat ym.	49	1,5 %	54,4
Kotityöpalvelutyöntekijät	44	2,7 %	58,8
Hammashoitajat	43	1,3 %	57,1
Bioanalyttikot (terveydenhuolto)	41	1,1 %	57,2
Sosiaalialan hoitajat	40	1,5 %	54,7
Maa- ja vesirakentamisen avustavat työntekijät	36	2,9 %	56,8
Yhteensä	4 638	0,9 %	54,9

Näin kunta-ala eläköityy

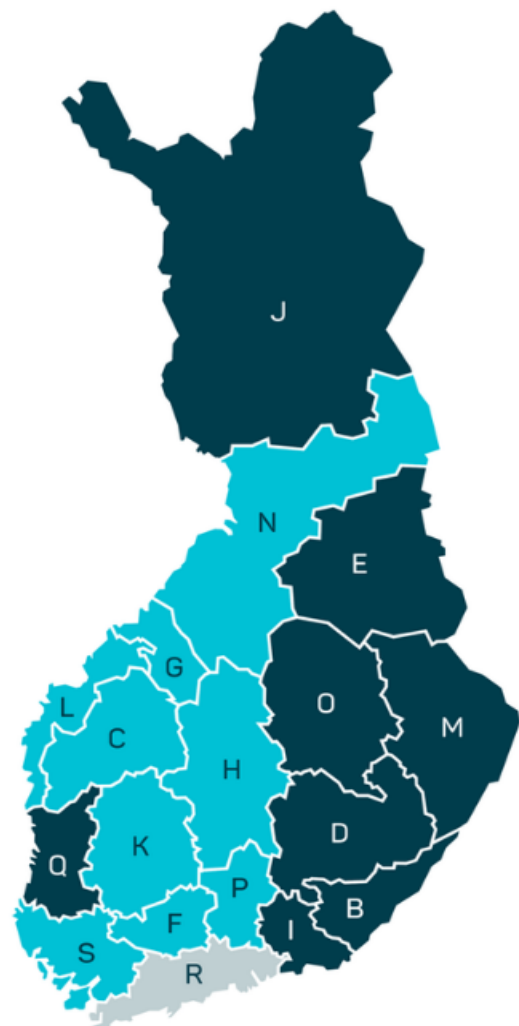
Arvio eläkkeelle jäävistä kuntatyöntekijöistä 2022–2031*

Kunta-alan eläköitymisennuste maakunnittain 2022–2031

	< 30 %	30 % < 35 %	≥35 %
Maakunta	Henkilöä	%	
A Ahvenanmaa	996	29,4 %	
B Etelä-Karjala	4 034	35,6 %	
C Etelä-Pohjanmaa	7 012	33,9 %	
D Etelä-Savo	5 254	36,4 %	
E Kainuu	2 881	36,7 %	
F Kanta-Häme	5 509	33,7 %	
G Keski-Pohjanmaa	2 707	30,9 %	
H Keski-Suomi	8 354	34,3 %	
I Kymenlaakso	5 249	36,1 %	
J Lappi	6 716	37,7 %	
K Pirkanmaa	14 573	31,9 %	
L Pohjanmaa	5 890	31,7 %	
M Pohjois-Karjala	5 710	36,4 %	
N Pohjois-Pohjanmaa	13 400	33,5 %	
O Pohjois-Savo	9 535	35,3 %	
P Päijät-Häme	5 821	34,4 %	
Q Satakunta	7 246	35,3 %	
R Uusimaa	47 095	29,9 %	
S Varsinais-Suomi	14 668	32,1 %	
Koko maa	172 649	32,7 %	



*työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 31.12.2020



Kunta-alan 25 suurinta ammattiryhmää, eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana

	Osatyökyvyttömyyseläkkeet		Kaikki eläkkeet	
	Vanhuseläkkeet	Työkyvyttömyyseläkkeet	Kaikki eläkkeet	
Lähihoitajat	12 523	2 688	3 106	18 316
Sairaanhoidajat	8 470	2 295	1 970	12 735
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	10 719	1 307	1 410	13 436
Päiväkotien ym. lastenhoitajat	5 465	1 309	1 386	8 160
Varhaiskasvatuksen opettajat	3 128	756	793	4 677
Sosiaalialan ohjaajat	2 983	965	1 094	5 042
Sairaala- ja laitosapulaiset	5 374	890	1 274	7 538
Koulunkäyntiavustajat	2 457	782	1 061	4 300
Luokanopettajat	3 758	279	364	4 400
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	2 244	461	521	3 226
Yleissihteerit	3 601	442	371	4 415
Erityisopettajat	2 387	250	312	2 950
Johdon sihteerit ja osastosiheteerit	2 707	550	401	3 658
Erikoislääkärit	714	320	343	1 377
Avustavat keittiötyöntekijät	2 027	507	567	3 102
Sosiaalityöntekijät	1 241	420	385	2 046
Terveystenhoitajat	1 284	407	359	2 050
Palomiehet	683	167	360	1 211
Kiinteistöhuollon työntekijät	1 972	355	561	2 889
Yleislääkärit	594	213	157	964
Fysioterapeutit	791	232	232	1 256
Perhepäivähoitajat	1 344	199	299	1 841
Bioanalytikot (terveydenhuolto)	870	221	179	1 270
Osastonhoitajat	1 343	185	171	1 699
Psykologit	414	150	227	791

