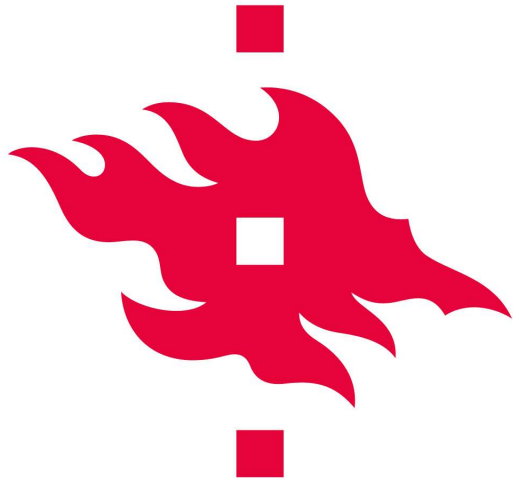




ERÄÄN ETELÄSUOMALAISEN HYVINVOINTIALUEEN PERHESOSIAALITYÖN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN TILANNEKATSAUS

Arttu Ahlberg, Mona Kling, Maiju
Räsänen ja Mirella Tiromäki
Sosiaalityön käytäntötutkimus
Sosiaalityö
Helsingin yliopisto
Tammikuu 2025

TUTKIMUKSEN KONTEKSTI

Sosiaalialalla työhyvinvoinnista on ollut paljon yhteiskunnallista keskustelua jo vuosien ajan, sillä alalla on ollut haasteita resursseissa ja työntekijöiden pysyvyydessä. Viime aikainen keskustelu on kytkeytynyt erityisesti hyvinvointialueuudistukseen, joka tuli voimaan 01.01.2023 (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024). Tästä johtuen sosiaaliala on kokenut suuria muutoksia, jotka ovat puolestaan myös koettelleet työntekijöiden työhyvinvointia. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen (2025) raportin mukaan sitoutuminen organisaatiomuutoksiin näyttää olevan vielä kesken, sillä muutokset työssään kokee positiivisiksi vain pieni osa. Sen sijaan valtaosa vastaajista kokee, ettei heillä ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa työssään tapahtuneisiin muutoksiin.

Tutkimus toteutettiin eräällä eteläsuomalaisella hyvinvointialueella, jossa organisaatiomuutoksessa suunnitelmallinen sosiaalityö ja palvelutarpeenarvointi eriytettiin eri yksiköiksi perhesosiaalityössä syksyllä 2024. Aikaisemmin työntekijät tekivät molempia edellä mainittuja työtehtäviä samanaikaisesti.

Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytimme Tampereen yliopistossa kehitettyä työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista mallia (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, ei pvm.). Malli ottaa huomioon työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden lisäksi myös työhyvinvoinnin eri ilmentymät sekä työhyvinvoinnin vaikutukset niin yksilö- kuin organisaatiotasollakin.

TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa hyvinvointialueen perhesosiaalityön työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan läpiviedyn organisaatiomuutoksen jälkeen. Tutkimuskysymyksemme on, millaisena [hyvinvointialueen nimi] perhesosiaalityön työntekijät kokevat työhyvinvointinsa. Tässä tutkimuksessa työntekijöillä viitataan sosiaalityöntekijöihin, sosiaaliohjaajiin ja perhetyöntekijöihin.

Lisäksi käytäntötutkimuksen tarkoituksena on palauttaa tulokset takaisin hyvinvointialueelle kehitysehdotuksineen (Satka ym., 2016, s.11), jotta yksiköiden työhyvinvointia voidaan tukea jatkossa entistä paremmin.

AINEISTO JA ANALYYSI

Keräsimme aineistomme Webropol -lomakkeella, joka lähetettiin työntekijöille sähköpostitse. Kyselyyn vastasi 26 työntekijää, joista 25 työntekijää antoi luvan käyttää vastauksiaan analyysissamme.

Kyselylomakkeemme koostui 25 strukturoidusta kysymyksestä ja viidestä avoimesta kysymyksestä. Kaikki kyselyn kysymykset muodostettiin työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen mallin perusteella, jonka lisäksi apuna käytettiin osittain Tampereen yliopiston ja Helsingin yliopiston tuottamien työhyvinvointikyselyiden kysymyksiä (Helsingin yliopisto, 2021; Tampereen yliopisto, 2021).

Aineiston analyysi toteutettiin niin, että strukturoidut kysymykset analysoitiin määrällisin menetelmin ja avoimet kysymykset analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Kokonaisuudessaan tutkimuksemme perustuu mixed methods -lähestymistapaan, jossa yhdistetään laadullinen ja määrällinen tutkimuksen mahdollisimman laajan ymmärryksen saamiseksi.

TULOKSET

Käsittelemme tulokset kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin mukaisesti niin, että käymme läpi järjestyksessä tulokset liittyen organisaatioon, yksilöön, yhteisöön, työhön ja johtamiseen. Käsittelemme mallin lisäksi myös organisaatiomuutosta omana ulottuvuutenaan.

Organisaatioulottuvuuteen liittyen tuloksissamme nousi esille se, että suurin osa vastaajista koki voivansa suunnitella omaa työtään ja koki tiimityöskentelyn työtään tukevaksi. Toisaalta samaan aikaan koettiin, ettei ylempi johto ymmärrä työntekijöiden arkityötä, jonka vuoksi ohjeistukset ja linjaukset koettiin puutteelliseksi.

