



# Sosiaali- ja terveysalan työvoimatarpeet ja tarpeisiin vastaaminen Pohjois-Pohjanmaalla

POHJOIS-POHJANMAAN TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTO (TE-TOIMISTO)





# Sosiaali- ja terveysalan työvoimatarpeet ja tarpeisiin vastaaminen Pohjois-Pohjanmaalla

POHJOIS-POHJANMAAN TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTO (TE-TOIMISTO.)

RAPORTTEJA 70 | 2015

Sosiaali- ja terveysalan työvoimatarpeet ja tarpeisiin vastaaminen Pohjois-Pohjanmaalla

Pohjois-Pohjanmaan työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto)

Toimitus: Jouni Korhonen, Anna Palinsaari, Hanna-Liisa Ylikorpi, Santra Risto ja Kukka-Maaria Berg

Taitto: KEHA-keskus

Kansikuva: ELY-keskuksen kuvapankki

Painotalo:

ISBN 978-952-314-300-5 (PDF)

ISSN 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-300-5

[www.doria.fi/ely-keskus](http://www.doria.fi/ely-keskus)

# Sisältö

Esipuhe .....	5
Selvityksen taustat .....	6
Selvityksen kohderyhmä .....	7
Tulokset.....	9
Henkilöstön käyttö.....	9
Yritysten tilanne .....	11
Työprosessien muutokset ja tuen tarve .....	12
Rekrytointi .....	16
Rekrytointivaikeudet.....	22
Työ- ja elinkeinohallinnon palvelut .....	25
Yhteydenottopyynnöt TE-toimistoon .....	26
Johtopäätökset.....	28
Lähteet .....	29
Liitteet.....	30
Liite 1. Kysymyspatteristo puhelinhaastatteluita varten (julkisen sektorin työnantajat).....	30
Liite 2. Kysymyspatteristo puhelinhaastatteluita varten (yksityisen sektorin työnantajat) .....	33
Liite 3. Kooste tutkimuksen vapaa sana -kohdan kommenteista .....	37
Lisätietoja .....	38

## **Kuviot**

Kuvio 1. Selvityksen kohderyhmä toimialoittain.....	8
Kuvio 2. Työvoiman käyttöaste toimialoittain.....	9
Kuvio 3. Millaisia suunnitelmia, selvityksiä tai konkreettisia toimenpiteitä on tehty .....	10
Kuvio 4. Seutukuntakohtainen arvio henkilökunnan määrän kehityksestä seuraavan kolmen vuoden aikana .....	10
Kuvio 5. Toimialakohtainen arvio henkilökunnan määrän kehityksestä seuraavan kolmen vuoden aikana..	11
Kuvio 6. Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa yrityksenne tilannetta parhaiten (yritykset seutukunnittain): .....	11
Kuvio 7. Onko yrityksellänne suunnitelmissa tehdä merkittäviä investointeja lähitulevaisuudessa (seutukunnittain): .....	12
Kuvio 8. Tuen tai rahoituksen tarve sektoreittain ja seutukunnittain.....	12
Kuvio 9. Tuen tai rahoituksen tarve toimialoittain .....	13
Kuvio 10. Mihin tukea erityisesti tarvitaan? .....	14
Kuvio 11. Missä asioissa henkilökunnan osaamisessa on kehittämisen tarpeita.....	15
Kuvio 12. Kuinka monta henkilöä on tarve rekrytoida .....	16
Kuvio 13. Käytetyt rekrytointikanavat .....	17
Kuvio 14. Mihin tehtäviin rekrytoidaan (sektoreittain), kaavio 1/3.....	18
Kuvio 15. Mihin tehtäviin rekrytoidaan (sektoreittain), kaavio 2/3.....	19
Kuvio 16. Mihin tehtäviin rekrytoidaan (sektoreittain), kaavio 3/3.....	19
Kuvio 17. Onko tarvetta rekrytointeihin seuraavan vuoden kuluessa (seutukunnittain): .....	20
Kuvio 18. Millaisen koulutustaustan omaavia henkilöitä rekrytoidaan (sektoreittain): .....	20
Kuvio 19. Mihin tehtäviin halukkuus rekrytoida ulkomailta .....	21
Kuvio 20. Mihin ammatteihin on vaikeuksia saada rekrytoitua henkilökuntaa (sektoreittain): .....	22
Kuvio 21. Onko teillä tällä hetkellä ammatteja, joihin on vaikeuksia saada rekrytoitua henkilökuntaa (seutukunnittain): .....	22
Kuvio 22. Arvio rekrytointivaikeuksien syistä: .....	23
Kuvio 23. Arvio ammateista, joista mahdollisesti on pulaa pitemmän ajan kuluttua (esim. 3 vuoden päästä):.....	24
Kuvio 24. TE-hallinnon palveluiden kiinnostavuus .....	25
Kuvio 25. Oletteko kiinnostunut seuraavista TE-hallinnon palveluista (sektoreittain):.....	26

# Esipuhe

Pohjois-Pohjanmaan työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) teetti keväällä 2015 kartoituksen, jossa selvitettiin alueen sosiaali- ja terveysalan työnantajien tulevaisuuden näkymiä sekä rekrytointi- ja osaamistarpeita.

Kartoituksen kohderyhmän muodostivat Pohjois-Pohjanmaan maakunnan alueen yritys-, kunta- ja kolmannen sektorin sosiaali- ja terveysalan työnantajat. Kartoitukseen vastasivat henkilöt, jotka ovat mukana organisaation rekrytointiprosesseissa.

Kartoituksen tarkoituksena oli kerätä tietoa työnantajien palvelutarpeista sellaisten TE-toimiston palveluiden tuottamisen tueksi, joiden avulla voidaan turvata osaavan työvoiman saatavuutta. Tähän Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen sähköiseen selvitykseen on koottu kartoituksen keskeisimmät havainnot. Selvitys toteutettiin osana ESR-rahoitteista hanketta SOTE-alan työvoimatarpeet ja tarpeisiin vastaaminen Pohjois-Pohjanmaalla. Aineisto kerättiin Pohjois-Pohjanmaan alueen sosiaali- ja terveysalan työnantajien puhelinhaastatteluina ennalta määriteltäviä kysymyksiä käyttäen. Kartoituksen on toteuttanut Taloustutkimus Oy.

Kartoitukseen vastanneista sata työnantajaa toivoi Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston yhteydenottoa. TE-toimisto otti yhteyttä kaikkiin työnantajiin viimeistään lokakuun 2015 loppuun mennessä. Työnantajiin ottivat yhteyttä Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston kehittämispäällikkö Jouni Korhonen sekä asiantuntijat Hanna-Liisa Ylikorpi ja Anna Palinsaari.

Lähtökohtana tälle selvitykselle kartoituksen lisäksi on työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu Työvoiman poistuma vuosina 2007 – 2025, Alue- ja toimialatarkastelu (Järvinen & Leveälahti 2009). Tämän lisäksi selvityksen pohjalla ovat TE-toimiston tekemät yhteydenotot alan työnantajiin. Selvityksen on koonnut Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston assistentti Santra Risto. Selvityksen toimitustyöhön ovat osallistuneet myös kehityspäällikkö Jouni Korhonen sekä asiantuntijat Hanna-Liisa Ylikorpi, Anna Palinsaari ja Kukka-Maaria Berg.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kiittää kaikkia kartoitukseen osallistuneita sosiaali- ja terveysalan työnantajia kyselyyn vastaamisesta. Vastaukset ovat mahdollistaneet tämän selvityksen tekemisen ja hyödyllisen tiedon levittämisen myös TE-toimistoa ja ELY-keskusta laajemmalle yleisölle.

Kiitos kartoituksen toteutuksesta kuuluu Taloustutkimus Oy:lle. Kiitos myös TE-toimiston henkilöstölle, joka on osallistunut selvityksen tuottamiseen ja toimittamiseen.

Maire Mäki,

johtaja, FT

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto

# Selvityksen taustat

Pohjois-Pohjanmaalla sosiaali- ja terveysalan työllisten määrästä siirtyy alueellisen poistumaennusteen mukaan 48 prosenttia eli noin 7300 henkilöä pois työmarkkinoilta vuoteen 2025 mennessä. Samaan aikaan väestön ikääntyessä sosiaali- ja terveyspalvelujen tarve tulee lisääntymään merkittävästi. (Järvinen & Leveälähti 2009: 98 – 101)

Sosiaali- ja terveysalaa luotaavia koko Pohjois-Pohjanmaan maakunnan aluetta koskevia laajempia ja kattavampia työvoimatarvekartoituksia ei ole aiemmin tehty. Nyt tehdyllä selvityksellä Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto ja ELY-keskus pyrkivät vastaamaan sosiaali- ja terveysalan muutoksiin kartoittamalla yritysten tulevia palvelutarpeita.

Ennen varsinaista puhelimitse toteutettua kartoitusta Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston asiantuntija Janne Brunni toteutti 11 työnantajakäyntiä alan yrityksiin. Työnantajakäynneillä selvitettiin Pohjois-Pohjanmaan alueen sosiaali- ja terveysalan työmarkkinatilannetta. Työnantajakäynneillä saatiin tietoa työvoiman saatavuudesta, työvoimatarpeista ja tulevaisuuden näkymistä. Esiselvitys toteutettiin marras-joulukuussa 2014, ja se pohjusti laajemman puhelinhaastatteluna toteutetun kartoituksen tekemistä. Esiselvitys tehtiin TE-toimiston omaa työtä tukemaan eikä siitä ole tehty virallista julkaisua.

Varsinaisessa sosiaali- ja terveysalan työvoima- ja osaamistarpeiden kartoituksessa haastateltiin Pohjois-Pohjanmaan alueen sosiaali- ja terveysalan työnantajia. Tässä kartoituksen pohjalta tehdyssä selvityksessä tuloksia tarkastellaan toimialoittain, seutukunnittain ja sektoreittain.

Haastatellut sosiaali- ja terveysalan organisaatiot ovat jaoteltu tutkimuksessa neljään toista (14) **toimialaan**: varsinaiset sairaalapalvelut/kuntoutuslaitokset ja sairaskodit (1), terveyskeskus- ja vastaavat yleislääkäripalvelut (2), lääkäriasemat, yksityislääkärit ja vastaavat (3), hammaslääkäripalvelut (4), fysioterapia (5), laboratorio-/kuvantamistutkimukset, sairaankuljetuspalvelut (6), muu terveyspalvelu (7), ikääntyneiden hoitolaitokset (8), kehitysvammaisten/ mielenterveysongelmaisten/ päihdeongelmaisten laitokset (9), ikääntyneiden/ vammaisten palveluasuminen (10), lasten ja nuorten laitokset ja ammatillinen perhehoito/ ensi- ja turvakodit (11), kotipalvelut ikääntyneille ja vammaisille/ ikääntyneiden päivätoiminta/ vammaisten päivä- ja työtoiminta (12), lasten päiväkodit/ muu lasten päivähoito (13) ja kotipalvelut/ päivä- ja työtoiminta muille kuin ikääntyneille ja vammaisille/ avomuotoinen päihdekuntoutus/ muut sosiaalihuollon avopalvelut (14). Toimialoihin viitataan julkaisun kaavioissa 2 ja 5 suluissa olevalla numerolla. Pohjois-Pohjanmaan **seutukunnat** puolestaan ovat: Oulu, Oulunkaari, Raahe, Siikalatva, Nivala-Haapajärvi, Ylivieska ja Koillismaa. **Sektoreita** puolestaan on kolme: julkinen sektori (valtion tai kuntien omistamat organisaatiot), yksityinen sektori (yksityisomistuksessa olevat organisaatiot) ja kolmas sektori (voittoa tavoittelemattomat organisaatiot kuten yhdistykset, osuuskunnat ja säätiöt).



# Selvityksen kohderyhmä

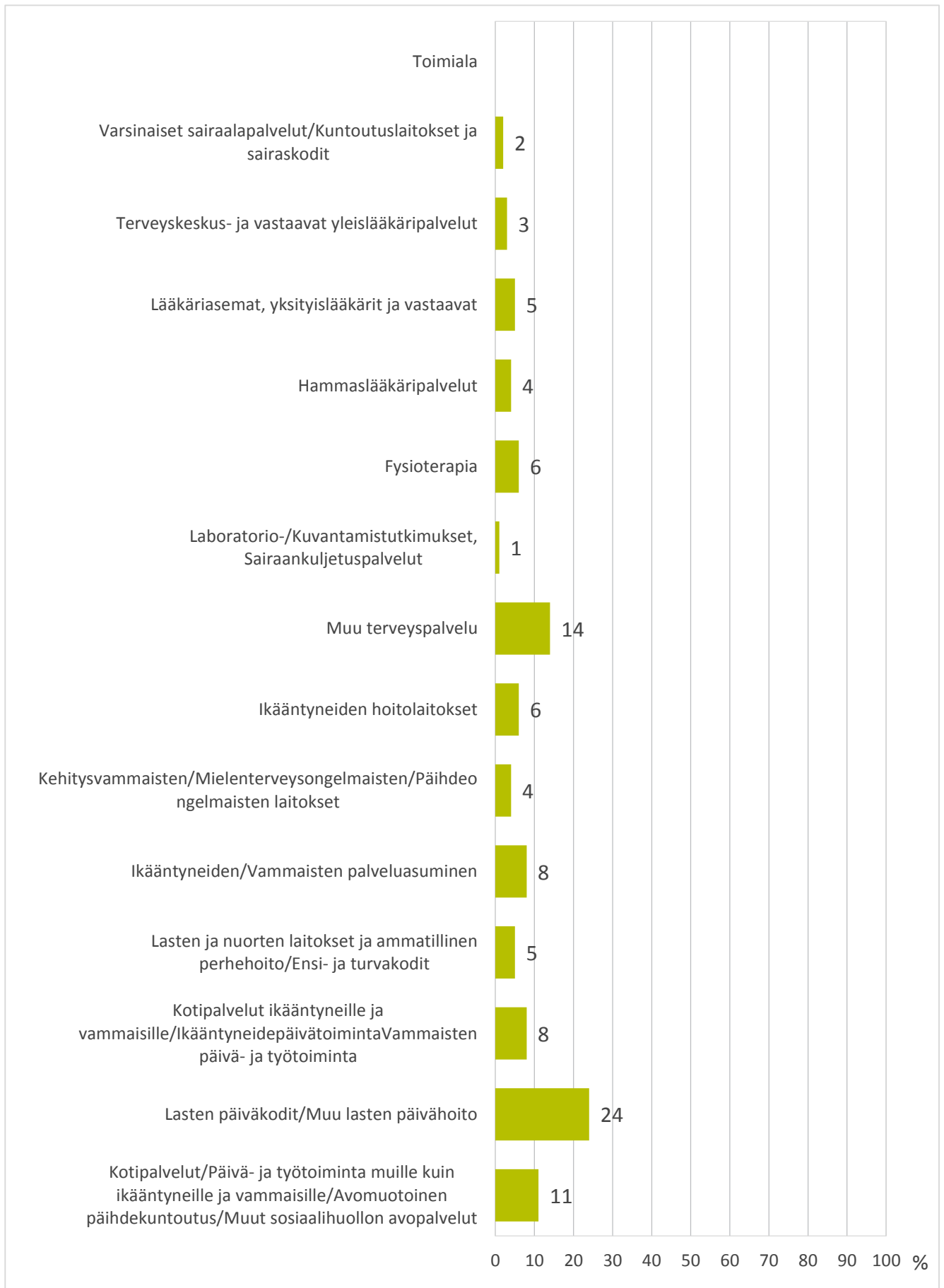
Kartoituksen kohderyhmän muodostivat Pohjois-Pohjanmaan maakunnan alueen yritys-, kunta- ja kolmannen sektorin sosiaali- ja terveysalan työnantajat. Kartoitukseen vastasivat henkilöt, jotka ovat mukana organisaation rekrytointiprosesseissa. Tyypillinen rekrytoinneista vastaava henkilö kartoituksen kohdejoukon organisaatioissa sosiaali- ja terveyspalvelualalla on vähintään keskijohtoon kuuluva 40 – 60-vuotias nainen.