Alkavien eläkkeiden jakauma ja osuus kaikista vakuutetuista 2022–2031

33%

- vanhuuseläkkeet 119 154 hlöä
- työkyvyttömyyseläkkeet 28 473 hlöä
- osatyökyvyttömyyseläkkeet 25 022 hlöä

Vakuutettuja yht. 527 414 hlöä
Eläkkeelle yht. 172 649 hlöä



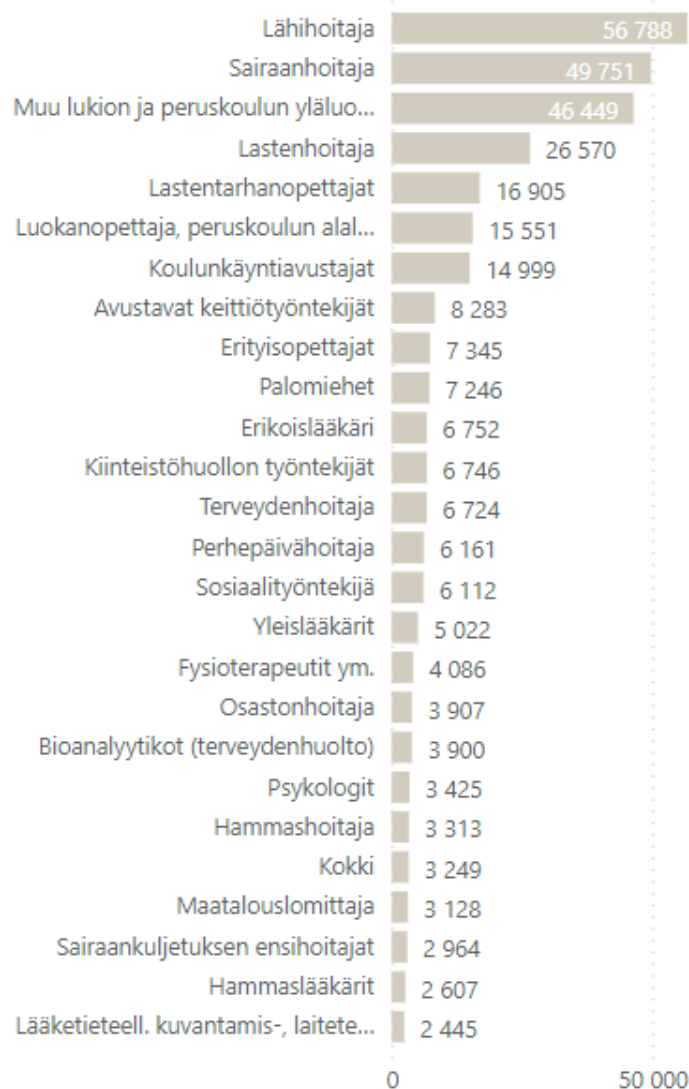
Työvoimatarveanalyysi: vajeus ja ylitarjonta vuosina 2020 ja 2030 ammateittain



