



KOTOUTUMISPALVELUIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKEMYKSIÄ HYVÄSTÄ ESIHENKILÖTYÖSTÄ

TUTKIMUKSEN KONTEKSTI

Tässä tutkimuksessa kartoitamme kotoutumisen tuen sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä hyvästä esihenkilötyöstä ja siitä, miten tunteet ja niiden huomioiminen työyhteisössä vaikuttavat näihin näkemyksiin. Tutkimuksen työyhteisö ja yhteistyökumppani on Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kototututumisen tuen sosiaalipalvelut.

Sosiaalialan johtamista on Suomessa tutkittu suppeasti. Elina Pekkarinen (2010) on tehnyt laadullisen kirjallisuuskatsauksen sosiaalialan johtamisesta. Pekkarisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten johtaminen sosiaalialalla ymmärretään ja mikä on johtamisen tutkimuksen tila sosiaalialalla (Pekkarinen, 2010, 10). Kim Aarva (2009) tutki väitöskirjassaan hoivan ja hoidon lähijohtamisen suhdetta. Tutkimusten toteutuksesta on kuitenkin runsaasti aikaa ja Pekkarisen tutkimus perustuu kansainvälisiin artikkeleihin. Kokoelmateoksessa *Rakenteellisen sosiaalityön tila ja tulevaisuus Suomessa* hahmotellaan myös sosiaalialan johtamista. Sosiaalialan johtamisen arkea kuvaa työskentely nopeiden muutosten keskellä ja palveluiden jatkuvuuden turvaaminen (Rantamäki & Kokkonen, 2023, p. 274). Tämän tutkimuksen perusteella käynnistettiin Johtajat puristuksessa – sosiaalihuollon johtamisen ja sen tulevaisuus hyvinvointialueilla (PURJO) -tutkimushanke (Laulainen, 2024).

Lähiesihenkilötyön on osoitettu olevan vahvasti yhteydessä työntekijöiden pysyvyyteen, työtyytyväisyyteen sekä työn kuormittavuuden kokemuksiin (Tham & Strömberg, 2020). Lähiesihenkilötyön laadulla on siis vahva yhteys henkilöstön veto- sekä pitovoimaan sosiaalialalla. Keskeisimpiä tekijöitä johtamisessa on tuen osoittaminen työntekijöille. Esihenkilön osoittamalla tuen määrällä ja laadulla on merkittävä yhteys henkilöstön irtisanoutumisiin (Carpenter ym., 2013; Lietz & Julien-Chinn, 2017; Olaniyan ym., 2020). Esihenkilön osoittama tuki sekä arvostus sitouttavat työntekijöitä organisaatioon ja vastaavasti tuen sekä arvostuksen puute on yksi keskeisimmistä sosiaalityöntekijöiden syistä irtisanoutumiselle (Carpenter ym., 2013; Olaniyan ym., 2020). Esihenkilön tulee tukea sosiaalialan ammattilaisia heidän työtehtävissään, mutta samaan aikaan työntekijät haluavat ammatillista autonomiaa. Työntekijät kaipaavat tilaa, jossa he saavat toimia oman ammatillisen harkintansa varassa (Katz ym., 2022; Lietz & Julien-Chinn, 2017).

TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa kotoutumisen tuen sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä hyvästä esihenkilötyöstä ja siitä, miten tunteet ja niiden huomioiminen työyhteisössä vaikuttavat näihin näkemyksiin. Tutkimuksen tarkoituksena on myös tuottaa tietoa siitä, mitä sosiaalialan työntekijät esihenkilöltään odottavat ja minkälaista esihenkilötyötä he pitävät hyvänä. Tutkimuksen työyhteisö ja yhteistyökumppani on erään hyvinvointialueen kototututumisen tuen sosiaalipalvelut.

AINEISTO JA ANALYYSI

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena RedCap-alustalla. Kysymykset olivat sekä monivalintoja että avokysymyksiä. Kysymysten laatimisen jälkeen ne vietiin alustalle ja lähetettiin työyhteisölle (34 henkilöä). Kyselyyn vastasi 11 henkilöä eli 32 % työyhteisön jäsenistä. Vastaukset analysoitiin kvantitatiivisin ja

laadullisin menetelmin.

