



jamk

Aikuissosiaalityön veto- ja pitovoima

Sosiaaliohjaajien kokemana

Jenni Nuutinen

Opinnäytetyö, AMK

Marraskuu 2024

Sosionomin tutkinto-ohjelma

Nuutinen, Jenni

Aikuissosiaalityön veto- ja pitovoima: sosiaaliohjaajien kokemana.

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Marraskuu** 2024, 36 sivua.

Sosionomin tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Sosiaaliala on ollut kriisissä resurssipulan sekä jatkuvien hallituksen leikkausten vuoksi, jolloin hyvinvointialueille on tullut säästöpainetta vaikuttaen sosiaaliohjaajien resursointiin. Työntekijävaihtuvuus on ollut suurta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa aikuissosiaalityön veto- ja pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä sosiaaliohjaajien näkökulmasta.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin Sosionomien uraverkoston Facebook-ryhmässä Webropol-kyselylomakkeen avulla. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin menetelmin teemoittelun avulla. Pääteemoiksi syntyivät hyvinvointia lisäävät työelämän käytännöt, työn organisointi ja johtaminen, sosiaaliohjaajan arvostus sekä työn jatkuvuus.

Tutkimuksessa ilmeni, että aikuissosiaalityö koettiin yleisesti mielenkiintoisena työmahdollisuutena. Aikuissosiaalityössä sosiaaliohjaajan työ itsessään vaikutti mielekkäältä mutta suuret asiakasmäärät, monialaiset asiakkaiden haasteet, työn rajaamattomuus, lyhytnäköiset rekrytoinnit haastoivat työn pitovoimaisuutta. Johtamisessa sekä niin työn organisoinnissa kuin työn rajaamisessa oli kehittämisen varaa. Sosiaaliohjaajat kokivat tekevänsä tärkeää sekä merkityksellistä työtä. Työn merkityksellisyys eivät kuitenkaan ole näkyneet niin palkkauksessa kuin päättäjien tai organisaation päätöksissä.

Avainsanat (asiasanat)

aikuissosiaalityö, sosiaaliohjaus, työtyytyväisyys, työhyvinvointi, vetovoima, pitovoima

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

Nuutinen, Jenni

The attraction and holding power of adult social work: through the experience of social counsellors

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, November 2024, 36 pages.

Degree Programme in Social Services. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

Social welfare is in crisis due to a lack of resources and continuous government cuts, which puts pressure on wellbeing services counties to save, affecting the resourcing of social workers. Employee turnover is high. The purpose of this thesis was to identify the factors affecting the attraction and retention of adult social work from the perspective of social counsellors.

The thesis was carried out as qualitative research. The data was collected in the Facebook group called "Sosionomien uraverkosto" using the Webropol questionnaire. The data was analysed using content analysis methods. Work-life practices that increase well-being, work organisation and management, appreciation of the social worker and continuity of work emerged as the main themes.

In the research, it was found that adult social work was generally considered an interesting job opportunity. In adult social work, the work of a social counsellor in itself seemed meaningful, but the large number of clients, multisectorality challenges, the limitlessness of the work, and short-sighted recruitments challenged the work's staying power. There was room for improvement in management and in both work organisation and work delineation. Social counselors felt that they were doing important, meaningful work. The importance of the work has never been more visible in the decisions of the decision-makers or the organisation.

Keywords/tags (subjects)

social work with adult, social counselling, work comfort, wellbeing at work, attraction, holding power

Miscellaneous (Confidential information)

-

Sisältö

1	Johdanto	2
2	Aikuissosiaalityö	3
2.1	Lähimenneisyyden muutokset sosiaalityössä	4
2.2	Sosiaaliohjaus aikuissosiaalityössä	5
3	Työn veto- ja pitovoima	8
4	Työhyvinvointi	10
5	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymys	13
6	Tutkimuksen toteutus	14
6.1	Tutkimusmenetelmä	14
6.2	Kohderyhmä ja aineistonkeruu	14
6.3	Aineiston analysointi	16
7	Tulokset	19
7.1	Hyvinvointia lisäävät työelämän käytännöt	19
7.2	Työn organisointi ja johtaminen	20
7.3	Sosiaaliohjaajien arvostus	23
7.4	Työn jatkuvuus	25
8	Pohdinta	25
8.1	Keskeiset tulokset ja johtopäätökset	25
8.2	Eettisyys ja luotettavuus	28
8.3	Hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet	30
	Lähteet	31
	Liitteet	35
	Liite 1. Webropol-kyselyn saatekirje	35
	Liite 2. Webropol-kyselylomake	36
	Kuviot	
	Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15) teosta mukailten.	11
	Kuvio 3. Sosiaaliohjaajien veto- ja pitovoimatekijöihin vaikuttavat seikat aikuissosiaalityössä pohjautuen opinnäytetyön tutkimustuloksiin.	26
	Taulukot	
	Taulukko 2. Esimerkkejä teemoittelusta	18

1 Johdanto

Sosiaaliala on tällä hetkellä kriisissä ja näkyy laajasti eri medioissa. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian vuonna 2022 tekemän kyselyn ”Rakastan tätä työtä, mutta kohta alkaa mitta täyttymään – Sosiaalialan ammattilaisista puolet uupuneita”, mukaan lähes puolet vastanneista olivat uupuneita työhönsä sekä lähes puolet olivat harkinneet työpaikan vaihtoa. Vuonna 2024 Talentian ”Työolobarometri 2024”-kyselyn tulokset ovat saman suuntaiset, mutta kuitenkin jopa puolet vastaajista pitivät sosiaalialaa erittäin vetovoimaisena ja hieman vajaa viidesosa vastaajista melko vetovoimaisena alana (Nurmela, 2024).

Julkisessa keskustelussa puhututtaa sosiaalialan työntekijöiden resurssivaje ja se, että alalle tulisi lisätä työntekijöiden veto- sekä pitovoimaa. Mutta samaan aikaan nykyisen hallituksen pääministeri Petteri Orpon johdolla on kuluvana vuonna tehty uusia sosiaaliturvaan kohdistuvia leikkauksia (HE 13/2024). Kansaneläkelaitoksen tutkimusblogin mukaan hallituksen sosiaaliturvaan liittyvät leikkaukset kohdistuvat moniin työttömiin sekä pienituloisiin ja pahiten jo entuudestaan vaikeassa taloudellisessa tilanteessa oleviin nuoriin (Pyy-Martikainen ja Simanainen 2024), joka voi näyttäytyä sosiaalityössä työikäisten palveluissakin kasvavina asiakasmäärinä.

Tämän opinnäytetyön aiheena on aikuissosiaalityön veto- ja pitovoima sosiaaliohjaajien kokemana. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat sosionomina työskentelevät sosiaaliohjaajat. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää sosiaaliohjaajien omakohtaisia kokemuksia sosiaaliohjaajan työstä työikäisten palveluissa työn veto- ja pitovoimaisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysalalla työn vetovoimaisuus ja osaltaan pitovoima ovat aiheena ajankohtaisia, jotka puhuttavat tällä hetkellä paljon, kun pyritään löytämään keinoja pitää työntekijöistä kiinni samaan aikaan kun elämme taloudellisesti haastavassa ajassa, jossa resurssit ovat rajalliset. Nämä teemat toistuvat myös Facebookissa Sosionomien uraverkosto-ryhmässä, jossa käydään keskustelua omakohtaisista kokemuksista työn vaativuudesta ja osaltaan kertovat myös tutkimuksen tarpeellisuudesta. Tämän vuoksi aineistonkeruu päätettiin toteuttaa tämän verkoston avulla. Tutkimus auttaa tunnistamaan veto- ja pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä sekä kehittämään työn veto- ja pitovoimaa. Aikuissosiaalityötä tehdään julkisella sektorilla sekä kolmannella sektorilla mutta tämä tutkimus rajautuu julkisella sektorilla työskenteleviin tai työskennelleisiin.

2 Aikuissosiaalityö

Sosiaalityötä on alettu Suomessa rakentamaan sotien jälkeen 1940-luvulta, kun on alettu ymmärtämään sosiaalityön tarve laajemmassa kontekstissa kuin vain köyhien ja sairaiden auttamisessa. Sosiaalityö on muuttanut muotoaan vuosikymmenten edetessä. (Satka ym 2022, 11.) Sosiaalityön perimmäisenä tarkoituksena on toteuttaa kansalaisten perus- ja ihmisoikeudet (Turtiainen, Jäppinen & Stamm 2021, 28). Perustuslaki (1999/731) velvoittaa julkista sektoria olemaan vastuussa perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisen edistämisessä ja turvaamisessa. Erilaisia ihmisoikeuksiin liittyviä haasteita voi olla esimerkiksi vammaisiin ja maahanmuuttajiin kohdistuva syrjintä, vaikeudet saada riittävää sosiaali- ja terveysalan palvelua, koulupudokkaat sekä riittämätön perusturva (Turtiainen, Jäppinen & Stamm 2021, 28).

Aikuisten parissa tehtävällä sosiaalityöllä on pitkä historia mutta aikuissosiaalityö on käsitteenä suhteellisen tuore ja käsite on vakiintunut käyttöön vasta 2000-luvun aikana, jolloin julkaistiin useampia aikuissosiaalityön teemaan liittyviä julkaisuja (Jokinen & Juhila 2008, 7–10). Aikuissosiaalityöllä ei ole omaa lainsäädäntöä vaan työtä ohjaa ja raamittaa sosiaalihuoltolaki, ja sitä täydentävät erilaiset lait kuten päihdehuoltolaki ja toimeentulotukilaki. THL:n määritelmän mukaan aikuissosiaalityön peruspalveluna toimii työikäisten palvelut, joka pyrkii vastaamaan työllisyyteen kuten opiskeluun, työhön, toimeentuloon sekä elämänhallintaan liittyviin kysymyksiin. Työikäisten palvelut jakautuvat 18-65-vuotiaisiin aikuisiin jaottuen nuoriin aikuisiin sekä aikuisiin, nuorten aikuisten ikäjakaumassa on vaihtelua hyvinvointialueittain. Useimmiten tarvitaan työikäisten peruspalveluiden lisäksi sosiaalihuollon erityispalveluita, esimerkiksi vammaispalvelua mutta sosiaalihuollon erityispalveluiden asiakkaat voivat käyttää samaan aikaan myös työikäisten peruspalveluja. (Sosiaalihuollon palvelutehtävät, 2024)

Aikuissosiaalityön tavoitteena on määritelty tehtäväksi merkittävää työtä niin yhteiskunnallisella kuin yksilöllisellä tasolla, aikuissosiaalityöllä pyritään ehkäisemään ihmisten välistä eriarvoisuutta tai syrjäytymistä. Aikuissosiaalityöhön kuuluu sosiaalityö, sosiaaliohjaus, sosiaalinen kuntoutus, asumisen palvelut, äkilliset kriisit, talouteen sekä mielenterveys- ja päihdetyöhön liittyvä työ (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301, 1 §, 14§) sekä laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstöstä (2015/817) määrittää oikeuden tietyille koulutuksen suorittaneille työskennellä sosiaalialan ammattilaisena.

