



# PERHETYÖNTEKIJÖIDEN ÄÄNI TYÖN KEHITTÄMISESSÄ

Osallisuuden kokemukset ja vaikutusmahdollisuudet  
muutosprosessissa

Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sosionomi (AMK)

Kevät 2025

Sanni Muurinen

Satu Papinsaari

Koulutus	Sosionomi (AMK)	
Tekijät	Sanni Muurinen, Satu Papinsaari	Vuosi 2025
Työn nimi	Perhetyöntekijöiden ääni työn kehittämisessä: Osallisuuden kokemukset ja vaikutusmahdollisuudet muutosprosessissa	
Ohjaaja	Sirpa Ylikerälä	

---

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön avulla selvitettiin perhetyöntekijöiden osallisuuden kokemuksia ja vaikutusmahdollisuuksia muutosprosessissa. Tavoitteena oli tuottaa tietoa perhetyöntekijöiden osallisuuden kokemuksista muutosprosessissa sekä heidän omista vaikutusmahdollisuuksistaan työn kehittämisprosessien yhteydessä. Tarkoituksena oli selvittää, miten perhetyöntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa työnsä kehittämiseen.

Opinnäytetyön tilaajana toimi Pirkanmaan hyvinvointialueella toimiva Tampereen alueen tehostetun perhetyön yksikkö. Aihe on toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta ajankohtainen, koska sote-uudistus on käynnistänyt Pirkanmaan hyvinvointialueella kotiin vietävien palveluiden kehittämisohjelman (2025–2026), joka tuo mukanaan merkittäviä muutoksia alan työntekijöiden käytänteisiin. Tutkimustulosten avulla pyrittiin tarjoamaan toimeksiantajaorganisaatiolle konkreettista tietoa, jonka perusteella voidaan kehittää osallistavia toimintamalleja ja vahvistaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työssään.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, sillä tavoitteena oli syventää ymmärrystä työntekijöiden kokemuksista. Tutkimusaineisto kerättiin Webropol-kyselyllä, ja siihen vastasi kahdeksan perhetyön työntekijää Tampereen alueen tehostetun perhetyön yksiköstä. Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä.

Tulosten perusteella perhetyöntekijät kokivat vaikutusmahdollisuutensa rajallisiksi, mikä on osaltaan heikentänyt heidän kokemustaan aidosta osallisuudesta. Työntekijät ilmaisivat tarpeen varhaisemmalle ja osallistavammalle kehittämisprosessille, jossa heidän näkemyksiään kuultaisiin jo suunnitteluvaiheessa ja näkemykset otettaisiin huomioon päätöksenteossa. Tutkimuksen perusteella voitiin todeta, että osallisuuden kokemusta ei synny ilman aitoa osallistamista sekä vuorovaikutusta. Organisaatiomuutoksissa on keskeistä huomioida työntekijöiden asiantuntemus ja tarjota riittävästi mahdollisuuksia osallistumiseen. Tämä opinnäytetyö avasi näkökulmia, joita on hyödyllistä syventää jatkotutkimuksilla, erityisesti keskittyen muutosjohtamiseen sekä perhetyöntekijöiden työhyvinvointiin organisaatiomuutosten keskellä. Tutkimustiedon avulla voidaan ymmärtää, millaiset käytännöt tukevat työntekijöitä muutoksessa ja edistävät onnistunutta muutoksen toteutusta. Se myös tuo näkyväksi hiljaista tietoa ja käytännön kokemuksia, joita voidaan hyödyntää tulevien muutosten suunnittelussa ja työhyvinvoinnin tukemisessa.

Avainsanat Perhetyö, organisaatiomuutos, osallisuus, vaikuttamismahdollisuudet

Sivut 28 sivua ja liitteitä 11 sivua

Degree Programme in Social Services

Authors Sanni Muurinen, Satu Papinsaari

Year 2025

Subject The Voice of Family Workers in Work Development: Experiences and Impacts of Participation

Supervisor Sirpa Ylikerälä

---

This research-based thesis aimed to explore family workers' experiences of inclusion and their opportunities for influence in the change process. The objective was to generate knowledge about family workers' experiences of inclusion during the change process, as well as their perceived opportunities for influencing work development processes. The purpose was to investigate how family workers perceive their ability to impact the development of their work.

The thesis was commissioned by the enhanced family work unit in the Tampere region of the Pirkanmaa Wellbeing Services County. The topic is timely from the perspective of the commissioning organization, as the social and healthcare reform initiated a development program of home-based services (2025–2026) in the Pirkanmaa Wellbeing Services County, which will bring significant changes to the practices of professionals in the field. The results of this study were intended to provide the commissioning organization with concrete information that could be used to develop more participatory working models and strengthen employees' opportunities to influence their work.

The thesis was conducted as a qualitative study, as the aim was to deepen the understanding of employees' experiences. The data were collected using a Webropol survey, and eight family workers from the enhanced family work unit in the Tampere region participated. The data were analyzed using an inductive content analysis approach.

Based on the results, family workers felt their opportunities to influence were limited, which in turn weakened their experience of genuine inclusion. The employees expressed a need for an earlier and more participatory development process, in which their perspectives would be heard already at the planning stage and considered in decision-making. The study showed that the experience of inclusion does not arise without genuine participation and interaction. In organizational changes, it is essential to recognize employees' expertise and provide sufficient opportunities for involvement.

This thesis opened perspectives that would benefit from further research, particularly focusing on change management and the well-being of family workers during organizational changes. Research-based knowledge can help identify practices that support employees during change and promote the successful implementation of transformation. It also brings to light tacit knowledge and practical experiences that can be utilized in the planning of future changes and in supporting occupational well-being.

Keywords Family work, organizational change, inclusion, opportunities for influence

Pages 28 pages and appendices 11 pages

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Tietoperusta ja aiemmat tutkimukset .....	4
2.1	Lapsiperheille suunnatut kotiin vietävät palvelut .....	4
2.1.1	Sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö .....	4
2.1.2	Lastensuojelun tehostettu perhetyö .....	5
2.1.3	Kotipalvelu osana perhetyötä .....	6
2.2	Organisaatiomuutos osana sote-uudistusta .....	6
2.3	Osallisuus ja vaikuttamismahdollisuudet työn kehittämisessä .....	7
2.4	Aiemmat tutkimukset .....	9
3	Tutkimuksen toteutus .....	12
3.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset .....	13
3.2	Aineistonhankinta Webropol-kyselyllä perhetyöntekijöiltä .....	13
3.3	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi ja teemoittelu .....	14
3.4	Opinnäytetyön eettisyys ja kestävyys .....	15
4	Tutkimustulosten esittely .....	17
4.1	Vaikuttamiseen mahdollistavat tilanteet muutosprosessissa .....	18
4.2	Vaikutusmahdollisuuksien estävät tekijät muutosprosessissa .....	19
4.3	Vaikuttamismahdollisuuksien ja osallisuuden kehittäminen .....	19
5	Johtopäätökset .....	22
6	Pohdinta .....	25
	Lähteet .....	27

## Kuvat

Kuva 1.	Aineiston teemoittelu .....	15
Kuva 2.	Perhetyöntekijöiden vaikutusmahdollisuudet muutoksessa .....	17
Kuva 3.	Mahdollisuuksien määrä kehittämiseen muutosvaiheen aikana .....	18

## **Liitteet**

- Liite 1. Aineistohallintasuunnitelma
- Liite 2. Saatekirje & tutkimuksen kyselylomake
- Liite 3. Tietosuojailmoitus

# 1 Johdanto

Sosiaali- ja terveydenhuollon kenttä on viime vuosina ollut merkittävien rakenteellisten ja toiminnallisten muutosten kohteena. Hyvinvointialueuudistus, joka astui voimaan vuonna 2023, on yksi Suomen sosiaali- ja terveyspalvelujen historian suurimmista reformeista, ja sen vaikutukset ulottuvat laajasti palvelujen järjestämiseen, toimintakulttuuriin sekä työntekijöiden arkeen. (Paatela & Tynkkynen, 2024, s. 2) Erityisesti työntekijöiden osallisuus organisaatiomuutoksissa on noussut keskeiseksi keskustelunaiheeksi, sillä osallisuuden kokemuksella on todettu olevan merkittävä vaikutus työhyvinvointiin, sitoutumiseen ja työn kehittämiseen (Miettinen, 2021, s. 45).

