

Vastaus valtuustoaloitteeseen koskien hoitohenkilöstön uranvaihtoa

Valmistelija johtajaylihoitaja Marjo Orava

Kristillisdemokraattien valtuustoryhmä on aloitteessaan (24.4.2023) pyytänyt selvittämään, miksi hoitohenkilöstö, joka ei työskentele hyvinvointialueella sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä, on päättänyt vaihtaa alaa. Lisäksi pyydetään selvittämään keinoja alalle paluun tukemiseksi.

Hoitohenkilöstöllä tarkoitetaan yleensä sosiaali- ja terveydenhuollon nimikesuojatuissa tai laillistetuissa ammattihenkilön tehtävissä työskenteleviä, kuten esimerkiksi lähihoitajia, hammashoitajia, sairaanhoitajia, terveydenhoitajia, kättilöitä, röntgenhoitajia ja ensihoitajia. Alan vaihdolla tarkoitetaan sekä uuden ammatin valintaa, että siirtymistä toisenlaisiin tehtäviin tai toiselle työnantajalle. Edellä mainitut ammattiryhmät voivat työskennellä hyvinvointialueiden lisäksi myös yksityissektorilla, kunnissa (esimerkiksi lähihoitajat), seurakunnissa, valtiolla ja järjestöissä. Asiakas- ja potilastyön sijaan voidaan hakeutua esimerkiksi kehittämis-, johto- tai hanketehtäviin tai opiskella lisäksi joku muu sosiaali- ja terveydenhuollon ammatti. Vastaavasti alan vaihtoa on myös toisin päin, eli muun ammatin jälkeen opiskellaan sosiaali- ja terveydenhuollon ammatti ja hakeudutaan näihin tehtäviin.

Henkilöstöraportin mukaan vuonna 2023 Pohjanmaan hyvinvointialueella päättyneistä vakituisista virka- ja työsuhteista 38,5% (175 henkilöä) siirtyi toisen työnantajan palvelukseen. Lukumäärässä on mukana kaikki työntekijät, ei pelkästään edellä mainittu ns. hoitohenkilöstö.

Irtisanoutumistilanteessa työntekijä voi halutessaan kertoa syyn irtisanoutumiselle, mutta emme kerää tietoa siitä, siirtyykö hän sote-alan tehtäviin vai kokonaan muulle alalle. Henkilöstön vaihtuvuusprosentti on Pohjanmaan hyvinvointialueella maltillinen. Hyvinvointialueet ovat uusia organisaatioita ja hyvinvointialuetasoista vertailutietoa ei vielä ole saatavilla.

Kansallisesti tai alueellisesti ei ole saatavilla kattavaa ja luotettavaa kokonaiskuvaa tämänhetkisestä sote-henkilöstön määrästä tai siitä, kuinka moni heistä ei lainkaan työskentele alalla (Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tietopohja, esiselvitys. STM 2023:18). Taustalla on monia tekijöitä, ennen kaikkea se, että sote-ammattilaisten luokitteluun ei ole olemassa yhteistä, koko toimialaa koskevaa velvoittavaa ohjeistusta. Esimerkiksi ammattihenkilörekisterit ovat vanhentuneita eikä niitä voi yhdistää työssäkäyntitilastoihin. Kansallista tietopohjaa rakennetaan osana Orpon hallituksen Hyvän työn ohjelmaa, joka on jatkoa vuonna 2021 käynnistetylle Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelmalle.

Työssä pysymisen tueksi Pohjanmaan hyvinvointialueella on erilaisia tukitoimia, mikä toivottavasti myös vähentää hakeutumista kokonaan alalta pois. Suurena työnantajana hyvinvointialue mahdollistaa ammatillisen kehittymisen sekä ammatin harjoittamisen erilaisissa toimintaympäristöissä, myös ammatin vaihtaminen sote-alan sisällä on mahdollista. Sisäinen liikkuvuus onkin suurta. Olemme mukana STM:n Hyvän työn ohjelman vetoa- ja pitoa valmennuksissa sekä muissa sote-henkilöstön riittävyyttä ja saatavuutta tukevilla hankkeilla. Rekrytoinnin kohdentamisessa pyritään huomioimaan myös sote-alan ulkopuolella olevat henkilöt. Alalle palaavalle on mahdollista tarjota hänen tarvitsemaansa yksilöllistä tukea, esimerkiksi työkokeilun, osaamisen päivittämisen tai mentoroinnin keinoin.