Aikuissosiaalityössä työskentely on aina muutokseen tähtäävää työskentelyä. Aikuissosiaalityö perustuu tavoitteellisuuteen sekä suunnitelmallisuuteen, jossa tavoitteena on saada asiakas takaisin yhteiskunnan jäseneksi. Työskentely perustuu asiakassuunnitelmaan ja asiakassuunnitelman sisältö laaditaan yksilöidysti asiakaskohtaisesti. Asiakassuunnitelman tavoitteet laaditaan yhteistyössä asiakkaan kanssa sekä tavoitteiden toteutumista tarkastellaan säännöllisesti ja tarpeen mukaan tavoitteisiin tehdään muutoksia. Aikuissosiaalityön tarkoituksena osattomuuden ehkäiseminen. (Kuusikko-työryhmä 2022, 10)

Aikuissosiaalityön asiakkaat ovat yhteiskunnan heikoimmassa asemassa olevia ja omaavat moninaisia haasteita. Asiakkailla on useimmiten mielenterveys- ja päihdeongelmaa ja niiden lisäksi esimerkiksi muita sairauksia, pitkäaikaistyöttömyyttä, merkittäviä taloudellisia haasteita tai ovat joutuneet lähisuhdeväkivallan uhriksi, menettäneet läheisen ihmisen tai avioeron seurauksena ovat hakeutuneet aikuissosiaalityön piiriin. Aikuissosiaalityö on useimmiten viimesijainen palvelu, jonne hakeudutaan, kun muut palvelut ja keinot eivät ole olleet asiakkaan tilanteeseen riittäviä. Aikuissosiaalityön keinoilla pyritään ehkäisemään tilanteen kriisiytymistä entisestään. Useimmiten asiakkaat hakeutuvat taloudenhallinnan ongelmassa sillä aikuissosiaalityössä on mahdollista myöntää harkinnanvaraista ehkäisevää tai täydentävää toimeentulotukea. Aikuissosiaalityö tekee vahvaa yhteistyötä terveydenhuollon sekä muiden verkostojen kanssa. Aikuissosiaalityön asiakkuus voi vaihdella yhdestä käyntikerrasta pidempiaikaiseen asiakkuuteen. (Kuusikko-työryhmä 2022, 8-10)

2.1 Lähimenneisyyden muutokset sosiaalityössä

Sosiaalityöhön on viime vuosina kohdistunut suuria muutoksia toimeentulotuen käsittelyvastuun jakaantumisesta sekä sosiaalihuollon järjestämisvastuuseen. Perustoimeentulotuki, jonka on tarkoituksena olla viimesijainen tuki niille, joilla ei ole varaa elämäntilanteen vuoksi kustantaa arjen välttämättömiä menoja. Perustoimeentulotuki kattaa tilapäisesti ihmisen välttämättömät menot kuten esimerkiksi asuminen, ravinto, terveydenhuollon maksut ja vaatehankinnat. Perustoimeentulotuen perusosan käsittely siirtyi vuoden 2017 alusta kunnilta kansaneläkelaitoksen vastuulle. Kunnille jäi edelleen vastuulle täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki, jonka myöntämiselle käytetään jokaisen asiakkaan kohdalla erityistä harkintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015.)

Ennen vuotta 2023 sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden järjestämisvastuu on ollut kunnilla. Niin kutsuttua sote-uudistusta työstettiin lainsäädännön keinoin muutettavaksi vuodesta 2023 alkaen täytäntöön pantavaksi (L 616/2021, 4 §). Muutoksella tavoitellaan yhdenvertaisempaa palvelua asuinpaikkakunnasta riippumatta sekä terveys- ja hyvinvointierojen vähentämistä (Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus (sote-uudistus), 2024). Tammikuusta 2023 alkaen Suomi jaoteltiin kahteenkymmeneen yhteisen eri hyvinvointialueeseen, pois lukien Helsingin kaupunki, jolla järjestämisvastuu sekä palveluiden tuottaminen pysyivät ennallaan (Kivipelto & Tanner, 2).

THL:n tekemän kyselyn kautta ilmenee, ettei sote-uudistuksen siirtymä kunnilta hyvinvointialueille ole ollut täysin aukoton. Kyselyn mukaan useammalla hyvinvointialueella ei ollut kyselyntekohetkellä marras-joulukuun aikana monilta osin täysin selvillä, esimerkiksi erilaisten resurssien kohdentuminen, työntekijöiden määrät, tai palveluihin liittyvät ratkaisut. Näin ollen moni asia on jäänyt viime tippaan tai siirtymävaiheen jälkeiselle ajalle ratkaistavaksi. Aikuissosiaalityössä suurimmalla osalla sosiaaliohjaajista oli THL:n kyselyn mukaan keskimäärin 50-100 asiakasta sosiaaliohjaajaa kohden ja jollain sosiaaliohjaajalla on jopa yli 100 asiakasta. Siirtymä kunnilta hyvinvointialueille ei ole tuonut muutosta sosiaaliohjaajien määrään eikä hyvinvointialueelle ennusteta palkattavan lisää työntekijöitä. (ks. Kivipelto & Tanner 2023)

2.2 Sosiaaliohjaus aikuissosiaalityössä

Sosiaaliohjaus on sosiaalihuoltolain mukaista palvelua, jossa sosiaaliohjaaja antaa asiakkaan tarpeen mukaan tietoa ja tukea erilaisista saatavilla olevista palveluista. Sosiaaliohjauksen tarkoituksena aikuissosiaalityössä on elämänhallinnan ja osallisuuden vahvistaminen. (2014/1301, 16 §.) Palveluiden laajetessa ja eriytyessä sosiaaliohjauksen tarve ja merkitys ovat korostuneet. Sosiaaliohjauksen keskiössä on hyvä vuorovaikutusosaaminen ja ohjauksessa käytetään paljon voimavaroilähtöistä näkökulmaa. (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 55.) Sosiaaliohjaajien työ näytetään useimmiten arkisten ongelmien parissa ratkomisena sekä konkreettisten tukitoimien tarjoamisena, esimerkiksi yhteydenpito asiakkaan verkostoihin tai erilaisiin toimijoihin, asiakkaiden tukemisena lomakkeiden täytössä ja yleisesti viemässä asiakkaan asioita eteenpäin (ks. Näkki & Sayed 2015).

Sosiaaliohjaus perustuu pitkälti sosiaaliohjaajan ja asiakkaan väliseen kommunikaatioon. Sosiaaliohjauksessa on tärkeää olla sensitiivinen ja varmistaa, että asiakkaan ilmaisema asia tulee kuuluksi ja ymmärretyksi. Asiakkaiden taustat ovat moninaisia esimerkiksi sukupuolen, vamman, persoonallisuuden tai rodun vuoksi, jonka kautta he näkevät maailmaa. Sosiaaliohjauksessa on tärkeää huomioida rauhallinen ympäristö sekä riittävä käytettävissä oleva aika, jolloin pystytään saavuttamaan aitoa viestintää ja tuloksellista sosiaaliohjausta. (Seden 2005, 20)

Sosiaaliohjaukseen liittyy Helmisen (2016, 15) mukaan aina prosessinomainen toiminta, jossa työskentely on tavoitteellista ja suunnitelmallista, jossa käytetään erilaisia asiakastyöskentelyyn sopivia työmenetelmiä. Asiakastyöskentelyn dokumentointi ja prosessin arviointi ovat myös keskeinen osa sosiaaliohjaajan työtä ja useimmiten sosiaaliohjauksen asiakasprosessin vaiheet menevätkin limittäin. Sosiaaliohjauksen prosessi käynnistyy asiakaslähtöisesti asiakkaan hakeutuessa sosiaaliohjaukseen. Tilannearviossa tarpeen mukaan tehdään tiivistä työskentelyä myös sosiaalityöntekijän kanssa ja kartoitetaan asiakkaan tilanne ja tuen tarpeet. Kartoittamisen jälkeen määritellään tavoitteet, millaista muutosta asiakkaan tilanteessa tavoitellaan, jolla saadaan asiakkaan tilannetta edistettyä. Tavoitteiden asettamisen jälkeen tehdään suunnitelma, mitä toimia tarvitaan tavoitteisiin pääsemiselle. Suunnitelma tehdään yhteistyössä asiakkaan kanssa ja suunnitelman toteutusta sekä toimien vaikuttavuutta arvioidaan jatkuvasti muun muassa dokumentoinnin avulla. (Helminen 2016, 15-19.) Lopuksi kun asiakkaan elämänhallintaa ja osallisuutta on saatu vahvistettua riittävästi ja asiakas on saanut edellytykset riittävän hyvään elämään, ei ole tarvetta jatkaa aikuissosiaalityön asiakkuutta, jolloin sosiaalihuollon asiakkuus päätetään (Näkki 2016, 107).

Sosiaaliohjaus on useimmiten yksilökeskeistä työskentelyä sekä toteutuu pääsääntöisesti paikan päällä virastoissa. Jonkin verran tehdään myös jalkautuvaa sosiaaliohjausta mutta sille nähtäisiin enemmänkin tarvetta. Jalkautuvassa sosiaaliohjauksessa saataisiin paremmin tavoitettua ne asiakkaat, jotka hyötyisivät aikuissosiaalityöstä. (Näkki 2015, 105.) Jalkautuvaa sosiaaliohjausta tehdään enimmäkseen nuorten aikuisten parissa, esimerkiksi Keski-Suomen hyvinvointialueella toimii J-nappi, joka työskentelee nuorten aikuisten parissa jalkautuvasti. (Sosiaalityö, N.d.). Sosiaaliohjauksessa korostuvat asiakkaan kunnioitus ja luottamuksellisuus. Näkin (2016) mukaan on saatu hyviä tuloksia, kun luottamuksellisuutta on lähdetty rakentamaan ”ei tietämisen”-menetelmällä, jossa sosiaaliohjaaja ei tee asiakkaasta tai asiakkaan tilanteesta ennako-oletusta vaan antaa asiakkaan

kertoa tilanteestaan omin sanoin. Tällöin saadaan vahvistettua asiakkaan toimijuutta sekä motivoitua yhteiselle työskentelylle ja tavoitteiden asettamiselle. (Näkki 2016, 105–108)

Sosiaaliohjauksen työssä tehdään usein oman työn sisällä myös palveluohjausta (Helminen 2015, 32). Osalla asiakkaista ei välttämättä ole tietoa omista oikeuksista tai saatavilla olevista palveluista. Monesti sosiaaliohjauksen pariin hakeutuvat ihmiset ovat haastavassa elämäntilanteessa, jossa olisi ensiarvoisen tärkeää saada oikeanlaista palvelua oikeaan aikaan, etenkin niin asiakkaan elämäntilanteiden käännekohtissa kuin kriisitilanteissa. Työelämän ja koulupaikan ulkopuolelle jääneet nuoret tai/ja päihde- tai mielenterveyskuntoutujat voivat tarvita pitkäjänteistä ja intensiivistä sosiaaliohjausta ja apua erilaisten tukien hakemiseen ja palveluiden saamiseen. Toimivassa palveluohjauksessa Liikasen (2015) mukaan kuuluu vastuutyöntekijä, joka poistaa tehtävien töiden turhat päällekkäisyydet ja tekee yhteistyötä asiakkaan asioissa olevien verkostojen kanssa palveluiden edistämiseksi. Tällöin pystytään toimimaan tavoitteellisemmin ja suunnitelmallisesti asiakkaan osallisuuden ja hyvinvoinnin lisäämiseksi. (Liikanen 2015, 43–46.)

Sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen keinoin on mahdollista järjestää asiakkaalle sosiaalista kuntoutusta (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 56). Sosiaalinen kuntoutus vaatii sosiaalihuollon mukaisen päätöksen, jossa ilmenee kuntoutuksen tavoitteet, käytettävät keinot, kuntoutuksen kesto sekä kuinka usein kuntoutusta annetaan. Päätökseen täytyy lisäksi kirjata mihin lakipykälään sosiaalinen kuntoutuksen tarve perustuu. (Suositus työikäisten sosiaalisen kuntoutuksen järjestämisen laatuksikriteereiksi 2018, 18.) Sosiaalinen kuntoutus voi olla yksilö- tai ryhmämuotoista kuntoutusta ja perustuu pitkäjänteiseen työskentelyyn (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 56).

Sosiaalisen kuntoutuksen asiakkaina voivat olla esimerkiksi henkilöitä, jotka ovat syrjäytyneet tai ovat vaarassa syrjäytyä ja pudota palveluiden piiristä, erityistuen tarpeiset, vakavien elämänhallintaan liittyvien haasteiden omaavat (Sosiaalisen kuntoutuksen palvelukuvaukset 2020, 6). Sosiaalisen kuntoutuksen tavoitteena on antaa asiakkaalle intensiivisempää tukea ja valmennusta joko ennaltaehkäisevästi tai erilaisten haasteiden kuten elämänhallintaan, vuorovaikutukseen, arjen perustoimintoihin liittyviin haasteisiin. Sosiaalisessa kuntoutuksessa voidaan selvittää myös asiakkaan tilanteen mukaan kuntoutustarpeet tai antaa kuntoutukseen liittyvää ohjausta ja neuvontaa.

Etenkin nuorten kohdalla tuetaan esimerkiksi työkokeiluun, opiskelupaikkaan, kuntoutukseen, työpajaan sijoittumista ja pyritään tukemaan asiakkaita edellä mainittujen vaihtoehtojen pysyvyyteen, ettei nuori keskeytä tuen puutteen vuoksi. (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 56.)