Lasten, nuorten ja perheiden palveluissa rakennetaan uudenlaista palvelukokonaisuutta kotiin vietävistä palveluista. Nykyisessä palvelujärjestelmässä lasten tuen tarpeeseen reagoidaan usein viiveellä, vasta silloin kun ongelmat ovat jo ilmenneet. Tutkimukset osoittavat, että nämä haasteet edustavat vain jäävuoren huippua – lapsen elämäntilanne on saattanut muuttua merkittävästi jo ennen oireiden näkyvää ilmenemistä, ja varhainen tuki olisi ollut tarpeen jo huomattavasti aiemmin. Lisäksi tuen jatkuvuus on puutteellista, mikä johtaa siihen, että lapsen näkökulmasta apu saattaa päättyä ennenaikaisesti. Nykyinen tukimuoto kohdistuu usein yksinomaan lapseen, vaikka pitkäkestoisten ja vaikuttavien ratkaisujen saavuttamiseksi olisi tärkeää tarjota tukea myös koko perheelle tai lapsen lähiyhteisölle. (Itla, n.d.) Palvelukokonaisuuden kehittämisprosessissa mukana oleva Oulun yliopiston työelämäprofessori Mika Niemelä korostaa yhteisövaikuttavuuden merkitystä palvelukokonaisuudessa. Yhteisövaikuttavuus on keino ratkaista yhdessä monimutkaisia, kompleksisia ongelmia. Vaikuttavuuden tavoitteet ovat toimia yhdessä riittävän aikaisin sekä tarpeeksi pitkään niin, että tuki on jatkuvaa. (Itla, 2024)

Tämän tutkimuksen taustalla on kiinnostus organisaatiomuutosten vaikutuksiin sosiaalialan työyhteisöissä, mikä heräsi opintoihin liittyvien sosiaalialan harjoitteluiden aikana. Erityisen selkeästi esiin nousi organisaatiomuutosten vaikutukset työntekijöihin, mikä korostaa työntekijöiden osallistumisen ja kuulemisen merkitystä muutosten suunnittelussa ja toteuttamisessa. Perhetyö muodostaa erityisen vaativan ja moniulotteisen sosiaalialan työmuodon, jossa työntekijöiden asiantuntemus on keskeisessä roolissa palveluiden laadun ja vaikuttavuuden kannalta. Tässä kontekstissa tutkimuksella pyritään syventämään ymmärrystä perhetyöntekijöiden kokemuksista liittyen heidän osallisuuteensa organisaatiomuutoksissa sekä heidän todellisista vaikutusmahdollisuuksistaan työnsä kehittämisessä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, joka voi edistää osallistavaa

johtamista ja työntekijälähtöisten käytäntöjen kehittämistä sosiaalialan organisaatioissa. Tavoitteena on myös tuottaa tietoa perhetyöntekijöiden osallisuuden kokemuksista sekä omista vaikutusmahdollisuuksistaan työn kehittämisprosessien yhteydessä. Tarkoituksena on selvittää, miten perhetyöntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa työnsä kehittämiseen.

Opinnäytetyön tilaajana toimi Pirkanmaan hyvinvointialueella toimiva Tampereen alueen tehostetun perhetyön yksikkö. Tehostettu perhetyö, jonka tavoitteena on tukea perheitä haastavissa elämäntilanteissa ja ennaltaehkäistä lastensuojelullisia toimenpiteitä, on erityisen herkkä muutoksille, jotka vaikuttavat resurssien saatavuuteen ja työskentelymenetelmiin. (THL, 2023) Koska perhetyön asiantuntijat ovat työssään tiiviisti tekemisissä asiakkaiden kanssa ja tunnistavat palvelujärjestelmän kehittämistarpeita käytännön tasolla, heidän näkökulmansa tulisi huomioida entistä vahvemmin palvelujen kehittämisessä sekä muutosprosesseissa.

Hyvinvointialueet ovat vielä identiteettinsä rakentamisen vaiheessa, ja työntekijöiden osallistuminen työnsä kehittämiseen on keskeinen osa tätä prosessia. Tutkimustulosten avulla pyritään tarjoamaan toimeksiantajaorganisaatiolle konkreettista tietoa, jonka perusteella voidaan kehittää osallistavia toimintamalleja ja vahvistaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työssään. Tämä tieto perustuu sekä teoreettiseen viitekehykseen että henkilöstön antamiin vastauksiin, tarjoten monipuolisen näkökulman tutkimusaiheeseen. Näin ollen tutkimus tuo uuden näkökulman perhetyöntekijöiden osallisuuteen organisaatiomuutosten keskellä ja vahvistaa aiempaa tutkimustietoa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien ja työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä. Työntekijöiden osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia työn kehittämisessä ei olla tässä laajuudessa aiemmin tutkittu, mikä korostaa tällaisen tutkimuksen tarpeellisuutta.

Aihe on toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta ajankohtainen, sillä sote-uudistus on käynnistänyt Pirkanmaan hyvinvointialueella kotiin vietävien palveluiden kehittämisohjelman (2025–2026), joka tuo mukanaan merkittäviä muutoksia alan työntekijöiden käytänteisiin. Pirkanmaan hyvinvointialueella toimivan tehostetun perhetyön yksikön esihenkilö Päivi Hellsten (henkilökohtainen tiedonanto, 6.3.2025) kertoi opinnäytetyön tekijöille, että uudet hyvinvointialueen työtiimijaot muodostettiin lapsiperheiden kotipalvelun-, sosiaalihuoltolain mukaisen perhetyön- ja tehostetun perhetyön työntekijöistä sekä tehostetun perhetyön erillisestä Kotipysäkin työryhmästä.

Opinnäytetyön alussa kuvataan kotiin vietävien palveluiden rakennetta ja perhetyön eri muotoja sekä organisaatiomuutoksen roolia osana sote-uudistusta. Lisäksi käsitellään osallisuuden merkitystä ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työn kehittämiseen sekä tarkastellaan aiempaa tutkimustietoa aiheesta. Tutkimusosuudessa esitellään kyselytutkimuksen toteutus, aineistonkeruu ja analyysimenetelmät. Tulokset on jäsennelty työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia edistävien ja estävien tekijöiden sekä kehittämistarpeiden mukaan. Tutkimuksen lopussa esitetään johtopäätökset ja pohditaan tutkimuksen luotettavuutta sekä sen merkitystä perhetyön ja organisaation kehittämisen näkökulmasta.

## 2 Tietoperusta ja aiemmat tutkimukset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen kannalta keskeiset käsitteet ja teoreettiset näkemykset. Tietoperustassa tarkastellaan perhetyön toimintaympäristöä ja työn rakenteita liittyen kotiin vietäviin palveluihin. Lisäksi luvussa esitellään sote-uudistuksen tuomia organisaatiomuutoksia sekä tarkastellaan työntekijöiden osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia työn kehittämisessä. Luvussa tutustutaan myös aiempiin tutkimuksiin, jotka ovat keskittyneet erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden osallisuuteen ja vaikutusmahdollisuuksiin.

### 2.1 Lapsiperheille suunnatut kotiin vietävät palvelut

Pirkanmaan hyvinvointialueella lapsiperheiden tukipalvelut kuten kotipalvelu, sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö, tehostettu perhetyö sekä sen erillinen muoto Kotipysäkki sijoituivat aiemmin eri työryhmiin ja vastuualueille. Syksyllä 2024 käytyjen yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena nämä palvelut on organisoitu uudelleen siten, että ne sijoittuvat jatkossa maakunnallisesti johdettuun Kotiin vietävien palvelujen vastuuyksikköön. Uudessa rakenteessa muodostetaan moniammatillisia tiimejä, jotka koostuvat sekä kotipalvelun että perhetyön työntekijöistä. Perhetyössä toimineet lähihoitajat ja kodinhoitajat siirtyvät työskentelemään lapsiperheiden kotipalvelun tehtäviin, mikä tuo tullessaan myös työnimikkeiden muutoksia työntekijöiden keskuudessa. Lisäksi työryhmissä toimii esihenkilöitä, joilla on sisällöllistä asiantuntemusta molemmista palvelumuodoista. Näillä uudistuksilla pyritään takaamaan palvelun laatu ja niiden saatavuus. (Pirha, 2025a)

#### 2.1.1 Sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö

Kotiin vietävät palvelut sisältävät sosiaalihuoltolain mukaisen perhetyön, tehostetun perhetyön sekä kotipalvelun. Sosiaalihuoltolaki (1301/2014) määrittelee perhetyön tavoitteeksi tukea asiakasta, hänen perhettään tai hoitovastuussa olevaa henkilöä tarjoamalla sosiaaliohjausta ja muuta tarvittavaa apua. Tavoitteena on tukea ja vahvistaa asiakkaiden voimavaroja sekä parantaa vuorovaikutustaitoja.

Rönkkö ja Rytönen (2010, s. 27) määrittelevät perhetyön käsitteenä monisäikeiseksi ja monimerkitykselliseksi. Peruslähtökohtana toimii perheiden elämästä lähtevät tarpeet

liittyen muun muassa lapsen kehitykseen ja kasvatukseen, vanhemmuuden tukemiseen, elinolojen järjestämiseen sekä perheen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn vahvistamiseen.

Pirkanmaan hyvinvointialue tarjoaa sosiaalihuoltolain mukaista perhetyötä, jonka työskentely perustuu asiakasperheen vapaaehtoisuuteen sekä muutostenmyönteisyyteen. Tavoitteena on ehkäistä tuen tarpeen syvenemistä ja raskaampien palveluiden tarvetta. Sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö käynnistyy sosiaalityöntekijän tai sosiaaliohjaajan laatiman palvelupäätöksen ja palvelutarpeen arviointiin sekä asiakassuunnitelmaan. Työskentely tapahtuu ensisijaisesti perheen kotona ja sen toimintaympäristössä. (Pirha, 2025a)

### 2.1.2 Lastensuojelun tehostettu perhetyö

Lastensuojelun tehostettu perhetyö on intensiivinen lastensuojelulain 7 luvun 36 § mukaan järjestettävä tukimuoto, joka kohdistuu erityisesti kriisitilanteessa oleviin perheisiin. Tehostettu perhetyö sisältää sekä ohjauksellisia että kontrolloivia elementtejä ja se toteutetaan moniammatillisena yhteistyönä perheen tarpeiden mukaisesti. Tehostetun perhetyön asiakasperheet ovat usein haastavassa elämäntilanteessa, ja tarvitsevat erityistä tukea sekä ohjausta. Keskeisenä tavoitteena on määritellä perheen arkeen vaikuttavia muutostavoitteita, joiden avulla pyritään vähentämään tai poistamaan lastensuojelullista huolta. Tavoitteena on tukea lapsen hyvinvointia ja kehitystä sekä vahvistaa perheen kykyä hallita arkea siten, että lapsi oikea-aikaisen tuen turvin voi jatkaa asumista kotonaan, eikä sijaishuoltoa tarvita. Lisäksi työskentely pyrkii tarjoamaan vanhemmille tukea vanhemmuuden eri osa-alueilla sekä edistämään lapsen ja vanhemman välistä vuorovaikutusta. (Pirkanmaan hyvinvointialueen sisäisillä intrasivuilla sijaitseva Lasten, nuorten ja perheiden palveluiden laatukäsikirja, Tehostettu perhetyö -luku, 2023)