Kartoituksen kohderyhmään valikoitui 1491 Pohjois-Pohjanmaan sosiaali- ja terveysalan organisaatiota. Otos muodostettiin hyödyntäen Tilastokeskuksen toimialaluokitusta. Mukaan kutsutuista organisaatioista kartoitukseen osallistui 531 organisaatiota. Aineisto kerättiin puhelinhaastatteluna.

Valtaosa selvitykseen vastanneista henkilöistä edustaa alle 50 henkilön organisaatioita. Yli 50 henkilön organisaatioita vastanneissa oli vain noin kahdeksan prosenttia. Kolmannes kaikista vastanneista on pieniä, korkeintaan viiden henkilön organisaatioita.

Haastatelluista organisaatioista 313 kpl sijaitsee Oulun seutukunnassa, 21 kpl Oulunkaaren seutukunnassa, 40 kpl Raahen seutukunnassa, 25 kpl Siikalatvan seutukunnassa, 43 kpl Nivala-Haapajärven seutukunnassa ja 33 kpl Koillismaan seutukunnassa. Neljännes vastaajista toimii lasten päivähoitossa. Vaihteluväli muilla toimialoilla on 1 – 14 %.

Kuvio 1. Selvityksen kohderyhmä toimialoitain:



# Tulokset

Tuloksia tarkastellaan tässä selvityksessä kuudella eri osa-alueella: henkilöstön käyttö organisaatioissa, yritysten tilanne, työprosessien muutokset ja tuen tarve, rekrytointi tilanne, rekrytointivaikeudet sekä TE-toimiston palveluiden tarve ja tunnettavuus.

## Henkilöstön käyttö

Vastanneista organisaatioista 75 prosenttia kertoo työvoimaa olevan haastatteluhetkellä sopivasti. Ylitöitä ilmenee 21 % vastanneista organisaatioista. Neljällä prosentilla organisaatioista työvoimaa on liikaa, mikä näkyy esimerkiksi lomautuksina.

Seutukunnittain ylitöitä ilmenee eniten Oulunkaaren (24 %), Oulun (22 %), Nivala-Haapajärven (23 %) ja Ylivieskan (21 %) seutukunnissa. Toimialakohtaisessa tarkastelussa ylitöitä ilmenee eniten fysioterapiapalvelujen tarjoajilla (42 %).

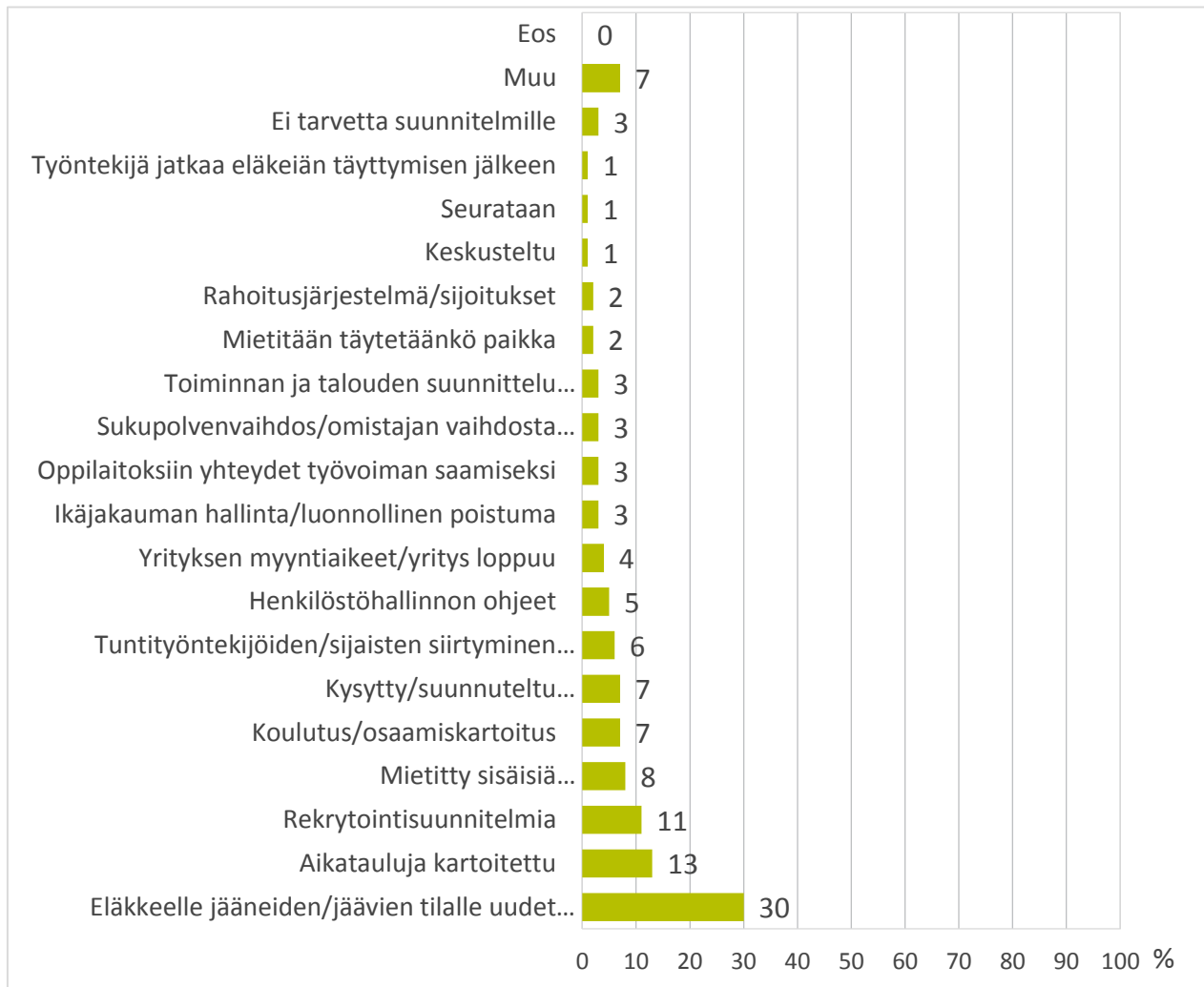
Kuvio 2. Työvoiman käyttöaste toimialoittain:

	Kaikki	Toimiala													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
N=	531	13	15	24	21	33	6	72	32	21	41	29	43	125	56
Matala (esim. lomautus)	4 %	-	-	-	14 %	3 %	-	8 %	-	5 %	2 %	10 %	-	1 %	13 %
Sopiva	75 %	77 %	73 %	75 %	71 %	55 %	83 %	67 %	75 %	90 %	78 %	66 %	74 %	85 %	73 %
Korkea (esim. ylitöitä)	21 %	23 %	27 %	25 %	14 %	42 %	17 %	25 %	25 %	5 %	20 %	24 %	26 %	14 %	14 %

Valtakunnallisen arvion mukaan vanhuseläkkeelle siirtyvien määrä on kasvussa myös sosiaali- ja terveysalalla. Pohjois-Pohjanmaalla vanhuseläkkeelle työvoimaa siirtyy eniten vuoden 2020 jälkeen. (Järvinen & Leveälähti 2009: 98 – 99)

Puolet kyselyyn vastanneista organisaatioista arvioi henkilökuntansa keski-ikäsi 40 – 49 vuotta. Haastatteluhetkellä 54 prosenttia organisaatioista oli selvittänyt tai arvioinut lähitulevaisuudessa eläkkeelle jäävien määrää. Kuitenkin vain 40 % organisaatioista oli varautunut tähän. Julkisella sektorilla eläkepoistumaan varautuneita organisaatioita oli 59 %, yksityisellä sektorilla vain 29 %.

Kuvio 3. Millaisia suunnitelmia, selvityksiä tai konkreettisia toimenpiteitä on tehty:



Kartoitukseen vastanneista noin kolmasosa uskoo henkilökuntansa määrän lisääntyvän seuraavan kolmen vuoden kuluessa. Vastanneista 60 prosenttia on sitä mieltä, että henkilöstömäärä pysyy ennallaan ja yhdeksän prosenttia uskoo, että määrä vähenee.

Eniten henkilökunnan määrän arvioidaan lisääntyvän Oulunkaaren (38 %), Raahen (36 %) ja Siikalatvan seutukunnissa (40 %). Kasvun arvioidaan olevan suurinta kolmannen sektorin organisaatioissa (42 %). Vähiten kasvua arvioidaan tulevan julkiselle sektorille, jossa vain 21 % vastanneista uskoo henkilökunnan määrän kasvavan seuraavan kolmen vuoden aikana.

Kuvio 4. Seutukuntaakohtainen arvio henkilökunnan määrän kehityksestä seuraavan kolmen vuoden aikana:

	Kaikki	Seutukunta							
		Oulu	Oulun-kaari	Raahe	Siika-latva	Nivala-Haapajärvi	Ylivieska	Koillismaa	Eos
N=	531	313	21	40	25	43	56	33	-
Vähenee reilusti	2 %	1 %	5 %	-	4 %	2 %	-	6 %	-
Vähenee jonkin verran	7 %	7 %	5 %	10 %	8 %	7 %	9 %	6 %	-
Pysyy samana	60 %	60 %	52 %	55 %	48 %	60 %	61 %	76 %	-
Kasvaa jonkin verran	26 %	26 %	33 %	28 %	32 %	28 %	25 %	12 %	-
Kasvaa reilusti	5 %	6 %	5 %	8 %	8 %	2 %	5 %	-	-

Toimialoittain kasvua arvioidaan olevan eniten laboratorio-/kuvantamistutkimus- ja sairaankuljetuspalveluita tarjoavilla (67 %) sekä kategorioissa varsinaiset sairaalapalvelut/kuntoutuslaitokset ja sairaskodit (39 %), lääkäriasemat, yksityislääkärit ja vastaavat (42 %) sekä fysioterapia (36 %).

Vähiten kasvua arvioidaan tulevan lasten päiväkoteissa/päivähoitopaikassa (18 %) ja kehitysvammaisten, mielenterveysongelmaisten ja päihdeongelmaisten laitoksissa (24 %).

Kuvio 5. Toimialakohtainen arvio henkilökunnan määrän kehityksestä seuraavan kolmen vuoden aikana:

	Kaikki	Toimiala													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
N=	531	13	15	24	21	33	6	72	32	21	41	29	43	125	56
Vähenee reilusti	2 %	-	-	-	-	3 %	-	3 %	3 %	-	-	-	5 %	-	4 %
Vähenee jonkin verran	7 %	8 %	13 %	8 %	10 %	6 %	17 %	1 %	22 %	5 %	2 %	7 %	9 %	8 %	5 %
Pysyy samana	60 %	54 %	60 %	50 %	52 %	55 %	17 %	64 %	44 %	71 %	63 %	66 %	40 %	74 %	57 %
Kasvaa jonkin verran	26 %	31 %	27 %	42 %	29 %	30 %	50 %	25 %	31 %	14 %	29 %	28 %	40 %	14 %	25 %
Kasvaa reilusti	5 %	8 %	-	-	10 %	6 %	17 %	7 %	-	10 %	5 %	-	7 %	4 %	9 %

## Yritysten tilanne

Kartoitukseen vastanneista organisaatioista 42 prosenttia ilmoittaa olevansa kasvuhakuisia ja yli puolet (52 %) pyrkii säilyttämään nykyisen asemansa. Kuudella prosentilla toiminta supistuu tai on uhka toiminnan loppumisesta. Kasvuhakuisuutta löytyy erityisesti Oulun ja Ylivieskan seutukunnissa.

Kuvio 6. Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa yrityksenne tilannetta parhaiten (yritykset seutukunnittain):

	Kaikki	Seutukunta						
		Oulu	Oulunkaari	Raahe	Siikalatva	Nivala-Haapajärvi	Ylivieska	Koillismaa
N=	273	166	11	16	12	22	24	22
Haemme kasvua	42 %	48 %	36 %	31 %	25 %	32 %	46 %	27 %
Pyrimme säilyttämään asemamme	52 %	48 %	55 %	63 %	58 %	64 %	42 %	64 %
Toimintamme supistuu	2 %	2 %	-	6 %	-	5 %	4 %	-
Uhkana toiminnan loppuminen	4 %	2 %	9 %	-	17 %	-	8 %	9 %
Ei osaa/halua sanoa	-	-	-	-	-	-	-	-

Vastanneista yrityksistä 74 prosentilla on kirjallinen liiketoimintasuunnitelma tai vastaava. Vastanneista yrityksistä seitsemän prosenttia ilmoittaa tarvitsevansa tukea tai rahoitusta liiketoimintasuunnitelman laadintaan tai sen päivittämiseen.

Kartoitukseen vastanneilla yksityisen ja kolmannen sektorin edustajilla neljäsosalla on suunnitelmia merkittävistä investoinneista lähitulevaisuudessa. Eniten investointisuunnitelmia on Oulunkaaren (36 %) ja Raahen seutukunnissa (44 %).

Kuvio 7. Onko yrityksellänne suunnitelmissa tehdä merkittäviä investointeja lähitulevaisuudessa (seutukunnittain):

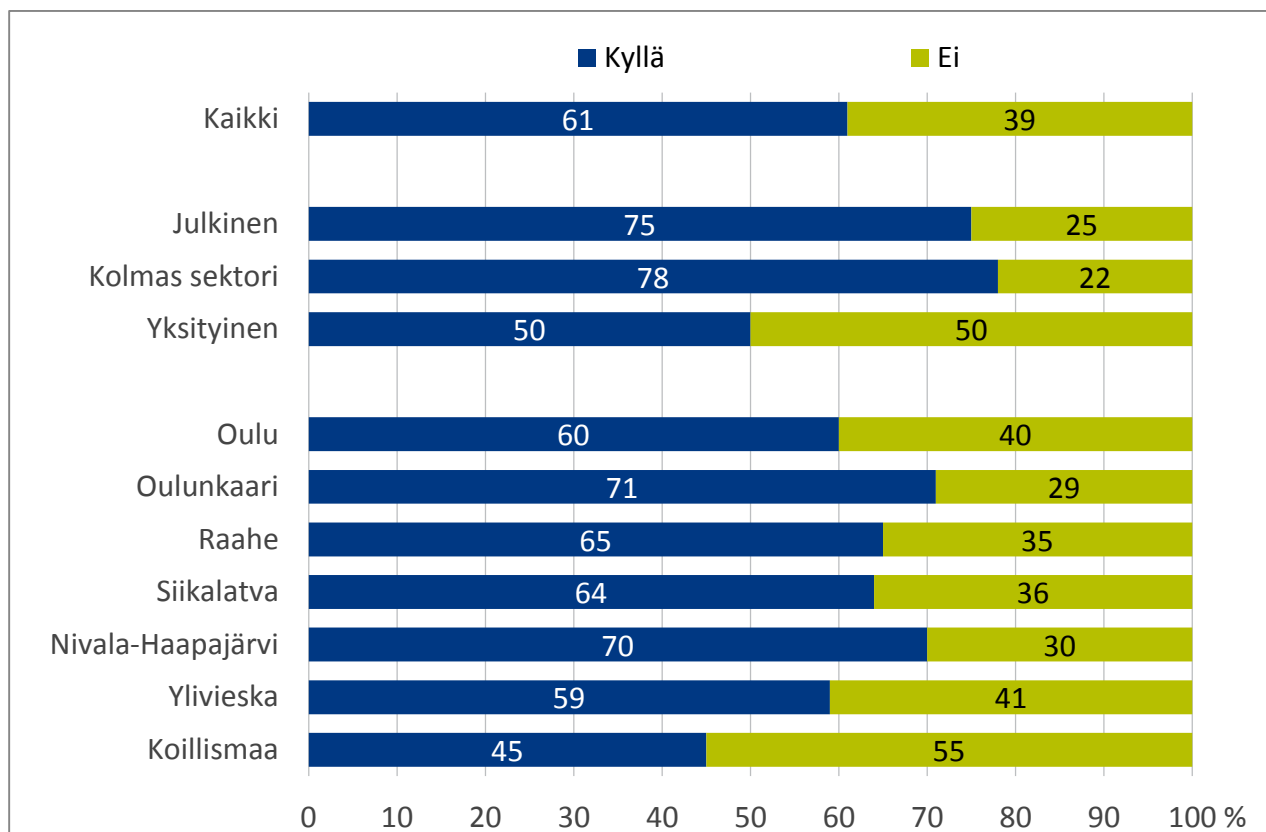
	Kaikki	Seutukunta						
		Oulu	Oulunkaari	Raahe	Siikalatva	Nivala-Haapajärvi	Ylivieska	Koillismaa
Kyllä	25 %	26 %	36 %	44 %	17 %	23 %	13 %	18 %
Ei	72 %	69 %	64 %	56 %	83 %	77 %	88 %	77 %
Ei osaa/halua sanoa	3 %	5 %	-	-	-	-	-	5 %

