SOTE-KYSELYN ANALYYSI 11: MIKÄ SAI SINUT VALITSEMAAN SOSIAALI- JA TERVEYSALAN? MIKÄ OMASSA TYÖSSÄSI ON PARASTA?

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 avoimia kysymyksiä: **Mikä sai sinut valitsemaan sosiaali- ja terveysalan? Mikä omassa työssäsi on parasta?** Saimme siihen yhteensä 3109 vastausta.

Pääsanoma

JHL:n teettämän kyselyn aineistosta käy ilmi, että sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden mielestä keskeisin alan vetovoimatekijä on työn merkityksellisyys. Se rakentuu auttamisen mahdollisuudesta, ihmisläheisestä työstä, kohtaamisista sekä kokemuksesta, että tekee arvokasta työtä.

Alan pitovoima puolestaan rakentuu asiakkaista, onnistumisen kokemuksista, työn vaihtelevuudesta sekä hyvistä työyhteisöistä ja mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhön.

Aineistosta nousee kuitenkin esiin myös merkittäviä uhkia alan veto- ja pitovoimalle: kiire, henkilöstöpula, työn kuormittavuus, arvostuksen puute ja matala palkkaus.

JHL korostaa, että alan veto- ja pitovoiman vahvistaminen edellyttää sekä työolojen että palkkauksen kehittämistä. Lisäksi työpaikoilla voidaan lisätä työniloa suhteellisen pienilläkin toimenpiteillä, kuten vahvistamalla työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia, lisäämällä aikaa asiakastyöhön, tukemalla työyhteisöjä ja tekemällä työn onnistumisia näkyvämmiksi.

Vastaajat ehdottivat seuraavia keinoja työn mielekkyyden ja ilon lisäämiseksi:
1. Enemmän aikaa asiakastyöhön
2. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
3. Työyhteisöjen kehittäminen
4. Palautteen ja arvostuksen vahvistaminen
5. Mahdollisuus hyödyntää omaa persoonallisuutta
6. Riittävät resurssit
7. Työn vaikuttavuuden näkyväksi tekeminen

Jäsenistön vastauksissaan esiintuomat keskeisimmät syyt hakeutua sote-alalle

Halu auttaa ihmisiä on alan tärkein vetovoimatekijä

Ylivoimaisesti yleisin syy alan valinnalle oli auttamisen halu. Vastaajat kokivat tärkeäksi mahdollisuuden auttaa ihmisiä, tukea heikommassa asemassa olevia sekä tehdä yhteiskunnallisesti merkityksellistä työtä. Erityisesti vanhusten, lasten, vammaisten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien ihmisten auttaminen nousi vastauksissa usein esiin.

Työn ihmisläheisyys

Monet vastaajat kokivat työn vastaavan omia arvojaan ja persoonallisuuttaan. Ihmisten kohtaaminen, vuorovaikutus ja läsnäolo nähtiin työn keskeisinä vahvuuksina. Työ tarjoaa mahdollisuuden rakentaa aitoja ihmissuhteita ja olla mukana ihmisten arjessa merkittävällä tavalla.

Työllistymisen varmuus

Moni kertoi valinneensa alan myös käytännöllisistä syistä. Sote-ala nähtiin turvallisena työllistäjänä, jossa työpaikkoja on tarjolla runsaasti. Erityisesti uranvaihtajat kokivat alan houkuttelevaksi, koska koulutuspolut voivat olla suhteellisen nopeita ja työllistyminen varmaa.

Sattuma ja elämänkulku

Moni vastaaja kuvasi päätyneensä alalle sattumalta. Kesätyöt, harjoittelujaksot, läheisten suositukset tai aiemman työuran muutokset johdattivat lopulta sosiaali- ja terveysalalle. Vaikka alkuperäinen valinta olisi ollut sattumaa, moni kertoi löytäneensä alalta itselleen mielekkään ja merkityksellisen työn.

Mikä omassa työssä koetaan parhaaksi?

Asiakkaat ja asukkaat

Aineiston selvästi yleisin vastaus liittyi asiakkaisiin. Työn parhaana puolena pidettiin asiakkaiden aitoutta, välitöntä palautetta, luottamuksellisia suhteita sekä mahdollisuutta nähdä asiakkaiden onnistumisia ja hyvinvoinnin lisääntymistä.

Työn merkityksellisyys

Vastaajat kokivat työnsä vaikuttavan konkreettisesti ihmisten elämänlaatuun. Tunne siitä, että oma työ auttaa, tukee tai parantaa ihmisten arkea, koettiin erittäin tärkeäksi. Moni kuvasi työnsä olevan aidosti tarpeellista ja yhteiskunnallisesti arvokasta.

Työn vaihtelevuus

Työn monipuolisuus nousi esiin lukuisissa vastauksissa. Monet arvostivat sitä, ettei yksikään päivä ole täysin samanlainen. Erilaiset asiakastilanteet, jatkuva oppiminen ja vaihtelevat työpäivät pitävät työn kiinnostavana.