Sosiaalihuoltolain mukaisen perhetyön ja tehostetun perhetyön keskeinen ero ilmenee työskentelyn intensiteetissä, sillä tehostettu perhetyö on luonteeltaan intensiivisempää ja kohdistuu erityisesti kriisitilanteisiin. Vaikka lastensuojelu voi asettaa perheelle veloitteen osallistua perhetyöhön, perustuu työskentely aina yhteistyöhön perheen ja ammattilaisten välillä. (THL, 2024)

### 2.1.3 Kotipalvelu osana perhetyötä

Lapsiperheille annettavaa kotipalvelua ohjaa sosiaalihuoltolaki, jonka tarkoituksena on tarjota varhaista ennaltaehkäisevää tukea. Kotipalvelu voi sisältää muun muassa lastenhoitoa, kodinhoidollista apua ja vanhemmuuden tukemista. Sen järjestäminen perustuu sosiaalihuoltolain säännöksiin, joissa korostetaan oikea-aikaisen ja tarpeenmukaisen tuen merkitystä. (Sosiaalihuoltolaki 790/ 2022 § 18)

Lapsiperheiden kotipalvelua tarjotaan hyvinvointialueen omana toimintana, ostopalveluna tai palvelusetelillä. Kotipalvelua järjestetään myös tukitoimena erityistä tukea tarvitseville lapsiperheille, joilla on jo sosiaalityön asiakkuus. Tilanteessa, jossa perheellä on sosiaalityön asiakkuus ja kotipalvelu on suunnitelmallinen tukitoimi, se on maksutonta. Muussa tapauksessa palvelu on maksullinen, jonka suuruus määräytyy sen mukaan, onko palvelu tilapäistä vai säännöllistä. (Pirha, 2025a)

Pirkanmaan hyvinvointialue tarjoaa lapsiperheille kotiin vietävää palvelua, jonka tarkoituksena on tukea vanhemmuutta ja lapsiperhettä arjen haastavissa tilanteissa. Tällaisia tilanteita voivat olla muun muassa perhettä kohdannut äkillinen kriisi, elämänmuutos tai perheen tarve lasten- ja kodinhoitoon sekä muut arkeen liittyvät haastavat tilanteet. Kotipalvelun keskeisenä tavoitteena on perheiden hyvinvoinnin ja voimavarojen vahvistaminen sekä ennaltaehkäisevien toimenpiteiden avulla ongelmien syntymisen estäminen. (Pirha, 2025b)

## 2.2 Organisaatiomuutos osana sote-uudistusta

Organisaatiomuutosta voidaan tarkastella prosessina, jossa siirrytään aiemmista ajattelu- ja toimintatavoista kohti uusia toimintamalleja ja näkökulmia. Muutos edellyttää työntekijöiltä sopeutumista ja uudenlaisten ajatus- sekä toimintatapojen omaksumista. Organisaatiomuutosten keskeisiä tavoitteita ovat kilpailukyvyyn vahvistaminen, sopeutuminen toimintaympäristön muutoksiin sekä organisaation toimintaedellytysten turvaaminen pitkällä aikavälillä. Muutoksilla pyritään tehostamaan toimintaa, parantamaan palveluiden laatua tai vastaamaan rakenteellisiin ja taloudellisiin haasteisiin. Vaikka muutoksen taustalla on usein strategisia ja rationaalisia perusteita, työntekijän näkökulmasta muutos näyttäytyy usein konkreettisena muutoksena arkityössä: työtehtävät voivat muuttua tai lisääntyä, työyhteisö ja esihenkilöt vaihtua, ja vakiintuneet toimintatavat uudistua. (Lämsä & Päivike, 2010, s.184; Työterveyslaitos, n.d.)

Vuoden 2023 alusta sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyi kuntien ja kuntayhtymien sijaan hyvinvointialueiden vastuulle. Hyvinvointialueet perustettiin osana sosiaali-, terveys- ja pelastustoimen uudistusta, jota pidetään yhtenä Suomen merkittävimmistä hallinnollisista muutoksista. Uudistuksen tavoitteena oli turvata palvelujen yhdenvertaisuus, kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja sekä hillitä kasvavia kustannuksia. (STM, 2025) Myös Pirkanmaan hyvinvointialue aloitti toimintansa vuonna 2023, ja vastaa sosiaali- ja terveydenhuollosta sekä pelastustoimesta. Pirkanmaan hyvinvointialue on asukasmäärältään Suomen suurin ja se toimii 23:ssa eri kunnassa. Työntekijöitä hyvinvointialueella on kokonaisuudessaan noin 20 000, joista kotiin vietävissä palveluissa työskenteleviä työntekijöitä on noin 180. (Pirha, 2025c)

Sosiaali- ja terveydenhuollon resurssit ovat nyky-yhteiskunnassa rajalliset sekä rahoituksen että henkilöstön osalta. Tämä resurssien niukkuus johtaa toimintojen keskittämiseen ja organisaatorakenteiden uudelleenjärjestelyihin. (Suonsivu, 2024, s. 7) Sosiaali- ja terveydenhuollon sektoreita sekä organisaatioita on eri aikakausina integroitu eli yhdistetty tai hajautettu eri tavoin hallinnollisten ja rakenteellisten ratkaisujen mukaisesti. Edellä mainittujen muutosten tavoitteena on lisätä tuottavuutta, tehokkuutta sekä kilpailukykyä. (Rautiainen ym. 2020, ss. 16–17)

## 2.3 Osallisuus ja vaikuttamismahdollisuudet työn kehittämisessä

Osallisuus on keskeinen toimijuuden osa-alue, joka rakentuu yksilön kokemuksesta oman toimintansa merkityksellisyydestä ja tunnustuksesta. Se liittyy henkilökohtaiseen vaikuttamiseen ja sitoutumiseen, mikä vahvistaa ymmärrystä organisaation ja sen ympäristön tapahtumista. Osallisuuden kokemus edistää loogisten yhteyksien hahmottamista eri ilmiöiden välillä sekä lisää hallinnan tunnetta työssä ja siihen liittyvissä muutoksissa. Tämä perustuu todellisiin vaikutusmahdollisuuksiin organisaation kehittämisessä. Lisäksi osallisuus tukee merkityksellisyyden kokemusta, mikä vahvistaa sitoutumista ja myönteistä suhtautumista organisaation toimintaan. (Kettunen, 2021, ss. 12, 52)

Työn kehittäminen ja uudistaminen edellyttävät paitsi riittäviä taloudellisia resursseja myös kannustavaa työyhteisöä ja innovatiivisuutta tukevaa johtamista. Työmotivaatio vahvistuu organisaatioissa, joissa työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja joissa uusia ideoita arvostetaan sekä rohkaistaan tuomaan esille. (THL, 2023, s. 124) Muutostilanteissa avoin vuorovaikutus sekä yhteistoiminta ovat tärkeässä roolissa henkilöstön sitoutumisen

kannalta. Ihannetilanteessa koko henkilöstö on aktiivisesti mukana muutoksen suunnittelussa ja kehittämisessä. Muutokseen liittyy usein haasteita, jotka herättävät henkilöstössä erilaisia tunteita. Näihin haasteisiin liittyvät muun muassa tiedon puute, osallisuuden puute, epäusko muutoksen hyödyllisyyteen sekä koettu uhka omaa asemaa kohtaan. (Viitala, 2021, luku 3.2)

Muutosprosessin onnistumisen ja organisaation jäsenten sitoutumisen kannalta on keskeistä, että muutokselle on olemassa selkeä, perusteltu ja todellinen tarve. Johdon vastuulla on viestiä tästä tarpeesta ymmärrettävällä ja henkilöstöä puhuttelevalla tavalla. (Lämsä & Päivike, 2010, ss. 186–187) Henkilöstön näkemysten aito huomioiminen ja kuuleminen ennen päätöksentekoa luo todellisen mahdollisuuden vaikuttamiseen. Tehokas viestintä edellyttää riittävää, avointa ja oikea-aikaista tiedottamista, jossa tieto kulkee sujuvasti sekä työnantajalta henkilöstölle että päinvastoin. Säännölliset yhteiset tiedotus- ja keskustelutilaisuudet edistävät vuorovaikutusta ja vahvistavat yhteistyötä organisaation sisällä. Kehittämistyön onnistumisen kannalta on keskeistä, että se toteutetaan yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa, jolloin molempien osapuolten näkemykset voidaan huomioida jo prosessin alkuvaiheessa. Tämä lähestymistapa edistää sitoutumista kehittämistyöhön ja tukee organisaation jatkuvaa kehittymistä. (Suonsivu, 2019, ss. 208, 215)

Monille suomalaisille työelämässä tärkein hyvän työn piirre on sen pysyvyys. Nykyisessä työelämässä pysyvyyden takaaminen on kuitenkin yhä harvemmalle itsestänselvyys. Työn jatkuvuuden lisäksi keskeistä on, että työntekijä voi käyttää työssään osaamistaan, kokee saavansa luottamusta ja voi vaikuttaa itseään koskevaan päätöksentekoon. Työn merkityksellisyyttä heikentävät sen sijaan esimerkiksi jatkuva kiire ja työn epävarmuus. SAK:n työolobarometrin mukaan työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien välillä on selvä yhteys: mitä enemmän työntekijä voi vaikuttaa työnsä toteuttamiseen, sitä mielekkäämmäksi hän kokee työnsä. Suuri osa niistä, jotka ovat tyytymättömiä vaikutusmahdollisuuksiinsa, kokee työnsä muuttuneen aiempaa vähemmän mielekkääksi. Erittäin tyytyväisten joukossa näin ajattelee vain noin joka kymmenes. (SAK, n.d.)