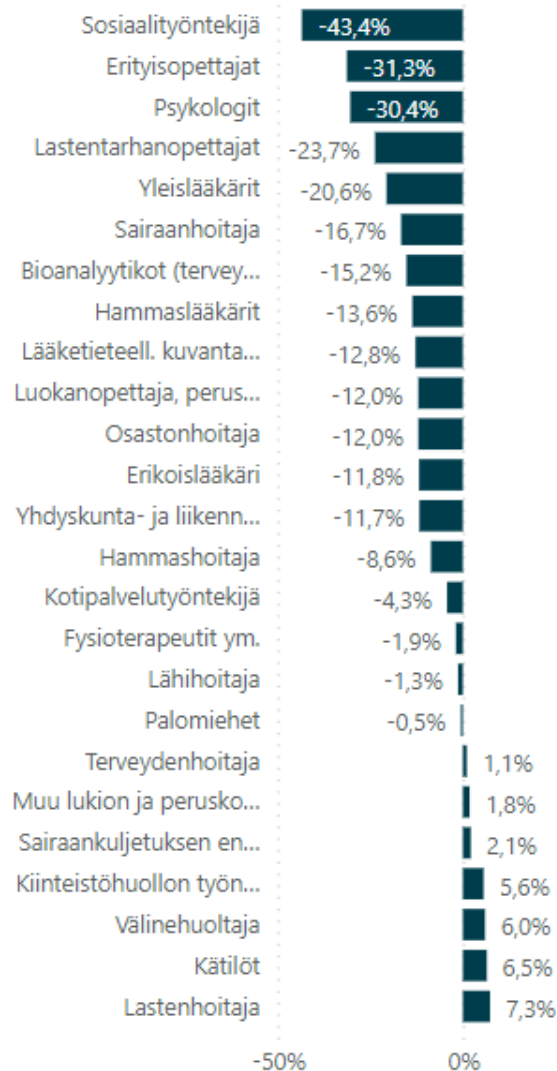
Maakunta

- ☐ ETELÄ-KARJALA
- ☐ ETELÄ-POHJANMAA
- ☐ ETELÄ-SAVO
- ☐ KAINUU
- ☐ KANTA-HÄME
- ☐ KESKI-POHJANMAA
- ☐ KESKI-SUOMI
- ☒ KOKO MAA
- ☐ KYMENLAAKSO
- ☐ LAPPI
- ☐ PÄIJÄT-HÄME
- ☐ PIRKANMAA
- ☐ POHJANMAA
- ☐ POHJOIS-KARJALA
- ☐ POHJOIS-POHJANMAA
- ☐ POHJOIS-SAVO
- ☐ SATAKUNTA
- ☐ UUSIMAA
- ☐ VARSINAIS-SUOMI

Suurimmat ammattiryhmät



Vajeus / ylitarjonta tällä hetkellä
(ammattinimikettä klikkaamalla saa
lukumäärät saa esille alavasemmalle)



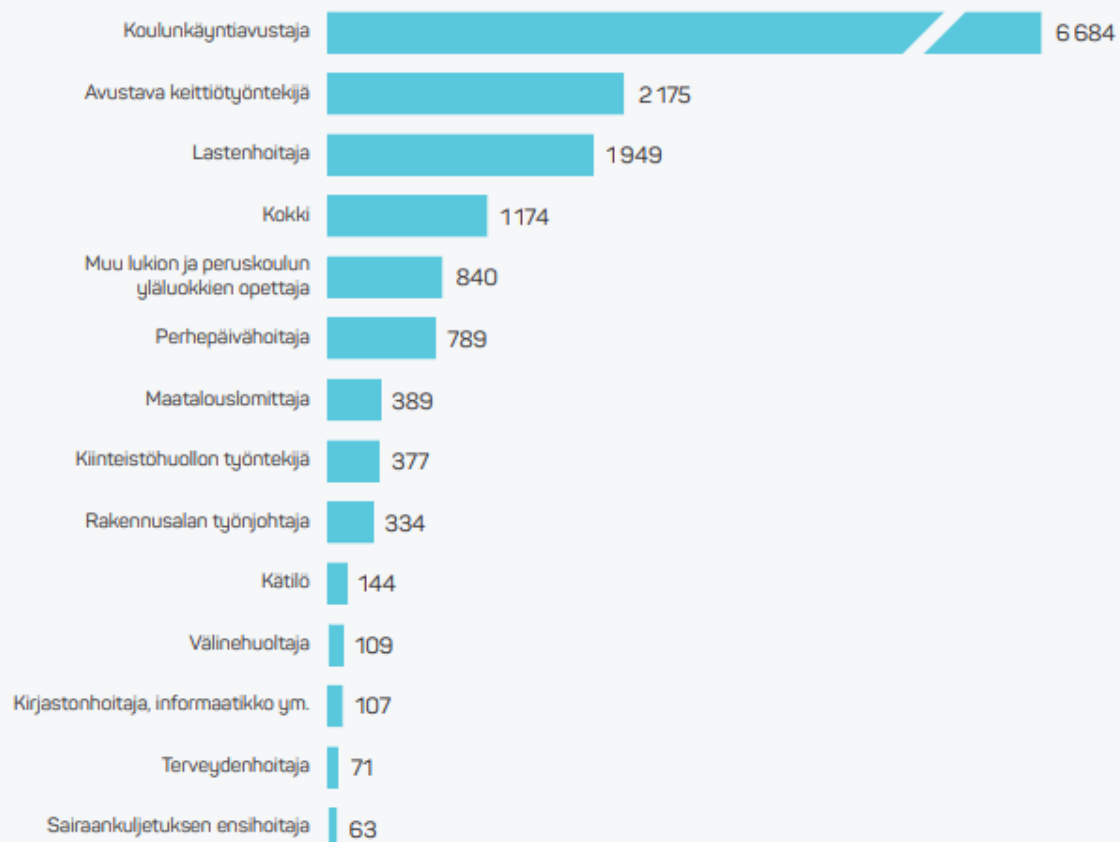
Ennuste henkilöstövajauksesta /
ylitarjonnasta 2030



