



SOTE-KYSELYN ANALYYSI 5: MITÄ AINEISTO KERTOO PALKKAUKSESTA?

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 tarkastellaan sitä, mitä palkkaukseen liittyviä teemoja tuli esille kyselyn avoimissa vastauksissa. Palkkauksesta ei ollut erillistä kysymystä, mutta koska palkkaus nousi teemana esiin valtaosassa kyselyn avoimia vastauksia, päätettiin näistä vastauksista tehdä oma koonti.

Pääsanoma

JHL näkee, että palkkausta ja palkkausjärjestelmää tulee parantaa, jotta sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuutta saadaan helpotettua Suomessa sekä lisättyä alan veto- ja pitovoimaa. Palkalla tulee voida tulla toimeen ja palkan tulee vastata työn vaativuutta.

Palkkausjärjestelmää tulisi kehittää mm. **palkitsemaan työntekijöitä kouluttautumisesta sekä kokemuksesta.** Oman henkilöstön vuokratyötä vaativampi työnkuva, sitoutuminen ja eritysvastuut tulisi näkyä palkkausjärjestelmässä. Siksi perustehtävän lisäksi **palkanlisää tulisi maksaa lisäosaamisista ja -vastuista.**

Parempi palkka ei silti yksinään takaa ammattialan veto- ja pitovoimaa, jos työ itsessään kuormittaa liikaa.

Liiallinen kuormitus on valitettavasti sote-alalla yleistä. Tilanteen muuttamiseksi **JHL ehdottaa työnantajan maksamaa kuormituslisää**, mikäli työntekijältä vaaditaan oman työn päälle jatkuvia lisätöitä ja poikkeuksellista joustoa.

Toisia hoitavat sote-alojen ammattilaiset tarvitsevat myös itse hyvän työterveyshuollon, johon pääsee joutamatta ja tarpeeksi laaja-alaisesti. Lisäksi työsuhte-edut ovat tärkeä lisä palkkaan.

Jäsenistön aineistoissa esiintuomat palkkaukseen liittyvät keskeisimmät haasteet

Palkka ei vastaa työn vaativuutta ja kuormittavuutta, eikä kuvaa arvostusta

- Työn kuormittavuuteen, vaativuuteen ja monipuolisuuteen suhteutettuna palkkaus koetaan matalaksi. Pieni palkka koetaan myös merkinä siitä, ettei omaa työtä arvosteta.



**Koulutus ja kokemus ei näy palkkauksessa**

- Koulutusta tai lisäkouluttautumista vaaditaan työn ohella, mutta se ei kuitenkaan näy palkkatasossa.

Vakituisia työntekijöitä ei huomioida palkkauksessa

- Vakituisten työntekijöiden muita suurempaa vastuuta, työmäärää ja sitoutumista ei huomioida palkkauksessa, mikä aiheuttaa epäreiluuden tunnetta.

Sijaisia ei huomioida riittävästi palkkauksessa

- Sijaiset eivät saa hälytysrahaa, eivätkä työterveyshuoltoa. Opiskelijat ovat epätasa-arvoisessa asemassa, sillä toiset saavat harjoittelustaan rahaa ja toiset eivät.

Työterveyshuolto ja työsuhde-edut riittämättömät

- Työterveyspalvelut eivät ole riittävän laajat eikä niihin päästä tarpeeksi nopeasti. Työvälineisiin panostetaan vaihtelevasti. Työsuhte-etuja ei ole tai ne ovat vähäisiä.

Jäsenistön vastauksissa esiintuodut keskeisimmät ratkaisut palkkauksen parantamiseksi**1. Palkan tulisi vastata työelämän vaatimuksia**

Sosiaali- ja terveysaloilla krooninen henkilöstöpula ja haastavat työolot aiheuttavat merkittävää kuormitusta työntekijöille.

Palkan tulisi heijastaa työn kuormittavuutta, monipuolisuutta ja vaativuutta sekä tarjota oikeudenmukainen korvaus työvuoron aikana tehdystä ponnistelusta. Tämä voisi sisältää esimerkiksi kuormitustekijöiden huomioimisen palkkauksessa ja erityisten lisien maksamisen vaativista työtehtävistä.

2. Koulutuksesta ja kokemuksesta parempi palkitseminen

Työntekijöiden koulutuksen ja kokemuksen arvostaminen lisää heidän motivaatiotaan ja sitoutumistaan. Tämän tulisi tarkoittaa esimerkiksi palkkaluokkien tarkistamista säännöllisesti ja koulutukseen sekä osamiseen liittyvien lisien maksamista.

On myös hyvä muistaa, että samasta työstä tulee maksaa sama palkka. Työssä opitut taidot ja tiedot tulisi tunnustaa ja huomioida palkkauksessa. Lisäksi pitkään työnantajan palveluksessa olleita tulisi erityisesti palkita sitoutumisesta, esimerkiksi kertaluonteisilla bonuksilla.

3. Perehdyttämisestä tulisi palkita

Vakituisia työntekijöitä tulisi palkita jatkuvasta sijaisten ja vuokratyöntekijöiden perehdyttämisestä. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi perehdyttämislisien maksamista työntekijöille, jotka osallistuvat uusien





työntekijöiden perehdyttämiseen.