Työntekijän mahdollisuuksilla vaikuttaa omaan työhönsä näyttää olevan selkeä yhteys myös hyvinvointiin, erityisesti psyykkisiin ja fyysisiin kuormitusoireisiin. SAK:n työolobarometrin mukaan lähes kolmasosa niistä vastaajista, jotka kokivat vaikutusmahdollisuutensa heikoiksi, ilmoittivat kärsivänsä työn aiheuttamista uniongelmistä sekä keskittymis- tai muistivaikeuksista useita kertoja viikossa tai jopa päivittäin. Sen sijaan työnsä hallintaan erittäin tyytyväisten keskuudessa nämä oireet olivat huomattavasti

harvinaisempia, mikä viittaa siihen, että vaikutusmahdollisuudet eivät ainoastaan lisää työn mielekkyyttä, vaan tukevat myös työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijän hyvinvointi on vahvemmin sidoksissa hänen mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työhönsä kuin itse työn määrään. Kun työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia vahvistetaan, se lieventää muiden kuormitustekijöiden kuten stressin, kiireen, epävarmuuden tai epäsäännöllisten työaikojen kielteisiä vaikutuksia. Lisäksi vaikutusmahdollisuuksien vahvistaminen tukee työntekijöiden sitoutumista työhönsä ja voi edistää jaksamista vaativissa työolosuhteissa. (SAK, n.d.)

## 2.4 Aiemmat tutkimukset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia mahdollisuuksia perhetyön työntekijöillä on osallistua työn kehittämisprosesseihin muutoksen aikana ja mitkä tekijät estävät työntekijöitä vaikuttamasta työnsä kehittämiseen. Lisäksi tutkimus pyrkii kartoittamaan, miten työntekijät itse kokevat osallistumisensa ja millaisia kehittämistarpeita he tunnistavat. Aiempia tutkimuksia sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden osallisuudesta ja vaikutusmahdollisuuksista on tehty, mutta perhetyöntekijöiden kokemuksia työn kehittämisestä muutosvaiheen aikana ei olla aiemmin tutkittu.

Blomqvist-Kurki ym. (2020) ovat tarkastelleet tutkimuksessaan osallisuuden mahdollistumista. Tutkimuksen mukaan yksi osallisuutta lisäävä toimintatapa on yhteiskehittäminen. Siinä monitoimijainen tiimi pyrkii tasavertaisina puuttumaan palvelujen haasteisiin. Tulosten pohjalta muodostui yhteiskehittämisen onnistumiselle tärkeitä osallisuuden mahdollistumisen elementtejä. Näitä ovat monitoimijuus, onnistunut vuorovaikutus, luottamus, turvallinen ilmapiiri, osallistujien aktiivisuus, mahdollisuus osallistua ja toiminnanohjaus. Kehittämistoimintaa edisti osallistujien monipuolinen kokemustausta sekä käytännönläheinen lähestymistapa, joka mahdollisti asioiden tarkastelun arjen työstä käsin. Osallistujat kokivat tärkeäksi kunnioittavan ja turvallisen ilmapiirin, jossa ajatuksia sai tuoda esiin avoimesti ja ilman pelkoa arvostelusta. Kehittämisprosessin aikana korostui myös itsensä johtamisen merkitys: osallistujien oma-aloitteisuus, tavoitteellisuus ja halu vaikuttaa nousivat esiin keskeisinä tekijöinä toiminnan eteenpäin viemisessä. Jotta voi kokea olevansa osallinen ja vaikuttaa, täytyy saada aidosti osallistua. Pelkkä paikallaolo ei vielä riitä osallisuuden tunteen syntymiseen. (Blomqvist-Kurki ym., 2020, ss. 72–75)

Kaihlaisten ym. (2019) tekemä tutkimus "Yrittäny vaan kestää pinnalla – tai sil pelastuslautalla: Sote-henkilöstön näkemyksiä sosiaali- ja terveydenhuollon muutosten keskeltä" tarkasteli sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön kokemuksia käynnissä olevista organisaatiomuutoksista ja niiden vaikutuksista työyhteisöihin. Tutkimus korosti, että henkilöstön aktiivinen osallistaminen muutosten suunnitteluun ja toteutukseen on ratkaisevan tärkeää tehokkaiden ja asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveystalvelujen tuottamiseksi. Tutkimukseen osallistui 60 sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaista, joiden kokemukset mahdollisuuksistaan osallistua kehittämistyöhön olivat vaihtelevia. Suurin osa vastaajista koki, että heidän mahdollisuutensa vaikuttaa kehittämiseen olivat vähäiset. He näkivät, että kehittämistyö ja muutosten suunnittelu tapahtuivat pääasiassa organisaation johdon tasolla, ilman heidän aktiivista kuulemistaan ja osallistumistaan. (Kaihlainen ym., 2019, ss. 154–156)

Kokkinen ja Konu (2012) ovat tehneet tutkimusta organisaatiomuutosten ja työntekijöiden omien työkykyarvioiden välisestä yhteydestä. Tutkimuksessa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia pyydettiin tunnistamaan organisaatiomuutokset, jotka olivat tapahtuneet heidän työpaikoillaan viimeisten kahden vuoden aikana. Lisäksi heitä pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin he olivat ymmärtäneet nämä muutokset sekä kertomaan, olivatko he saaneet mahdollisuuden osallistua muutosprosessiin. Tämän ohella vastaajia pyydettiin myös arvioimaan omaa työkykyään. Tutkimukseen osallistuneista 1659 vastaajasta 81,9 % (1359 henkilöä) ilmoitti, etteivät he ymmärtäneet organisaatiomuutosta. Lisäksi 90 % (1493 vastaajaa) koki, että heidän mahdollisuutensa osallistua muutoksen prosessiin olivat olleet puutteelliset. Muutoksen vaikeasti ymmärrettäväksi kokeneet vastaajat arvioivat työkykynsä lähes kaksi kertaa todennäköisemmin heikoksi verrattuna niihin, jotka kokivat ymmärtäneensä muutoksen. Vastaajat, jotka kokivat osallistumismahdollisuutensa heikoiksi, arvioivat myös työkykynsä ja sen eri osa-alueiden heikentyneen verrattuna niihin, joilla oli ollut paremmat osallistumismahdollisuudet. Lisäksi osallistumismahdollisuuksien puutetta kokeneet vastaajat ilmensivät lähes kaksinkertaisesti enemmän kielteistä asennetta ja sitoutumisen puutetta. Näiden tulosten perusteella organisaatiomuutosten toteutuksessa on keskeistä varmistaa, että työntekijät ymmärtävät muutoksen taustat ja saavat mahdollisuuden osallistua sen suunnitteluun ja toteutukseen. (Kokkinen ja Konu, 2012, ss. 153–163)

Tutkimuksella on selkeä yhteys opinnäytetyöhömme, sillä molemmissa tarkastellaan työntekijöiden kokemuksia organisaatiomuutoksista ja erityisesti osallistumismahdollisuuksien vaikutusta. Kokkisen ja Konun tutkimus oli laaja kyselytutkimus, joka keskittyi työkykyarvioihin, kun taas tämä opinnäytetyö on laadullinen ja

syventyy nimenomaan perhetyöntekijöiden kokemuksiin osallisuudesta kehittämisprosessissa. Kokkinen ja Konu keskittyivät tutkimuksessaan enemmän määrälliseen yhteyteen työkyvyn ja muutoksen ymmärtämisen välillä, kun taas tämä tutkimus tuo esiin yksityiskohtaisempia kokemuksia työn kehittämiseen osallistumisesta. Molemmat tutkimukset kuitenkin painottavat työntekijöiden osallistumisen keskeistä roolia onnistuneessa muutoksessa ja henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa.

Kokkisen ja Konun tutkimus tuo esiin suoran yhteyden työntekijöiden osallistumismahdollisuuksien, muutoksen ymmärrettävyyden ja työkyvyn kokemuksen välillä. Tutkimuksessa ilmeni, että suurin osa sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä ei kokenut ymmärtäneensä organisaatiomuutoksia, eivätkä he olleet päässeet osallistumaan niihin riittävästi. Heikko ymmärrys ja osallistumisen puute heijastuivat negatiivisesti työntekijöiden arvioon omasta työkyvystään, sitoutumisestaan ja asenteistaan. Tämä korostaa sitä, kuinka merkittävää työntekijän kokemus osallisuudesta ja vaikuttamisesta on muutostilanteessa – sekä yksilön hyvinvoinnin että koko organisaation toimivuuden näkökulmasta. Myös Kaihlasan ym. tutkimus tukee tätä näkemystä. Tutkimus osoitti, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö koki vaikuttamismahdollisuutensa organisaatiomuutoksiin vähäisiksi, ja kehittämistyö näyttäytyi heidän silmissään johdon ylhäältä käsin ohjaamana prosessina. Tämä aiheutti vieraantumista muutoksista sekä kokemusta siitä, että työntekijöiden asiantuntemusta ei hyödynnetä riittävästi. Tutkimus painottaa, että osallistaminen on paitsi henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta tärkeää, myös olennainen osa toimivien ja asiakaslähtöisten palvelujen rakentamista.