KUNTIEN TYÖVOIMAN KYSYNNÄN JA TARJONNAN TILA VUONNA 2020



AMMATIT JOIHIN YLITARJONTAA, työntekijää



AMMATIT JOIHIN TYÖVOIMAPULAA, työntekijää



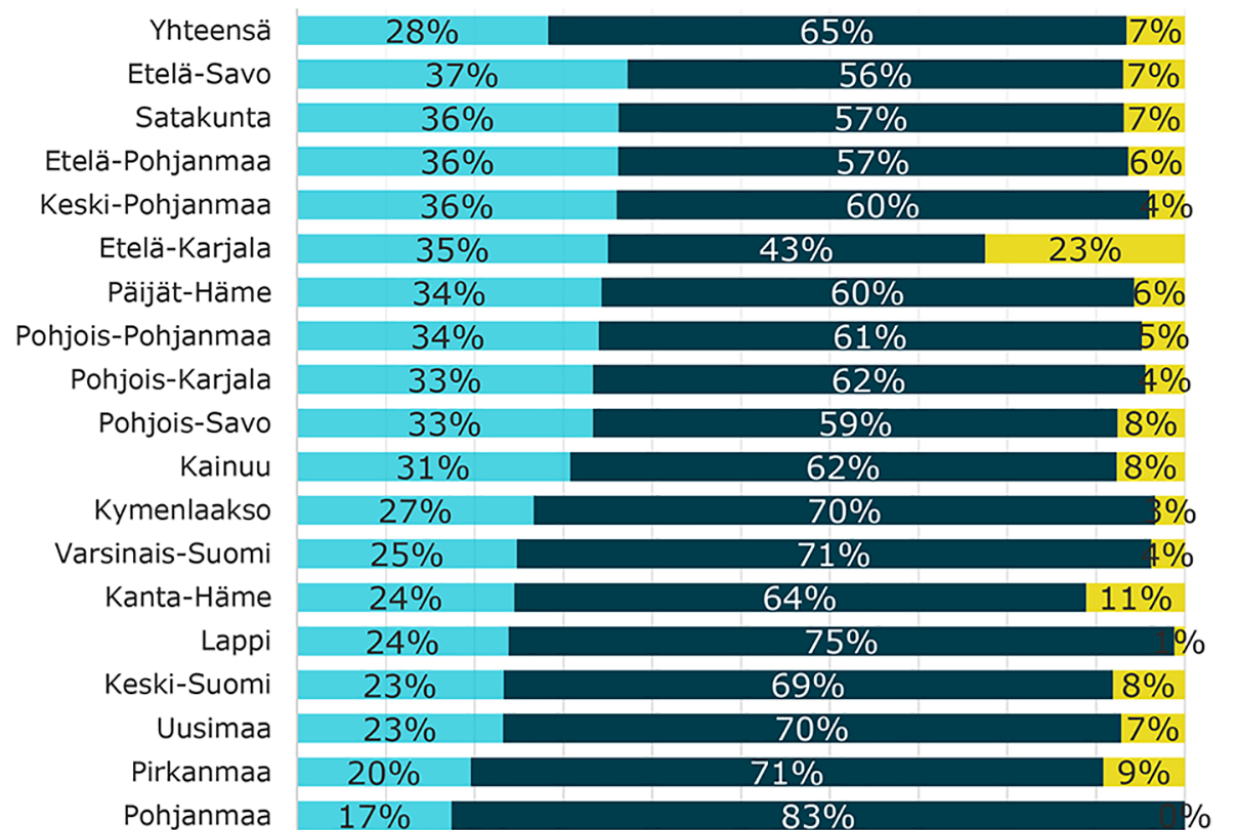
Ylitarjonta / työvoimapula kuvaa ammattinimikkeeseen kohdistuvaa ylitarjontaa tai työvoimapulaa työntekijöinä. Negatiivinen luku kuvaa työvoimapulaa ja positiivinen työvoiman ylitarjontaa.