Sosiaalisessa kuntouksessa omatyöntekijä on vastuussa asiakkaan kokonaiskuntoutuksen prosessista sekä sosiaalisen kuntoutuksen niin järjestämisestä kuin yhteensovittamisesta, varmistaa kuntoutuksen tavoitteiden mukaisen toteutumisen sekä vastaa yhteydenpidosta asiakkaan verkostoihin. Omaohjaaja raportoi omatyöntekijälle säännöllisesti suunnitelman toteutumisesta.

(Sosiaalisen kuntoutuksen palvelukuvaukset 2020, 7.) Sosiaalisen kuntoutuksen kesto on noin 3-6 kuukautta mutta enimmäiskestoaikaa ei ole määritelty. Kuntoutuksen päättyessä kirjataan ja tehdään suunnitelma jatkotoimenpiteistä (Jämsinen ja Pekkanen 2023, 17).

3 Työn veto- ja pitovoima

Työn vetovoimaa ja pitovoimaa on tutkittu paljon yritysmaailmassa. Organisaation vetovoimaisuutta kuvataan helposti lähestyttävänä sekä kiinnostavana työskentelypaikkana mutta jokaiselle ihmiselle organisaatioiden vetovoimaisuus näyttäytyy eri tavoilla, riippuen ihmisten omista tarpeista, haluista ja toiveista. Keskiössä ovat työntekijöiden ja työnhakijoiden kokemus omien arvojen tekemiselle työlle, jossa päästään edistämään omia intressejä. Työn vetovoimaisuutta nähdään lisäävän riittävä palkkaus, tehtävän työn työnkuva, erilaiset työsuhte-etuudet, työsuhteen jatkuvuus sekä uramahdollisuudet. Sosiaaliolla vetovoimaisuuteen vaikuttaa korostuvasti työntekijöiden henkilökohtainen elämäntilanne, salliiko elämäntilanne esimerkiksi vuorotyön tekemisen. (Tevameri 2021, 59; Malmelin & Hakala 2012, 11–13).

Malmelin ja Hakala käyttävät strategisen humanismin termiä kuvaamaan toimintatapaa millä voidaan johtaa ja rakentaa organisaatiota vetovoimaisesti. Strategisessa humanismissa nähdään osaavat työntekijät työyhteisön voimavarana ja tärkeänä resurssina. Strategisen humanismin päätöksenteossa ohjaavat inhimilliset voimavarat, työntekijöiden arvostaminen sekä nähdään tärkeänä panostaa työntekijöiden osaamiseen. Edellä mainittujen seikkojen avulla pystytään usein sitouttamaan työntekijöitä ja työntekijät pystyvät kokemaan tekevänsä merkityksellistä työtä. Työntekijät ovat parhaimmillaan työn kehittämislle tärkeä voimavara, jota valitettavan usein jätetään hyödyntämättä. (Malmelin & Hakala 2012, 27-29.)

Mänttari-van der Kuip (2015) toteaa väitöskirjassaan auttamisen halun vetävän ihmisiä työskentelemään sosiaalialalle. Kuuden suurimman kaupungin hyvinvointialueen tekemän Kuusikko-työryhmän raportin mukaan hyvinvointialueilla on aikuissosiaalityössä haasteita saada palkattua työntekijöitä aikuissosiaalityöhön ja useat työsuhteet voivat jäädä lyhyiksi työntekijöiden vaihtuvuuden vuoksi, kun työntekijöitä ei onnistuta pitämään ja samoista työntekijöistä on myös kovaa kilpailua muissa sosiaalityön kentillä. (Kuusikko-työryhmä 2022, 27.) Mänttari-van der Kuip (2015) puolestaan on havainnut sosiaalialan johtamisessa olevan vielä paljon kehitettävää. Aikuissosiaalityössä koetaan, että asiakasmäärät ovat suuria sekä asiakkaiden haasteet ovat entistä monialaisempia, jolloin monialaisen yhteistyön tarve kasvaa, joka puolestaan lisää henkilöstössä työn kuormittavuutta (Kuusikko-työryhmä 2022, 27).

Pitovoima kuvautuu Leiviskän (2011, 120) mukaan työn sitoutumisena. Sitoutuminen näyttäytyy työpaikan työntekijöissä työskentelemällä parhaansa mukaan, kun saavat tehdä arvoille sopivaa työtä ja uskoo työyhteisön yhteisiin tavoitteisiin - antavat mielellään itsestään paljon työnteolle ja halu irtisanoutua työstä on tämän vuoksi vähäistä. Alaisen näkökulmasta on tärkeää, että koetaan olevansa tärkeä osa työyhteisöä ja voi oman työtehtävien lisäksi tuoda työhön omaa osaamista sekä saada työstä merkityksellisyyden kokemusta. Organisaation näkökulmasta työhön sitoutuminen vaikuttaa koko työyhteisöön, mitä enemmän sitoutuneita työntekijöitä on, sitä vähemmän on henkilöstössä vaihtuvuutta - työntekijätaidot, työilmapiiri, muutosmyönteisyys ja työn tehokkuus näyttäytyvät laadukkaana. Useimmiten organisaation sitouttaessa työntekijän, työntekijä sitoutuu enemmän organisaatioon, kun taas jos työntekijällä on kokemus, ettei organisaatio ole sitoutunut työntekijään se näyttäytyy useimmiten myös samalla tavoin työntekijän sitoutumattomuutena organisaatiota kohtaan. Organisaatioon sitoutuminen on jaettu kolmeen ryhmään; tunneperäiseen sitoutumiseen, jatkuvuussitoutumiseen sekä normatiiviseen sitoutumiseen. (Leiviskä 2011, 120-124)

Tunneperäisessä sitoutumisessa työntekijät ovat motivoituneimpia työntekijöitä ja antavat omasta halustaan ison panoksen työnteolle kokeakseen jakavansa saman arvopohjan. Usein tunneperäisen sitoumuksen organisaatiot kohtelevat työntekijöitä reilulla tavalla ja kunnioittavasti ja sitä myöten työntekijöillä on todella vähän työstä poissaoloja. Jatkuvuussitoutumisessa olevat työntekijät kokevat, ettei heillä ole muuta vaihtoehtoa, kuin pysyä kyseisessä työssä ja muutoin menettäisivät sen panostuksen minkä ovat organisaatiolle antaneet. Jatkuvuussitoutumisessa työntekijät

antavat vähimmäismäärän työskentelylle työpaikan säilyttämiseksi. Normatiivisessa sitoutumisessa työntekijät kokevat velvollisuudekseen työskennellä organisaatiossa, jossa kokee olevansa vastapalveluksen velkaa organisaation panostaessa työntekijään ja antavat mielellään oman panostuksensa työllensä mutta kiintymys organisaatioon tai työyhteisöön on vähäisempää tunneperäisyyteen sitoutuneet työntekijät. (Leiviskä 2011,121-122)

4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on keskeinen osa yksilön ja työyhteisön arkea. Työhyvinvointi on Rauramon (2012, 10) mukaan haasteellista erottaa tavallisesta hyvinvoinnista hyvinvoinnin ollessa kokonaisvaltainen ulottuvuus. Työ on suuri osa ihmisen elämää sekä hyvinvointia, joka rytmittää sekä tuo mielekkyyttä arkeen ja myös osaltaan sosiaalisia kontakteja. Hyvinvointia määrittää omakohtaiset persoonallisuuteen liittyvät tekijät, päivittäiset valinnat tavoitteisiin pääsemiseksi sekä omien tarpeiden toteutuminen. Työhön liittyvä hyvinvointi sekä vapaa-ajan hyvinvointi linkittyvät vahvasti toisiinsa, jotka voivat vaikuttaa toista vahvistavasti tai heikentävästi. (Rauramo 2012, 10; Virtanen & Sinokki 2014, 154.)

Työhyvinvoinnista puhutaan nykypäivänä koko ajan enenevässä määrin. Työnantajat satsaavat työntekijöihin enemmän kuin koskaan. Työyhteisöissä on huomattu, että työntekijöiden hyvinvointiin satsaaminen vaikuttaa positiivisella tavalla niin työnantajaan, työntekijään kuin yhteiskunnallisella tasolla. Työhyvinvointi ei ole pelkästään organisaatioiden vastuulla vaan myös työntekijät ovat alkaneet kiinnittämään huomiota omaan hyvinvointiin omien asenteiden ja työskentelytapojen kautta. 1950-luvulla työntekijöille työssä tärkeintä oli oman toimeentulon turvaaminen, mutta nykypäivänä työntekijöillä korostuvat mielekkään työn tekeminen, omille arvoille sopiva työ sekä mahdollisuudet kehittää omaa osaamista. (Virolainen 2012, 9)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15) teosta mukailten.

Rauramo käsittelee teoksessaan kehittämäänsä työhyvinvoinnin portaat-mallia. Työhyvinvoinnin portaat on jaoteltu viiteen osaan. Tässä kappaleessa käsitellään työhyvinvoinnin portaat-mallia työntekijän näkökulmasta. Ensimmäisenä portaassa on terveys - terveys koostuu yksilön terveistä elintavoista ja, että työntekijällä pystyy sujuvasti tasapainottelemaan työn ja arjen välillä mielekäällä tavalla. Toisena työhyvinvoinnin portaassa on turvallisuus - turvallisuuteen kuuluu muun muassa pysyvä työpaikka, toimeentulon riittävyys, turvallinen työpaikka ja työ sekä tasa-arvoinen työyhteisö. Kolmantena portaana on yhteisöllisyys - yhteisöllisyyteen kuuluu yhteishengen edistäminen, hyvä työilmapiiri, kehitysmuotoisuus sekä avaramielisyys erilaisuutta kohtaan. Neljäntenä on arvostus - arvostukseen kuuluvat esimerkiksi oikeudenmukainen palkka sekä mahdollisuus aktiivisessa roolissa kehittää omaa työtä. Viidentenä on osaaminen – osaamiseen kuuluu työn mielekkyys, kehittyvä organisaatio, oman osaamisen kehittäminen sekä työn onnistumisen kokemukset. (Rauramo 2012, 15)

Esihenkilöllä on keskeinen rooli työyksikössä sekä työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisessä. Esihenkilö on työyhteisön suunnannäyttävä, luo työyhteisölle tavoitteet ja kehittää työyhteisöön toimintatavat yhdessä työntekijöiden kanssa. Esihenkilön esimerkki vaikuttaa työyhteisöön monin tavoin. Esihenkilö voi omalla toiminnallaan luoda edellytykset työntekijöiden onnistumisille tai puolestaan lisätä työhön esteitä tai asettaa työntekijöille epärealistisia odotuksia. Korppoon (2010, 171) mukaan on tutkittu paljon esihenkilön asennoitumisen seurauksia työyhteisöön ja tällä on

suuri merkitys työntekijöiden jaksamiseen tai motivaatioon. Työhyvinvointia ja työssäjaksamista lisää esihenkilön joustaminen työntekijöiden erilaisissa elämäntilanteissa olemalla kaikille tasapuolinen tai tehdä yksilöllisiä päätöksiä, jotka eivät aiheuta työyhteisössä tarpeetonta kitkaa. (Korppoo 2010, 171–172.)

Sosiaaliohjaus on ihmisläheistä auttamistyötä. Asiakkaiden tilanteet voivat olla erittäin kriisiytyneitä ja monisyisiä. Asiakkaiden tilanteet voivat aiheuttaa tahatonta kuormitusta ja työntekijä voi kokea asiakkaiden tilanteista myötätuntouupumusta. Sosiaaliohjaajan kuunnellessa asiakkaiden hankalia kokemuksia myötätuntoisella otteella, sosiaaliohjaajan stressitaso voi nousta tarpeettoman korkealle aiheuttaen myötätuntouupumuksen. Liiallinen empaattisuus voi koitua taakaksi ja Fagerström sekä Linner Matikka korostavat, että tärkeää olisi löytää keinot millä saadaan empaatiakuormaa purettua. Sillä myötätuntouupumus voi lisätä riskiä traumaperäiseen stressihäiriön sairastumiseen. (Fagerström & Linner Matikka 2023, 264–265.)