### 3 Tutkimuksen toteutus

Kolmannessa luvussa määritellään opinnäytetyön tutkimuskysymykset ja tutkimustehtävä. Luvussa kerrotaan, miten tutkimusaineisto kerättiin ja kuinka laadullisen tutkimuksen kohderyhmä rajattiin. Luvussa esitellään aineistonkeruumenetelmä sekä miten aineisto analysoitiin. Lisäksi luvussa tarkastellaan laadullisen tutkimuksen toteutusta eettisyyden ja kestävän kehityksen näkökulmasta.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena, sillä tavoitteena oli syventää ymmärrystä työntekijöiden kokemuksista. Aineiston analyysi toteutettiin induktiivisella eli aineistolähtöisellä laadullisella sisällönanalyysillä. (Juhila, 2021) Aiheesta ei löytynyt suoranaisesti aikaisempaa tutkimustietoa, jonka vuoksi päädyttiin käyttämään aineistolähtöistä analyysimenetelmää. Strukturoitujen kysymysten osalta aineisto analysoitiin kvantitatiivisesti eli määrällisesti prosenttijakaumina tai keskiarvoina, mikä tukee laadullisen analyysin tulkintaa.

Tutkimuksen metodologinen valinta perustui laadulliseen lähestymistapaan, joka mahdollisti työntekijöiden subjektiivisten kokemusten ja niihin liittyvien merkitysten syvällisen tarkastelun. Aineistonkeruumenetelmänä käytetty kysely tarjosi joustavan ja tehokkaan keinon hankkia tutkimusaineistoa, joka soveltui sekä määrälliseen että laadulliseen analyysiin. (Vuori, 2021) Saatua aineistoa jäsennettiin ja tulkittiin sisällönanalyysin avulla, mikä mahdollisti kokonaiskuvan muodostamisen perhetyöntekijöiden osallisuuden kokemuksista ja niiden vaikutuksista työn kehittämiseen. Analyysiä ohjasivat määritellyt organisaatiomuutokseen ja osallisuuteen liittyvät teoreettiset viitekehykset, mutta samanaikaisesti analyysissä oli myös runsaasti tilaa aineistosta lähtevälle tulkinnalle.

Laadullisessa tutkimuksessa teorian merkitys on ilmeinen ja sen käyttö on tutkimusprosessin kannalta välttämätön. Teoria muodostaa tutkimuksen viitekehyksen ja toimii perustana tutkimuksessa käytettävien metodien valinnalle sekä tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelulle. Laadullisen tutkimuksen perustelut painottavat teorian merkitystä kaiken tutkimuksen lähtökohtana, sillä havaintojen teoriapitoisuus vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin ja tulkintaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luvut 1.1.1. & 1.1.2)

### 3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksella pyrittiin tuottamaan tietoa perhetyöntekijöiden kokemuksista muutosprosessin aikana. Tarkoituksena oli selvittää, millaisia vaikutusmahdollisuuksia perhetyöntekijöillä on työn muutosprosesseissa ja miten vaikutusmahdollisuuksia voisi kehittää. Tutkimuksen tavoitteena oli tuoda esiin perhetyöntekijöiden ääni ja kokemukset työn kehittämiseen liittyen. Opinnäytetyö pyrki tuottamaan tilaajalle tietoa, joka auttaa organisaatiota luomaan uusia, työntekijöiden etua palvelevia käytäntöjä.

Tutkimuskysymysten tarkoituksena oli tukea ja ohjata opinnäytetyön tavoitteisiin pääsyä. Kysymysten tavoitteena oli selvittää perhetyöntekijöiden kokemuksia vaikutusmahdollisuuksistaan työn muutosprosesseissa sekä heidän kokemaansa osallisuuden tunnetta muutoksen aikana. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset muotoituivat seuraavanlaisiksi:

- Mitkä tekijät edistävät tai estävät perhetyöntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia muutoksessa?
- Miten perhetyöntekijöiden osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia voisi kehittää muutosprosessin aikana?

### 3.2 Aineistonhankinta Webropol-kyselyllä perhetyöntekijöiltä

Tutkimusaineisto kerättiin perhetyöntekijöiltä Webropol-kyselyn avulla. Kysely on aineistonhankintamenetelmä, jossa vastaajilta kerätään tietoa ennalta suunnitelluilla kysymyksillä. Kyselytutkimuksessa vastaajat lukevat itse kysymykset ja antavat vastauksensa kirjallisessa muodossa. (Vilkkä, 2021, s. 94)

Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui kysely, koska tarkoituksena oli selvittää perhetyöntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä työn muutosprosesseista. Kysely toteutettiin anonymisti, jolla varmistettiin, että osallistujat uskalsivat vastata kyselyyn totuudenmukaisesti sekä avoimesti. Tarkoitus oli kerätä vastauksia Pirkanmaan hyvinvointialueella työskenteleviltä perhetyöntekijöiltä, jolloin kysely oli sopivin aineistonhankintamenetelmä. Kyselyn etuna oli sen ajallinen joustavuus sekä anonymiteetin turvaaminen. Mikäli aineisto olisi kerätty esimerkiksi haastattelemalla, se olisi edellyttänyt enemmän ajallista resurssia ja vastaajien anonymiteetin turvaaminen olisi ollut haasteellisempaa. Webropol-kysely sisälsi sekä avoimia että strukturoituja eli valmiita

vastausvaihtoehtoja sisältäviä kysymyksiä. Kyselyn avulla pyrittiin tavoittamaan joukko perhetyöntekijöitä ja saamaan monipuolista tietoa heidän osallisuuden kokemuksistaan. Kyselyn toteutuksessa pyrittiin mahdollisimman neutraaliin kysymysten asetteluun, jotta vastaajien näkemykset ja kokemukset tulisivat esiin mahdollisimman aidosti ilman ohjaavaa tai johdattellevaa vaikutusta. Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös se, että kyselyn sisältö on kontekstuaalisesti sovellettavissa samankaltaisiin tilanteisiin ja ympäristöihin, erityisesti muihin sosiaalialan työyksiköihin, jotka ovat organisaatiomuutosten keskellä. Kysely lähetettiin Tampereen toimipaikan perhetyön esihenkilölle, joka välitti kyselylinkin perhetyöntekijöille. Kyselyyn vastaamiseen varattiin kaksi viikkoa aikaa, ja tavoitteena oli saada vähintään 10 vastausta. Lopuksi vastauksia kertyi 8 kappaletta. Kysely toteutettiin maalisi- ja huhtikuun 2025 aikana.

### 3.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi ja teemoittelu

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella perhetyöntekijöiden kokemuksia työn muutosprosesseihin osallistumisesta sekä heidän kokemiaan vaikutusmahdollisuuksia. Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena oli tutustua ja ymmärtää ilmiö syvällisemmin. Sen tavoitteena ei ollut tilastollinen yleistettävyyys, vaan ilmiön kuvaaminen ja yksilöllisten kokemusten analysointi. (Vilka, 2021, s. 150)

Aineiston analysointi toteutettiin laadullisella sisällönanalyysillä, sillä se mahdollisti perhetyöntekijöiden kokemusten ja näkemysten systemaattisen tarkastelun. Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää perhetyöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä. Näitä tekijöitä ei voitu täysin tavoittaa pelkkiä määrällisiä menetelmiä hyödyntäen, vaan tarvittiin myös laadullista lähestymistapaa. Sisällönanalyysi ei ole vain yksi tarkasti rajattu menetelmä, vaan se voidaan nähdä myös joustavana teoreettisena viitekehystenä. Se tarjoaa rakenteen erilaisten aineistojen systemaattiseen tarkasteluun ja voidaan yhdistää muihin analyysimenetelmiin. Tutkimuksen aineisto kuvastaa tarkasteltavaa ilmiötä, ja analyysin tavoitteena on tuottaa siitä selkeä ja jäsenneilty sanallinen kuvaus. Sisällönanalyysin avulla aineistoa järjestetään tiiviimpään ja ymmärrettävämpään muotoon ilman, että sen informaatioarvo heikkenee. Laadullisen analyysin keskeisenä tavoitteena on lisätä aineiston informatiivisuutta muokkaamalla hajanaisesta tiedosta yhtenäistä ja merkityksellistä kokonaisuutta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luvut 4 & 4.4.2)

Kyselyaineiston analyysivaiheessa aineiston tarkastelu aloitettiin koodaamisen avulla, mikä mahdollisti aineiston jäsentämisen teemojen mukaisesti. Koodaus on yksinkertaisimmassa

muodossaan samaa tarkoittavien sanojen tai yhtenäisiä merkityksiä sisältävien lauseiden tunnistamista ja merkitsemistä koodien avulla ja koodaus toimii hyvänä pohjustuksena teemoittelulle. (Puusa & Juuti, 2020, Analyysin eteneminen ja analyysimenetelmät -luku)

Tämän perusteella kyselyn vastausten tarkastelussa hyödynnettiin värikoodausta, jossa yhtenäisiä merkityksiä sisältävät sanat/lauseet merkittiin samalla koodivärillä. Koodaamisen jälkeen kyselyaineistoa siirryttiin analysoimaan teemoittelun avulla. Teemoittelu valikoitui aineiston analyysimenetelmäksi, koska sen avulla oli mahdollista nostaa esiin tutkimustehtävän ja -kysymysten kannalta olennaisia, aineistossa toistuvia ja toisiaan yhdistäviä sisältöjä. Teemoittelu valikoitui analyysimenetelmäksi myös siksi, että sen avulla oli mahdollista tuoda vastaajien kokemukset esille autenttisesti suoria lainauksia hyödyntäen. Aineiston analysoinnin yhteydessä havaittiin, että useat vastaajat nostivat esiin samankaltaisia kokemuksia ja näkemyksiä, mikä mahdollisti aineiston ryhmittelyn toistuvien aiheiden mukaisesti alaluokkiin. Näiden usein esiintyvien sisältöjen pohjalta muodostettiin pääteemat, joiden kautta tutkimusaineistoa tarkasteltiin. Tarkastelun kautta toistuvasti esiin nousivat seuraavat pääteemat: vuorovaikutus, työntekijälähtöisyys ja työntekijöiden osallistaminen. Alla olevassa taulukossa (Kuva 1) kuvataan tutkimusaineiston tarkastelua teemoittelun avulla.