Kuntapäättäjien arviot työvoiman saatavuudesta maakunnittain

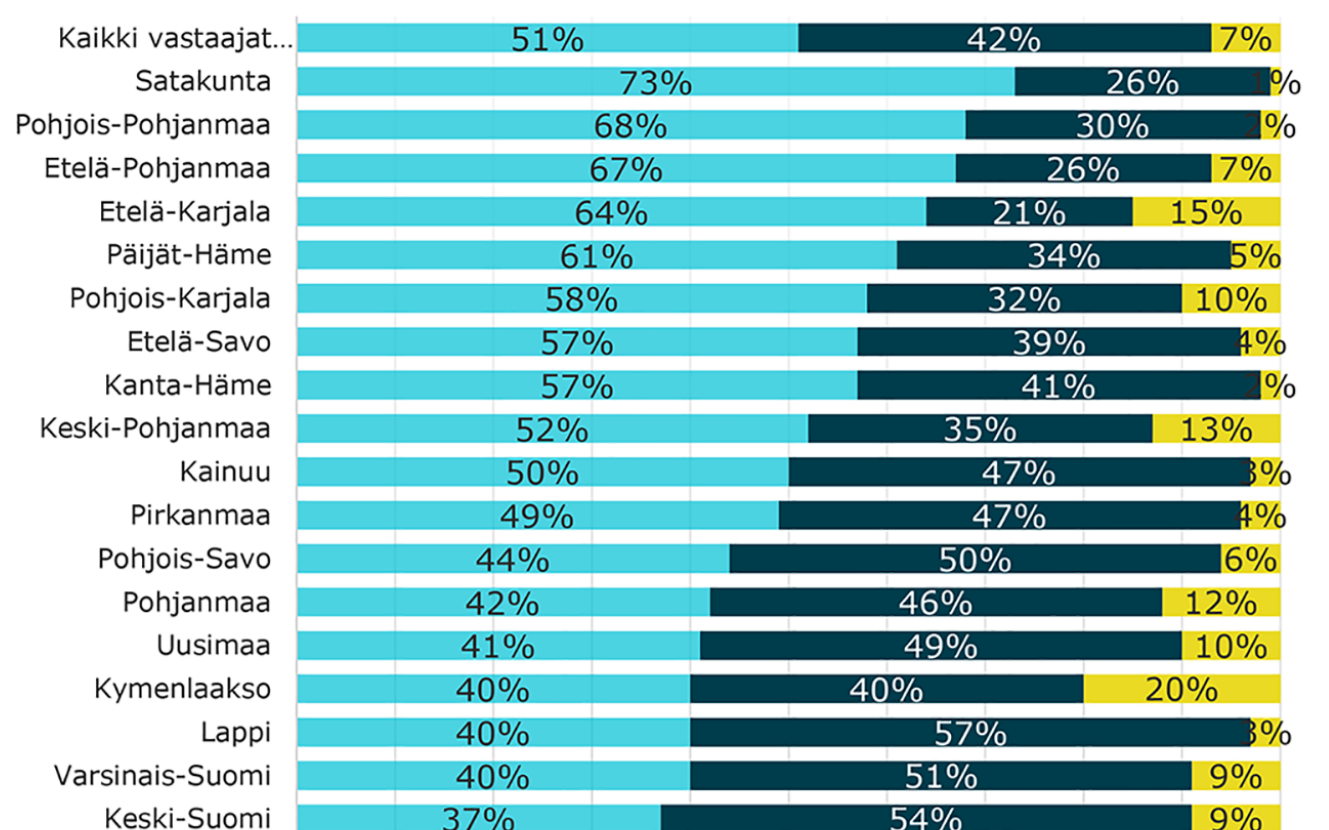


Miten arvioit kuntasi kohdalla työvoiman riittävyyden, onko avoimiin vakansseihin ollut saatavissa riittävässä osaavia työntekijöitä?

Vuosi 2021



Vuosi 2020

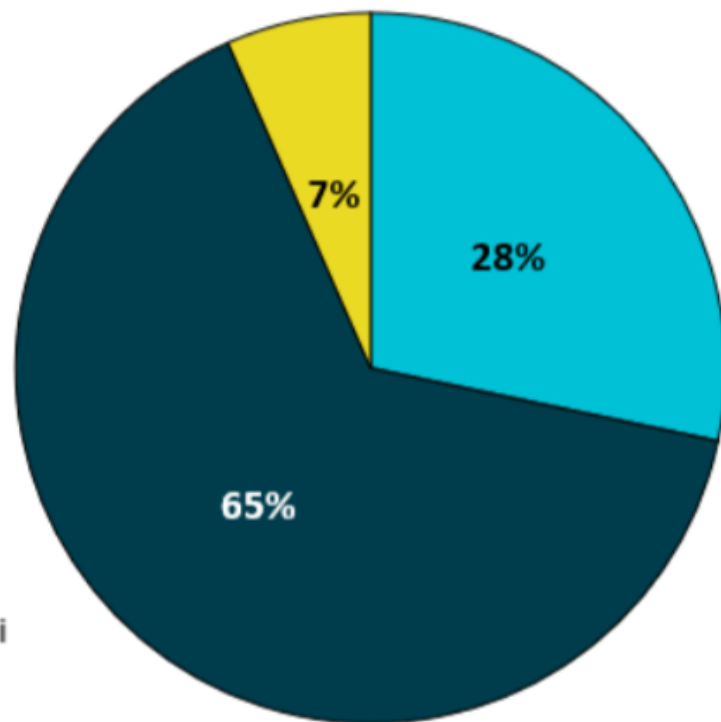


■ Kyllä, hakijoita on ollut riittävästi
 ■ Ei, hakijoita on ollut liian vähän
 ■ En osaa sanoa

Kuntapäätäjien arviot työvoiman saatavuudesta



Miten arvioit kuntasi
kohdalla työvoiman
riittävyden, onko avoimiin
vakansseihin ollut
saatavissa riittävässä
osaavia työntekijöitä?
(n=1078)



- Kyllä, hakijoita on ollut riittävästi
- Ei, hakijoita on ollut liian vähän
- En osaa sanoa

VASTAAJIEN MUKAAN SUURIN PULA ON SOTE -PALVEUISSA

- Sote-ala (49 %)
- Terveystieteiden henkilöstö / hoitajat (20 %)
- Sosiaalitoimi (13 %)
- Lääkärit (6 %)

SIVISTYSTOIMESSA

- Opetus ja varhaiskasvatus (30 %)
- Psykologit ja puheterapeutit (6 %)