Työssä voidaan kokea eettistä ristiriitaa ja kuormitusta, jos työntekijä ei pysty tekemään työtään niin hyvin kuin työntekijä haluaisi tehdä. Estävinä tekijöinä voivat olla esimerkiksi organisaation ja esihenkilön asettamat kriteerit, jotka voivat olla vastoin työntekijän omia arvoja, työntekijän oikeaksi katsoma tapa. Päätöksenteko näissä tilanteissa voi olla haasteellista ja esimerkiksi kieltävien päätösten perustelu asiakkaalle. Kuormittavuutta voi lisätä myös, jos haastavassa tilanteessa työntekijä ei tiedä oikeaa tapaa toimia. Eettinen päätöksenteko ei aina ole kovin mustavalkoista, toisinaan voi joutua valitsemaan kahden huonon vaihtoehdon väliltä. Eettistä kuormitusta voivat tuoda myös sellaiset tilanteet, kun työntekijä joutuu todistamaan muiden epäeettistä toimintaa. (Rauramo 2020, 64–65.) Sosiaalialalla kuitenkin Mänttari-van der Kuipin (2015) mukaan työkavereiden merkitys korostuu.

Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä on Holmgrenin mukaan tutkittu sadan vuoden ajan, jo 1920-luvulta asti. Tutkimukset ovat Holmgrenin mukaan osoittaneet, että työtyytyväisyydellä on suurempi merkitys kuin työpaikan fyysisillä olosuhteilla. Tutkimuksien avulla on myös ymmärretty työntekijöiden ja työntekijöiden hyvinvoinnin olevan työelämässä keskeisiä asioita. Holmgren kuvaa teoksessaan, että työ-

tyytyväisyys tuo työntekijälle myönteistä tunnetta työntekijän tai työyhteisön kokiessa onnistuneensa vastaamaan työhön kohdistuviin odotuksiin. Työtyytyväisyyteen liittyy joustavuus keskenkäisyyttä kohtaan, hyvä palaute itselle ja työkavereille sekä työn rajaaminen, jonka avulla pystytään huolehtimaan työssäjaksamisesta. (Holmgren 2023, 66)

Työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä voivat esimerkiksi olla selkeä työnkuva, asetetut tavoitteet työlle, monipuolinen työ, vaikutusmahdollisuus oman työn sisältöön, omien taitojen hyödyntäminen työssä, riittävät resurssit työn tekemiselle, turvallinen työ, yhteisöllisyys, merkityksellinen työ sekä esihenkilöltä saatava tuki (Holmberg 2023, 66). Lisäksi aikuissosiaalityössä työtyytyväisyyttä voivat Kuorikosken (2022) mukaan edistää toimivat työskentelyvälineet sekä asiakasjärjestelmät. Kaikista edellä mainituista tekijöistä voidaan kokea samanaikaisesti osasta asioista tyytyväisyyttä ja puolestaan osasta tyytymättömyyttä (Holmgren 2023, 67).

Työtyytyväisyys perustuu Holmgrenin käsityksen mukaan riittävyden kokemukseen. Riittävyden kokemuksessa omat tarpeet täyttyvät, kokemus on tyydyttävää ja on hyväksyttävää. Vastapuolena on riittämättömyyden kokemus, joka voi olla seurausta riittämättömästä resurssista, ajasta tai rahasta. Riittämättömyyden kokemus yksilötasolla voi korostua, jos ei pysty vastaamaan tavoitteisiin tai työ on liian vaativaa. Tyytymättömyyden kokemus voi johtua yksilöiden persoonaan liittyvistä sekä menneisyyden kokemuksista tai huolesta, ettei onnistu täyttämään työkaverin tai esihenkilön asettamia odotuksia tai tavoitteita. Usein arkinen työtyytyväisyys jää helposti huomaamatta kiireen vuoksi tai jäävät helposti voimakkaiden tunteiden alle. (Holmgren 2023, 68-72)

5 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tarkoituksena oli jäsentää hyvinvointialueilla aikuissosiaalityössä työskentelevien sosiaaliohjaajien kokemuksia työn veto- ja pitovoimaisuuteen sekä työssä pysymiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksella tuotetaan tietoa aikuissosiaalityön veto- ja pitovoimaisuudesta sosiaaliohjaajien kokemuksiin perustuen. Tutkimuksen avulla pystytään tunnistamaan työhön liittyvät haasteet ja onnistumiset, josta voidaan myöhemmin tämän tutkimuksen pohjalta muun muassa kehittää hyvinvointialueiden aikuissosiaalityön työikäisten palveluiden veto- ja pitovoimaisuutta.

Tutkimuskysymys:

Millä tavoin aikuissosiaalityön veto- ja pitovoima näyttäytyvät sosiaaliohjaajien kokemuksissa?

6 Tutkimuksen toteutus

6.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena oli laajentaa tutkittavaan aiheeseen lisää näkökulmia (Juuti ja Puusa, 2020). Opinnäytetyöhön asetettiin teoreettinen viitekehys, jossa avattiin tutkimuksen kannalta keskeisimmät käsitteet, jolloin pystyttiin näkemään tutkimukseen liittyvät keskeisten käsitteiden sekä tutkimuksen välinen yhteys. Teoreettisella osuudella pyrittiin lisäämään opinnäytetyön luotettavuutta käyttämällä monipuolisesti luotettavia sekä vertaisarvioitua lähdekirjallisuutta. (Tuomi ja Sarajärvi 2008, 23-24.)

Laadullisessa tutkimuksessa pystyttiin luomaan käsitys ihmisten yksilöllisistä kokemuksista, ajatuksista ja näissä tilanteissa ihmiset useimmiten tuovat luonnollisesti esille itselleen merkityksellisiä asioita. Laadullisen tutkimuksen avulla luotiin käsitys ihmisten yksilöllisistä kokemuksista, ajatuksista ja näissä useimmiten ihmiset toivat luonnostaan esille itselleen merkityksellisiä asioita (Vilka 2021, 118). Opinnäytetyöstä haluttiin monipuolinen ja tästä syystä haastateltiin heitä, jotka työskentelevät tutkittavan aiheen parissa ja siten tutkimukseen koettiin aikuissosiaalityön sosiaaliohjaajien olevan sopiva kohderyhmä aineiston keräämiseen (Juuti & Puusa 2020, 100).

Opinnäytetyön tietoperustaan on käytetty hakusanoina muun muassa ”työhyvinvointi”, ”työn vetovoima”, ”työn pitovoima”, ”työtyytyväisyys”, ”sosiaaliohjaus”, ”aikuissosiaalityö”, ”social counsellor” ja ”social counselling”. Hakuun on käytetty pohjana Janet Finnaa, Finnaa, Andoria sekä tehty manuaalisia hakuja. Lähteitä on etsitty myös muista aiheeseen sopivista opinnäytetöistä.

6.2 Kohderyhmä ja aineistonkeruu

Opinnäytetyön kohderyhmänä olivat sosionomit, jotka työskentelevät hyvinvointialueilla aikuisosiaalityössä ja, jotka ovat työskennelleet aikuissosiaalityössä viimeisen viiden vuoden aikana joko hyvinvointialueella tai kunnissa, ennen hyvinvointialueille siirtymistä. Tutkimustyön aineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeen avulla, joka vastaa lomakehaastattelua. Tutkittavia haettiin saatekirjeen (Liite 1) kera Facebookin Sosionomien uraverkosto-ryhmän kautta, jonka suljetussa

ryhmässä aineistokeruuhetkellä oli yli 13 100 jäsentä, jotka opiskelevat alaa tai työskentelevät erilaisissa sosiaalialan tehtävissä. Lomakehaastattelua käytetään Tuomen ja Sarajärven (2018, 87) mukaan yhtenä aineistokeruun keinona, jonka avulla pystytään saamaan vastauksia ajankohtaisiin ongelmiin. Tässä opinnäytetyössä kerättiin aikuissosiaalityön sosiaaliohjaajien kokemuksia työn veto- ja pitovoimaisuudesta, jolloin laadullisen tutkimuksen menetelmä tukee tutkimuskysymyksen vastauksien saamiseen. Lomakehaastattelussa keskeisintä oli asetella kysymykset ja kerätä tietoa siten, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin ja tutkimukselle ei ole tarkoituksenmukaista kysellä esimerkiksi muuten vain tutkijaa kiinnostavia asioita. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 87.)

Tutkimusaineisto kerättiin Facebookin Sosionomien uraverkosto-ryhmästä. Sosionomien uraverkoston Facebook-ryhmä valikoitui sopivaksi ryhmän ollessa suuri, jonka kautta on mahdollisuus tavoittaa kohdejoukko sekä tätä myöten saada kattava määrä aineistoa. Ennen varsinaisen tutkimusaineiston keruuta, Sosionomien uraverkoston Facebook-ryhmässä pyydettiin kahta aikuissosiaalityössä työikäisten palveluissa työskentelevää lukemaan kyselylomakkeen kyselyrunko (Liite 2) ja antamaan palautetta kyselyn kysymysten asettelusta, kyselyn pituuden sopivuudesta sekä onko kysymykset relevantteja - tulisiko jotain lisätä tai poistaa. Kyselyrunгон lukijoita pyydettiin olemaan vastaamatta kyselyyn ennen varsinaisen kyselyn avaamista, jolloin pystyttiin varmistamaan kaikkien vastaajien anonymiteetti. Palautetta antoivat kaksi hyvinvointialueella työskentelevää aikuissosiaalityön työikäisten palveluissa olevaa sosiaaliohjaajaa, toinen työskenteli ehkäisevän toimeentulotuen parissa sekä toinen asunnottomien asiakkaiden parissa. Palautteen antoon liittyvä viestinvaihto käytiin Facebookin Messenger-sovelluksen kautta.

Kyselyrungosta tuli positiivista palautetta - kysely on sellainen mihin voisi mielellään vastata ja kyselyn pituus koettiin sopivan pituisena. Toinen palautteen antaja koki, että asiakasmäärästä olisi kyselyssä hyvä kysyä, jolloin voisi verrata vastaajien kesken, onko sillä vaikutusta työn kuormittavuuteen sekä kysyä myös työnantajien tarjoamista työhyvinvointiin liittyvistä etuuksista. Tutkijan mielestä tarkka numeraalinen asiakasmäärä ei ole tutkimuskysymyksen kannalta oleellinen tieto vaan mahdollinen runsaan asiakasmäärän on mahdollista halutessaan kertoa muissa avoimissa kysymyksissä. Sekä työsuhte-etuudet ovat vastaajan halutessaan mahdollista kertoa avoimessa kysymyslaatikossa, jossa kysytään esihenkilön ja työnantajan antamasta tuesta työhyvinvoinnin näkökulmasta. Asiakasryhmään liittyvä kysymys (Liite 2, kysymys 2) koettiin epäselvänä, joten

kysymystä tarkennettiin esimerkki vastausvaihtoehdoilla, jotta kysymys on helpommin ymmärrettävissä tutkijan tarkoittamalla tavalla.

Aineistonkeruu

Kyselyyn vastasi 31 asiantuntijaa joista 29 vastaajaa täyttivät tutkimuksen kohderyhmän kriteerit. Aineiston analyysistä jätettiin pois he, jotka eivät toimineet sosiaaliohjaajan nimikkeellä. Kyselyyn vastanneista noin puolet (N=14) työskentelivät aineistonkeruuhetkellä aikuissosiaalityön työikäisten palveluissa hyvinvointialueella ja noin puolet (N=15) eivät enää työskentele mutta olivat työskennelleet työikäisten palveluissa viimeisen viiden vuoden aikana joko kunnissa tai hyvinvointialueilla. Kyselyyn vastanneista sosiaaliohjaajista noin puolet (N= 15) työskentelevät tai olivat työskennelleet Etelä-Suomen alueen hyvinvointialueilla tai kunnissa. Muilla alueilla, Itä-Suomen, Keski-Suomen, Länsi-Suomen ja Pohjois-Suomen alueen hyvinvointialueilla tai kunnissa työskentelevät tai työskennelleet loput vastanneista jakautuivat melko tasaisesti.

Vastaajat kertoivat työskentelevänsä tai työskennelleensä kaikkien työikäisten palveluiden asiakasryhmien kanssa, sosiaalisessa kuntoutuksessa, ennaltaehkäisevässä ja täydentävässä toimeentulotuessa, mielenterveys- ja päihdepuolen asiakkaiden parissa, pakolaisten ja kotoutumista tukevilla palveluilla, taloudellisen tuen ja neuvonnan palveluilla, aktivointi- ja työllisyyspalveluilla, palvelutarpeen arvioinnissa ja sosiaalineuvonnassa. Muutama vastaaja ei halunnut tarkemmin eritellä työikäisten palveluiden asiakasryhmää. Kaksi kolmasosaa vastanneista työskentelee nuorten aikuisten sekä aikuisten parissa, kolmasosasta noin puolet työskenteli ainoastaan nuorten aikuisten parissa ja loput työskentelivät ainoastaan aikuisten parissa. Työkokemusta työikäisten palveluissa vastanneilla lähes puolella (N=12) oli 0–2 vuotta ja lähes puolella (N=11) 3–5 vuotta, muutamalla (N=3) 6–9 vuotta ja muutamalla (N=2) yli 10 vuotta.