Kuva 1. Aineiston teemoittelu

Esimerkkejä alkuperäisistä ilmaisuista	Alaluokat	Pääteema
<p>”Työntekijöiden näkemyksiä, huolia ja kritiikkiä kuultaisi”</p> <p>”Aidon keskusteluyhteyden puuttuminen”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keskustelun laatu ja puute</li> <li>Kuulluksi tuleminen</li> <li>Dialogisuus</li> </ul>	Vuorovaikutus
<p>”Työntekijöillä kun on ajantasainen tieto asiakastyöstä ja sen ilmiöistä, käytännöistä, haasteista jne.”</p> <p>”He (työntekijät) tietävät parhaiten työn sisällöstä ja mikä toimii ja mikä ei.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työntekijöiden asiantuntijuuden ja kokemusten hyödyntäminen työn kehittämisessä</li> </ul>	Työntekijälähtöisyys
<p>”Moni asia päätetty ylemmässä johdossa”</p> <p>”Asiat halutaan päättää ennen kuin ne tuodaan julki”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiedottamisen puute</li> <li>Muutosten päättäminen etukäteen ilman työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia</li> </ul>	Työntekijöiden osallistaminen

### 3.4 Opinnäytetyön eettisyys ja kestävyys

Opinnäytetyön tutkimuksessa noudatettiin ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita, joista ensimmäinen on tutkittavien henkilöiden ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Tutkimusta toteutettaessa pidettiin myös huoli,

ettei tutkimuksesta aiheudu haittoja tutkittaville henkilöille tai yhteisöille. Osallistujilla oli myös mahdollisuus keskeyttää tai peruuttaa osallistuminen ilman erityistä syytä, ja se oli täysin vapaaehtoista. (TENK, 2019, ss. 7–9)

Tutkimukseen osallistuneille kerrottiin saatekirjeessä selkeästi tutkimuksen tavoitteesta, tarkoituksesta ja toteutuksesta. Osallistuneita ei voitu tunnistaa tutkimuksessa missään vaiheessa ja tiedot anonymisoitiin. Ainoa tutkittavista ennakkoon tiedossa ollut taustatieto oli, että he työskentelevät perhetyöntekijöinä. Tutkimustulokset käsiteltiin ja julkaistiin niin, ettei vastaajia pystytty tunnistamaan. Vastaajien anonymiteettiä turvattiin myös siten, että vastaajien esihenkilö jakoi linkin kyselyyn, jolloin tutkijat eivät olleet suoraan yhteydessä vastaajiin. Tietosuojan- ja turvan takaamiseksi laadittiin tietosuojailmoitus (Liite 4) sekä aineistohallintasuunnitelma (Liite 1). Kaikki tutkimuksessa kerätty aineisto hävitetään HAMK:n ohjeita noudattaen, kun 1 vuosi opinnäytetyön hyväksymispäivästä on kulunut.

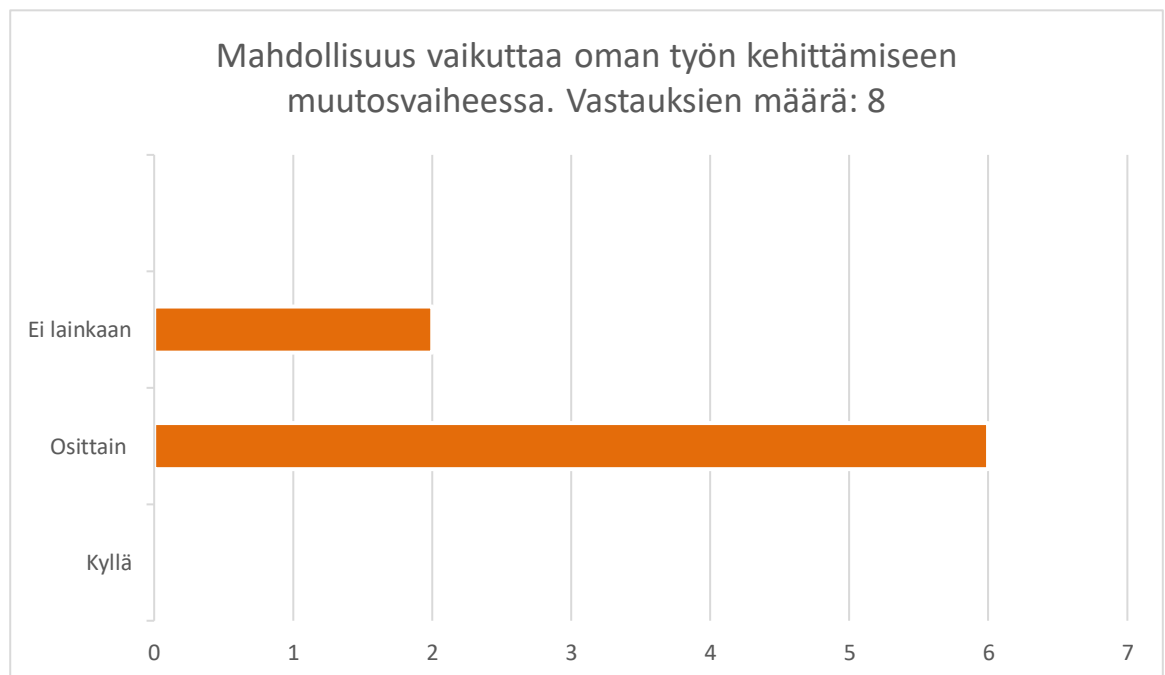
Kestävän kehityksen tarkoituksena on varmistaa nykyisten sekä tulevien sukupolvien mahdollisuus elää hyvää ja kestävä elämää. Tämä tarkoittaa sitä, että päätöksenteossa ja toiminnassa on otettava kokonaisvaltaisesti huomioon ympäristö, talous sekä ihminen. (Ympäristöministeriö, 2023) Sosiaalinen kestävyys on yksi kestävä kehityksen osa-alueista, joka keskittyy ihmisen hyvinvoinnin turvaamiseen sukupolvelta toiselle. Sen avainkysymyksinä toimii terveys, vaikuttamismahdollisuudet, tasa-arvo, toimeentulo sekä työ. (Suomen kestävä kehityksen toimikunta, n.d.) Tutkimuksen avulla voidaan edistää perhetyöntekijöiden käytäntöjen kehittämistä tukemalla heidän osallisuutta työssään. Tämä edistää organisaation kestävyttä parantamalla työyhteisön vuorovaikutusta ja vahvistamalla työntekijöiden sitoutumista. Kun työntekijöiden ääni pääsee osaksi työn kehittämistä, heidän sitoutumisensa ja työtyytyväisyytensä voivat lisääntyä. Lisäksi opinnäytetyön toteutuksessa pyrittiin myös ekologisesti vastuullisiin ratkaisuihin. Sähköisen kyselylomakkeen käyttö mahdollisti paperinkulutuksen välttämisen ja osaltaan vähensi tutkimuksen ympäristökuormitusta.

## 4 Tutkimustulosten esittely

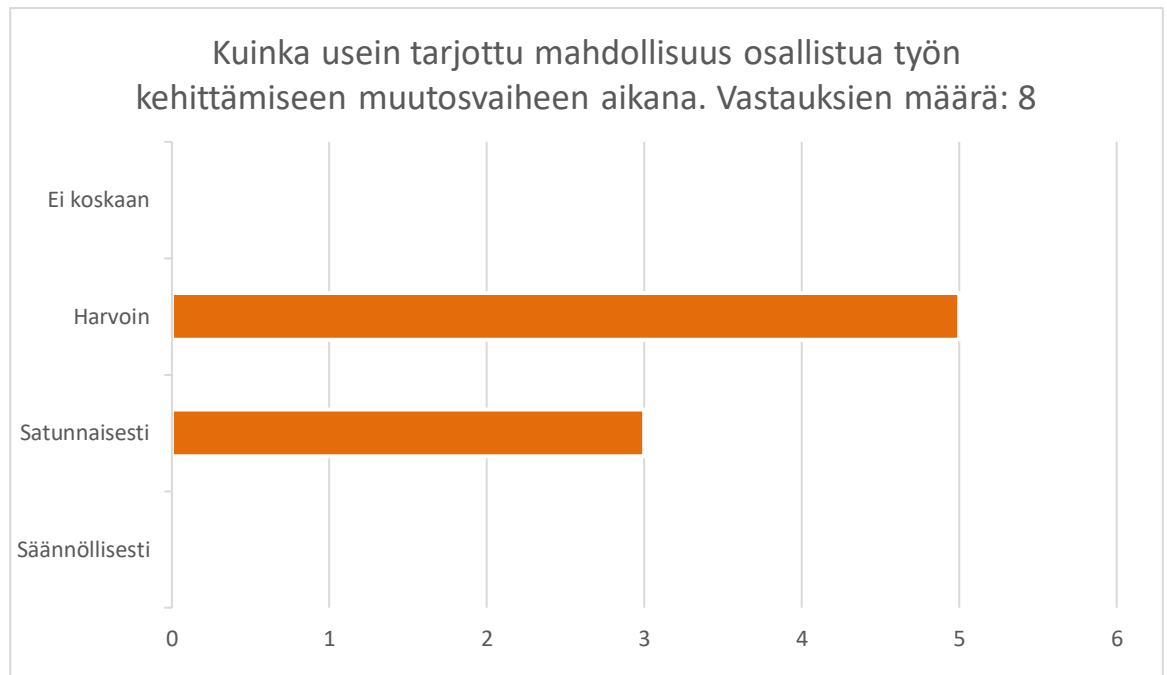
Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen tulokset. Kyselyn tarkoituksena ei ollut löytää määrällisiä tai yleistäviä kokemuksia vaan etsiä tuloksia laadullisesti kuvailemalla kyselyyn osallistuneiden perhetyöntekijöiden kokemuksia työn muutosprosessiin osallistumisesta sekä heidän kokemistaan vaikutusmahdollisuuksista.