Yksilöulottuvuuteen liittyen suurin osa vastaajista koki, että heillä on riittävä osaaminen työtehtäviensä hoitamiseen. Lisäksi suurin osa koki voivansa tehdä työtään omien arvojensa mukaisesti. Kuitenkin vastauksissa korostui samaan aikaan väsymyksen, uupumuksen ja riittämättömyyden tunteiden kuvailut.

Yhteisöulottuvuuden vastauksissa tuli ilmi, että oman lähesihenkilön sekä lähityöyhteisön tuki koettiin pääosin työhyvinvointia parantaviksi tekijöiksi. Käänteisesti kuitenkin osa koki, että lähesihenkilö ei ole aina tavoitettavissa tai häneltä ei saa aina tukea.

Työulottuvuuteen kytkeytyvissä vastauksissa tuotiin esille voimavarantekijöinä avun ja tuen saaminen omassa tiimissä, koulutautumismahdollisuudet ja onnistumiskokemukset. Kuormitustekijöinä tuotiin esille liiallinen työ määrä, liian pitkät työpäivät ja epäasiallinen kohtelu. Näiden lisäksi työhön liittyvissä vastauksissa kirjoitettiin, kuinka kuormitusta lisääviä tekijöitä ovat haastavat asiakastapaukset, työn eettinen kuormitus ja yksin tehtävän työn vastuu.

Johtamisulottuvuuden vastauksissa nostettiin esille se, että esihenkilö huomioi työn kuormittavuuden ja viestii tarpeeksi työhön liittyvistä asioista. Oman esihenkilön toiminta koettiin myös pääasiassa hyväksi. Toisaalta esihenkilöt koettiin kiireiksi ja

huonosti saavutettaviksi. Tämän lisäksi vastauksissa korostui näkemys siitä, että oma esihenkilö ei voi vaikuttaa tarpeeksi arkityöhön. Ylempi johto koettiin puolestaan etäiseksi ja heidän tapansa tiedottaa nähtiin puutteellisenä.

Viimeisenä muutoksiin liittyen vastauksissa tuotiin esille se, että muutokset työssä ovat vaikuttaneet joidenkin vastaajien jaksamiseen, mutta vastauksissa ei tässä yhteydessä korostunut selkeää enemmistöä. Palvelutarpeenarvioinnin ja suunnitelmallisen sosiaalityön työntekijöiden välillä ei ollut selkeää jakautumista työtehtävien muutoksen tyytyväiseen liittyen.

Tutkimukseen tuli paljon ja laaja-alaisesti vastauksia, minkä vuoksi tässä posterissa on vain mielestämme tärkeimpiä nostoja. Tarkemmat vastaukset ja laajempi analyysi vastauksista löytyy tutkimuksen loppuraportista.

IDEAT KEHITTÄMISEEN

Tutkimuksemme perusteella ehdotamme seuraavia kehittämistoimenpiteitä hyvinvointialueelle:

- 1) Joustavuuden lisäämistä työhön. Joustavuus on tärkeää, jotta on mahdollisuus suunnitella omaa työtään, etenkin tilanteissa, jossa asiakasmäärät ovat suuria.
- 2) Työntekijöiden ja ylemmän johdon välistä vuorovaikutuksen lisäämistä.
- 3) Lisää työhyvinvoinnin ja jaksamisen teemoja työntekijöiden kehityskeskusteluihin.
- 4) Ylemmän johdon selkeämmät ohjeet ja linjaukset liittyen työkuviin ja arkityöhön.

LÄHTEET

Helsingin yliopisto Työhyvinvointikysely 2021. Pdf-dokumentti. Viitattu 25.10.2024. https://riihiweb.it.helsinki.fi/riihidata/public/ba43089e-bc0d-4d3b-aabb-9c931ebcb9ca/LITE3%252001%2520Tyo%2520CC%2588hyvinvointikysely%25202021%2520tulokset%2520ja%2520jatkotulokset.pdf&svd=zahUKewpZ4Hr_6uAxtU_MVTEdHQLJvgQFnoECBoQAQ&usq=AOvVawzqvF8akqlqjHoAZmAjqrj.

Satka, M., Julkunen, I., Kääriäinen, A., Poikela, R., Yliruka, L., & Muurinen, H. (2016). Johdanto – Käytäntötutkimus tietona ja taitona. Teoksessa M. Satka, I. Julkunen, A. Kääriäinen, R. Poikela, L. Yliruka & H. Muurinen (toim.), Käytäntötutkimuksen taito. Heikki Waris –instituutti & Matilda Wrede Institutet, 8–30.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2024). Hyvinvointialueet vastaavat sote-palveluiden ja pelastusvoimien järjestämisestä. Viitattu 11.01.2024. <https://stm.fi/hyvinvointialueet>.

Tampereen yliopisto Työhyvinvointikysely 2021. Pdf-dokumentti. Viitattu 25.10.2024. <https://content-webspi.tuni.fi/proxy/public/2021-12/tyohyvinvointikysely-2021-tampereen-yliopisto.pdf>.

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä (ei pvm.). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen mallin. Tampereen korkeakouluyhteisö. <https://www.tyohyvinvointi.fi>.

Työterveyslaitos (2025). Mitä kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvointille. Viitattu 11.01.2025. <https://www.julkari.fi/handle/10024/150218>.