## Työprosessien muutokset ja tuen tarve

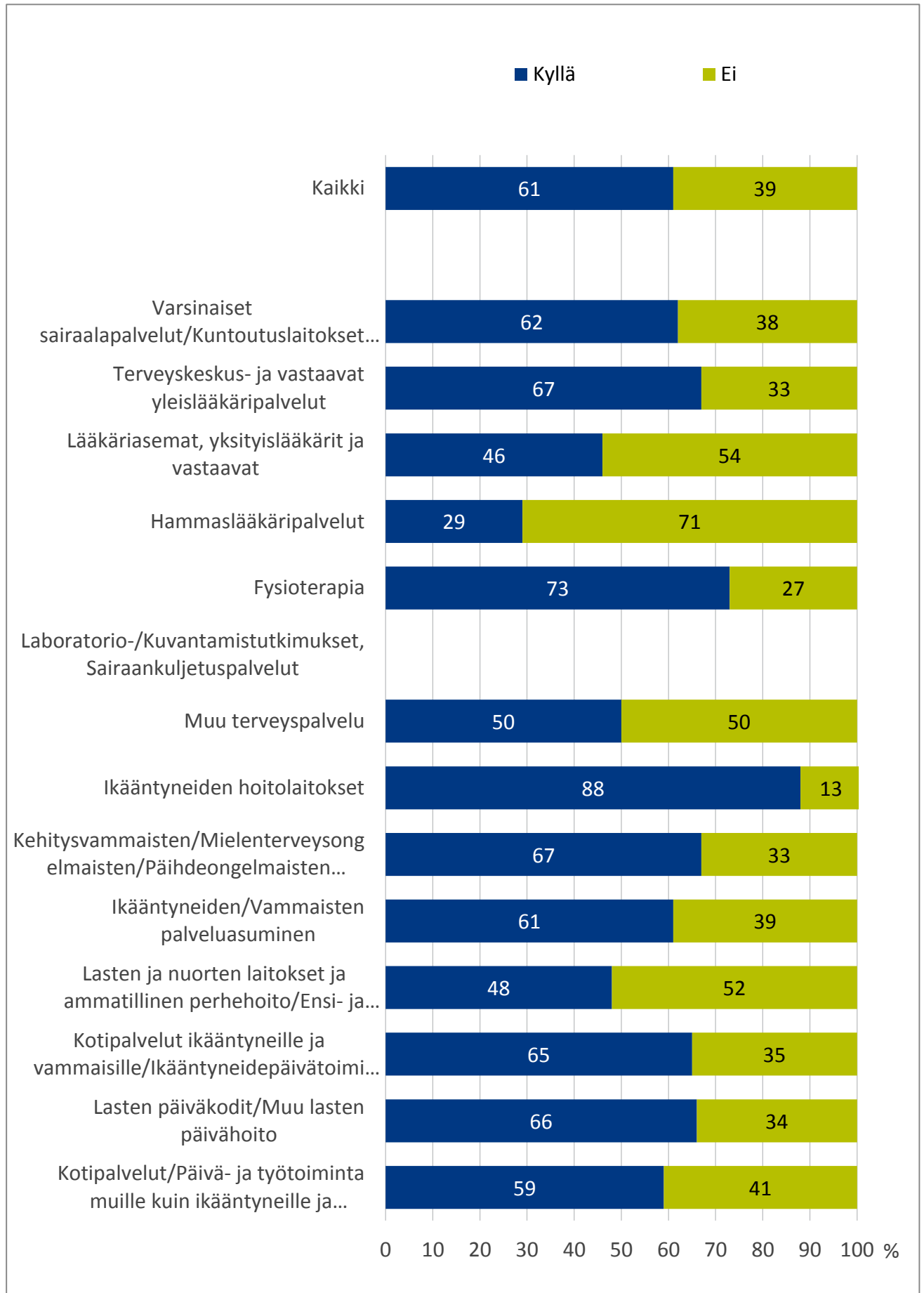
Sosiaali- ja terveysalan työprosessien muutoksina vastaajat mainitsivat useimmin toiminnan digitalisoitumisen, lakimuutokset ja hallituksen suunnitteleman sosiaali- ja terveysalan uudistuksen. Muita muutoksia alalla ovat avohoidon ja kotihoidon lisääntyminen laitoshoidon vähentyessä ja kasvava tarve moniosajista uudistuvassa työympäristössä.

Vastanneista 61 prosenttia mainitseekin organisaatiollaan olevan tarvetta tuelle tai rahoitukselle, joka liittyy johtamiseen, työn kehittämiseen, kehittämiseen yleensä tai työhyvinvointiin. Suurin rahoituksen tarve on kolmannella (78 %) ja julkisella sektorilla (75 %). Rahallista tukea kaivataan etenkin ikääntyneiden hoitolaitoksissa (88 %).

Kuvio 8. Tuen tai rahoituksen tarve sektoreittain ja seutukunnittain:

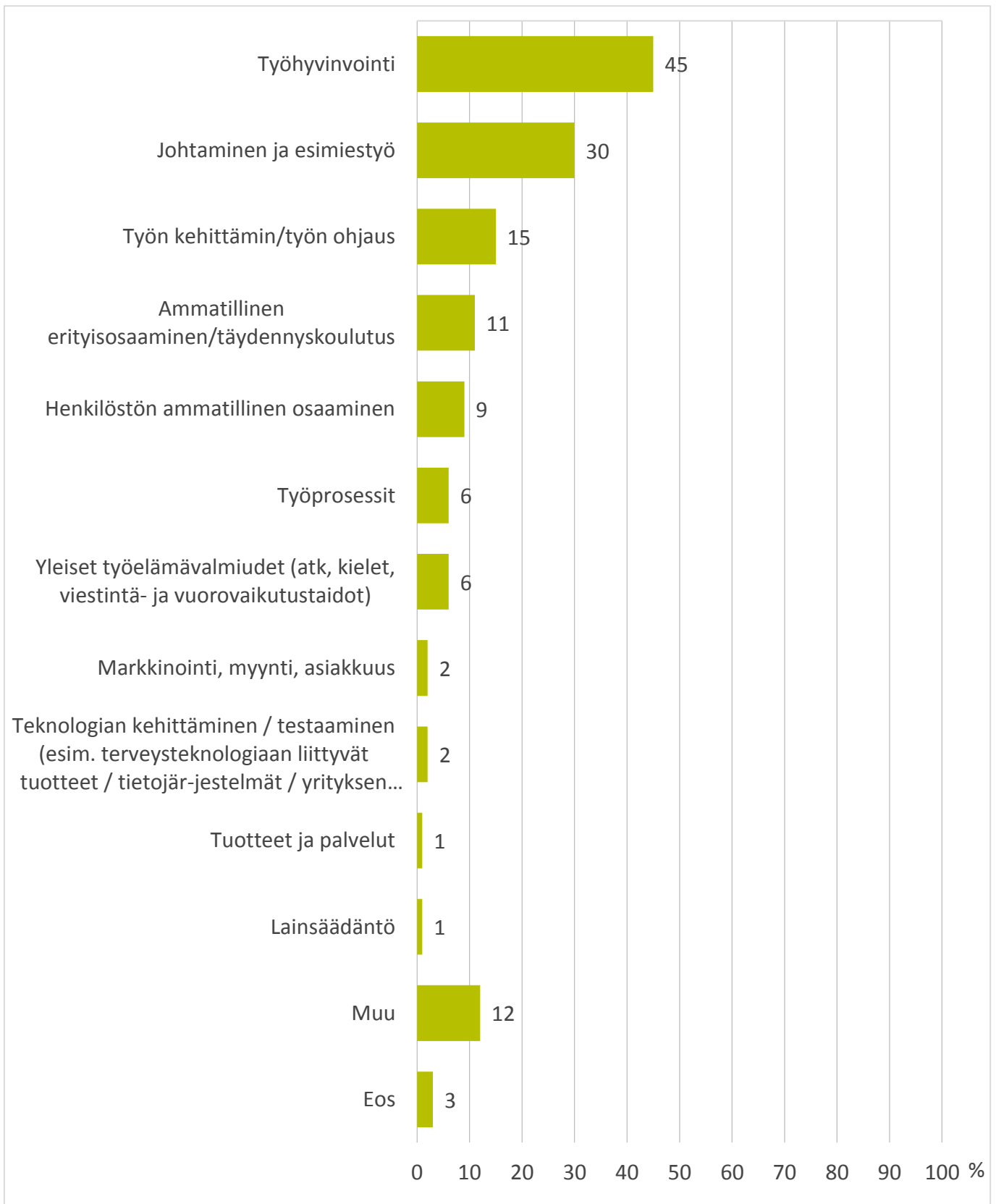


Kuvio 9. Tuen tai rahoituksen tarve toimialoittain:



Tuen tarpeen kohteeksi kartoitukseen vastanneet työnantajat nostava esille useimmin työhyvinvoinnin sekä johtamisen ja esimiestyön.

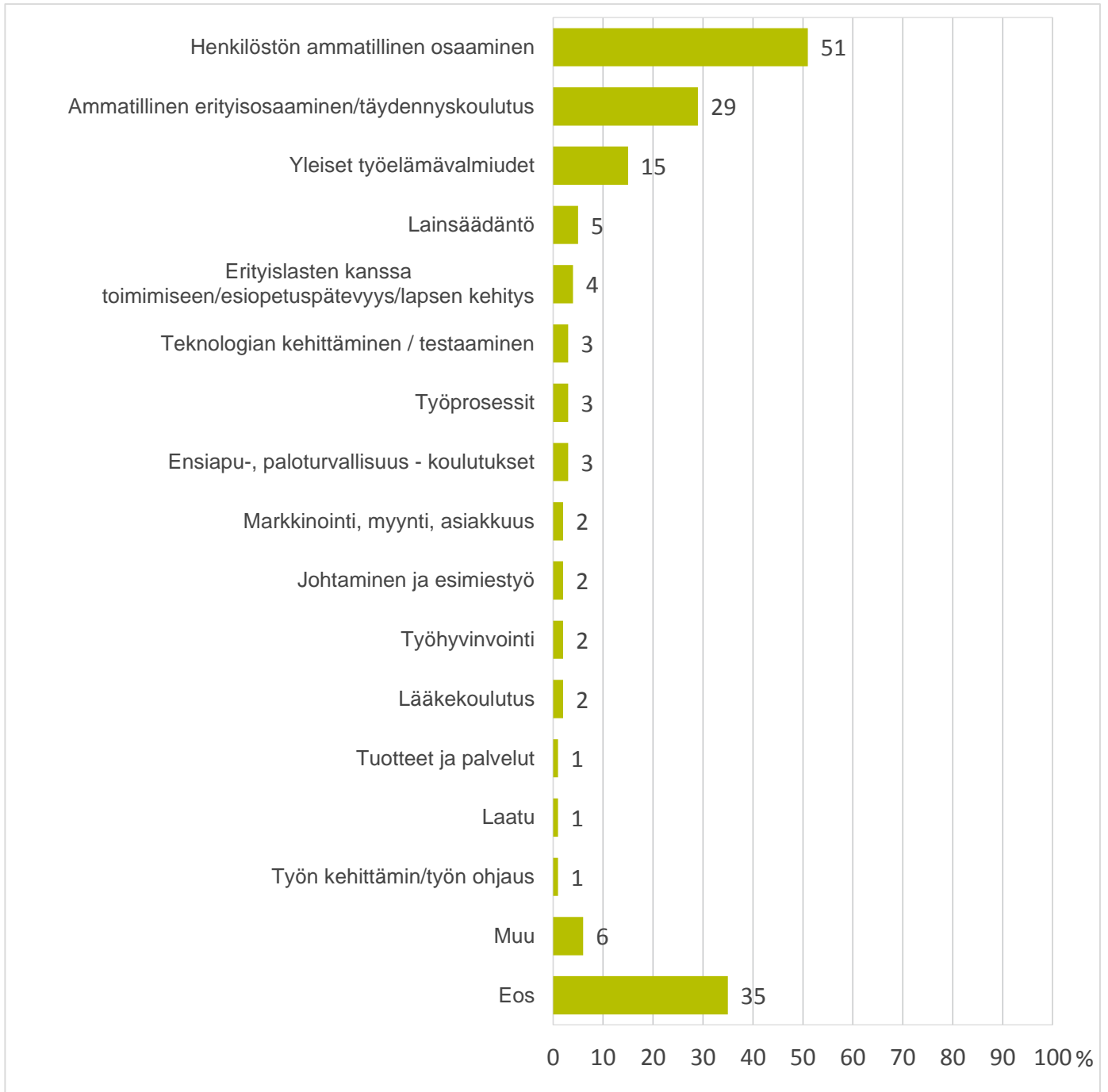
Kuvio 10. Mihin tukea erityisesti tarvitaan?





Vastanneista organisaatioista 70 prosenttia kertoo henkilöstön kehittämiseksi olevan tarvetta. Tarve liittyy pääasiassa ammatillisen osaamisen kehittämiseen (51 %) ja ammatillisen erityisosaamisen kehittämiseen tai täydennyskoulutustarpeeseen (29 %).