Aluksi tutkimuksen taustoittavat kysymykset analysoitiin. Taustoittavilla kysymyksillä haluttiin saada tietoa perhetyöntekijöiden mahdollisuuksista vaikuttaa työn kehittämiseen muutosprosessissa. Määrällisistä vastauksista muodostettiin palkkikaaviot kuvaamaan perhetyöntekijöiden kokemuksia vaikuttamismahdollisuuksistaan. Kyselyyn vastasi 8 perhetyöntekijää, joista 75 % koki osittaisen mahdollisuuden vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen muutosvaiheessa. Tämä tarkoittaa, että suurin osa työntekijöistä koki voivansa jossain määrin osallistua muutosvaiheeseen. Toisaalta 25 % ei kokenut lainkaan mahdollisuutta vaikuttaa työnsä kehittämiseen muutosvaiheessa (kuva 2). Lisäksi kyselyllä selvitettiin, kuinka usein työntekijöille tarjottiin mahdollisuuksia osallistua työn kehittämiseen muutosprosessin aikana. Vastaajista 37,5 % koki, että heille on tarjottu satunnaisesti mahdollisuus osallistua työn kehittämiseen muutosprosessin aikana. Suurin osa vastaajista (62,5 %) koki, että mahdollisuuksia on tarjottu harvoin. (kuva 3).

Kuva 2. Perhetyöntekijöiden vaikutusmahdollisuudet muutoksessa



Kuva 3. Mahdollisuuksien määrä kehittämiseen muutosvaiheen aikana



#### 4.1 Vaikuttamiseen mahdollistavat tilanteet muutosprosessissa

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä selvitettiin tilanteita, joissa perhetyöntekijät ovat päässeet osallistumaan työn kehittämiseen muutosvaiheen aikana. Vastausten mukaan perhetyöntekijät olivat päässeet osallistumaan 3 kertaa vuoden 2025 aikana järjestettyihin keskustelutilaisuuksiin, koskien työhön kohdistuneita muutoksia. Nämä keskustelutilaisuudet olivat ainoita tilanteita, joissa mahdollistettiin työntekijöiden osallistuminen työn kehittämiseen.

Edellä mainittujen lisäksi ei olla johtotasolta järjestetty muita tilaisuuksia, joissa voisimme olla mukana kehittämässä kotiin vietäviä palveluita.

Aineiston perusteella vastaajat kokivat, että järjestetyt keskustelutilaisuudet olivat aiheiltaan rajattuja ja ennalta määriteltyjä, jolloin työntekijöillä ei ollut mahdollisuutta luoda avointa, vuorovaikutteista keskustelua.

Niin kutsutut dialogikeskustelut olivat kolme kertaa tässä kevään aikana. Siellä oli valmiit aiheet, eikä siinä mitään, mutta jos halusi tiettyyn tematiikkaan sisällyttää myös muuta osa-aluetta, siihen ei tartuttu lainkaan.

Jäi tunne, että keskusteluiden/vastauksien piti mahtua vain tiettyyn muottiin.

## 4.2 Vaikutusmahdollisuuksien estävät tekijät muutosprosessissa

Kyselyn toisessa avoimessa kysymyksessä tarkasteltiin työn kehittämiseen osallistumisen estäviä ja vaikeuttavia tekijöitä työntekijöiden näkökulmasta. Aineistosta nousivat suurimpina esteinä keskustelun puute ja laatu sekä työntekijöiden osallistaminen varhaisessa vaiheessa muutosprosessin aikana. Vastaajat kokivat, että moni asia oli jo päätetty ylemmässä johdossa, ja päätöksiin vaikuttaminen ei ollut enää mahdollista. Keskustelutilaisuuksista huolimatta vastaajat ilmaisivat, että aito dialogi ja työntekijöiden kokemusten sekä näkemysten huomioiminen jäivät vähäisiksi, mikä heikensi osallisuuden tunnetta.

Muutos on jo päätetty etukäteen, eikä siihen voi vaikuttaa.

Vastaajat kokivat, että sellaisia tilaisuuksia järjestettiin loppujen lopuksi melko vähän, joissa työntekijät olisivat voineet olla mukana kehittämässä esimerkiksi kotiin vietäviä palveluita. Myös viestintä painottui pitkälti sähköpostiin ja etäyhteyksiin, mikä koettiin estävän aidon ja vuorovaikutteisen keskusteluyhteyden syntymistä työntekijöiden ja johdon välille.

Aidon keskusteluyhteyden puuttuminen työntekijöiden ja johdon välillä. Teams:t, sähköpostit yms. ovat ihan hyviä kanavia reaaliaikaiseen tiedottamiseen mutta aitoa keskusteluyhteyttä ne eivät korvaa.

## 4.3 Vaikuttamismahdollisuuksien ja osallisuuden kehittäminen

Kyselyn lopuksi vastaajia pyydettiin kuvaamaan, miten heidän näkemyksiään voitaisiin huomioida nykyistä paremmin työn kehittämisessä erityisesti organisaatiomuutoksen aikana. Aineistosta kävi ilmi, että työntekijät kokivat ettei heidän ääntään ollut kuultu riittävästi. Työntekijät toivoivat, että organisaation johdon suhtautuminen heidän mielipiteisiinsä olisi aidompaa ja osallistavampaa.

työntekijöiden ääntä aidosti kuultaisiin ja otettaisiin huomioon päätöksenteossa niin, että se konkreettisesti näkyy.

Useat vastaajat toivoivat enemmän tukea muutosprosessin aikana, etenkin ikävien tunteiden käsittelyyn. Erityisesti työntekijät kaipasivat kohdennettua työnohjausta ja keskusteluapua niille, jotka kokivat muutoksen raskaana. Työnohjauksen säännöllinen tarjoaminen olisi ollut tärkeää paitsi organisaation muutosten käsittelyyn, myös päivittäisiin työtehtäviin liittyvien haasteiden purkamiseen. Työntekijöiden kokemukset ja asiantuntijuus erityisesti kenttätyön suhteen olisi voitu myös ottaa paremmin huomioon.

tukea ikävien tunteiden käsittelyyn, kohdennettua työnohjausta ja keskusteluapua niille jotka sitä eniten tarvitsevat sekä joissain määrin myös koko tiimille.

Huolenaiheeksi nousi myös ammattinimikkeiden selkeyttäminen. Työntekijät kokivat, että heidän tehtävänsä ja roolinsa eivät olleet selkeästi linjassa koulutustaustan ja työn vaatimusten kanssa, mikä aiheutti epäselvyyksiä. Vastauksista kävi ilmi, että työntekijät toivoivat tehtäväkenttien ja roolien määrittelyä yhteisesti niin, että he tuntuivat itsensä kuulluiksi ja arvostetuiksi.

Nimikeasiat (perhetyöntekijä/ohjaaja/työntekijä yms) olisi tärkeää saada järkeviksi yhdessä työntekijöiden kanssa, mikä kertoo mistäkin työstä, koulutuksesta ja omasta ammatista jota on opiskellut ja johon on valmistunut.

Johdon jalkautuminen tiimeihin oli myös toivottu käytäntö, sillä se mahdollistaisi ajankohtaisista haasteista ja työhön liittyvistä ilmiöistä keskustelun suoraan työntekijöiden kanssa. Tämä auttaisi luomaan luottamusta ja aitoa vuorovaikutusta, sillä työntekijöillä on syvälinen tuntemus työprosessien toimivuudesta sekä asiakastyön ilmiöistä, eikä näitä tekijöitä voida aina ymmärtää pelkkien raporttien tai etäyhteyksien kautta. Työntekijät toivoivat myös, että heidät nähtäisiin muutoksen toteuttamisen asiantuntijoina ja heidän näkemyksiään hyödynnettäisiin aidosti ja tehokkaasti. Näennäinen kuuleminen, jossa työntekijöiltä kysytään mielipiteitä ilman aitoa aikomusta ottaa niitä huomioon, koettiin puolestaan loukkaavaksi.

Toivoisin johdon jalkautumista tiimeihin keskustelemaan ihan kasvojen asioista ja kuulemaan ”kentän” ääntä. Työntekijöillä kun on ajantasainen tieto asiakastyöstä ja sen ilmiöistä, käytännöistä (hyvät ja toimimattomat), haasteista jne.

Vastaajat toivoivat myös, että muutoksen syistä ja vaihtoehtoista keskusteltaisiin avoimemmin jo ennen muutoksen alkamista, jolloin työntekijöillä olisi mahdollisuus ymmärtää paremmin, miksi tiettyihin päätöksiin on päädytty ja miten nämä päätökset vaikuttavat käytäntöihin.

Muutoksen syistä, vaihtoehtoista ja perusteista (miksi juuri tällainen muutos, eikä toisenlainen) voisi keskustella jo ennen muutoksen aloittamista ja perusteet olisi avoimesti nähtävillä.

## 5 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa perhetyöntekijöiden osallisuuden kokemuksista sekä omista vaikutusmahdollisuuksistaan työn kehittämisprosessien yhteydessä. Tarkoituksena oli selvittää, millaisia vaikutusmahdollisuuksia ja osallisuuden kokemuksia perhetyöntekijöillä on työn muutosprosesseissa.