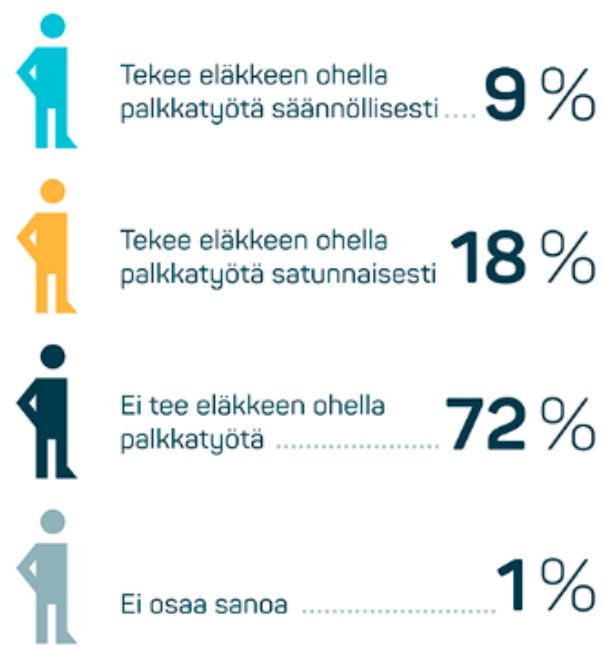
TEKNISESSÄ TOIMESSA

- Tekninen toimi (16 %)
- Kiinteistöpalvelut (3 %)

MUUT:

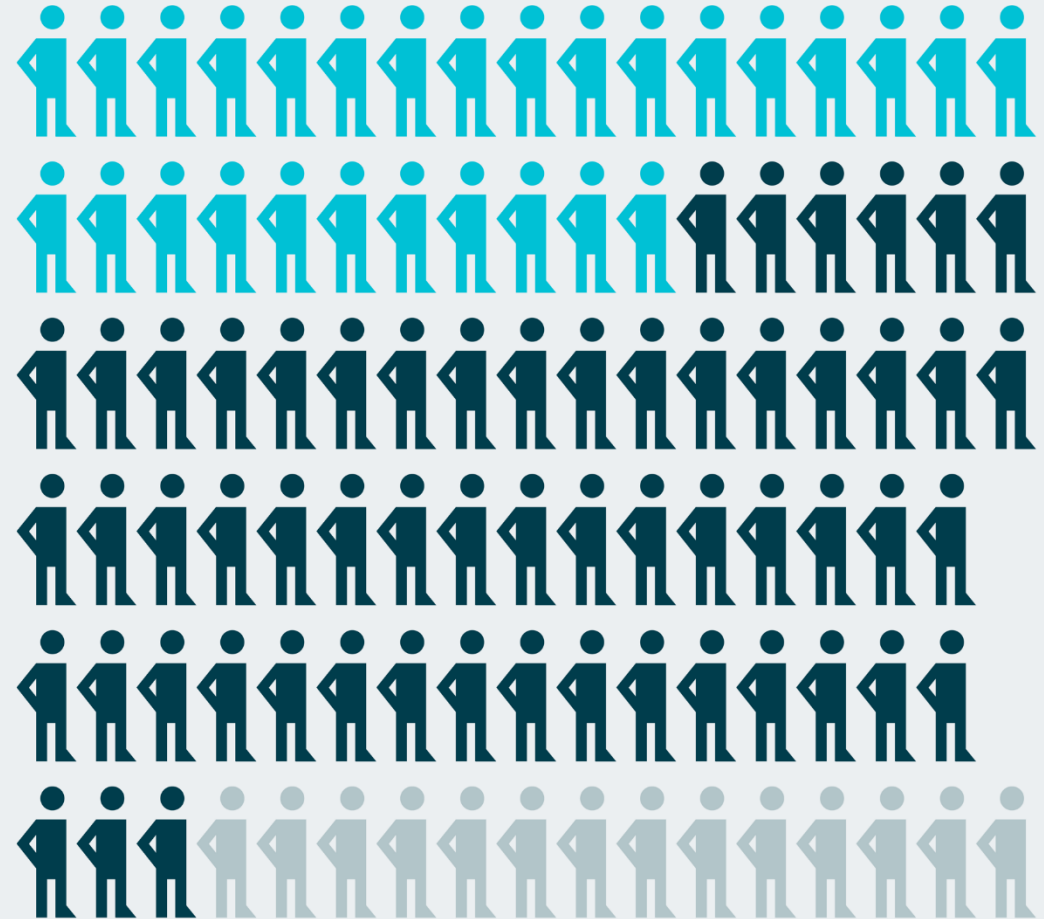
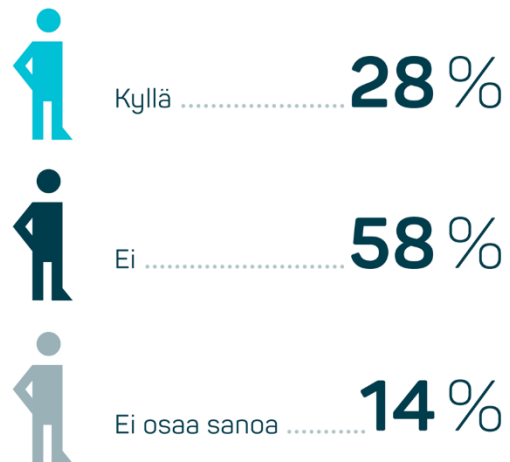
- Johto ja hallinto (13 %)
- "Kaikki" (3 %)

Tekeekö palkkatyötä eläkkeen ohella?