Kyselyssä kartoitettiin ensin taustatietoja kuten sitä, kauan työntekijä on työskennellyt nykyisessä työyhteisössä ja Kuinka monessa muussa sosiaalialan työpaikassa työntekijä on lisäksi työskennellyt. Muut kysymykset käsittelivät työntekijöiden näkemyksiä esihenkilön toiminnasta palvelujen laadun, tunteiden huomioimisen, yhdenvertaisen kohtelun ja työssä viihtymisen näkökulmista. Lopussa kysyimme kaksi avokysymystä, johon työntekijät saivat kertoa tarkemmin näkemyksiään hyvästä esihenkilötyöstä ja tarkentaa vastauksiaan.

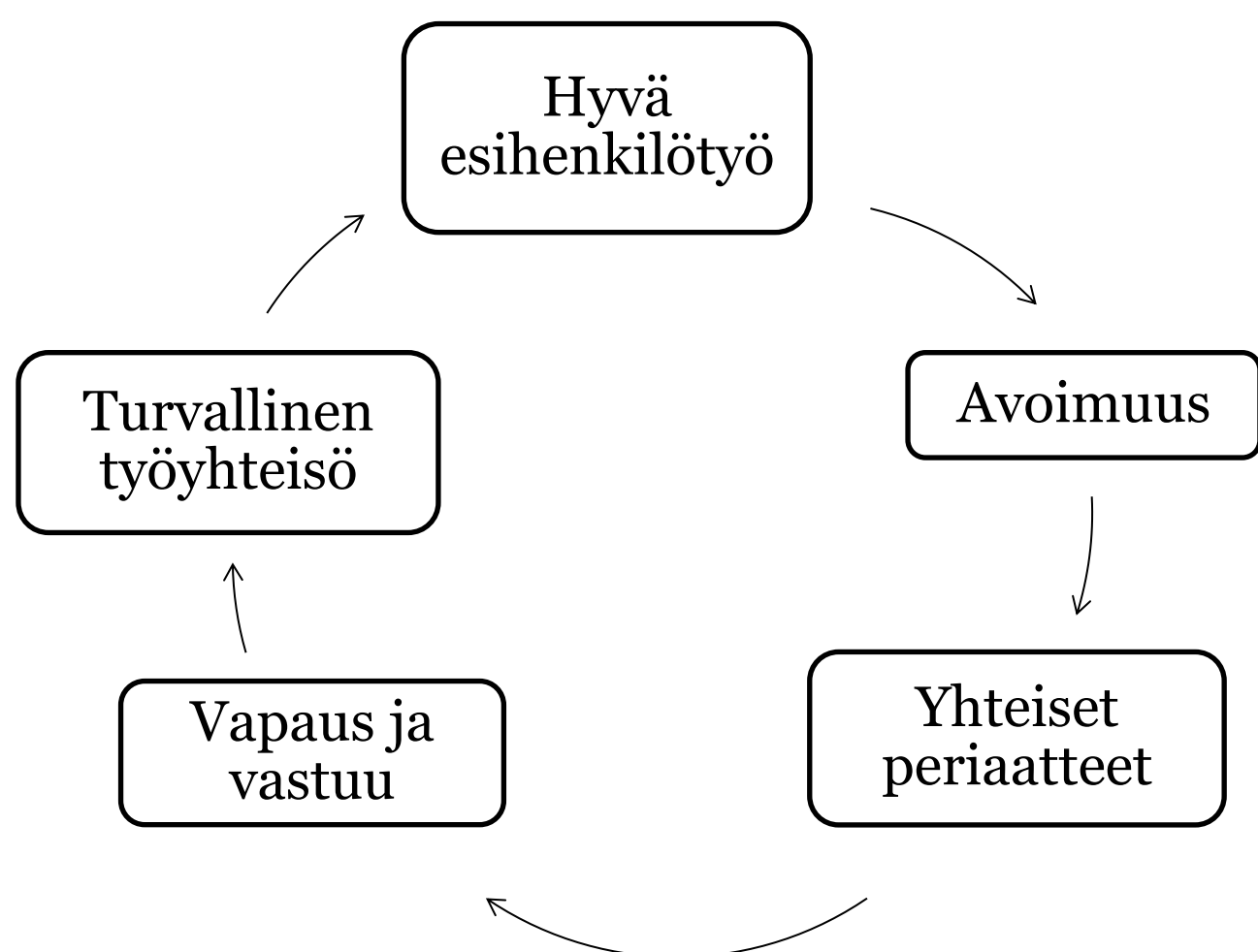
TULOKSET

Kyselytutkimuksen otanta ja aineisto jäivät pieniksi. Saamiemme vastausten perusteella teimme kuitenkin seuraavat havainnot:

