



7.11.2024

JHL-SOTE, MITEN RATKAISTA HENKILÖSTÖPULAA?**SOTE-KYSELYN ANALYYSI 2: MITEN RATKAISISIT VUOKRATYÖVOIMAN HAASTEITA?**

Ammattiliitto JHL teki alkuvuonna 2024 sosiaali- ja terveysaloilla ja niiden tukipalveluissa työskenteleville jäsenilleen kattavan kyselyn, jossa tiedusteltiin alan ammattilaisten näkemyksiä soten henkilöstöpulan selättämiseksi.

Innolinkin toteuttamaan kyselyyn saatiin vastauksia lähes 3600 jäseneltä. Avoimia vastauksia kysely tuotti yli 31 000. Kysely on osa vuosien 2023–2027 JHL:n sote-alojen kärkihanketta.

Tässä koonnissa käsitellään avointa kysymystä nimeltään: **Miten ratkaisisit vuokratyövoiman haasteita?** Saimme siihen yhteensä 522 vastausta.

Pääsanoma

JHL näkee, että paras keino vähentää vuokratyövoiman tarvetta on parantaa organisaation omien työntekijöiden työoloja, työaikoja ja palkkausta.

Hyvinvointialueiden nykyisin vuokratyövoimaan käyttämää rahaa ([n. 600–700 miljoonaa euroa vuonna 2023](#)) kannattaisi suunnata omien työntekijöiden rekrytointiin ja pitovoimaan.

Työpaikoilla tulisi varmistaa, että organisaation omien työntekijöiden vuokratyöntekijöitä suurempi vastuu huomioidaan palkkauksessa. Omien työntekijöiden työaikojen joustavuutta on lisättävä vastaamaan vuokratyöntekijöiden työnteon eri mahdollisuuksia. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ylipäänsä työhönsä ja työyhteisön kehittämisessä on lisättävä, mikä liittyy myös tarpeeseen kehittää johtamista.

Lisäksi muun muassa vakinaisten työntekijöiden lisääminen ja määräaikaissuoksien muuttaminen vakituisiksi työsuhteiksi sekä omat sijaispoolit ovat keinoja hillitä vuokratyövoiman käyttöä.

Työpaikoilla on lisäksi tärkeä parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyjohtamista. Kun sairauspoissaolot vähenevät, myös vuokratyövoiman tarve vähenee.

Jäsenistön vastauksissa esiintuomat vuokratyöhön liittyvät keskeisimmät haasteet**Alalla huono palkka**

- Vuokratyöntekijöiden korkeampi palkka ja kevyempi työnkuva koetaan oman henkilöstön kannalta epäoikeudenmukaiseksi.





Olematon ura- ja palkkakehitys

- Omien työntekijöiden vuokratyötä vaativampia tehtäviä ei tunnusteta eikä niistä palkita.
- Vuokratyössä vapaus valita työskentelypaikka, kun taas oman henkilöstön työkiertomahdollisuus eri yksiköissä rajallista.

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on vaikeaa

- Vuokratyössä vapaus valita työvuorot ja vuosiloman ajankohta houkuttavat.
- Oma henkilöstö ei voi vaikuttaa työvuoroihin, eikä työvuoroluetteloihin voi luottaa.

Työ on kuormittavaa

- Jatkuva keikkalaisten perehdyttäminen kuormittaa entisestään omaa henkilöstöä.

Johtamisen haasteet

- Oman henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet työsopimuksen ehtoihin, työajan sijoitteluun ja työhön liittyen vähäiset. Vuokratyö on joustavaa.
- Päivittäisessä työnjohdossa parantamista (esim. taukojen järjestäminen, perehdyttäminen).
- Omat työntekijät eivät saa halutessaan tehdä ylityötä, mieluummin ostetaan vuokratyötä.

Jäsenistön vastauksissa esiintuomat keskeisimmät ratkaisut vuokratyövoiman haasteisiin

1. Selvitetään vuokratyöntekijöiden syyt tehdä vuokratyötä

Tehdään tutkimus siitä, mitkä ovat vuokratyöntekijöiden syyt tehdä vuokratyötä sekä siitä, mitkä asiat organisaation omilla työntekijöillä ovat suurimmat ongelmat työssään. Näiden tulosten pohjalta voisi tehdä suuremman reformin koko systeemiin ja työnjohtamiseen.

2. Vakinaistetaan työntekijöitä ja palkataan enemmän vakituisia

Palkataan enemmän vakituisia työntekijöitä, jolloin vuokratyövoiman tarve vähenee. Vakinaistetaan omaan henkilöstöön hyvät vuokratyöntekijät ja määräaikaiset.

3. Käytetään omaa sijaispoolia

Käytetään äkillisiin tarpeisiin omaa sijaispoolia tai osa-aikaisia työntekijöitä vuokratyön sijaan.

4. Vähennetään vuokratyövoiman tarvetta lisäämällä oman henkilöstön pitovoimaa

- Oman henkilöstön vuokratyötä vaativampi työnkuva ja eritysvastuut tulee näkyä oikeudenmukaisessa ja kannustavassa palkkausjärjestelmässä.
- Oman henkilöstön tarpeet työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi huomioidaan paremmin työajan sijoittelussa.