Onko kiinnostunut tekemään palkkatyötä eläkkeen ohella?

Runsas neljäsosa (28 %) niistä eläkeläisistä, jotka eivät ole palkkatyössä, olisi kiinnostunut työnteosta.



Kevan mittava panostus työkykyjohtamisen parhaiden käytäntöjen valtavirtaistamiseen



- Julkisen alan työ ja henkilöstö ovat viime aikoina olleet monien muutosten ja haasteiden kourissa, ja koronapandemia on omalta osaltaan kärjistänyt tilannetta. Samaan aikaan pula osaavasta henkilöstöstä haastaa monen organisaation toimintaa.
- Työkyvyttömyysriskit ovat kasvaneet ja työkyvyttömyydestä aiheutuvat kustannukset ovat olleet nousussa - kunta-alalla nousua on ollut viime vuosina Kevan arvion mukaan noin 180 miljoonaa euroa vuodessa. **Kokonaisuudessaan työkyvyttömyyskustannukset ovat pelkästään kunta-alalla 1,2 miljardia ja koko julkisella alalla 2 miljardia euroa vuosittain.**
- **Keva on käynnistänyt Kestävän kasvun ohjelman avulla** mittavan hankkeen (ohjelman rahoitus on n. 3 448 000 e v. 2022–2024. Keva osoittaa hankkeelle vastaavan määrän omaa rahoitusta), jonka tavoitteena on tukea julkisen alan työpaikkoja selviytymään työkyvyttömyysriskien kasvusta ja pandemia-ajan työkyvylle tuomasta kuormituksesta.
- Hankkeessa kehitetään uusia toimintamalleja ja palveluita sekä tuotetaan tutkittua tietoa työkyvyn vahvistamiseksi ja työkyvyttömyysriskien vähentämiseksi.
- Hanke edistää henkilöstövoimavaroja ja -riskejä huomioivan strategisen työkykyjohtamisen kehittämistä ja vahvistaa tiedolla johtamisen perustaa julkisen alan organisaatioissa.
- Myöhemmässä vaiheessa hankkeesta saatavat tulokset, uudet toimintamallit, digitaaliset palvelut sekä tutkimustieto ovat jaettavissa koko julkisen alan hyödynnettäväksi.

Miten onnistunut työterveysyhteistyö heijastuu työnantajan tunnuslukuihin?

Mielenterveyden häiriöiden sairauspoissaolopäivät (kalenteripäivät)		Muutos kalenteripäivää
2018	4898	
2019	3545	- 1353
2020	2877	- 668

Työ jaksamisen tukena -toimintamalli otettu käyttöön vuoden 2019 alussa.

Mt-puolen sairauspoissaolot laskeneet huomattavasti verrattuna vuoteen 2018. Yhteensä reilu 2000 kalenteripäivää (noin 40%).

Toimintamalli aktiivisesti käytössä.

Lisätietoja Kempeleen mallista:

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/tyossa-jatkamista-voidaan-tukea-sopivalla-tyolla/>

<https://kuntalehti.fi/uutiset/lyhennettya-tyoaikaa-taydella-palkalla-sijaisen-rinnalla-kempele-sai-sairauspoissaolot-kuriin-itse-kehittamillaan-malleilla/>

Kevan ehdotus sosiaali- ja terveysalan työvoiman riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi



1. Tarvitaan konkreettinen linjaus sosiaali-, terveys, - ja opetusalan tulevaisuuden työvoimatarpeesta, alan houkuttelevuuden sekä koulutuksen aloituspaikkamäärien lisäämisestä. Koulutusta on jatkossa suunnattava aloille, joissa työvoimapulaa. Ammatinvaihdoksia tulee helpottaa; ei kokonaan uusia tutkintoja, vaan osaamispuutteiden korjaamista.
2. Työperäistä maahanmuuttoa on lisättävä merkittävästi ja työperäisen maahanmuuton käytänteitä tulee nopeasti parantaa sekä käynnistää osaajapula-aloilla osaavan työvoiman kansallinen rekrytointi asiaan kuuluvine täydennys- ja kielikoulutuksiin.
3. Työikäisten mahdollisuuksia kehittää työn ohella omaa osaamistaan tulee entisestään parantaa ja jatkuvan oppimisen uudistuksen toimenpiteet tulee toimeenpanna pikaisesti ja toteutettava täysmääräisesti.
4. Nyt työssä olevien työntekijöiden jaksamisesta sekä työhyvinvoinnista on pidettävä hyvää huolta.
- *Esim. Sairauspoissaolojen parempi hallinta lisäisi vuosittaisia työtunteja. Huom. mielenterveysperusteiset työkyvyttömyydet ovat lisääntyneet, ja ne koskevat yhä nuorempia työntekijöitä*
5. Eläkeläisten osallistumista työelämään kannustettava nykyistä vaikuttavammin.
- *Esim. Eläkeläisten osa-aikatyön lisääminen*
6. Työllisyysastetta on nostettava, työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmiin sekä rakenteelliseen työttömyyteen on saatava ratkaisuja. Työllisyys-potentiaalin parempi hyödyntäminen edellyttää työelämän ja johtamisen kehittämistä.
- *Esim. Työuria on mahdollista pidentää alusta ja lopusta. Nuorten integrointi työelämään, osatyökykyisten työmahdollisuuksien parantaminen, eläkkeelle jäännin myöhentäminen, työkykyjohtamisen parhaiden käytäntöjen valtavirtaistaminen.*