6.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksen aineisto analysoitiin sisällönanalyysin menetelmällä. Aineistoa syntyi yhteensä 15 sivua, joista 12 sivua oli avointen kysymysten tekstivastauksia ja 3 sivua oli suljettujen kysymysten tilastointivastauksia esitietoja varten. Aineisto luettiin huolellisesti useampaan kertaan läpi. Aineiston analysoinnissa oli tärkeää asettua tutkittavien asemaan ja ymmärrettävä tutkittavien lähtökoh-

dat ja toimia tutkijana objektiivisesti. Aineistosta poimittiin sellaiset lauseet, jotka vastasivat tutkimuskysymyksen työn veto- ja pitovoimaisuuteen liittyviksi tekijöiksi. Kun taas tutkimuskysymyseen liittymättömät jätettiin pois, kuten esimerkiksi sosionomi YAMK:n räätälöidyt koulutuspolut sosiaalityöntekijäksi vastaten sosiaalityöntekijäpulaan ja sosionomi YAMK:n etenemismahdollisuudet. Tämän jälkeen poimitut lauseet muutettiin pelkistettyyn muotoon. Pelkistetyn muodon avulla aineisto klusteroitiin, eli ryhmiteltiin samankaltaisten tekijöiden ryhmiin. Ryhmittelyn jälkeen pelkistetyt lauseet käsitteellistettiin teemoittelun avulla niin pitkälle kuin mahdollista. Ensin pelkistetyt käsitteet asetettiin alaluokkiin ja tämän jälkeen katsottiin alaluokista yhteneväisiä teemoja, jotka yhdisteltiin. Tämä aineisto ei antanut myöten teemoitella yläteemoihin. Lopuksi yhdistetyistä alateemoista teemoiteltiin pääteemoihin. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 142-147.)

Opinnäytetyön tuloksiin on lisätty suoria lainauksia aineistosta ja nämä on lisätty lainausmerkein, kursivoitu ja sisennetty sekä vastaajat on numeroitu sen mukaisesti monentena ovat vastanneet kyselyyn. Suorat lainaukset auttavat havainnollistamaan sosiaaliohjaajien kokemuksia. Analysoinnin tuloksena saatiin neljä pääteemaa – hyvinvointia lisäävät työelämän käytännöt, työn organisointi ja johtaminen, sosiaaliohjaajan arvostus sekä työn jatkuvuus.

Pelkistetty ilmaus	Alateema	Pääteema
Päivätyö ja liukuva työaika	Työn joustavuus	Hyvinvointia lisäävät työelämän käytännöt
Omaehtoisten koulutusten mahdollisuus	Osaamisen kehittäminen	
Työn kalenterointi itsenäisesti	Työn ja vapaa-ajan tasapaino	
Työkaverit	Työyhteisön tuki	
Merkityksellinen työ		

<p>Uusia työtehtäviä tulee lisää, eikä vanhoja tehtäviä oteta pois</p> <p>Sosiaaliohjaaja tekee paljon sosiaalityöntekijöille kuuluvia työtehtäviä</p> <p>Palvelut sekä järjestelmät eivät kohtaa aina asiakkaan ja työntekijän tarpeita</p> <p>Esihenkilö ei ole tietoinen sosiaaliohjaajan työnkuvasta</p>	<p>Liiallinen työmäärä</p> <p>Työn rajaaminen</p> <p>Toimimattomat palvelut ja välineet</p> <p>Esihenkilön tuki ja osaaminen</p> <p>Perehdytys</p>	<p>Työn organisointi ja johtaminen</p>
<p>Riittämätön palkka suhteessa työtehtäviin</p> <p>Pieni palkka tärkeässä työssä</p> <p>Palkkaus eroaa muiden korkeakoulutettujen palkoista</p> <p>Sosiaalityöntekijän työtehtäviä tehdään sosiaaliohjaajan palkalla</p>	<p>Palkkaepätasa-arvo</p>	<p>Sosiaaliohjaajien arvostus</p>
<p>Lyhytjänteinen rekrytointi</p> <p>Epävarmuus työskentelystä yt-neuvotteluiden vuoksi</p>	<p>Rekrytointi</p> <p>Yt-neuvottelut</p>	<p>Työn jatkuvuus</p>

Taulukko 1. Esimerkkejä teemoittelusta.

7 Tulokset

7.1 Hyvinvointia lisäävät työelämän käytännöt

Aikuissosiaalityön työikäisten palvelut näyttäytyvät analyysin perusteella sinne hakeville sosiaaliohjaajille mielenkiintoiselta työmahdollisuudelta. Aikuiset koetaan mielekkäänä asiakasryhmänä, jossa sosiaaliohjaaja pystyy asiakastyöskentelyssä ohjaamaan ja neuvomaan asiakkaita, mutta samalla asiakkaat ovat itsestään vastuussa sekä tekevät itse itselleen koskevat päätökset. Koetaan, että pääsee tekemään merkityksellistä työtä ja auttamisen halu on vahva.

Monipuolinen työnkuva, haastava ja opettavainen työ (Vastaja 25)

Työn merkityksellisyys, ihmisten kanssa tehtävä työ.— (Vastaja 11)

--asiakaskunta (ovat itse vastuussa omasta elämästä, voidaan ohjata, neuvoa jne, mutta vastuu asiakkaalla itsellään)— (Vastaja 24)

Sosiaaliohjaajien vastauksissa korostuva työn mielekkäänä kokemista vahvasti se, että siinä oli riittävästi haasteita ja työtä tehtiin vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Asiakasryhmän ollessa aikuisia, työtä helpottaa, kun työtä tehdään yhteistyössä aikuisten asiakkaiden kanssa, asiakkaiden ollessa itsenäisiä toimijoita ja oman elämänsä asiantuntijoita. Sosiaaliohjaajat kuvasivat aineistossa keskeisinä tekijöinä työssä pysymiselle sanoilla ”työkaverit”, ”tutut työkaverit”, ”työkavereiden tuki, saa apua pulmallisissa tilanteissa”, ”päivätyö” ja ”oman työn kalenterointi”. Työn mielekkyyttä kuvattiin myös sanoilla ”vaihteleva työ” ja ”monimuotoinen työ”.

Suurin osa vastaajista (N=25) oli harkinnut työpaikan vaihtoa pois aikuissosiaalityöstä, vain muutama ei ollut miettinyt työpaikan vaihtoa. Työn ja vapaa-ajan tasapainottelun kokemus on vaihtelevaa, noin puolet vastanneista koki tasapainottelun helppona mutta siihen tulee vain kiinnittää erityistä huomiota, että työasiat eivät kantaudu kotiin asti. Neljäsosa kokee tasapainottelun hankalana työn ollessa niin kuormittavaa, että vapaa-ajalla ei enää jaksanut tehdä mitään. Loput neljäsosa vastanneista kokivat tasapainottelun hieman haasteellisena, sillä asiakkaat asuivat samalla paikkakunnalla niin asiakkaita saattoi myös vapaa-ajalla kävellä vastaan. Seuraavista sosiaaliohjaajien kuvauksista näkyy työn ja vapaa-ajan erottamisen tärkeys.

*Työajasta on pakko pitää itse kiinni ja lopettaa työt päivittäin ajoissa, koska työ-
määrä on loputon. Täytyy sietää siis keskeneräisyyttä, jotta työasioita ei jää mieltti-
mään vapaa-ajalle. Työaikana tehdään se mikä ehditään ja loput jäävät seuraavalle
päivälle. Täytyy löytää omat keinot palautumiseen, että työasiat unohtuvat ja eivät
mietityttää vapaa-ajalla. (Vastaja 1)*

*Työn ja vapaa-ajan erottaminen ehdotonta työssä jaksamisen näkökulmasta. (Vas-
taaja 15)*

Vastauksissa korostui sosiaaliohjaajien työssäjaksamisen vahvistaminen sekä hyvinvoinnin ylläpitäminen. Ilman hyvää ja selkeää rajausta arjen ja työn välillä ei jaksata tätä työtä tehdä. Vapaa-ajan harrastukset ja perhe-elämä tukevat työssäjaksamista.

7.2 Työn organisointi ja johtaminen

Noin neljäsosa (N=8) vastaajista kokivat, että esihenkilön tuki on hyvää ja riittävää. Esihenkilö koetaan helposti lähestyttäväksi ja tuen saamisen kokemus liittyy esihenkilön ymmärrykseen sosiaaliohjaajan työn sisällöstä ja haasteista. Tuen tunteen saamiseen auttaa myös tieto, että esihenkilö tukee ja auttaa aina tarvittaessa, vaikka varsinaisesti ei olisi tukea vailla.

Esihenkilö on helposti lähestyttävä, ja ymmärtää arjen työtä vaikka onkin työkokemuksensa on vähemmän. (Vastaja 18)

--tietyissä tilanteissa tärkeää kokea, että esihenkilö on tukena tarvittaessa. (Vastaja 24)

Vastauksissa korostuivat sosiaaliohjaajien kokemuksissa, että työssä pystytään lieventämään henkistä työtaakkaa esihenkilön antaman emotionaalisen tuen avulla. Emotionaalisen tuen kautta syntyy kuulluksi tuleminen kokemus.

Kuitenkin enemmistö (N=24) vastaajista kuitenkin kokivat, että esihenkilön tuki on ollut riittämättömää ja esihenkilöllä ei ole ollut ymmärrystä sosiaaliohjaajan työstä ja työn liittyvistä haasteista.

Vähän tukea. Toivoisin esihenkilöni joskus kysyvän, mitä kuuluu ja miten jaksat--

(Vastaja 21)

Tuki ei ole riittävää, esimiehillä ei ole substanssiosaamista taikka työkokemusta meidän alalta. (Vastaja 11)

Kuten yllä oleva ilmaisu osoittaa, vuorovaikutusta esihenkilön kanssa toivottaisiin enemmän, jotta saataisiin riittävää tukea, jota työssä tarvitaan.

Aineistosta ilmeni, että sosiaaliohjaajat kokivat esihenkilöiden vähäisen tuen syyksi substanssi-osaamattomuus sekä työkokemuksen puute aikuissosiaalityössä. Neljä vastaajista kokisi hyötyvänsä esihenkilön rinnalla kulkevasta perehdytyksestä sekä konsultointimahdollisuudesta, kuten seuraavassa sitaatissa ilmenee:

Olisin kaivannut vahvaa rinnalla kulkevaa perehdytystä esihenkilöltä (Vastaja 4)

Vastauksissa näkyi keinottomuuden kokemus, kun pulmallisissa tilanteissa ei pystytäkään kääntymään esihenkilön puoleen esihenkilön tiedon ja kokemuksen puutteen vuoksi.

Työmäärä ja työn rajaaminen

Tyytymättömyys johtamiseen korostui aineistossa toiseksi isoimmaksi teemaksi. Aineistossa ilmeni, että suurimmalla osalla esihenkilöillä ei ollut tietoa sosiaaliohjaajien työmäärästä tai millainen sosiaaliohjaajan työnkuva on.

Työmäärää ei arvioitu realistisesti, esihenkilö ei tiennyt todellisuudessa mitä työhön kuului tai minkälainen työmäärä oli. Olisin toivonut sitä, että työnantaja olisi ollut perillä siitä, mitä työ oli ja minkälainen työmäärä oli.--- (Vastaja 13)

Vastauksissa korostui tunnelataus tyytymättömyyteen esihenkilön tiedon puutteesta. Vastauksissa oli nähtävillä toive esihenkilön ymmärryksestä sosiaaliohjaajan työnkuvasta ja työn sisällöstä, jolloin esihenkilö voi ymmärtää paremmin sekä tukea sosiaaliohjaajan tekemää työtä sekä työhön liittyvistä haasteista.