- Parannetaan työympäristöä, työolosuhteita ja työntekijöiden hyvinvointia, jotta sairauspoissaolot vähenisivät.
- 5. Työ ei saa olla liian kuormittavaa organisaation omalla henkilöstöllä eikä vuokratyöntekijöille**
Panostetaan perehdytykseen. Varmistetaan selkeät ohjeet ja vastuut, jotta vuokratyöntekijät voivat työskennellä tehokkaammin ja itsenäisemmin. Varmistetaan, että vuokratyöntekijöillä on riittävä kielitaito ja tarvittavat luvat.

JHL:n asiantuntijoiden kokoamia lisäratkaisuehdotuksia

7. Ekstratehtävistä tulisi maksaa korvausta

Perustehtävän (jota vuokratyöntekijät tekevät) lisäksi palkanlisää tulisi maksaa muun muassa perehdyttäjän, työpaikkaohjaajan, opiskelijoidenohjaajan, vuorovastaavan, omahoitajan, toiminnan kehittäjän ja lääkevastaavan tehtävistä sekä erikoistehtävistä kuten laitteen ylläpidosta ja tarvikkeiden hankinnasta.

8. Työaikoja tulee joustavoittaa

Sopimalla työsopimuksella työajan määrästä ja sijoittelusta esimerkiksi siten, että:

- voisi tehdä pelkkää päivä-, yö- tai viikonlopputyötä, osa-aikatyötä tai 12 tuntista kaksivuorotyötä 24/7 työssä
- yö- tai viikonlopputyötä sisältävän säännöllinen viikkotyöaika voisi olla pelkkää päivätyötä tekevää alempi, kuten Ruotsissa.

10. Työvuorosuunnittelu reiluksi

Työvuorosuunnittelussa työntekijän vaikutusmahdollisuuksia tulisi lisätä ja työvuoroluettelon muutoksia tehdä vain työntekijän suostumuksella, johon tarjotaan tarvittaessa kannusteita.

11. Erilaisten etujen tarjoaminen työntekijöille

Henkilöstövuokrausyritykset tarjoavat nopeampaa palkanmaksua ja henkilöstöetuja, joten julkisen työnantajan tulisi nopeuttaa esim. työaikakorvausten ja ylitöiden maksua ja tarjota vastaavia henkilöstöetuja.

12. Vuokratyöyritysten tulee perehdyttää vuokratyöntekijät

Vuokratyöyrityksen tulisi perehdyttää työntekijät työkuultuuriin sekä varmistaa riittävä kielitaito ja osaaminen ennen työhön ryhtymistä, jotta oma henkilöstö ei kuormittuisi.

13. Varmistetaan hyvä johtaminen

Luodaan hyvän sote-johtamisen kriteerit. Seurataan niiden toteutumista esim. sairastavuus-, kuormittavuus-, henkilöstön vaihtuvuus-, työhyvinvointi ja -tyytyväisyysmittareilla.





Jäsenistön näkemyksiä kuvaavia sitaatteja

Palkkaus

"Vakinaistamalla työntekijöitä. Sama palkka, nyt on huikea ero ja vuokratyövoimalla ei vastuutehtäviä. Tekevät perustyön ja lähtevät kotiin. Vakituksella paljon vastuutehtäviä."

"Jos työnantaja pystyy maksamaan kalliin hinnan vuokratyövoimasta niin miksi ei pystytä maksamaan meille parempaa palkkaa?"

*"Houkuttelevammat palkat ja työolot, sekä työsuhte-edut julkiselle puolelle, jotta ihmiset saadaan si-
toutettua vakituisiin työsuhteisiin."*

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

*"Paljon siirtyi ns kunnalta hoitajia yksityisille paremman palkan ja joustavamman työvuorosuunnit-
telun vuoksi. Miten heidät saisi takaisin, korjaamalla nuo asiat."*

*"Jos omien työntekijöiden työvuorosuunnittelu ei olisi niin jäykkää ja hidasta, omat voisivat tehdä
enemmän vuoroja ja vaihdella niitä eikä tarvitsisi niin paljon kallista vuokratyövoimaa."*

*"Esimerkiksi lomat voi vuokratyöntekijä pitää silloin kun haluaa, eikä silloin kun työnantaja sallii ne
pidettäväksi. Samoin töitä voi tehdä silloin kun haluaa ja jouhevasti suunnitella oman työmäärän
sellaiseksi kuin haluaa."*

Työolot

*"Jos työolot (asiakkaiden hoitoisuus vastaan hoitajamitoitus) on kunnossa, ei muodostu ongelmaa sijais-
ten tai vakituisten saamisessa."*

Vakinaistaminen

"Vakinaistamalla määräaikaista ja lisäämällä vakituisten määrää niin että yksi puute ei kaada päivää."

*"Vakituksia/määräaikaista paikkoja rohkeasti hakuun, niin keikkareiden tarve vähentyisi. Työ olisi
mielekkäämpää kun työkaverina olisi ennalta tuttu."*

Johtaminen

*"Hyvä ja osaava johto on kaiken ydin. Johto vois kuunnella mitä ehdotuksia työntekijöillä on. Sel-
keät rekrytointi säännöt"*