Kuvio 11. Missä asioissa henkilökunnan osaamisessa on kehittämisen tarpeita:

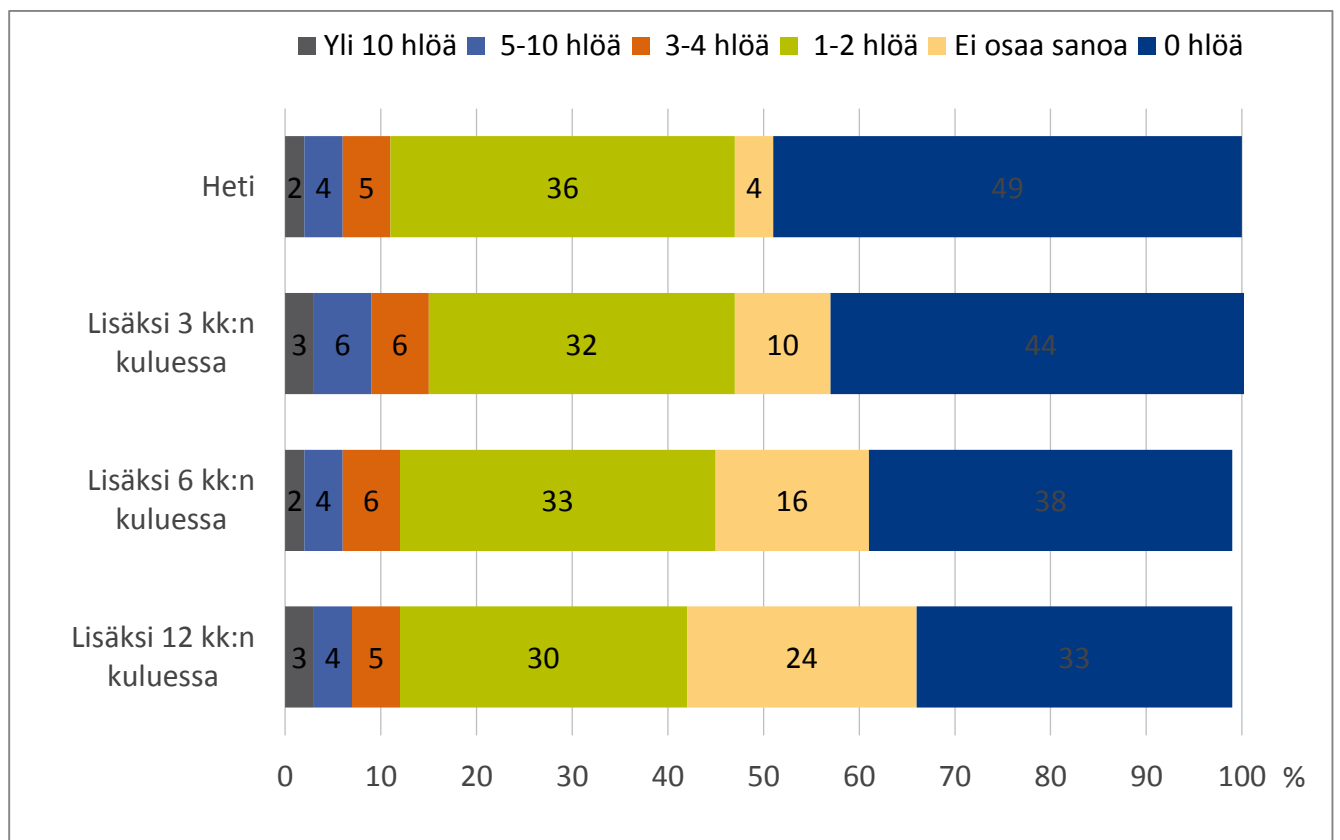


## Rekrytointi

Sosiaali- ja terveysalan työpaikkoja ei ole enää samassa määrin avoinna kuin muutamia vuosia sitten, sillä esimerkiksi kunnat eivät enää rekrytoi osajia yhtä innokkaasti. Viimeisimpien ammattibarometrien mukaan lääkärin ja sairaanhoitajien kysyntä on tasoittunut, mutta pulaa näistä osajista on kuitenkin suuressa osassa maata. (Koponen 2015, 8-9)

Haastatteluhetkellä joka toisella Pohjois-Pohjanmaan alueen sosiaali- ja terveysalan työnantajalla oli tarve rekrytoida uusia osajia. Välitön rekrytointitarve oli noin joka toisella. Enemmän kuin kahden henkilön tarve oli joka kymmenennellä vastanneella ja noin neljällä kymmenestä oli yhdestä kahteen henkilön rekrytointitarve.

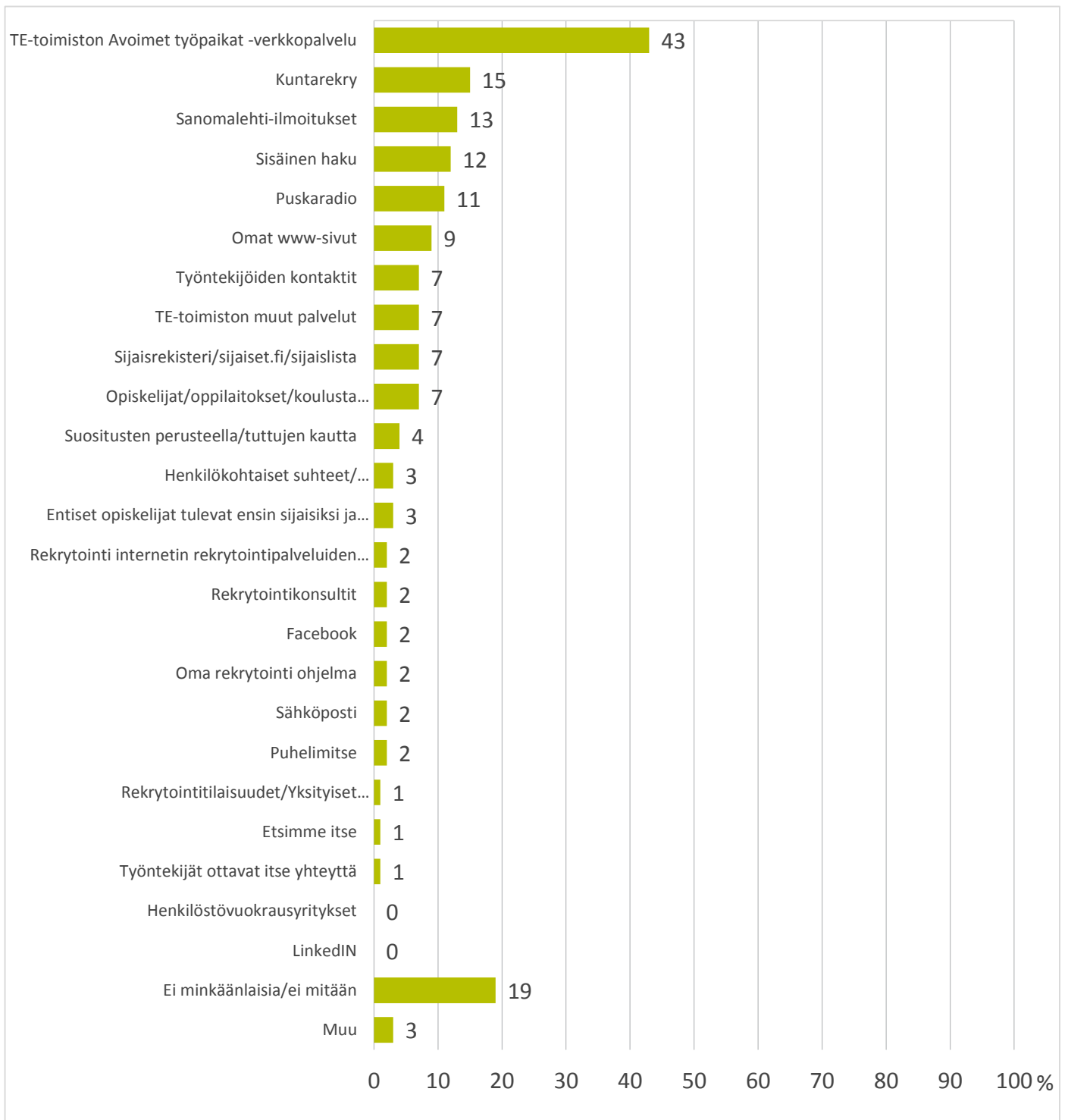
Kuvio 12. Kuinka monta henkilöä on tarve rekrytoida:



Kartoituksen jälkeen TE-toimiston tekemät yhteydenotot työnantajiin vahvistivat, että pienissä kuntapuolen työpaikoissa on usein ja suuremmissa kuntapuolen työpaikoissa jopa jatkuvasti sijaistarpeita, joihin haetaan määräaikaista työntekijöitä.

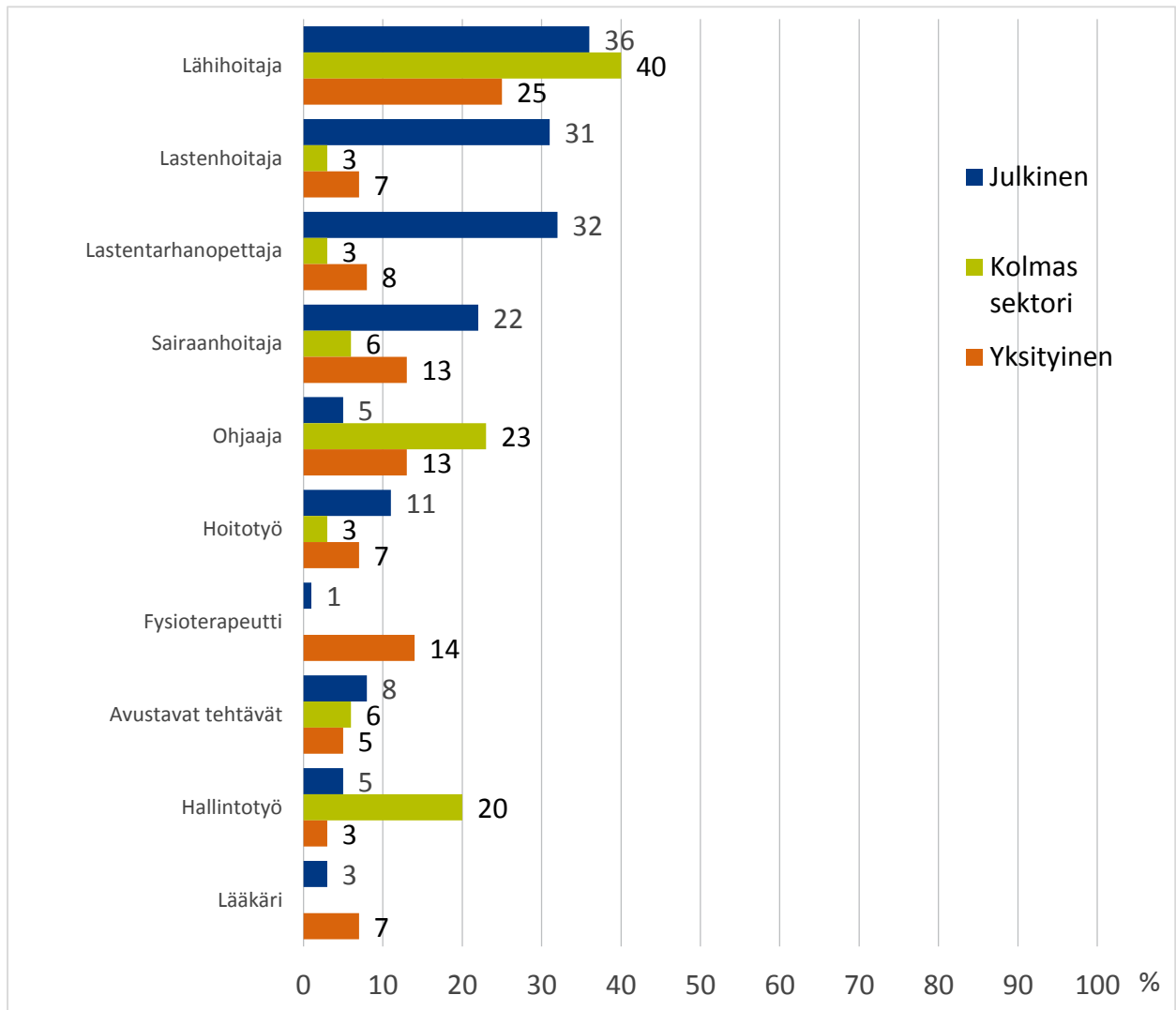
Yleisimmin työnantajat ilmoittavat käyttävänsä rekrytointissaan TE-toimiston Avoimet työpaikat - verkkopalvelua (43 %). Muita usein käytettyjä rekrytointikanavia ovat muun muassa perinteinen sanomalehti-ilmoitus (13 %), sisäinen haku (12 %) ja puskaradio (11 %).

Kuvio 13. Käytetyt rekryointikanavat:

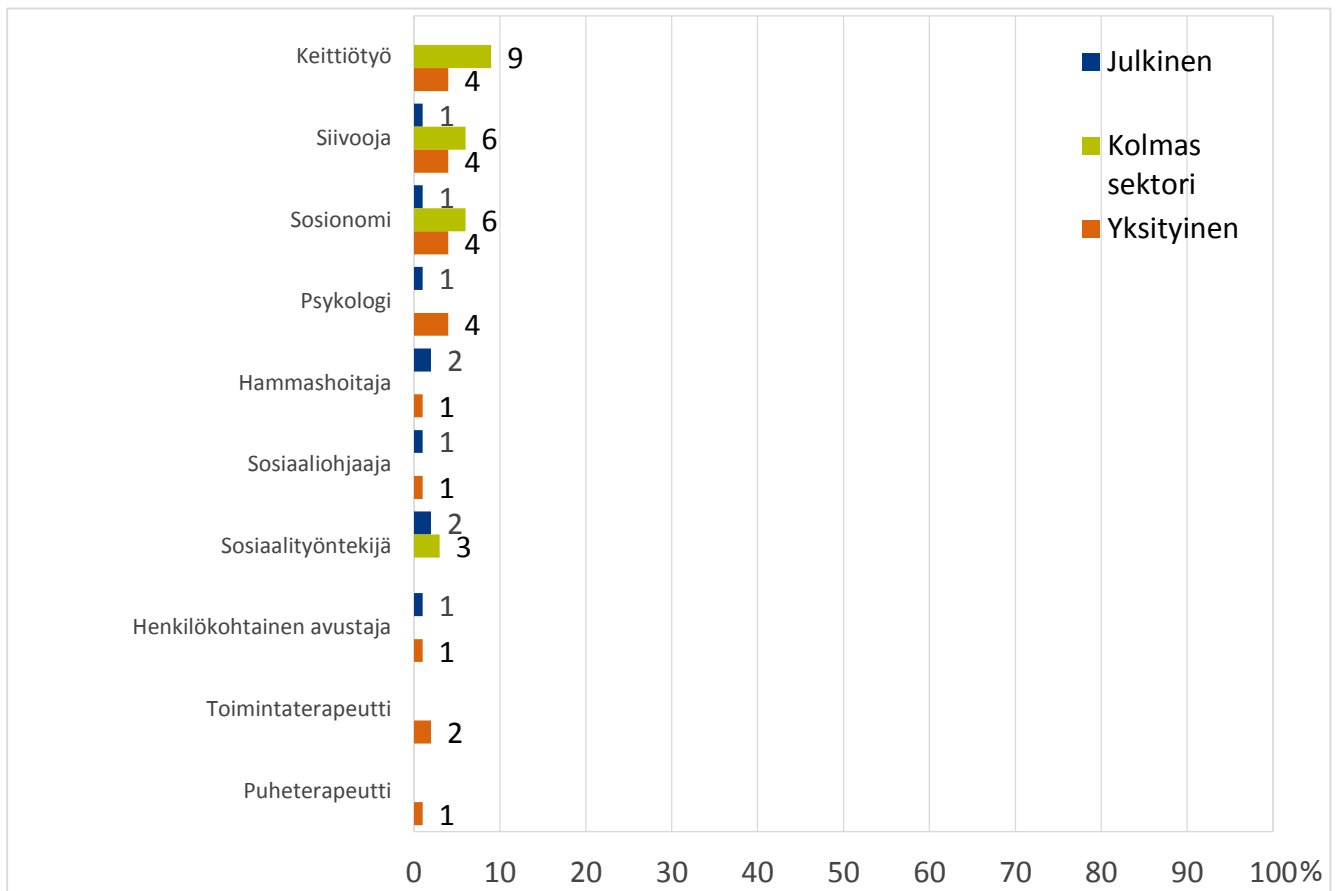


Vastaajista 58 prosenttia uskoo palkkaavansa uusia työntekijöitä seuraavan vuoden kuluessa. Rekryointitarvetta on eniten julkisella sektorilla (84 %), yksityisellä sektorilla puolet harvemmin (44 %). Rekryointitarve kohdistuu pääasiassa lähihoitajiin (31 %), sairaanhoitajiin (16 %), lastentarhanopettajiin (12 %) ja lastenhoitajiin (8 %).