Työn tekoa haastoivat asiakkuuksien liiallinen määrä, työt jakautuvat epätasaisesti sekä resurssit olivat pienet työn määrään nähden. Talentian suosituksen mukaan työikäisten palveluissa enintään 35–50 asiakasta on sopiva asiakasmäärä sosiaaliohjaajaa kohden (Mitoitus, N.d.).

Työssä oli liian vähäiset resurssit, liikaa asiakkuuksia, epätasaiset työnjaot, --- Koin, etten voinut tehdä työtäni hyvin. (Vastaaja 8)

Vastauksissa on havaittavissa, että sosiaaliohjaajan perustehtävän toteuttaminen tuottaa haasteita, kun resurssit eivät kohtaa työn määrän kanssa ja tämä tuottaa tyytymättömyyden ja riittämättömyyden tunnetta.

Kyselyyn vastanneista suurin osa kokivat, että joutuivat tekemään paljon sosiaalityöntekijöiden työtehtäviä sosiaaliohjaajan työtehtävien lisäksi.

Olisin toivonut selkeätä rajausta/ohjeistusta töiden priorisointiin, olisin toivonut, ettei sosionomin tarvitse jatkuvasti rajata omaa työtään, joka olisi ollut sosiaalityöntekijöiden.— (Vastaaja 25)

Vastauksissa korostui toive esihenkilön ottavan vastuuta sosiaaliohjaajien tehtävänkuvauksen rajaamisesta. Jatkuvasti sosiaalityöntekijän työtehtävien tekeminen aiheuttaa turhautumisen tunnetta ja liiallista kuormitusta.

Yksi vastaajista nosti esille, ettei sosiaalityön kunnalta hyvinvointialueelle siirtyminen on ollut hänen hyvinvointialueellaan ongelmattomaa - edelleen puolentoista vuoden jälkeen oli epäselvyyttä vastuualueista, palkkauksista, taloudellisista asioista, kuka johtaa mitään sekä vallitseva yleinen epätietoisuus.

Toimimattomat palvelut ja välineet

Aikuissosiaalityössä työskentely koetaan toisinaan hyvin rahakeskeisenä. Aikuissosiaalityön asiakkaat tarvitsevat monialaisempaa tukea ja tarjolla olevat palvelut eivät kohtaa asiakkaan tarpeisiin. Näin ollen sosiaaliohjaaja joutuu tekemään paljon turhaa työtä itsensä sekä asiakkaan kannalta tarjotessaan asiakkaalle toimimatonta palvelua, joka ei välttämättä edistä asiakkaan tilannetta lainkaan.

Asiakkaiden yhä kasvanut kuormitus, joka valuu työntekijöiden niskaan. Yhä vaikeammat keissit, eikä siinä itsessään mitään, mutta riittämättömät/vääränlaiset ja toimimattomat palvelut, jotka ovat jopa turhaa työtä asiakkaan tilanteen kannalta. — (Vastaaja 17)

--Työlle tulee olla siihen sopivat välineet, tilat ja käyttöjärjestelmät.-- (Vastaaja 23)

Vastauksissa näkyy, että sosiaaliohjauksen asiakaskunta on vuosien varrella muuttunut. Sosiaaliohjaajat kokevat ristiriitaa, kiireisessä työssä tehdään paljon turhia asioita. Koetaan keinottomuutta siinä, kun haluttaisiin auttaa asiakkaita parhaansa mukaan mutta siihen ei ole mahdollista, kun tarjottava apu, käytettävät työvälineet ovat suppeita ja eivät vastaa tätä päivää. Ei pysty tekemään työtä niin hyvin kuin haluaisi.

7.3 Sosiaaliohjaajien arvostus

Palkkakeskustelu korostui aineistossa selvästi kaikista eniten. Lähes kaikki kyselyyn vastanneista nostivat palkkauksen esille, palkka nähdään olevan tärkeämmässä roolissa kuin työsuhde-edut tai tyhy-toiminta. Sosiaaliohjaajan palkka on pieni verraten muihin korkeakoulun käyneiden ammatteihin. Työn merkityksellisyys ei korreloi palkkauksen kanssa.

Palkka, palkka ja palkka. Kaiken muun vielä sietää ja jaksaa, mutta palkka pitää vastata korkeakoulutettujen tasoa. Kaikki muu on ihan ylimääräistä, jos joka palkkapäivänä harmittaa. Ensin palkka kuntoon, sitten muut edut ja viihteet. (Vastaaja 29)

Palkkaus (koiran palkka verrattuna muihin korkeakoulutettuihin vaikka näin tärkeä työ— (Vastaaja 16)

Vastauksissa näkyi vahva tunnelataus heikkoon palkkaan, joka kuormitti ja aiheutti arvostamattomuuden tunteita.

Aineistossa ilmenee, että useammat sosiaaliohjaajat tekevät myös sosiaalityöntekijälle kuuluvia työtehtäviä sosiaaliohjaajan palkalla. Muutaman vastaajan hyvinvointialueella on sosiaalityöntekijäpula ratkaistu siten, että sosiaalityöntekijöiden vähäisen resurssin vuoksi sosiaaliohjaaja toimii asiakkaiden omatyöntekijänä ja tämä on huomioitu sosiaaliohjaajan palkkauksessa.

--Olin työparisosiaaliohjaaja, mutta usein tuntui, että olin asiakkaiden omatyöntekijä, kun yksin hoidin heidän asiat ja Sossu (sosiaalityöntekijä) ei heitä juuri nähnyt. Nykyisessä työpaikassani ei ole sosiaalityöntekijöitä ja olen asiakkaideni vastuutyöntekijä ja palkkani on parempi. Parempi näin kuin tehdä samaa työtä kuin Sossu (sosiaalityöntekijä) melkein tonnin pienemmällä palkalla. (Vastaaja 11)

Vastauksissa korostuu, että sosiaaliohjaajat tekevät mielellään sosiaalityöntekijän työtehtäviä, jos tehtävistä on ennalta sovittu ja huomioitu palkkauksessa. Tämän kautta poistuu sosiaaliohjaajien jatkuva tyytymättömyys tehdä jatkuvasti itselle kuulumattomia työtehtäviä.

Kyselyssä ilmeni muutaman vastaajan Etelä-Suomen alueella joutuneen vaihtamaan työpaikkaa pois aikuissosiaalityöstä sillä palkka ei riitä kattamaan elinkustannuksia. Kun taas kaksi vastaajaa toivat kyselyssä ilmi, että sosiaaliohjaajan palkka vaihtelee hyvinvointialueittain, nämä vastaajat olivat tyytyväisiä omaan palkkukseensa, joka oli hyvinvointialueiden korkein mahdollinen sosiaaliohjaajan palkka. Toisaalta yksi vastaajista vaihtoi mieluummin toisaalle matalapalkkaiseen työhön, jossa työn tuoma kuormitus ei ole näin suurta.

7.4 Työn jatkuvuus

Työn jatkuvuus ilmeni aineistosta esimerkiksi siten, että rekrytointi oli liian hidasta, mikä johti siihen, että useat työntekijät ehtivät vaihtaa työpaikkaa ennen rekrytointipäätöstä. Tämä myös vaikuttanut sosiaaliohjaajien työssäjaksamiseen heikentävällä tavalla, kuten seuraavissa sitaateissa todetaan:

--Pitkäjänteisempiä rekrytointi päätöksiä ("hyvät tyypit" lähtevät muihin töihin kun päätöksiä työsuhteiden jatkoista ei tehdä riittävän ajoissa), rohkeutta rekryihin. —

(Vastaaaja 4)

Uupuneet, pitkäaikaiset työntekijät reilusti sairaslomille. Uurastavat viimeisillä voimillaan ja vaikuttavat toisten työhyvinvointiin. (Vastaaaja 1)

Vastauksessa korostuu sosiaaliohjaajan turhautuminen henkilöstön vaihtuvuuteen, joka olisi ollut ehkäistävissä aikaisella reagoinnilla tai työntekijöiden työhyvinvointiin satsaamisella, ettei nykyiset sosiaaliohjaajat pääsisi uupumaan. Vastausten perusteella moni sosiaaliohjaaja työskentelee uupuneena vaikuttaen myös työyhteisön työssäjaksamiseen negatiivisella tavalla. Tuttujen sosiaaliohjaajien ja hyvien kollegoiden kanssa työskentely lisää työssä viihtyvyyttä ja vähentää jatkuvaa perehdyttämistä.

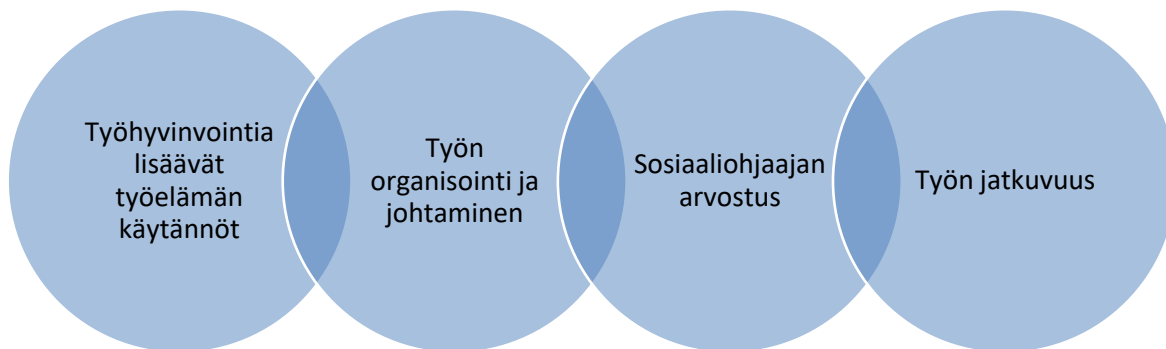
Kolme vastaajaa kertoivat omalla hyvinvointialueellaan olevan yt-neuvottelut meneillään, jotka luovat epävarmuutta työn jatkumiselle sekä samaan aikaan rekrytointikiellon ollessa käynnissä, työt kasautuvat entistä enemmän työskenteleville sosiaaliohjaajille.

8 Pohdinta

8.1 Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Tutkimuksella pyrittiin vastaamaan tutkimuskysymykseen siitä, mitkä tekijät vaikuttavat aikuissosiaalitoimen veto- ja pitovoimaan. Johtopäätöksenä voidaan todeta aikuissosiaalitoimen työikäisten palveluiden olevan edelleen vetovoimainen ala työn monipuolisuuden vuoksi, joka on myös linjassa Talentian tekemän tutkimuksen kanssa (Nurmela, 2024). Pitovoimassa puolestaan nähtiin paljon

kehittämiskohteita ja nämä kulminoituivat palkan määrään sekä johtamiseen. Tulosten pohjalta voidaan päätellä sosiaaliohjaajia arvostettavan paljon puheissa, mutta työn tärkeys ei useimmiten näy päättävien tahojen päätöksissä kuten jatkuissa leikkauksissa sekä hyvinvointialueiden säästö-paineissa, joka näkyy muun muassa yt-neuvotteluina tai rekrytointikieltoina. Voidaan ajatella, ettei työolot tai resurssit ole helpottamaan päin edellä mainittujen syiden vuoksi.



Kuvio 2. Sosiaaliohjaajien veto- ja pitovoimatekijöihin vaikuttavat seikat aikuissosiaalityössä pohjautuen opinnäytetyön tutkimustuloksiin.

Aikuissosiaalityöhön hakeudutaan auttamisen halusta, joka on myöskin sosiaalialan ammattieettisten periaatteiden mukaista (Arki, arvot ja etiikka: sosiaalialan ammattieettiset ohjeet 2022, 11). Auttamisen halu on keskeisin vetovoimatekijä alalle hakeutumiselle. Aikuiset ovat asiakasryhmänä työikäisten palveluihin hakeutuville mielekäs sillä aikuiset ovat itsenäisiä toimijoita ja sosiaaliohjaaja voi vain neuvoa mutta asiakkaat tekevät itse lopulliset omaan elämäänsä koskevat päätökset.