Työkaverit ja työyhteisö

Hyvä työyhteisö nähtiin merkittävänä jaksamisen lähteenä. Työkavereiden tuki, yhteishenki, huumori ja toimiva yhteistyö auttavat selviytymään myös työn kuormittavista tilanteista.

Itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet

Työntekijät arvostivat mahdollisuutta suunnitella omaa työtään, vaikuttaa työvuoroihin sekä käyttää omaa harkintaansa työtehtävien toteuttamisessa. Autonomia lisäsi työn mielekkyyttä ja työniloa.

Jäsenistön vastauksissa esiintuomat keskeiset kehittämisehdotukset

1. **Enemmän aikaa asiakastyöhön**
   Vastauksista välittyi vahva viesti siitä, että työn mielekkyys syntyy kiireettömistä kohtaamisista. Työntekijät haluavat käyttää enemmän aikaa asiakkaiden kohtaamiseen, keskusteluun ja läsnäoloon. Kiire nähtiin yhtenä suurimmista työn iloa heikentävistä tekijöistä.

2. **Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön**
   Työntekijät toivovat enemmän vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin, työvuoroihin ja työn organisointiin. Luottamus työntekijöiden osaamiseen ja mahdollisuus suunnitella omaa työtä nähdään tärkeinä työnilon lähteinä.

3. **Työyhteisöjen kehittäminen**
   Työkavereiden merkitys korostui aineistossa voimakkaasti. Hyvinvointia voitaisiin lisätä panostamalla yhteisöllisyyteen, hyvään esihenkilötyöhön, työilmapiiriin ja psykologiseen turvallisuuteen.

4. **Palautteen ja arvostuksen vahvistaminen**
   Asiakkailta saatu palaute oli monille merkittävä työnilon lähde. Työpaikoilla voitaisiin nykyistä aktiivisemmin tehdä näkyväksi onnistumisia, asiakaspalautteita ja työn vaikuttavuutta.

5. **Mahdollisuus hyödyntää omaa persoonallisuutta**
   Vastaajat arvostavat työympäristöä, jossa omia vahvuuksia, luovuutta ja persoonallista työotetta voi hyödyntää asiakkaiden kanssa työskennellessä.

6. **Riittävät resurssit**
   Työntekijöiden mukaan henkilöstövaje, jatkuva kiire ja säästötoimet heikentävät työn laatua ja työhyvinvointia. Riittävä henkilöstömitoitus nähtiin keskeisenä edellytyksenä työnilon ja alan pitovoiman vahvistamiselle.

7. **Työn vaikuttavuuden näkyväksi tekeminen**
   Työntekijät kokevat työnsä erityisen palkitsevaksi silloin, kun he näkevät asiakkaan kuntoutuvan, voivan paremmin tai saavuttavan tavoitteitaan. Työn tulosten näkyväksi tekeminen vahvistaa työn merkityksellisyyden kokemusta.

Jäsenistön näkemyksiä kuvaavia sitaatteja

- *"Halusin tehdä työtä, jolla on jokin merkitys ja halusin tehdä työtä yhteiskunnassa heikommassa asemassa olevien hyväksi."*
- *"Halu auttaa ja tehdä merkityksellistä työtä, jota tosin ei arvosteta. Parasta on asiakkaiden vilpittömät kiitokset."*
- *"Koen tekeväni merkityksellistä työtä. Ei yhtään leikkausta ilman meitä ❤ Työni on vaihtelevaa, monipuolista ja alati kehittyvää."*
- *"Työssä sote-alalla saan tehdä arvokasta ja merkityksellistä työtä ihmisten parissa. Parasta työssä on ihmisten kohtaaminen."*
- *"Työssäni parasta on asiakkaiden aitous ja työporukka."*
- *"Asiakkaiden aitous on ollut kantava voima jatkaa alalla."*
- *"Parasta on toisten ihmisten auttaminen."*
- *"Tykkään auttaa muita. Vanhukset on ansainnut hyvää hoitoa."*
- *"Parasta on ihmisten kanssa työskentely ja joka päivä on erilainen."*
- *"Parasta on kun voi auttaa jotakuta."*
- *"Asiakkaiden aitous, ei tarvi puhua sitä mitä työntekijä haluaa kuulla."*
- *"Työ antaa niin paljon ja palkitsee tekijänsä."*
- *"Halu auttaa ihmisiä, kun he sitä eniten tarvitsevat."*
- *"Auttamisen halu. Parasta erilaisten ihmisten kohtaaminen sekä se, että näen työni merkityksen, että olen oikeasti pystynyt auttamaan."*
- *"Tykkään työstä vanhuksien kanssa. Työstä saa heti palautteen, oli se sitten negatiivista tai positiivista. Vanhemmilta ihmisiltä saa kullanarvoisia elämänohjeita ja viisauksia."*
- *"Parasta on kun vanhus hymyilee tai kiittää."*
- *"Asiakkaan kohtaaminen ja nähdä että olen pystynyt tukemaan ja auttamaan, jotta hän voi paremmin."*