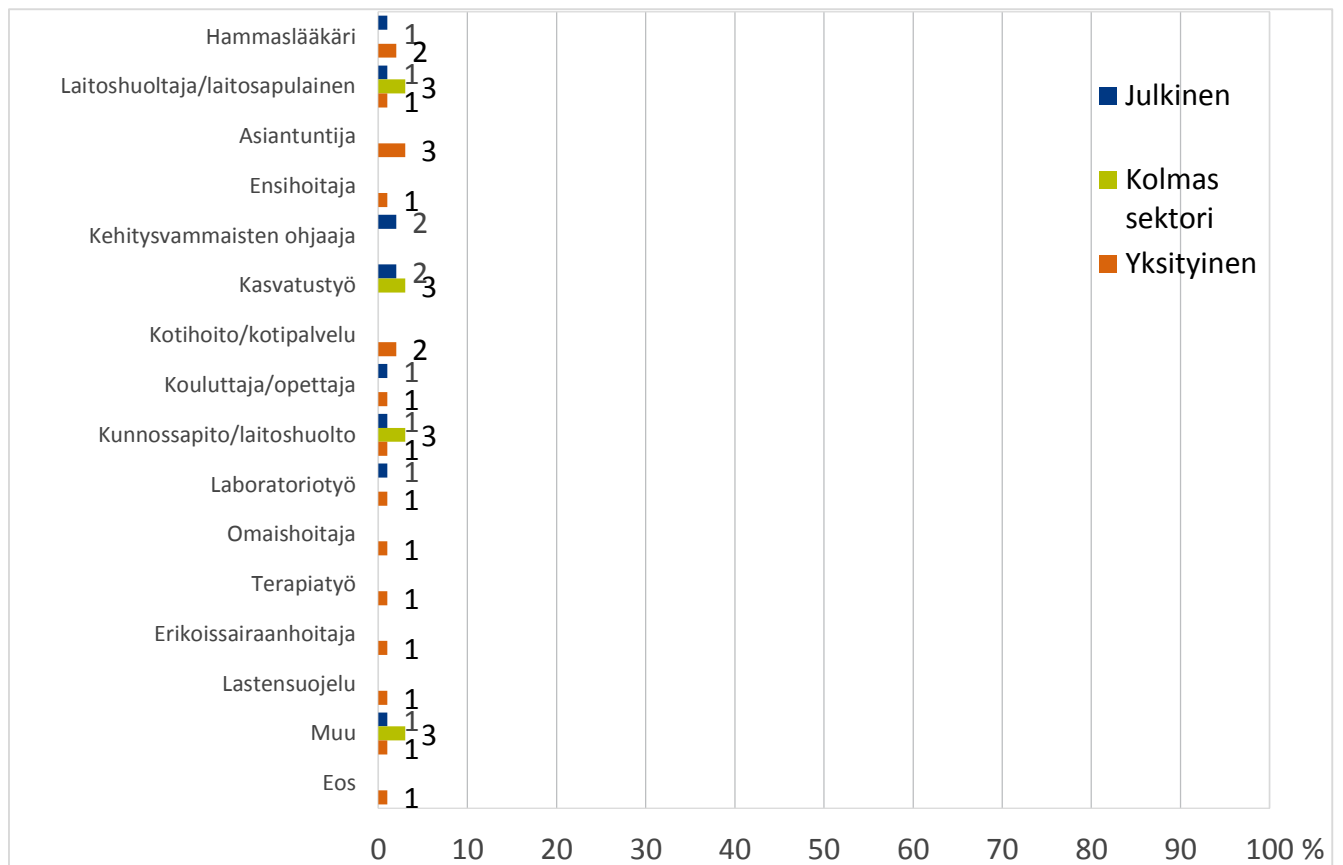
Kuvio 14. Mihin tehtäviin rekrytoidaan (sektoreittain), kaavio 1/3:



Kuvio 15. Mihin tehtäviin rekrytoidaan (sektoreittain), kaavio 2/3:



Kuvio 16. Mihin tehtäviin rekrytoidaan (sektoreittain), kaavio 3/3:



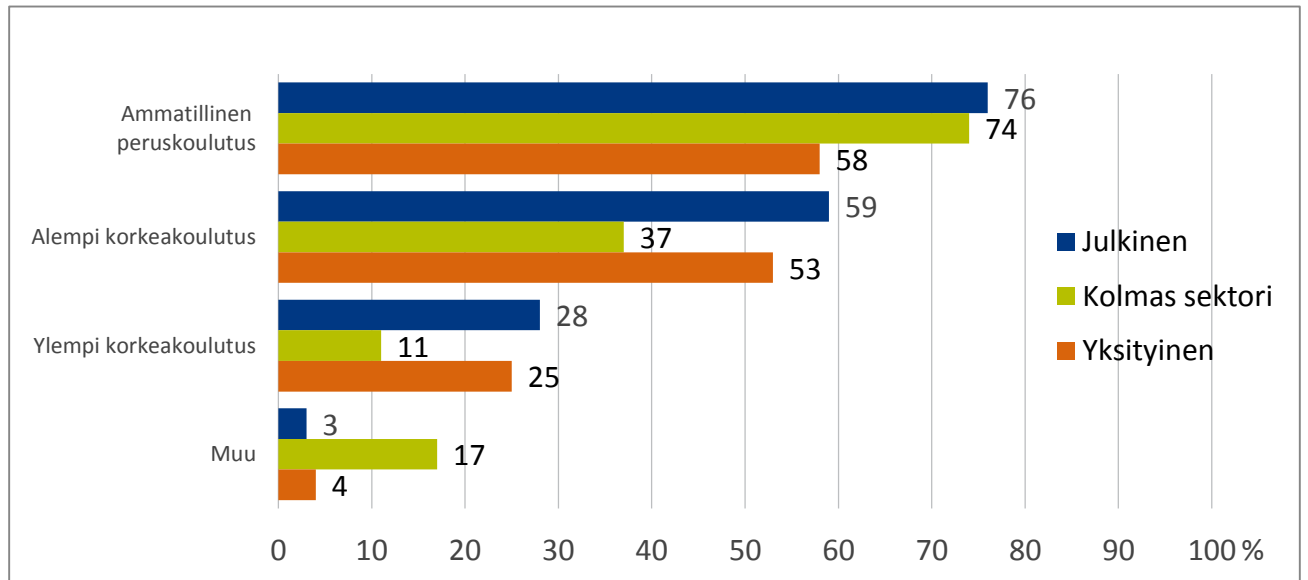
Suurimmalla todennäköisyydellä kartoitukseen vastanneet organisaatiot palkkaavat uusia työntekijöitä Oulunkaaren (48 %) ja Siikalatvan (40 %) seutukunnissa. Merkittäviä seutukuntakohtaisia eroja ei kuitenkaan ole, vaan rekrytointitarvetta löytyy koko Pohjois-Pohjanmaan alueelta.

Kuvio 17. Onko tarvetta rekrytointeihin seuraavan vuoden kuluessa (seutukunnittain):

	Kaikki	Seutukunta							
		Oulu	Oulunkaari	Raahe	Siikalatva	Nivala-Haapajärvi	Ylivieska	Koillismaa	Eos
N=	531	313	21	40	25	43	56	33	-
Kyllä, on varmasti	31 %	31 %	48 %	28 %	40 %	23 %	30 %	36 %	-
Kyllä, todennäköisesti on	27 %	25 %	19 %	40 %	28 %	35 %	30 %	18 %	-
Ei todennäköisesti ole	26 %	27 %	29 %	25 %	16 %	21 %	29 %	33 %	-
Ei varmasti ole	15 %	17 %	5 %	8 %	16 %	21 %	11 %	12 %	-

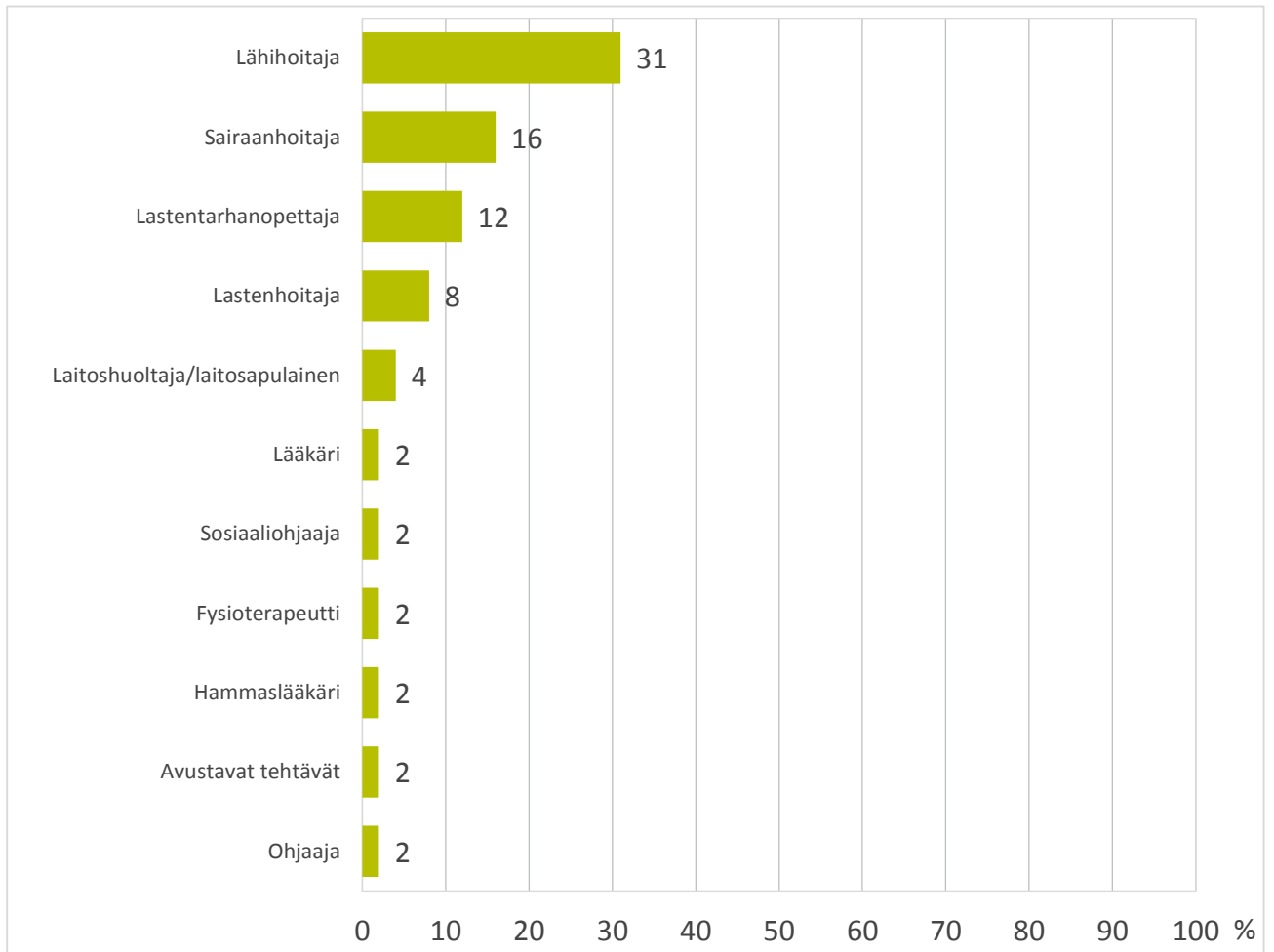
Työvoiman tarvetta on erityisesti ammatillisen peruskoulutuksen suorittaneille osaajille (68 %), mutta myös alemman korkeakoulututkinnon (54 %) sekä ylempään korkeakoulututkinnon (25 %) suorittaneille.

Kuvio 18. Millaisen koulutustaustan omaavia henkilöitä rekrytoidaan (sektoreittain):



Kartoitukseen vastanneista työnantajista vain 16 prosenttia oli halukkaita rekrytoimaan työntekijöitä ulkomailta. Tärkeimpänä kriteerinä ulkomaalaisia rekrytoitaessa pidettiin, että henkilöllä on tarvittava kielitaito ja koulutus. Ulkomainen rekrytointitarve kohdistuu samansuuntaisesti kuin kotimainen eli useimmin lähihoitajiin (31 %), sairaanhoitajiin (16 %) ja lastentarhanopettajiin (12 %).

Kuvio 19. Tehtävät, joihin voitaisiin rekrytoida ulkomailta:



## Rekrytointivaikeudet

Haastatteluhetkellä joka kolmannella kartoitukseen vastanneella sosiaali- ja terveysalan työnantajalla oli rekrytointivaikeuksia joihinkin ammatteihin, useimmin lastentarhanopettajiksi (28 %), sairaanhoitajiksi (17 %) tai lähihoitajiksi (10 %).

Kartoitukseen vastanneista julkisen sektorin työnantajista puolet ilmoittaa kärsivänsä rekrytointivaikeuksista. Suurin pula julkisella puolella on lastentarhanopettajista (46 %) ja sairaanhoitajista (26 %). Vastanneilla kolmannen sektorin työnantajilla pulaa on eniten keittiötyöntekijöistä (31 %) ja yksityisellä puolella fysioterapeuteista (16 %) ja lastentarhaopettajista (14 %).

Kuvio 20. Mihin ammatteihin on vaikeuksia saada rekrytoitua henkilökuntaa (sektoreittain):

	Kaikki	Sektori		
		Julkinen	Kolmas sektori	Yksityinen
N=	177	85	13	79
Lastentarhanopettaja	28 %	46 %	-	14 %
Sairaanhoitaja	17 %	26 %	15 %	8 %
Lähihoitaja	10 %	11 %	8 %	9 %
Fysioterapeutti	7 %	-	-	16 %
Lääkäri	6 %	2 %	8 %	10 %
Keittiötyö	3 %	-	31 %	1 %
Hallintotyö	1 %	-	15 %	-
Muu	2 %	-	15 %	3 %

Tulosten mukaan alueellisesti eniten rekrytointivaikeuksia on Ylivieskan (54 %), Oulunkaaren (48 %) ja Siikalatvan seutukunnissa (44 %).