Aikuissosiaalityön työikäisten palveluiden resurssien ollessa pienet suuriin asiakasmääriin nähden, osa aikuissosiaalityön tarjottavista palveluista eivät vastaa nykypäivän tarpeita sekä toimimattomien asiakasjärjestelmien vuoksi vastauksissa ilmeni sosiaaliohjaajien kokemus, etteivät sosiaaliohjaajat pysty tekemään työtään riittävän hyvin. THL:n julkaisemassa raportissa on myös todettu tietojärjestelmien olevan heikot käytettävyydeltään (ks. Salovaara, Silén, Vehko, Kyytsönen ja Hautala, 2021). Sosiaaliohjaajien vastauksissa on nähtävissä aikuissosiaalityön kova tarve palveluiden uudistamiselle, että tarjottavat palvelut saataisiin paremmin vastaamaan asiakkaan tianteeseen, jolloin pystytään paremmin kohdentamaan myös sosiaaliohjaajien resurssit

toimiviin palveluihin ja asiakasjärjestelmiin. Sosiaaliohjaajat voivat joutua tekemään työtä tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten arvojen kanssa. Voidaankin pohtia, että onko jatkuva riittämättömyyden kokemuksen tunteminen työssä omien arvojen mukaista työtä. Malmelinin ja Hakalan (2012, 11) mukaan omien arvojen vastainen työ heikentää työntekijän sitoutumista työhön. Holmgrenin (2023, 68) mukaan työtyytyväisyyteen liittyy joustavuus keskeneräisyyttä kohtaan. Voidaankin pohtia mikä on sopiva määrä keskeneräisyyttä ja milloin sitä on liikaa.

Sosiaaliohjaajien vastauksissa ilmeni pitovoimaisuutta lisääviä tekijöitä. Työkaverit sekä ihmisten keskinäinen vuorovaikutus olivat kuormittavassa työssä keskeisimmässä roolissa sosiaaliohjaajien työtyytyväisyyteen ja Holmgren (2023, 67) korostaa myös työyhteisön merkityksellisyyttä työtyytyväisyydessä. Työkavereiden kanssa pystytään jakamaan työhön liittyvät pulmat, jotka myös Mänttäri-van der Kuip (2015) toteaa olevan tärkeässä roolissa osana työkuorman purkamisessa ja työsäjäksämisessä. Sosiaaliohjaajien työ antaa joustavuutta suhteessa sosiaaliohjaajan vapaa-aikaan ja itsenäisen työn kalenterointi lisäävät työtyytyväisyyttä. Korppoo (2010, 171) tähdentääkin työelämän sekä esihenkilön joustavuuden lisäävän työtyytyväisyyttä ja näin ollen työssä pysymistä.

Työn pitovoimaisuutta heikentävänä tekijänä oli suurimmalla osalla palkka. Muun muassa Malmelin ja Malmelin (2012, 11) sekä Rauramo (2012, 15) korostavat riittävän ja oikeudenmukainen palkan lisäävän työn veto- ja pitovoimaa. Palkkauksella nähtiin aineiston perusteella olevan tärkeämpi rooli kuin muilla mahdollisilla työsuhde-eduilla. Palkan määrässä on eroja hyvinvointialueittain, korkeammalla palkalla työskentelevät sosiaaliohjaajat olivat tyytyväisempiä palkan määrään suhteessa työtehtäviin. Yksi kyselyyn vastanneista kertoi siirtyneensä mieluummin matalapalkkaiseen työhön, jossa työ ei ole niin kuormittavaa palkkaan nähden. Tämä herättää pohdintaa sosiaaliohjaajien työnkuvasta ja resurssien riittävydestä. Lisäksi työn pitovoimaisuutta heikentää sosiaaliohjaajien kokemus työn arvostuksesta tai sen puutteesta, sillä sosiaaliohjaaja työskentelee useimmiten huomattavasti pienemmällä palkalla verraten moniin muihin korkeakoulun käyneisiin ammattilaisiin.

Työn pitovoimaa heikensivät epäselvyys sekä epätietoisuus sosiaaliohjaajien tarkasta työnkuvasta ja sosiaaliohjaajat joutuvat tekemään paljon sosiaalityöntekijöille kuuluvia työtehtäviä muun muassa sosiaalityöntekijäpulan vuoksi. Sosiaaliohjaaja joutuu useimmiten itse rajaamaan omaa työtään. Holmgren (2023, 66) korostaa yhdeksi työtyytyväisyyden tekijöistä olevan selkeä työnkuva.

Sosiaaliohjaajien kokemuksissa ilmeni, että myöskään esihenkilö ei monesti ollut riittävän tietoinen sosiaaliohjaajien työnkuvasta tai työhön liittyvistä haasteista. Korppoo (2010, 172) peräänkuuluttaa teoksessaan esihenkilöllä olevan keskeinen rooli työnjaosta ja selkeästä työnkuvasta. Selkeällä työnkuvalla voitaisiin mahdollisesti lisätä työn pitovoimaa. Vaikka työ onkin itsenäistä niin vahvan johtamisen merkitystä ei sovi vähätellä.

Sosiaaliohjaajat kokivat työntekijöiden rekrytoinnin lyhytnäköisenä sekä rekrytointipäätökset tehtiin sen verran myöhään, että työntekijät etsivät muualta töitä ja saivat uuden työpaikan. Taas Kuusikko-työryhmän raportista (2022, 27) ilmenee haasteena työntekijöiden suuri vaihtuvuus ja koetaan kilpailua samoista sosiaaliohjaajista muiden sosiaalialan paikkojen kanssa. Tässä voidaankin pohtia, että ehtivätkö sosiaaliohjaajat lähtemään muihin työpaikkoihin, kun rekrytointeja ei tehdä riittävän ajoissa vai johtuuko suuri työntekijöiden vaihtuvuus esimerkiksi työoloista. Hyvinvointialueilla pidettävissä yt-neuvotteluilla sekä rekrytointikielloilla voi olla vaikutusta pitovoimaan sillä lähteneiden sosiaaliohjaajien tilalle ei välttämättä palkata uusia ja tehtävät kasautuvat jäljelle jääville sosiaaliohjaajille.

Aineistosta paistoi tietynlainen ammattilypeys omasta työstä mutta samaan aikaan aineiston teksti oli useimmiten hyvin tunnelatautunutta. Aineistossa näkyi paljon turhautumisen tunteita ja ajoittain myös kärkeästä kirjoitustyyliä. Tutkijalle tuli sellainen olo vastauksista, että sosiaaliohjaajat olisivat oikein odottaneet, että joku kysyisi heidän kuulumisiaan työssä sekä heidän työssäjaksamisestaan. Yli puolet vastaajista kiittelivät Webropol-kyselyn ”vapaa sana”-osiossa tärkeästä opinnäytetyön aiheesta ja aihe on heidän mielestään hyvin ajankohtainen.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyötä tehdessä pyrittiin noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Lähdeviitteiden merkitsemisessä noudatettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun raportointiohjeiden ohjeistusta. Tuomi & Sarajarvi (2008, 148-149) korostavat eettisesti laadukkaana tutkimuksen lähtevän hyvästä tutkimussuunnitelmasta sekä tutkimuksen aihe ja tutkimuskysymykset olivat myös osaltaan eettisiä kysymyksiä ja erilaisilla sanavalinnoilla voitiin herättää tietynlaisia mielikuvia. Tutkimuskysymyksiä asettaessa pyrittiin kiinnittämään huomiota, että tutkimuskysymykset sekä haastattelukysymykset (Liite 2) olisivat neutraaleja ja eivät sisältäisi olettamia, asenteita tai johdattele vastaajia

kysymään tutkijan toivomalla tavalla vaan olisi aito mahdollisuus vastata omista kokemuksista käsin totuudenmukaisesti. Tutkijalla itsellään ei ole minkäänlaista työ- tai taloudellista sidettä aikuis-sosiaalityöhön, mikä vaikuttaisi tutkimuksen luotettavuuteen.

Aineistokeruussa pyrittiin läpinäkyvyyteen vastaajien kesken saatekirjeen (Liite 1) muodossa, jossa kerrottiin, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, kyselyn tekemisen voi halutessaan missä tahansa vaiheessa jättää kesken ja missä aineiston tulokset olisivat myöhemmin nähtävillä. Tutkimuksessa ei kerätty vastaajien henkilötietoja tai muutoinkaan kysytty tutkimuksen aiheeseen liittymättömiä kysymyksiä - tällä pystyttiin varmistamaan vastaajan anonymiteetti kerätyssä aineistossa sekä opinnäytetyössä. Jos vastaaja kertoi kyselyssä tunnistettavia asioita, opinnäytetyössä jätettiin tunnistettavat tiedot pois identifioitumisen välttämisen vuoksi.

Kysely tehtiin suljetussa Sosionomien uraverkosto-ryhmässä, tämän ryhmä on tarkoitettu sosionomeille sekä sosionomiksi opiskeleville. Ryhmän jäseneksi liittyessä kysyttiin, onko ryhmään hakija jompaakumpaa edellä mainituista, mutta ryhmään hakijoiden vastausten todellisuutta ei pystytä todentamaan. Opinnäytetyön kyselyn ollessa anonyymi ja kyselyn ollessa Sosionomien uraverkoston suljetussa Facebook-ryhmässä ei pystytty täysin varmistamaan, että kaikki vastaajat olisivat sosiaalialalla tai työskentelisivät aikuissosiaalityössä sosiaaliohjaajana. On myös mahdollista, että kyselyyn vastattiin saman vastaajan toimesta useamman kerran.

Aineiston analysointiin otettiin 29 kyselyyn vastannutta, jotka täyttivät kyselyn vastaamiseen sopivat kriteerit. Vastaajien määrän jäädessä hieman matalaksi, joten tulokset eivät ole täysin aukottomia ja voi osaltaan hieman vaikuttaa työn luotettavuuteen. Kyselyn vastaukset olivat pääpiirteittäin kuitenkin samansuuntaiset. Matalahko vastausmäärä voi mahdollisesti johtua siitä, että Sosionomien uraverkoston Facebook-ryhmässä käydään paljon keskustelua ja uusimmat julkaisut näkyivät aina ylimmäisenä. Jos olisi ollut siten, että sivuston viimeisin toiminta näkyisi aina ylimmäisenä niin mahdollisesti oltaisiin voitu saada enemmän vastauksia. Ryhmään tehtiin kaksi julkaisua ja näiden välillä muistutettiin ensimmäisessä julkaisussa kyselyyn vastaamisesta. Uuden julkaisun tehdessä tuli 10-15 vastausta, joten olisi ollut mahdollisesti syytä tehdä useampi uusi julkaisu kohderyhmän tavoittamiseksi.

Tämä opinnäytetyö oli ensimmäinen tutkijan tekemä opinnäytetyö. Tutkija teki opinnäytetyön yksin, jossa ei ollut parityöskentelyn kautta saamaa hyötyä, jossa voitaisiin toimia parin kanssa vertaisarvioijina opinnäytetyön edetessä. Nämä edellä mainitut asiat voivat vaikuttaa jonkun verran opinnäytetyön luotettavuuteen.

8.3 Hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet

Tätä opinnäytetyötä pystytään hyödyntämään laajasti. Esimerkiksi päättävät tahot, niin hyvinvointialueen johtoporras kuin hyvinvointialueen sosiaaliohjaajat voivat tämän opinnäytetyön avulla saada ajankohtaisen käsityksen aikuissosiaalityön sosiaaliohjaajien työn vetovoima- ja pitovoimatekijöistä. Tulosten avulla voidaan kehittää työn veto- ja pitovoimaisuutta.

Sosiaaliohjaajien kokemuksia on tutkittu enemmän lastensuojelun kentällä mutta kokemuksia aikuissosiaalityön työikäisten palveluissa on tutkittu todella vähän. Tämä opinnäytetyö antaa arvokasta tietoa sosiaaliohjaajien kokemuksista veto- ja pitovoimaan vaikuttavista seikoista aikuissosiaalityössä. Sosiaaliohjaajien kokemuksia olisi tärkeää kuulla ja tutkia isommalla otannalla, jolloin saataisiin kattavampi ymmärrys alan veto- ja pitovoimaisuudesta.

Aikuissosiaalityön sosiaaliohjaajat kokivat, että sosiaaliohjaajille itselleen sekä sosiaaliohjaajien esihenkilöille ei ole täysin selvää sosiaaliohjaajien työnkuva ja joutuvat itse jatkuvasti rajaamaan työtään tai tekemään myös sosiaalityöntekijöille kuuluvia työtehtäviä esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden resurssipulan vuoksi. Sosiaaliohjaajat toivoisivat esihenkilöltä vahvempaa tehtävänkuvauksen rajaamista. Opinnäytetyön jatkotutkimuksena voisi kehittää selkeät työnkuvat sosiaaliohjaajille ja selvittää, onko selkeällä työnkuvalla vaikutusta työn veto- ja pitovoimaan.