Esityksessä hyödynnettyjä lähteitä



Osaamisen kohtaanto -ongelma Sivistysvaliokunnan oma asia SiVL 15/2022

Vimeksi julkaistu 16.6.2022 10.15

**Valiokunnan lausunto SiVL 15/2022 vp
— O 9/2022 vp**

Sivistysvaliokunta

Osaamisen kohtaanto-ongelma

Opetus- ja kulttuuriministeriölle, työ- ja elinkeinoministeriölle ja sosiaali- ja terveysministeriölle
JOHDANTO

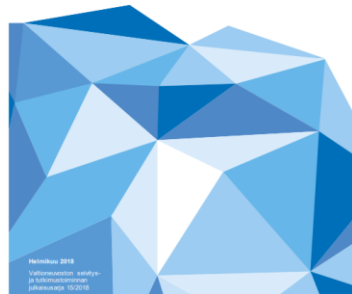
Vireilletulo

Sivistysvaliokunta on pyytänyt 15.2.2022 opetus- ja kulttuuriministeriöltä perustustain 47 §:n 2 momentissa tarkoitettua selvityksen osaamisen kohtaanto-ongelmasta (O 9/2022 vp). Valiokunta on käsitellyt asiaa myös kuulemalla laajasti asiantuntijoita.

[Linkki](#)

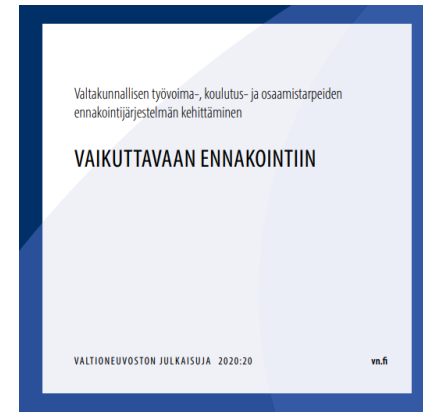
Kohtaanto työmarkkinoilla VNTEAS 15/2018

Kohtaanto työmarkkinoilla – havaintoja ja politiikkajohtopäätöksiä



[Linkki](#)

Vaikuttavaan ennakointiin VNK 20/2020



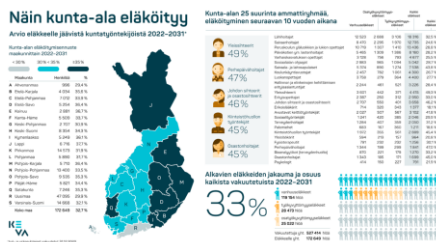
[Linkki](#)

Katsaus sote alan työvoimaan TEM 2/2021



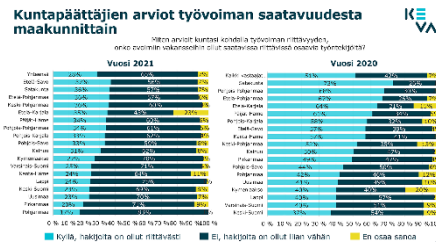
[Linkki](#)

Kevan eläköitymisennuste 2021



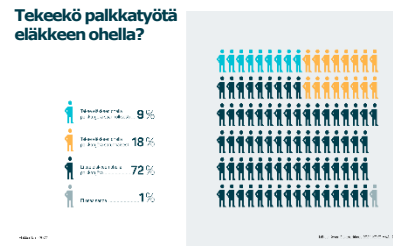
[Linkki](#)

Kevan kuntapäättäjäbarometri 2021



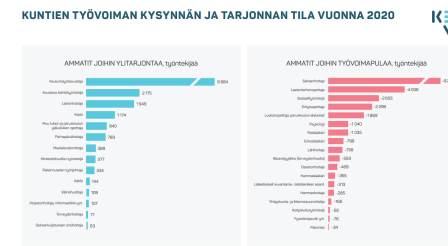
[Linkki](#)

Kevan eläketietoustutkimus 2021



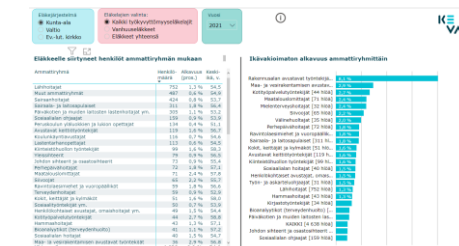
[Linkki](#)

Kevan työvoimaennuste 2021



[Linkki](#)

Julkisen alan eläkkeelle siirtyneet 2021



[Linkki](#)



Kiitos.



Ismo Kainulainen

0505173594

Ismo.kainulainen@keva.fi

@IsmoKainulainen