Kuvio 21. Onko teillä tällä hetkellä ammatteja, joihin on vaikeuksia saada rekrytoitua henkilökuntaa (seutukunnittain):

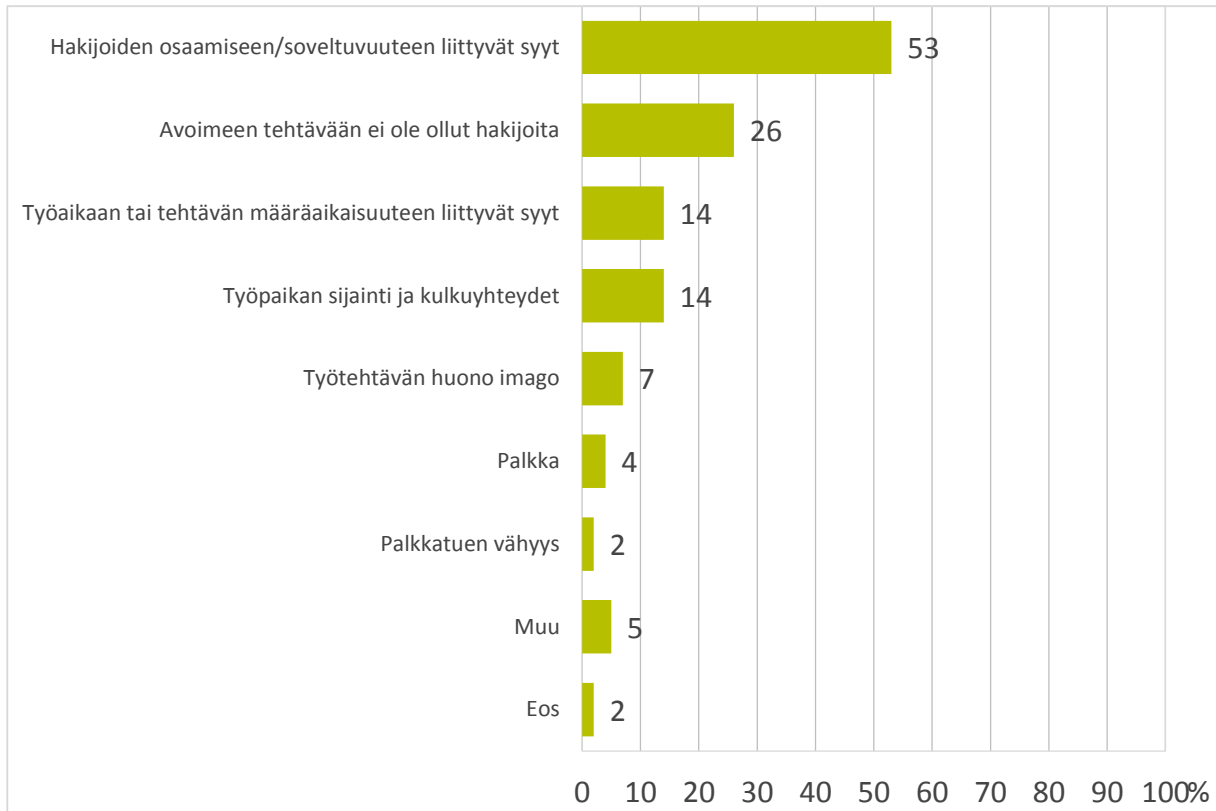
	Kaikki	Seutukunta						
		Oulu	Oulunkaari	Raahe	Siikalatva	Nivala-Haapajärvi	Ylivieska	Koillismaa
N=	531	313	21	40	25	43	56	33
Kyllä	33 %	27 %	48 %	38 %	44 %	33 %	54 %	39 %
Ei	67 %	73 %	52 %	63 %	56 %	67 %	46 %	61 %

Rekrytointivaikeudet liittyvät useimmin ammattitaidon puutteeseen tai soveltuvuuteen ja siihen, ettei avoimeen tehtävään ole ollut hakijoita. Ongelmatekijöiksi mainittiin myös palkkatuen<sup>1</sup> puute ja lyhyiden sijaisuuksien kielteinen vaikutus työttömälle maksettavaan työttömyysetuuteen.

<sup>1</sup> Palkkatuki on TE-toimiston harkinnanvarainen palvelu, jota myönnettäessä lähtökohtana on aina henkilöasiakkaan palvelutarve. Palkkatuen tarkoitus on parantaa tuella palkattavan henkilön ammatillista osaamista ja avoimille työmarkkinoille sijoittumista.

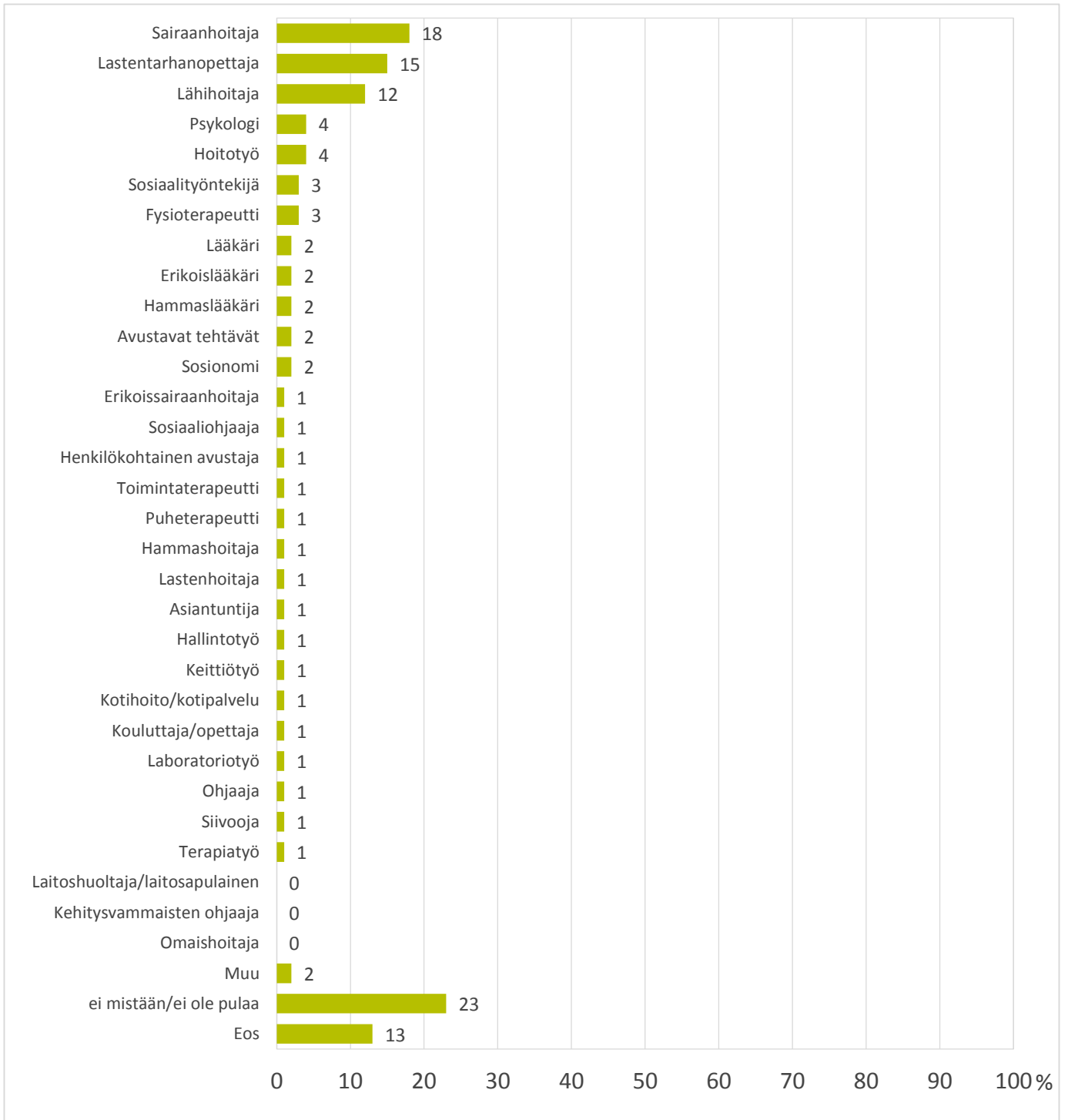


Kuvio 22. Arvio rekryointivaikeuksien syistä:



Vastaajat uskovat, että kolmen vuoden kuluttua todennäköisemmin pulaa on edelleen sairaanhoitajista, lastentarhaopettajista ja lähihoitajista. Vastaajista 23 prosenttia ei usko olevan suurta pulaa minkään ammattikunnan osaajista.

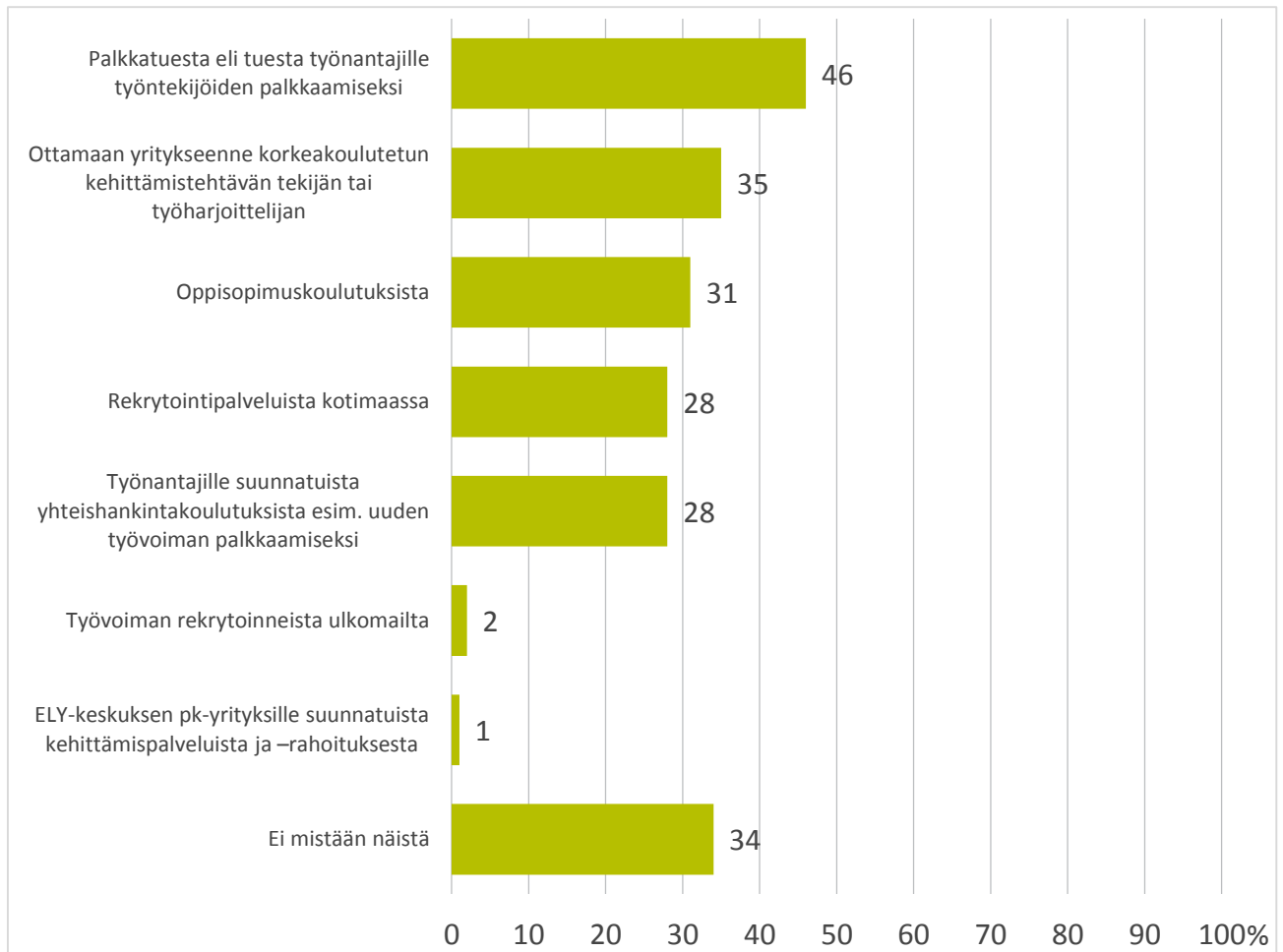
Kuvio 23. Arvio ammateista, joista mahdollisesti on pulaa pitemmän ajan kuluttua (esim. 3 vuoden päästä):



## Työ- ja elinkeinohallinnon palvelut

Kartoitukseen vastanneet työnantajat olivat kiinnostuneet TE-toimiston palveluista. Kiinnostavimmat palvelut olivat palkkatuki, korkeakoulutetun ottaminen organisaation kehittämistehtäviin, oppisopimuskoulutus, rekrytointipalvelut ja yhteishankintakoulutukset<sup>2</sup>.

Kuvio 24. TE-hallinnon palveluiden kiinnostavuus:



Kaikkiaan noin kaksi kolmesta vastanneesta on kiinnostunut vähintään yhdestä TE-toimiston palvelusta, yleensä useammasta.

<sup>2</sup> Yhteishankintakoulutus on yritykselle räätälöityä aikuiskoulutusta, jonka yritys ja työ- ja elinkeinohallinto suunnittelevat ja rahoittavat yhdessä. Koulutuksen toteuttaa aikuiskoulutukseen erikoistunut oppilaitos tai yritys.

Kuvio 25. Oletteko kiinnostunut seuraavista TE-hallinnon palveluista (sektoreittain):

	Kaikki	Sektori		
		Julkinen	Kolmas sektori	Yksityinen
N=	531	170	55	306
Rekrytointipalveluista kotimaassa	28 %	39 %	36 %	20 %
Työvoiman rekrytoinneista ulkomailta	2 %	4 %	-	2 %
Palkkatuesta eli tuesta työnantajille työntekijöiden palkkaamiseksi	46 %	58 %	56 %	38 %
Työnantajille suunnatuista yhteishankintakoulutuksista esim. uuden työvoiman palkkaamiseksi	28 %	36 %	35 %	23 %
Oppisopimuskoulutuksista	31 %	42 %	36 %	23 %
Ottamaan yritykseenne korkeakoulutetun kehittämistehtävän tekijän tai työharjoittelijan	35 %	41 %	58 %	27 %
ELY-keskuksen pk-yrityksille suunnatuista kehittämisspalveluista ja -rahoituksesta	1 %	1 %	4 %	1 %
Ei mistään näistä	34 %	25 %	18 %	41 %

## Yhteydenottopyynnöt TE-toimistoon

Kartoitukseen vastanneille työnantajille tarjottiin mahdollisuutta jättää yhteydenottopyyntö TE-toimistolle. Pyyntöjä tuli sadalta työnantajalta. Yhteydenottoa toivoneet tahtoivat keskustella TE-toimiston kanssa muun muassa yritysten kehittämisestä, rekrytoinneista, tukimuodoista ja työntekijöiden kouluttamisesta.

TE-toimisto otti yhteyttä työnantajiin viimeistään lokakuun 2015 loppuun mennessä. Yhteydenotot suoritettiin pääasiassa puhelimitse, pyydettyäessä käytiin myös työnantajan luona. Työnantajien kanssa keskusteltiin tehdystä kartoituksesta, organisaation tilanteesta ja TE-palveluista. Jos työnantajalla oli tarvetta TE-toimiston tai TE-toimiston yhteistyökumppaneiden palveluille, sovittiin yhteistyön jatkosta.

Yhteydenotoissa TE-toimisto kannusti työnantajia ilmoittamaan avoimia tehtäviä, myös lyhyitä sijaisuuksia, TE-palveluiden Avoimet työpaikat -palveluun. Työnantajille kerrottiin, että työpaikkailmoituksen avulla avoimeen tehtävään voi löytää myös niitä työnhakijoita, jotka eivät ole vielä rekisteröityneet TE-toimiston asiakkaiksi. Tällaisia työnhakijoita ovat esimerkiksi henkilöt, jotka ovat määräaikaissa työsuhteessa ja etsivät jo uutta työpaikkaa työsuhteen loppupuolella. Paikkailmoituksen laittaminen Avoimet työpaikat -palveluun voi siis osaltaan tuoda helpotusta hakijapulaan ja työnantajan ja työnhakijan kohtaamiongelmiin, mihin useat työnantajat kertoivat rekrytoinneissa törmäävänsä.

Suurimmalla osalla työnantajista ei ollut yhteydenottohetkellä akuuttia tarvetta TE-palveluille. TE-toimisto toimitti työnantajille yhteydenoton yhteydessä materiaalia TE-palveluista tulevia palvelutarpeita

ajatellen ja pyysi työnantajaa ottamaan yhteyttä TE-toimistoon heti, kun tarvetta ilmenee. Yhteydenoton jälkeen moni työnantaja kiinnostui tutustumaan CV-nettiin<sup>3</sup> ja Avoimet työpaikat -palveluun.

Kartoituksen vapaa sana -kohdassa työnantajat pystyivät kertomaan palautteensa TE-toimistosta (liite 3). Yleisesti TE-toimisto sai kartoitukseen vastanneilta kiitosta hyvästä palvelusta ja hyvin sujuneesta yhteistyöstä. Kritiikkiä annettiin eniten palkkatuen epäselvästä tilanteesta<sup>4</sup>, liiallisesta byrokatiasta ja TE-hallinnon palveluiden jatkuvasta muuttumisesta.