4. Työterveyshuoltoon on tärkeä panostaa

Sote alan ammattilaiset odottavat hoitoon pääsyä usein samoissa terveyskeskusjonoissa, kun muutkin. Siksi työnantajan olisi tärkeä laajentaa lakisääteinen työterveyshuolto yleislääkäritasoiseen työterveys-huoltoon. Työntekijöiden on tärkeä päästä hoitoon mahdollisimman nopeasti ja kattavasti. Näin ennalta-ehkäistään poissaoloja ja lyhennetään niitä. Se on myös tapa lisätä työntekijöiden kokemaa arvostusta ja palkitsemista.

5. Työsuhde-etuja lisää

Henkilöstön palkitsemisessa tulisi huomioida myös muut työsuhde-edut. Kulttuuri- ja liikuntaetujen lisääminen parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista sekä työnantajan vetovoimaa.

JHL:n asiantuntijoiden kokoamia lisäratkaisuehdotuksia

6. Ekstratehtävistä, kuten perehdyttämisestä tulisi maksaa korvausta

Perustehtävän lisäksi palkanlisää tulisi maksaa muun muassa perehdyttäjän, työpaikkaohjaajan, opiskelijoidenohjaajan, vuorovastaavan, omahoitajan, toiminnan kehittäjän ja lääkevastaavan tehtävistä sekä eri-koistehtävistä kuten laitteiden ylläpidosta ja tarvikkeiden hankinnasta.

Palkassa huomioimisen lisäksi tulee huomio kiinnittää myös riittäviin resursseihin esimerkiksi työvuoro-suunnittelussa, jotta työntekijällä on edellytykset hoitaa ekstratehtävää ilman liiallista kuormitusta.

7. Kuormituksesta työssä tulisi maksaa kuormituslisää

Valitettavasti liiallinen kuormitus on yleistä sote-aloilla. Se ajaa ihmisiä pois omasta tahdosta tai sairastu-misen kautta. Tilanteen muuttamiseksi työnantajan tulisi maksaa työntekijälle kuormituslisää, mikäli työn-tekijältä vaaditaan omien töiden päälle jatkuvia lisätöitä ja poikkeuksellista joustoa.

Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työnantaja maksaa työntekijän normaalin palkan lisäksi hänelle kuormituslisää, mikäli työntekijä joutuu työskentelemään sellaisessa työvuorossa, jossa työskennellään liian vähäisillä resursseilla. Sama on jo käytössä esimerkiksi paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksessa sijaisuuskorvauksena ([Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus 17 §](#)).

8. Työhön sitoutumisesta tulisi palkita

Oman henkilöstön vuokratyötä vaativampi työnkuva, sitoutuminen ja erityisvastuut tulee näkyä oikeuden-mukaisessa ja kannustavassa palkkausjärjestelmässä. Työnantaja voi halutessaan palkita työhön sitoutumi-sesta, esimerkiksi pitovoimalisänä.



**9. Työajan lyhentäminen keinona parantaa palkkaa**

Sote-aloilla palkka ei vastaa työn vaativuutta. Lisäksi työolot ja -kuormitus ovat useilla liiallista. Yksi keino kompensoida pientä palkkaa on vähentää työaikaa palkan pysyessä samana. Tämä tukisi myös suuresti työssäjaksamista ja työssä pysymistä sekä vähentäisi sairauspoissaoloja.

Jäsenistön näkemyksiä kuvaavia sitaatteja**Palkkaus**

"Palkat pitäisi saada kuntoon. Työnkuva on muuttunut vaativampaan suuntaan."

"Palkkaus on huono työn määrään ja koulutukseen nähden."

"Kutsumusammatti ei riitä syyksi saada aliarvostettua palkkaa, hintojen koko ajan noustessa."

Työn vaativuus ajan tasalle

"Asiakasmäärät lisääntyvät ja asiakkaiden tilanteet ovat yhtä kompleksisimpia. Toivoin, että palkkataso olisi työn vaativuuden tasolla ja työhyvinvoinnin merkitys tajuttaisiin tarjoamalla hyvät työterveyspalvelut."

"Palkkoja pitäisi nostaa sellaiselle tasolle, että vastaa työn kuormitusta ja vastuuta. Me hoidamme ihmisiä, ei esineitä...Palkalla täytyy pärjätä ja elättää itsensä."

Työolot

"Ihmiset valitsevat itse missä työskentelevät. Kuormitus ajaa loputkin tekijät muille aloille."

"Parempi palkka ei lohduta, jos voi huonosti työn takia."

"Liian tiukat resurssit kuormittavat henkilökuntaa. Yllättävien poissaolojen tullessa ei aina ole tuuraaja tilalle, vaan joku joutuu tekemään kahden ihmisen työt. Työssä on paljon vastuuta ja palkka on huono. Henkilökuntaa tulisi olla riittävästi, jotta kukaan ei ylikuormitu. Töitä on kaikilla todella paljon."

"Vakituisten hoitajien huomioiminen palkassa koska työnkuormitus on vakituisilla. Meillä on enemmän vastuuta työnvuoron aikana, kun työpareina on eläkeläinen, työrajoitteinen sekä opiskelija ohjattavana taikka lääkeluvaton. Vakituiset väsyvät ja nuoret lähtee muualle."

Työterveyshuolto ja työsuhte-edut

"Työterveyshuolto surkea, julkiselle puolelle ei saa aikoja."

"Työterveys sekä jokin liikunta etu olisi loistava juttu."

"Jonkinlainen liikunta/kulttuurietu myös osa-aikatyöntekijöille ja keikkalaisille."