Lähteet

- Arki, arvot ja etiikka: sosiaalialan ammattieettiset ohjeet, 2022. Talentia ry. 13.11.2024 <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>.
- Fagerström, I. & Linner Matikka, J. 2023. Ammattilaisten hyvinvoinnin tukeminen. Teoksessa Trau-mainformoitu työote. Toim. J, Linner Matikka & T, Hipp. Jyväskylä: PS-Kustannus. 264-265.
- Helminen, J. 2016. Kolme näkökulmaa lukijalle. Teoksessa Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita. 5-12.
- Helminen, P. 2015. Sosiaaliohjaus. Teoksessa Asiakastyön menetelmät SOSIAALIALALLA. Toim. P, Näkki & Sayed, T. Helsinki: Edita. 25-40.
- Holmgren, E. 2023. Tyytyväisyys: Vastavoima jatkuvaa venymistä vaativalle työlle. Jyväskylä: Tuuma.
- Jokinen, A. & Juhila, K. 2008. Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino.
- Juuti, A & Puusa, P. 2022. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 15.5.2024. <https://janet.finna.fi>, Ellislibrary.
- Jämsinen, M & Pekkanen, H-M. 2023. Sosiaalisen kuntoutuksen käsikirja: Sosiaalisen kuntoutuksen palvelun kehittäminen aikuisten sosiaalipalveluissa Keski-Suomen hyvinvointialueella. Sosiaalihuollon kehittämisohjelma. Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelma 2020– 2023. Keski-Suomen hyvinvointialue. Viitattu 25.9.2024. <https://innokyla.fi/sites/default/files/2023-11/Sosiaalisen%20kuntoutuksen%20k%C3%A4sikirja.pdf>.
- Kivipelto, M & Tanner, N. 2023. Aikuissosiaalityö sote-uudistuksessa -kyselyn tulokset. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 28.8.2024. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145956/URN ISBN 978-952-408-018-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145956/URN%20ISBN%20978-952-408-018-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Kuorikoski, T. 2022. Client documents in social work with adults as research data: scoping review of opportunities and challenges. Viitattu 29.4.2024 <https://doi.org.ezproxy.jamk.fi:2443/10.1080/2156857X.2022.2130406>.
- Kuusikko-työryhmän Aikuissosiaalityön asiantuntijatyöryhmän puolesta koonnut Tanner, N. 2022. Kuuden suurimman kaupungin aikuissosiaalityö vuonna 2021. Viitattu 18.4.2024. https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/22_06_22_Kuusikko_aikuissosiaalityo_2021.pdf.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstöstä, 2015/817. Finlex. Viitattu 26.5.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817#L3P15>.
- Laki sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja pelastustoimea koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaannpanosta, 616/2021. Finlex. Viitattu 2.5.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210616>.

Lehmuskoski, A. Palm, N. Suhonen, M & Korhonen, K. 2024. Sosiaalihuollon palvelutehtävät. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, Kanta & Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 3.8.2024. <https://yh-teistyotilat.fi/wiki08/pages/viewpage.action?pagelId=125252172>.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää – työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma.

Liikanen, S-L. 2015. Palveluohjauksen käytäntöjä. Teoksessa Asiakastyön menetelmiä SOSIAALIALALLA. Toim. P, Näkki & T, Sayed. Helsinki: Edita. 43-59.

Malmelin, N. & Hakala, J. 2012. Vetovoima – kirja inspiroivista yrityksistä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta. Helsinki: Talentum.

Mitoitus, N.d. Talentia. Viitattu 24.9.2024 <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/mitoitus/>.

Mänttari-van der Kuip, M. 2015. Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 24.9.2024. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45924/978-951-39-6191-6_vaitos29052015.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Nurmela, S. 2024. Työolobarometri 2024. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia. Viitattu 2.5.2024 https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/02/332400282_talentia_tyoolobarometri_esitys_sn.pdf.

Näkki, P. 2016. Sosiaaliohjaus aikuissosiaalityössä. Teoksessa Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä. Toim. J, Helminen. Helsinki: Edita, 100-112.

Näkki, P & Sayed, T. (toim.) 2015. Asiakastyön menetelmiä SOSIAALIALALLA. Helsinki: Edita.

Perustoimeentulotuen myöntäminen ja maksaminen siirtyvät Kelalle vuoden 2017 alussa. 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 5.5.2024. <https://stm.fi/-/perustoimeentulotuen-myontaminen-ja-maksaminen-siirtyvat-kelalle-vuoden-2017-alussa>.

Pyy-Martikainen, M. & Simanainen, M. 2024. Mikrosimulointi: Sosiaaliturvaleikkaukset iskevät jo ennestään pienituloisiin nuoriin. Kansaneläkelaitos. Viitattu 14.5.2024. <https://tietotarjotin.fi/tutkimusblogi/919109/mikrosimulointi-sosiaaliturvaleikkaukset-iskevät-jo-ennestaan-pienituloisiin-nuoriin?types=tutkimusblogi&order=latest>.

”Rakastan tätä työtä, mutta kohta alkaa mitta täyttymään” – Sosiaalialan ammattilaisista puolet uupuneita. 2022. Talentia. Viitattu 15.2.2024. <https://www.talentia.fi/uutiset/rakastan-tata-tyota-mutta-kohta-alkaa-mitta-tayttymaan-sosiaalialan-ammattilaisista-puolet-uupuneita/>.

Rauramo, P. 2012. Hyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Rauramo, P. 2020. Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. Työturvallisuuskeskus. 2.9.2024. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyosuojelu-ja-tyohyvinvointi-asiantuntija-ja-toimistotyossa.pdf>.

Rautio, M. & Niilola, M. 2024. Leikkuri iskee koviten pienituloisiin nuoriin – nämä Kelan tuet pienevät huhtikuun alussa. Yle. Viitattu 3.5.2024. <https://yle.fi/a/74-20079347>.

Salovaara, S. Silén, M. Vehko, T. Kyytsönen, M. & Hautala, S. 2021. Tieto- ja viestintäteknologian käyttö sosiaalihuollossa vuonna 2020. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 13.11.2024. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143432/URN_ISBN_978-952-343-772-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Satka, M. Rauhala, P-L. Moilanen, J. Pohjola, A & Isokuortti, N. 2023. Johdanto: sosiaalityön tieteenalan rakentamisen monet kontekstit. Teoksessa Sosiaalityön tieteenalaa rakentamassa. Toim. M, Satka. P-L, Rauhala. J, Moilanen. A, Pohjola & N, Isokuortti. Huoltaja-säätiö. Viitattu 20.5.2024. https://www.huoltaja-saatio.fi/wp-content/uploads/2023/02/Sosiaalityon-tieteenalaa-rakentamassa_2023.pdf.11.

Seden, J. 2005. Skills in social counselling practice. McGraw-Hill Education (UK). <https://janet.finna.fi>. Ebook Central Academic Complete International Edition.

Sosiaalihuollon palvelutehtävät, 2024. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, Kanta & Sosiaali- ja terveysministeriö. Toim. A, Lehmuskoski. N, Palm. M, Suhonen & K, Korhonen. Viitattu 15.9.2024. <https://yhteistyotilat.fi/wiki08/pages/viewpage.action?pageId=125252172>.

Sosiaalihuoltolain soveltamisopas, 2017. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 30.8.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80391/05_17_Sosiaalihuoltolain%20soveltamisopas.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Sosiaalihuoltolaki. 2014. Finlex. Viitattu 8.5.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L3P14>.

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus (sote-uudistus), 2024. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 31.8.2024. <https://stm.fi/soteuudistus>.

Sosiaalityö. N.d. Keski-Suomen hyvinvointialue. Viitattu 24.9.2024. <https://www.hyvaks.fi/index.php/palvelumme/sosiaalityo>.

Sosiaalisen kuntoutuksen palvelukuvaukset: Osallisuutta moniammatillisesti (OSMO-hanke). 2020. Euroopan unioni. Viitattu 25.9.2024. https://asiakas.kotisivukone.com/files/etelapohjanmaantyp.kotisivukone.com/OSMO/Sosiaalinen_kuntoutus/palvelukuvaukset_23.3._versio2.pdf.

Suomen perustuslaki. 1999/731. Finlex. Viitattu 26.5.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.

Suositus työikäisten sosiaalisen kuntoutuksen järjestämisen laatuksiteereiksi. 2018. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 25.9.2029. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137281/URN_ISBN_978-952-343-249-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Tevameri, T. 2022. Sosiaali- ja terveystieteiden alan työvoima ja yrityskehitys. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 31.8.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163908/TEM_2022_2_T.pdf#TEM_2022_2.indd%3A.15159%3A1290.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Turtiainen, K. Jäppinen, M & Stamm, I. 2021. Ihmisoikeudet sosiaalityön lähtökohtana. Teoksessa Aikuissozialityö : tieto, käytäntö ja vaikuttavuus. Toim. A-L, Matthies. A-R, Svenlin & K, Turtiainen. Helsinki: Gaudeamus. 27-40.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Keuruu: PS-kustannus.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, P & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä – työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanomat.

Liitteet

Liite 1. Webropol-kyselyn saatekirje

Hei!

Opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa sosionomiksi ja teen opinnäytetyötä aiheena aikuis-sosiaalityön veto- ja pitovoimatekijät sosiaaliohjaajien kokemana. Tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työn vetovoimaisuuteen sekä työssä pysymiseen. Kyselyyn voi vastata hyvinvointialueilla aikuissosiaalityössä työikäisten palveluissa työskentelevät sosiaaliohjaajat ja he, jotka ovat työskennelleet aikuissosiaalityössä työikäisten palveluissa sosiaaliohjaajina kunnissa viimeisen viiden vuoden aikana.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja kyselyn tekemisen voi jättää kesken missä vaiheessa tahansa. Kyselyssä ei kysytä henkilötietoja ja täten vastaajia ei pystytä identifioimaan. Tunnistettavat tiedot jätetään automaattisesti aineiston analyysissä pois. Kyselyn vastaukset tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyö on valmistuttuaan luettavissa Theseuksen sivuilla. Olethan minuun yhteydessä, jos tähän kyselyyn liittyen herää jotain kysyttävää!

Ystävällisin terveisin,

Jenni Nuutinen

Liite 2. Webropol-kyselylomake

1. Valitse sopivin vaihtoehto
 - Työskentelen tällä hetkellä hyvinvointialueella aikuissosiaalityössä
 - En työskentele mutta olen työskennellyt hyvinvointialueen tai kunnan aikuissosiaalityössä viimeisen viiden vuoden aikana
2. Millä nimikkeellä työskentelet/työskentelit ja minkä aikuissosiaalityön työikäisten sosiaalipalvelun asiakasryhmän parissa? (esim. täydentävä toimeentulotuki, asunnottomat jne..)
3. Asiakasryhmäsi aikuissosiaalityön työikäisten palveluissa?
 - Työskentelen/työskentelin nuorten aikuisten parissa
 - Työskentelen/työskentelin aikuisten parissa
 - Työskentelen/työskentelin molempien asiakasryhmien parissa
4. Työskentelyalueesi?
 - Etelä-Suomi
 - Itä-Suomi
 - Keski-Suomi
 - Länsi-Suomi
 - Pohjois-Suomi
5. Työkokemuksesi aikuissosiaalityössä työikäisten palveluissa?
 - 0-2 vuotta
 - 3-6 vuotta
 - 7-9 vuotta
 - Yli 10 vuotta
6. Mitkä tekijät saivat sinut hakeutumaan aikuissosiaalityöhön?
7. Mitkä tekijät saavat/saivat sinut pysymään tässä työssä?
8. Oletko harkinnut työn vaihtamista, jos olet niin miksi?
9. Millaista tukea saat/sait esihenkilöltä tai työnantajalta työhyvinvoinnin näkökulmasta? Koetko/koitko sen riittävänä vai millaista tukea kaipaisit?
10. Millä tavoin saat/sait kehittää osaamistasi?
11. Millaisena koet työn ja vapaa-ajan tasapainottelun?
12. Mitä asioita mielestäsi tulisi muuttaa, että työ olisi vetovoimaisempi tai saataisiin työntekijät pysymään työssä?
13. Haluatko sanoa vielä jotain?

Lämmin kiitos ajastasi ja vastauksistasi!