Työnantajat toivovat jatkossa ennakoivampaa ja parempaa tiedotusta uusista linjauksista. Lisäksi toivottiin, että TE-toimisto olisi helpommin lähestyttävä ja enemmän esillä. Työnantajat esittivät myös huolensa siitä, että TE-toimisto etääntyy liikaa kentältä asioinnin painottuessa yhä enemmän verkkopalveluihin.

---

<sup>3</sup> CV-netti on työ- ja elinkeinohallinnon ylläpitämä tietokanta työnhakijoiden ansioluetteloista (CV). Työnhakija voi lisätä palveluun esittelyn itsestään ja osaamisestaan ja työnantaja voi etsiä sopivia työntekijöitä palvelun kautta.

<sup>4</sup> Palkkatukeen liittyvä laki muuttui vuoden 2015 alussa. Tässä muutoksessa palkkatuen päiväkohtainen tuki muuttui prosenttiperusteiseksi. Laki vahvistettiin 19.12.2014 ja se tuli voimaan jo 1.1.2015 ilman siirtymäsäännöksiä. Nopealla aikataululla tullut lakimuutos, palkkatuen määrärahat ja määrärahojen kohdennus on aiheuttanut hämmennystä työnantajissa ja työnhakijoissa.

# Johtopäätökset

Sosiaali- ja terveysalalla on odotettavissa muutoksia sekä työprosesseissa että työvoiman määrässä. Työprosessien muutokset, kuten digitalisoituminen ja tuleva SOTE-uudistus, edellyttävät toimijoilta uusia toimintatapoja ja uutta osaamista työn tekemiseen.

Kartoitukseen vastanneet työnantajat toivoivat TE-palveluilta tukea ja rahoitusta muutostilanteisiin. Palvelutarpeet vaihtelevat hieman eri työnantajien kesken, mutta tukea tarvitaan sekä yritysten kehittämiseen että henkilökunnan osaamisen päivittämiseen ja rekrytointeihin.

Kartoitukseen vastanneet Pohjois-Pohjanmaan sosiaali- ja terveysalan työnantajat ovat tulevista muutoksista huolimatta pääasiassa luottavaisia alan tulevaisuuden näkyisiin. Suurin osa vastanneista kertoo organisaationsa hakevan kasvua tai pyrkivän säilyttämään toimintansa ennallaan. Kolmasosa vastanneista uskoo henkilökuntansa määrän kasvavan seuraavan kolmen vuoden kuluessa ja yli puolet uskoo määrän pysyvän samana.

Pohjois-Pohjanmaan alueen työvoiman keski-ikä on hieman valtakunnallista tasoa matalampi. Kartoitukseen vastanneet työnantajat arvioivat tämän hetkisen henkilökuntansa keski-ikänsä olevan 40 – 49 vuotta.

Sosiaali- ja terveysala ei todennäköisesti kärsi lähivuosina työvoimapulasta, mutta työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät silti aina kohtaa. Työnantajien ja työnhakijoiden välisiä kohtaanto-ongelmia on ja tulee todennäköisesti edelleen olemaan seuraavan kolmen vuoden aikana etenkin lastentarhanopettajien, sairaanhoitajien ja lähihoitajien kohdalla. Myös eri ammattien lyhyisiin sijaisuuksiin on vaikeuksia saada sopivaa työntekijää. Työnantajien ja työnhakijoiden välisien kohtaanto-ongelmien ratkaiseminen onkin avainasemassa alan työvoiman riittävyyden takaamisessa lähitulevaisuudessa.

Tehdyn kartoituksen avulla saatiin uutta tietoa Pohjois-Pohjanmaan alueen sosiaali- ja terveysalan työnantajien tilanteesta. Kartoitus antaa suuntaa siihen, miten TE-palveluita voisi kehittää ja millaisille palveluille alueen sosiaali- ja terveysalan työnantajilla on tarvetta nyt ja lähivuosina.

Vuonna 2013 uudistunut TE-hallinto on tehnyt työtä näkyvyyden lisäämiseksi ja palveluiden esiin tuomiseksi. Esimerkiksi vuonna 2015 järjestettiin valtakunnallinen Hyvän tuloksen tekijät -viestintäkampanja yrittäjille ja työnantajille. Kampanja löytyy verkosta osoitteesta

[www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/kampanja/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/kampanja/index.html).

Myös alueellista työtä TE-toimiston palveluiden tunnettavuuden lisäämiseksi on tehty. Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto on esimerkiksi jalkautunut yrityksiin ja palvelee yrittäjiä yhteistyössä yrittäjäjärjestöjen ja alueellisten kehittämissyhtiöiden kanssa myös heidän omissa tiloissaan. Tietoa Palvelua lähellä yrittäjää -konseptista löytyy osoitteesta <http://toimistot.te-palvelut.fi/pohjois-pohjanmaa/palvelua-lahella-yrittajaa>. TE-toimiston näkyvyyttä ja palveluiden markkinointia pyritään edelleen tehostamaan asiakaspalvelun lisäksi verkkopalveluiden, tapahtumien, projektien ja pilottien kautta. TE-toimisto pyrkii vastaamaan alati muuttuvaan työmarkkinatilanteeseen kehittämällä palveluitaan ja toimintatapojaan säännöllisesti. TE-toimistolle voi lähettää palautetta verkossa osoitteessa <http://toimistot.te-palvelut.fi/palaute>.

Tehdyn kartoituksen ja työnantajayhteydenottojen jälkeen TE-palveluiden tunnettavuus lisääntyi alueen sosiaali- ja terveysalan työnantajien keskuudessa. Samalla yhteistyö TE-toimiston ja kartoitukseen osallistuneiden työnantajien välillä syveni. Työnantajat pitivät tehtyä kartoitusta pääasiassa hyvänä. Heidän toiveena on, että kartoitusten tekemistä jatketaan ja nyt tehdyn kartoituksen tuloksia hyödynnetään myös jatkossa. TE-toimisto hyödyntää tuloksia päivittäisessä työssään ja jatkaa kartoitusten tekemistä mahdollisuuksien mukaan myös jatkossa.

# Lähteet

Hyvän tuloksen tekijät - kampanja yrityksille ja työnantajille 2015. [http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/kampanja/index.html](http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/kampanja/index.html). Sivu luettu 22.10.2015.

Järvinen Jari & Leveälahti Samuli (2009). Työvoiman poistuma vuosina 2007 – 2025, Alue- ja toimialatarkastelu. TEM julkaisu 62/2009. Työ- ja elinkeinoministeriö.  
[http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/alueiden\\_kehittaminen/vuosi\\_2009?C=101935&xmid=4270](http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/alueiden_kehittaminen/vuosi_2009?C=101935&xmid=4270)

Koponen Eija-Leena (2015). Sosiaali- ja terveysalan työvoiman riittävyys nyt ja tulevaisuudessa. TEM raporteja13/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö.  
[www.tem.fi/files/42288/TEMraportti\\_13\\_2015\\_web\\_27022015.pdf](http://www.tem.fi/files/42288/TEMraportti_13_2015_web_27022015.pdf)

Palvelua lähellä yrittäjää. <http://toimistot.te-palvelut.fi/pohjois-pohjanmaa/palvelua-lahella-yrittajaa>. Sivu luettu 22.10.2015.

Taloustutkimus Oy (2015). Pohjois-Pohjanmaan työ- ja elinkeinotoimisto - sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työnantajien puhelinhaastattelut

# Liitteet

## Liite 1. Kysymyspatteristo puhelinhaastatteluita varten (julkisen sektorin työnantajat)

### Henkilökunnan määrä ja rakenne:

1. Mikä on henkilökuntanne tämänhetkinen
  - a) määrä
  - b) keski-ikä
2. Millaiseksi arvioisitte työvoiman käyttöasteen tällä hetkellä?  
  
Matala (esim. lomautus) ( )  
Sopiva ( )  
Korkea (esim. ylitoita) ( )
3. Onko teillä selvitetty tai arvioitu, kuinka paljon tällä hetkellä työssä olevia henkilöitä siirtyy eläkkeelle lähitulevaisuudessa?  
  
Kyllä ( )  
Ei ( )
4. Onko teillä varauduttu henkilökunnan eläkepoistumaan tekemällä suunnitelmia, selvityksiä, konkreettisia toimenpiteitä tms.?  
  
On ( )  
Ei ( )  
  
Millaisia suunnitelmia, selvityksiä tai konkreettisia toimenpiteitä on tehty?
5. Miten arvioisitte henkilökunnan määrän kehittyvän seuraavan kolmen vuoden kuluessa?  
Vähenee reilusti ( )  
Vähenee jonkin verran ( )  
Pysyy samana ( )  
Kasvaa jonkin verran ( )  
Kasvaa reilusti ( )

### Rekryointitarpeet:

6. Millaisia rekryointikanavia käytätte tällä hetkellä?
7. Montako henkilöä eri aikaväleillä on tarkoitus rekrytoida? Montako henkilöä tarvitsisitte heti...? Entä sen lisäksi 3 kk kuluessa...? jne.  
  
Hetimiti  
3 kk kuluessa  
6 kk kuluessa  
12 kk kuluessa  
  
Todennäköisesti rekryointitarpeita on, mutta määrä tai aikataulu ei ole vielä tiedossa ( )  
  
Todennäköisesti ei rekryointitarpeita kuluvan vuoden aikana ( )
8. Millaisiin tehtäviin uutta henkilökuntaa rekrytoidaan?
9. Millaisen koulutustaustan omaavia henkilöitä rekrytoidaan?



10. Onko teillä halukkuutta rekrytoida työvoimaa ulkomailta?

Kyllä ( )

Ei ( )

Millaisiin tehtäviin teillä on halukkuutta rekrytoida työvoimaa ulkomailta?

### **Rekrytointivaikkeudet:**

11. Onko teillä tällä hetkellä ammatteja, joihin on vaikeuksia saada rekrytoitua henkilökuntaa?

a. Kyllä ( )

b. Ei ( )

(Kysymys esitetään, jos kysymykseen nro 11 on vastattu Kyllä)

12. Mihin ammatteihin on vaikeuksia saada rekrytoitua henkilökuntaa?

(Kysymys esitetään, jos kysymykseen nro 11 on vastattu Kyllä)

13. Miten arvioisitte, mitkä ovat olleet rekrytointivaikkeuksien syyt?

- Avoimeen tehtävään ei ole ollut hakijoita ( )
- Hakijoiden osaamiseen/soveltuvuuteen liittyvät syyt (esim. koulutus, kokemus, kielitaito)
  - ( )
- Työaikaan tai tehtävän määräaikaaisuuteen liittyvät syyt ( )
- Työpaikan sijainti ja kulkuyhteydet ( )
- Työtehtävän huono imago ( )
- Jokin muu syy, mikä? ( )

14. Minkä alan työntekijöistä tulee arvionne mukaan mahdollisesti olemaan pula pitemmällä aikajänteellä esim. kolmen vuoden kuluttua?

### **Henkilökunnan osaamisen kehittämisen tarpeet:**

15. Onko henkilökunnan osaamisessa kehittämisen tarvetta?

Kyllä ( )

Ei ( )

Ei osaa/halua sanoa ( )

(Kysymys esitetään, jos kysymykseen nro 15 on vastattu Kyllä.)

16. Millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita henkilökunnalla on?

### **Työprosessien ja toimintatapojen muutokset:**

17. Millaisia työprosessien muutoksia toimialallanne on näköpiirissä?

18. Millaisia uusia osaamistarpeita toimialan muutokset tuovat eri ammattien työsisältöihin ja toimintatapoihin?

19. Koetteko, että tarvitsisitte johtamiseen/kehittämiseen/työn kehittämiseen/työhyvinvointiin tukea tai rahoitusta?

Kyllä ( )

Ei ( )

Millaisiin asioihin tarkemmin ottaen tarvitsisitte tukea tai rahoitusta?

### **Työ- ja elinkeinohallinnon palvelut:**

20. Onko teillä halukkuutta keskustella ELY-keskuksen tai TE-toimiston asiantuntijan kanssa joistakin rekrytointeihin tai organisaation kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä?

Kyllä ( )

Ei ( )

(Kysymys esitetään, jos kysymykseen nro 20 on vastattu Kyllä)

21. Mistä asioista haluaisitte keskustella?

22. Oletteko kiinnostunut seuraavista TE-hallinnon palveluista?

Rekryointipalveluista kotimaassa ( )

Työvoiman rekrytoinneista ulkomailta ( )

Palkkatuesta eli tuesta työnantajille työntekijöiden palkkaamiseksi ( )

Työnantajille suunnatuista yhteishankintakoulutuksista esim. uuden työvoiman palkkaamiseksi ( )

Oppisopimuskoulutuksista ( )

(Pyydetään, jos kysymykseen nro 20 on vastattu Kyllä)

23. Yhteydenottoa varten tarvitsisin seuraavat vastaajatiedot:

Yrityksen nimi:

Yrityksen osoite:

Yrityksen puhelinnumero

Kontaktihenkilön nimi:

Kontaktihenkilön puhelinnumero:

Kontaktihenkilön email:

24. Vapaa sana. Voitte halutessanne antaa palautetta TE-hallinnolle:

## Liite 2. Kysymyspatteristo puhelinhaastatteluita varten (yksityisen sektorin työnantajat)

(Huom. Kysymykset koskevat yrityksen toimintaa Pohjois-Pohjanmaalla. Mikäli yrityksellä on toimintaa muualla Suomessa, kysely ei kohdistu kyseiseen toimintaan)

### Henkilökunnan määrä ja rakenne sekä yritystoiminnan suhdannenäkymät:

1. Mikä on henkilökuntanne tämänhetkinen

- a) määrä
- b) keski-ikä

2. Millaiseksi arvioisitte työvoiman käyttöasteen tällä hetkellä?

Matala (esim. lomautus) ( )

Sopiva ( )

Korkea (esim. ylitöitä) ( )

3. Onko teillä selvitetty tai arvioitu, kuinka paljon tällä hetkellä työssä olevia henkilöitä siirtyy eläkkeelle lähitulevaisuudessa?

Kyllä ( )

Ei ( )

4. Onko teillä varauduttu henkilökunnan eläkepoistumaan tekemällä suunnitelmia, selvityksiä, konkreettisia toimenpiteitä tms.?

On ( )

Ei ( )

Millaisia suunnitelmia, selvityksiä tai konkreettisia toimenpiteitä on tehty?

5. Miten arvioisitte henkilökunnan määrän kehittyvän seuraavan kolmen vuoden kuluessa?

Vähenee reilusti ( )

Vähenee jonkin verran ( )

Pysyy samana ( )

Kasvaa jonkin verran ( )

Kasvaa reilusti ( )

6. Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa yrityksenne tilannetta parhaiten

Haemme kasvua ( )

Pyrimme säilyttämään asemamme ( )

Toimintamme supistuu ( )

Uhkana toiminnan loppuminen ( )

Ei osaa/halua sanoa ( )

7. Onko yrityksellä kirjallinen liiketoimintasuunnitelma tai vastaava?  
Kyllä ( )  
Ei ( )
8. Tarvitseeko yritys tukea/rahoitusta liiketoimintasuunnitelman päivittämiseen/laatumiseen?  
Kyllä ( )  
Ei ( )
9. Onko yrityksellänne suunnitelmissa tehdä merkittäviä investointeja lähitulevaisuudessa?  
Kyllä ( )  
Ei ( )  
Ei osaa/halua sanoa ( )

### **Rekryointitarpeet:**

10. Millaisia rekryointikanavia käytätte tällä hetkellä?
11. Montako henkilöä eri aikaväleillä on tarkoitus rekrytoida? Montako henkilöä tarvitsisitte heti...? Entä sen lisäksi 3 kk kuluessa...? jne.  
Hetimit  
3 kk kuluessa  
6 kk kuluessa  
12 kk kuluessa

Todennäköisesti rekryointitarpeita on, mutta määrä tai aikataulu ei ole vielä tiedossa ( )

Todennäköisesti ei rekryointitarpeita kuluvan vuoden aikana ( )

12. Millaisiin tehtäviin uutta henkilökuntaa rekrytoidaan?
13. Millaisen koulutustaustan omaavia henkilöitä rekrytoidaan?
14. Onko teillä halukkuutta rekrytoida työvoimaa ulkomailta?