- 1) Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä nykyiseen työhönsä, eivätkä he kokeneet työtään erityisen kuormittavaksi.
- 2) Hyvin suuri osa vastaajista kertoi pitävänsä tärkeänä sitä, että esihenkilö huomioi työntekijän tunteita. Havaitsimme kuitenkin sen, että vastaajilla oli hyvin erilaisia näkemyksiä siitä, huomioidaanko heidän tunteitaan, onko tunteista mahdollista keskustella avoimesti ja onko esihenkilö kiinnostunut heidän henkilökohtaisista tunteistaan.
- 3) Suurin osa vastaajista koki, että esihenkilö antaa työyhteisössä riittävästi vapauksia oman työn tekemiseen ja pyrkii toiminnallaan varmistamaan asiakkaiden yhdenvertaisen kohtelun sekä palveluiden korkean laadun. Hajontaa oli enemmän kysyttäessä esihenkilön pyrkimyksistä ylläpitää myönteistä ryhmähenkeä työyhteisössä.
- 4) Valtaosalla työpaikan vaihto ei ollut mielessä, eikä valtaosa vastaajista myöskään kokenut, että tunteiden huomioiminen tai huomiotta jättäminen olisi vaikuttanut heidän ajatuksiinsa työssä pysymisestä tai vastaavasti irtisanoutumisesta.

IDEAT KEHITTÄMISEEN

Yleistettävissä olevien kehitysideoiden antaminen juuri tämän tutkimuksen perusteella on haastavaa pienen otantamäärän vuoksi. Juuri tässä tutkimuksessa saatujen vastausten perusteella kannustamme kuitenkin niin esihenkilöitä kuin työntekijöitä vaalimaan läpinäkyvyyttä työyhteisössä tehtävässä päätöksenteossa sekä ylipäättään työyhteisön kulttuurissa. Tähän kuuluu olennaisena osana työntekijöiden kuuleminen ja avoin keskustelu siitä, mitä yhteisössä toivotaan hyvältä esihenkilötyöltä ja käytännöiltä niin työn järjestelyn kuin yhteishengen ylläpitämisenkin kannalta.



Salli Ahtiainen-Helanne
Laila Parantala
Arttu Päättönen
Sosiaalityön käytäntötutkimus
Sosiaalityö
Helsingin yliopisto
Tammikuu 2025

Tässä työyhteisössä juuri tämän otannan perusteella asiat vaikuttivat olevan melko hyvin ja esihenkilön toimintaan oltiin suhteellisen tyytyväisiä. Työyhteisötaitoja on kuitenkin aina mahdollista ylläpitää ja kehittää, joten kannustamme siihen aktiivisesti joko työnohjauksessa tai muilla työyhteisön hyviksi katsomilla keinoilla.

LÄHTEET

Aarva, K. (2009). *Hoivan ja hoidon lähijohtaminen* : Kim Aarva Tampere University Press]. Tampere.

Carpenter, J., Webb, C. M., & Bostock, L. (2013). The surprisingly weak evidence base for supervision: Findings from a systematic review of research in child welfare practice (2000–2012). *Children and youth services review*, 35(11), 1843-1853. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2013.08.014>

Lietz, C. A., & Julien-Chinn, F. J. (2017). Do the Components of Strengths-Based Supervision Enhance Child Welfare Workers' Satisfaction with Supervision? *Families in society*, 98(2), 146-155. <https://doi.org/10.1606/1044-3894.2017.98.20>

Olaniyan, O. S., Hetland, H., Hystad, S. W., Iversen, A. C., & Ortiz-Barreda, G. (2020). Lean on Me: A Scoping Review of the Essence of Workplace Support Among Child Welfare Workers. *Frontiers in psychology*, 11, 287-287. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00287>

Pekkarinen, E. (2010). Sosiaalialan arvojohtajat ja muutoksen managerit: Laadullinen katsaus sosiaalialan johtamisen tutkimuksesta. *Terveysten ja hyvinvoinnin laitos*.

Rantamäki, N., & Kokkonen, T. (2023). Yhteenvedo: kohti monitoimijaista rakenteellista sosiaalityötä. In K. Närhi, S. Kannasoja, T. Kokkonen, N. Rantamäki, & S. Ruonakangas (Eds.), *Rakenteellisen sosiaalityön tila ja tulevaisuus Suomessa*. Tham, P., & Strömberg, A. (2020). The Iron Cage of Leadership—the Role of First-Line Managers in Child Welfare. *The British journal of social work*, 50(2), 369-388. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz156>

Lisäksi käytimme lähteenämme tutkimusaineistoamme. Aineisto on tutkimusryhmän hallussa.