Kyllä ( )  
Ei ( )

Millaisiin tehtäviin teillä on halukkuutta rekrytoida työvoimaa ulkomailta?

### **Rekryointivaikkeudet:**

15. Onko teillä tällä hetkellä ammatteja, joihin on vaikeuksia saada rekrytoitua henkilökuntaa?  
Kyllä ( )  
Ei ( )

(Kysymys esitetään, jos kysymykseen nro 15 on vastattu Kyllä)

16. Mihin ammatteihin on vaikeuksia saada rekrytoitua henkilökuntaa?

(Kysymys esitetään, jos kysymykseen nro 15 on vastattu Kyllä)

17. Miten arvioisitte, mitkä ovat olleet rekryointivaikeuksien syyt?

- Avoimeen tehtävään ei ole ollut hakijoita ( )
- Hakijoiden osaamiseen/soveltuvuuteen liittyvät syyt (esim. koulutus, kokemus, kielitaito) ( )
- Työaikaan tai tehtävän määräaikaaisuuteen liittyvät syyt ( )
- Työpaikan sijainti ja kulkuyhteydet ( )
- Työtehtävän huono imago ( )
- Jokin muu syy, mikä? ( )

18. Minkä alan työntekijöistä tulee arvionne mukaan mahdollisesti olemaan pula pitemmällä aikajänteellä esim. kolmen vuoden kuluttua?

### **Henkilökunnan osaamisen kehittämisen tarpeet:**

19. Onko henkilökunnan osaamisessa kehittämisen tarvetta?

Kyllä ( )

Ei ( )

Ei osaa/halua sanoa ( )

(Kysymys esitetään, jos kysymykseen nro 19 on vastattu Kyllä.)

20. Millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita henkilökunnalla on?

### **Työprosessien ja toimintatapojen muutokset:**

21. Millaisia työprosessien muutoksia toimialallanne on näköpiirissä tulevaisuutta ajatellen?

22. Millaisia uusia osaamistarpeita toimialan muutokset tuovat eri ammattien työsisältöihin ja toimintatapoihin?

23. Koetteko, että tarvitsisitte johtamiseen/kehittämiseen/työn kehittämiseen/työhyvinvointiin tukea tai rahoitusta?

Kyllä ( )

Ei ( )

Millaisiin asioihin tarkemmin ottaen tarvitsisitte tukea tai rahoitusta?

### **Työ- ja elinkeinohallinnon palvelut:**

24. Onko teillä halukkuutta keskustella ELY-keskuksen tai TE-toimiston asiantuntijan kanssa joistakin rekrytointeihin tai organisaation kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä?

Kyllä ( )

Ei ( )

(Kysymys esitetään, jos kysymykseen nro 24 on vastattu Kyllä)

25. Mistä asioista haluaisitte keskustella?

26. Oletteko kiinnostunut seuraavista TE-hallinnon palveluista?

Rekryointipalveluista kotimaassa ( )

Työvoiman rekryoinneista ulkomailta ( )

Palkkatuesta eli tuesta yritykselle työntekijöiden palkkaamiseksi ( )

Työnantajille suunnatuista yhteishankintakoulutuksista esim. uuden työvoiman palkkaamiseksi ( )

Oppisopimuskoulutuksista ( )

ELY-keskuksen pk-yrityksille suunnatuista kehittämispalveluista ja -rahoituksesta ( )

27. Yhteydenottoa varten tarvitsisin seuraavat vastaajatiedot:

Yrityksen nimi:

Yrityksen osoite:

Yrityksen puhelinnumero

Kontaktihenkilön nimi:

Kontaktihenkilön puhelinnumero:

Kontaktihenkilön email:

28. Vapaa sana. Voitte halutessanne antaa palautetta TE-hallinnolle:

### Liite 3. Kooste tutkimuksen vapaa sana -kohdan kommentteista

- *"Hyvin menee vaikka palkkatuki häslinkiä on. TE-toimiston kanssa homma toimii."*
- *"Tarvitaan palkkatuetun työn selkiyttämistä. Suomessa on paljon nuoria ja työtä vailla olevia. Heille pitäisi antaa mahdollisuus olla työkokeiluissa ja kuntouttavassa työtoiminnassa."*
- *"Nuorten tukeminen on tärkeää. Nuoret olisi päästettävä helpommin työkokeiluihin, eikä lytättävä heitä."*
- *"Organisaatiosta pykälää ja sääntöjä vähemmäksi, jotta oikeasti pystyisi palkkaamaan henkilön. Esim. palkkatukiasioissa on ollut hankaluuksia. Tarve kentällä ja nuori työtön työntekijä eivät oikein kohtaa."*
- *"Kaikki on toiminut hyvin, olen saanut hyvää palvelua työntekijöiden rekrytointiasioissa."*
- *"Työntekijöitä ei kannusteta sijaisuuksiin, menettää etuja. Sijaisuudet pitäisi saada kannattaviksi työnhakijan kannalta."*
- *"Jatkakaa tällaista tutkimusta - haluan olla mukana"*
- *"Kiitos kun tällaisia kyselyjä aletaan pitämään. Hyvä että kysellään. Apua ja tieto on aina tärkeää."*
- *"Olisi mukavaa jos palkkatuki- ja vuorotteluvapaa asiat olisivat joustavia. Molemmat tarjoisivat nuorille työntekijöille mahdollisuuden päästä töihin. Ehtoja olisi tarkasteltava uudestaan."*
- *"Voisivat miettiä uudelleen palkkatuen myöntämisen perusteita. On uudelle yrittäjälle merkittävä asia."*
- *"Oli hyvä tutkimuskysely. Herätti ajatuksia ja tuli mieleen että voisi tämän kautta saada apua ja tukea joihinkin mieltä askarruttaneihin asioihin."*
- *"Hyvä haastattelu - tuli pohdittua itsekkin missä mennään."*
- *"Työnantajapalvelun kanssa tehty yhteistyö on ollut hyvää, neuvoja on saatu asioihin mitä kaivattu. Ystävällisiä ja avulaita ihmisiä palvelussa."*
- *"Vuodenvaihteessa tapahtunut viimeisin muutos liittyen palkkatukeen, oli aika sekava. Jäi epävarma tunne. Muutoksista tiedottaminen olisi oltava selkeää."*
- *"Nämä tämän kaltaiset kyselyt ovat ihan hyviä, ne antavat varmaan suuntaa miten toimia jatkossa."*
- *"Toivottavasti kysely tuottaa toimenpiteitä."*

# Lisätietoja

- Pohjois-Pohjanmaan työllisyyskatsaukset: [www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa](http://www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa) > Alueen tila ja näkymät > [Työmarkkinat](#)
- Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsaukset: [www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tyollisyyskatsaus](http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tyollisyyskatsaus)
- Pohjois-Pohjanmaan ammattibarometri: [www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-pohjois-pohjanmaa-tyomarkkinoiden-tyovoimatarpeen-ja-talouden-kehitys#.Vi4YKVleHop](http://www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-pohjois-pohjanmaa-tyomarkkinoiden-tyovoimatarpeen-ja-talouden-kehitys#.Vi4YKVleHop)
- Valtakunnallinen ammattibarometri: [www.ammattibarometri.fi/](http://www.ammattibarometri.fi/)
- TE-palveluja koskevat säädökset: [www.tem.fi/tyo/tyovoima- ja\\_yrityspalvelut/te-palveluja\\_koskevat\\_saadokset](http://www.tem.fi/tyo/tyovoima- ja_yrityspalvelut/te-palveluja_koskevat_saadokset)
  
- TE-toimiston palvelut:
- [www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi)
- [www.te-palvelut.fi/pohjois-pohjanmaa](http://www.te-palvelut.fi/pohjois-pohjanmaa)



# KUVAILELEHTI

Julkaisusarjan nimi ja numero Raportteja 70/2015				
Vastuualue Elinkeinot				
Tekijät Teksti		Julkaisuaika Marraskuu 2015		
		Kustantaja   Julkaisija Pohjois-Pohjanmaan työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto)		
		Hankkeen rahoittaja   toimeksiantaja		
Julkaisun nimi Sosiaali- ja terveysalan työvoima- ja osaamistarpeet Pohjois-Pohjanmaalla				
Tiivistelmä Pohjois-Pohjanmaan työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) ja Taloustutkimus Oy kartoittivat keväällä 2015 Pohjois-Pohjanmaan alueen sosiaali- ja terveysalan työnantajien tulevaisuuden näkymiä sekä rekrytointi- ja osaamistarpeita. Kartoitukseen haastateltiin 531 alueen sosiaali- ja terveysalan työnantajaa. Tämä selvitys on tehty kevään 2015 kartoituksen pohjalta. Vastaavaa selvitystä ei ole Pohjois-Pohjanmaalla aiemmin tehty. Kartoituksen kohderyhmän muodostivat Pohjois-Pohjanmaan maakunnan alueen yritys-, kunta- ja kolmannen sektorin sosiaali- ja terveysalan työnantajat. Kartoitukseen vastasivat henkilöt, jotka ovat mukana organisaation rekrytointiprosesseissa. Haastatelluista työnantajista noin kolmasosa uskoo henkilökuntansa määrän lisääntyvän seuraavan kolmen vuoden kuluessa. Eniten henkilökunnan määrän kasvua arvioidaan olevan laboratorio-/kuvantamistutkimus- sekä sairaankuljetuspalveluita tarjoavilla organisaatioilla. Haastatteluhetkellä joka kolmannella haastatellulla alueen sosiaali- ja terveysalan työnantajalla oli rekrytointivaikeuksia joihinkin ammatteihin, joita useimmin olivat lastentarhanopettajat, sairaanhoitajat tai lähihoitajat. Vastaajat uskovat, että kolmen vuoden kuluttua edellä mainituista osaajista on edelleen pulaa. Vastanneista työnantajista 70 prosenttia kertoo henkilöstön kehittämiseksi olevan tarvetta. Tarve liittyy pääasiassa ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja ammatillisen erityisosaamisen kehittämiseen tai täydennyskoulutustarpeeseen. Kun kartoitukseen vastanneilta työnantajilta kysyttiin, millaisia työprosessien muutoksia sosiaali- ja terveysalalla on näkyvissä, useimmin muutoksentehtävienä haastatellut mainitsivat toiminnan digitalisoitumisen, lakimuutokset ja hallituksen suunnitteleman sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennemuutoksen (SOTE-uudistuksen). Kartoitukseen vastanneista työnantajista 42 % ilmoittaa olevansa kasvuhakuisia ja yli puolet (52 %) pyrkii säilyttämään nykyisen asemansa. Neljäsosalla vastanneista työnantajista, pois lukien julkisen sektorin työnantajat, on myös suunnitelmia merkittävistä investoinneista lähitulevaisuudessa. Eniten investointisuunnitelmia on Oulunkaaren ja Raahen seutukunnissa. Sata kartoitukseen vastanneista työnantajista toivoi Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston yhteydenottoa. TE-toimisto otti yhteyttä työnantajiin viimeistään lokakuun 2015 loppuun mennessä. Kartoituksen avulla TE-toimisto sai tietoa alueen sosiaali- ja terveysalan työnantajien tilanteesta ja alan työnantajat saivat tietoa TE-toimiston tarjoamista palveluista.				
Asiasanat (YSA:n mukaan): sosiaaliala, terveysala, työnantajat, yritykset, työvoimantarve, työvoiman saatavuus, koulutustarve, osaamistarve, osaaminen, henkilöstön kehittämien, ennakointi, Pohjois-Pohjanmaa, TE-toimisto, työ- ja elinkeinotoimisto, rekrytointi, rekrytointivaikeudet				
ISBN (painettu)	ISBN (PDF) 978-952-314-300-5	ISSN-L 2242-2846	ISSN (painettu)	ISSN (verkkajulkaisu) 2242-2854
www www.doria.fi/ely-keskus		URN URN:ISBN:978-952-314-300-5		Kieli Suomi
Kustannuspaikka ja aika Oulu			Sivumäärä 42	
			Painotalo	

Pohjois-Pohjanmaan työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) ja Taloustutkimus Oy kartoittivat keväällä 2015 Pohjois-Pohjanmaan alueen sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden tulevaisuuden näkymiä sekä rekrytointi- ja osaamistarpeita. Kartoitukseen haastateltiin 531 alueen sosiaali- ja terveysalan työntekijää. Tämä selvitys on tehty kevään 2015 kartoituksen pohjalta. Vastaavaa selvitystä ei ole Pohjois-Pohjanmaalla aiemmin tehty. Kartoituksen kohderyhmän muodostivat Pohjois-Pohjanmaan maakunnan alueen yritys-, kunta- ja kolmannen sektorin sosiaali- ja terveysalan työntekijät. Kartoitukseen vastasivat henkilöt, jotka ovat mukana organisaation rekrytointiprosesseissa. Haastatelluista työntekijöistä noin kolmasosa uskoo henkilökuntansa määrän lisääntyvän seuraavan kolmen vuoden kuluessa. Eniten henkilökunnan määrän kasvua arvioidaan olevan laboratorio-/kuvantamistutkimus- sekä sairaankuljetuspalveluita tarjoavilla organisaatioilla. Haastatteluhetkellä joka kolmannella haastatellulla alueen sosiaali- ja terveysalan työntekijällä oli rekrytointivaikeuksia joihinkin ammatteihin, joita useimmin olivat lastentarhanopettajat, sairaanhoitajat tai lähihoitajat. Vastaajat uskovat, että kolmen vuoden kuluttua edellä mainituista osaajista on edelleen pulaa. Vastanneista työntekijöistä 70 prosenttia kertoo henkilöstön kehittämiseksi olevan tarvetta. Tarve liittyy pääasiassa ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja ammatillisen erityisosaamisen kehittämiseen tai täydennyskoulutustarpeeseen. Kun kartoitukseen vastanneilta työntekijöiltä kysyttiin, millaisia työprosessien muutoksia sosiaali- ja terveysalalla on näkyvissä, useimmin muutoksentehtävänä haastatellut mainitsivat toiminnan digitalisoitumisen, lakimuutokset ja hallituksen suunnitteleman sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennemuutoksen (SOTE-uudistuksen). Kartoitukseen vastanneista työntekijöistä 42 % ilmoittaa olevansa kasvuhakuisia ja yli puolet (52 %) pyrkii säilyttämään nykyisen asemansa. Neljäsosalla vastanneista työntekijöistä, pois lukien julkisen sektorin työntekijät, on myös suunnitelmia merkittävistä investoinneista lähitulevaisuudessa. Eniten investointisuunnitelmia on Oulunkaaren ja Raahen seutukunnissa. Sata kartoitukseen vastanneista työntekijöistä toivoi Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston yhteydenottoa. TE-toimisto otti yhteyttä työntekijöihin viimeistään lokakuun 2015 loppuun mennessä. Kartoituksen avulla TE-toimisto sai tietoa alueen sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden tilanteesta ja alan työntekijät saivat tietoa TE-toimiston tarjoamista palveluista.

**RAPORTTEJA 70 | 2015**

**SOSIAALI- JA TERVEYSALAN TYÖVOIMA- JA OSAAMISTARPEET  
POHJOIS-POHJANMAALLA**

**Pohjois-Pohjanmaan elinkeino- liikenne ja ympäristökeskus**

**ISBN 978-952-314-300-5(PDF)**

**ISSN-L 2242-2846**

**ISSN 2242-2854 (verkkojulkaisu)**

**URN:ISBN:978-952-314-300-5**

**[www.doria.fi/ely-keskus](http://www.doria.fi/ely-keskus)**