Kyselyyn vastanneet perhetyöntekijät työskentelevät Pirkanmaan tehostetun perhetyön yksikössä. Aihe on toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta ajankohtainen, koska sote-uudistus on käynnistänyt Pirkanmaan hyvinvointialueella kotiin vietävien palveluiden kehittämisohjelman (2025–2026), joka tuo mukanaan merkittäviä muutoksia alan työntekijöiden käytänteisiin. Laadullista tutkimusta ohjasivat seuraavat tutkimuskysymykset: Mitkä tekijät edistävät tai estävät perhetyöntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia muutoksessa ja miten perhetyöntekijöiden osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia voisi kehittää muutosprosessin aikana.

Organisaatiomuutosten yhteydessä tutkimukseen osallistuneet perhetyöntekijät ilmaisivat tarpeen selkeämmille rakenteille, johdonmukaisemmalle viestinnälle sekä vahvemmalle psyykkiselle tuelle. Muutostilanteessa työnohjauksen ja keskusteluavun tarjoaminen nähtiin keskeisinä keinoina työntekijöiden tukemiseksi. Erityisesti muutosvaiheen aikana työntekijöiden huolia ja näkemyksiä olisi tärkeää kuulla ja ottaa huomioon jo varhaisessa vaiheessa. Tämä olisi voinut osaltaan estää negatiivisia tunteita ja turhautumista, joita syntyi työntekijöiden huomatessa muutosten olevan päätetty etukäteen ilman heidän osallistamistaan.

Työn kehittämisen näkökulmasta perhetyöntekijöiden asiantuntemus tulisi nähdä keskeisenä resurssina, jota ei voida korvata pelkästään hallinnollisella suunnittelulla. Työntekijöillä on syvälinen ymmärrys asiakastyön arjesta, prosessien toimivuudesta sekä niistä konkreettisista haasteista, joita työssä kohdataan. Tämän hiljaisen tiedon hyödyntäminen edellyttää aktiivista ja avointa vuoropuhelua, johon johdon tulisi sitoutua myös käytännön tasolla. Johdon jalkautuminen työyhteisöihin ja vuorovaikutuksen lisääminen koettiin konkreettiseksi ja toivottavaksi toimintatavaksi, joka voisi lisätä luottamusta ja vahvistaa yhteisymmärrystä muutosten tavoitteista.

Kokonaisuudessaan vastaajat toivovat, että muutosprosessi olisi osallistavampi ja että työntekijöiden asiantuntemus ja käytännön työkokemus otettaisiin huomioon. Kun työntekijöiden näkemyksiä kuullaan ja niitä kunnioitetaan, se voi johtaa parempiin

työolosuhteisiin sekä organisaation kehittämisen kannalta kestävämpiin ratkaisuihin. Näin ollen, muutosprosessin onnistuminen ei ole vain johdon vastuulla, vaan se vaatii aitoa yhteistyötä ja vuoropuhelua koko työyhteisön kanssa.

Näiden havaintojen pohjalta voidaan esittää useita kehitysehdotuksia, jotka tukevat osallistavaa organisaatiokulttuuria. Työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia tulisi lisätä jo muutosten suunnitteluvaiheessa, jotta heidän kokemuksiaan ja näkemyksiään voitaisiin hyödyntää aidosti. Viestinnän avoimuutta ja läpinäkyvyyttä tulisi kehittää siten, että työntekijöillä olisi selkeä käsitys muutosten taustoista, tavoitteista ja vaikutuksista. Myös työnohjauksen ja muun tuen tarjoamista tulisi järjestää ja kohdentaa erityisesti muutosvaiheisiin. Lisäksi tehtävänkuvien ja nimikkeiden määrittely olisi suositeltavaa tehdä yhteistyössä työntekijöiden kanssa, jotta ne vastaisivat paremmin työn arkea ja asiantuntijuuden sisältöä. Lopuksi johdon aktiivinen läsnäolo ja osallistuminen työyhteisön toimintaan olisi tärkeä keino vahvistaa työntekijöiden kokemusta kuulluksi tulemisesta ja arvostuksesta. Nämä toimenpiteet yhdessä tukisivat sekä työntekijöiden hyvinvointia että organisaation kehittämistyön onnistumista pitkällä aikavälillä.

Tutkimuksen tuloksista ilmeni muutamia yhtäläisyyksiä tietoperustassa esiteltyihin aiempiin tutkimuksiin verrattuna. Blomqvist-Kurki ym. (2020) tarkastelivat tutkimuksessaan osallisuuden mahdollistumista. Tutkimuksessa keskeisiä yhteiskehittämisen onnistumiselle ilmenneitä tekijöitä olivat muun muassa osallisuuden mahdollistamisen elementit. Näitä olivat monitoimijuus, onnistunut vuorovaikutus, luottamus, turvallinen ilmapiiri, osallistujien aktiivisuus ja osallistumismahdollisuus. (Blomqvist-Kurki ym., 2020, ss. 72–75) Nämä koettiin tärkeiksi myös tämän opinnäytetyön tutkimuksessa. Aineistossa kuvattiin työntekijöiden asiantuntijuus, avoimempi vuorovaikutus ja luottamus tärkeimpinä tekijöinä muutosprosessin onnistumiseen.

Toinen tietoperustassa esitelty tutkimus keskittyi organisaatiomuutosten ja työntekijöiden omien työkykyarvioiden väliseen yhteyteen. Tutkimuksessa 90 % (1493 vastaajaa) koki heidän mahdollisuutensa osallistua muutoksen prosessiin puutteelliseksi. Lisäksi osallistumismahdollisuuksien puutetta kokeneet vastaajat ilmensivät lähes kaksinkertaisesti enemmän kielteistä asennetta ja sitoutumisen puutetta. (Kokkinen & Konu, ss. 153–163) Näistä edellä mainituista tuloksista löytyi useita yhteneväisyyksiä tämän opinnäytetyön tuloksiin verrattaen. Osallistumismahdollisuudet koettiin puutteelliseksi sekä vastaajat ilmaisivat keskusteluavun ja kohdennetun työnohjauksen tarpeellisuuden ikävien tunteiden käsittelemistä varten.

Kolmas tietoperustassa esitelty tutkimus "Yrittäny vaan kestää pinnalla – tai sil pelastuslautalla: Sote-henkilöstön näkemyksiä sosiaali- ja terveydenhuollon muutosten keskeltä" korostaa, että henkilöstön aktiivinen osallistaminen muutosten suunnitteluun ja toteutukseen on ratkaisevan tärkeää tehokkaiden ja asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveystalvelujen tuottamiseksi. Tutkimuksessa vastaajat näkivät, että kehittämistyö ja muutosten suunnittelu tapahtuivat pääasiassa organisaation johdon tasolla, ilman heidän aktiivista kuulemistaan ja osallistumistaan. (Kaihlainen ym., 2019, ss. 154–156) Tämän opinnäytetyön tuloksissa tuli myös esille johdon jalkautuminen ja työntekijöiden osallistaminen muutosprosessiin aikaisessa vaiheessa. Vastaajat kokivat, että päätökset olivat jo tehty ja niihin ei pystytty vaikuttamaan enää. Tuloksissa ilmeni työntekijöiden näkemys aikaisempaan osallistamiseen muutosprosessissa ja heidän asiantuntemuksensa sekä käytännön työkokemus.

Tutkimuksessa on oleellista määritellä selkeästi tutkimuskysymykset ja aihe mitä tutkitaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Aineistosta nousi paljon kiinnostavia vastauksia ja aiheita, joita ei etukäteen osattu edes ajatella. Tämän vuoksi oli tärkeää rajata tutkimuskysymykset huolellisesti ja ohjata tarkastelua niiden avulla, jotta tutkimus pysyi johdonmukaisena. Tämä opinnäytetyö osoittaa, että organisaatiomuutoksiin liittyvää henkilöstön osallistamista ja kokemuksia on tärkeää tarkastella kehittämisenäkökulmasta, erityisesti työelämän jatkuvien muutosten keskellä. Tutkimusaihe osoittautui laaja-alaiseksi, ja sitä olisi mahdollista lähestyä useista eri näkökulmista. Tämän työn rajaus toteutettiin kuitenkin kehittämisenäkökulmaa hyödyntäen, sillä sen nähtiin vastaavan parhaiten toimiksiantajaorganisaation tarpeisiin. Jatkotutkimukselle olisi selkeä tarve erityisesti muutosjohtamisen ja työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmista, sillä Suomessa on toistaiseksi tutkittu melko vähän ammattilaisten kokemuksia organisaatiomuutoksista ja tämän vuoksi myös teoriapohjan rakentaminen oli ajoittain haasteellista. Laajempia ja moninäkökulmaisia tutkimuksia tarvitaan, jotta työntekijöiden ääni tulisi vahvemmin kuuluviin muutoksia suunniteltaessa ja toteutettaessa.

## 6 Pohdinta

Kiinnostuksemme aiheeseen heräsi käytännön kokemuksista, joita olimme saaneet työelämässä sekä opintoihin liittyvien harjoitteluiden aikana sosiaalialan työyhteisöissä. Huomasimme erityisesti, miten organisaatiomuutokset vaikuttavat työntekijöihin ja kuinka tärkeää on, että heidän ääntään kuullaan muutosten suunnittelussa ja toteutuksessa. Perhetyö näyttäytyi meille tärkeänä ja vaativana työnmuotona, jossa työntekijöiden asiantuntemus on keskeistä onnistuneiden palveluiden kannalta. Halusimme syventyä siihen, miten työntekijät itse kokevat osallisuutensa muutoksissa ja millaisia vaikutusmahdollisuuksia heillä todellisuudessa on työnsä kehittämiseen.

Aihe osoittautui haasteelliseksi erityisesti siksi, koska siitä oli saatavilla vain niukasti aiempaa tutkimustietoa, mikä teki teoriapohjan rakentamisesta ja tiedon jäsentelystä vaikeaa. Kotiin vietävien palvelujen käynnissä oleva kehittämisohjelma on ajankohtainen uudistus, johon liittyen tietoa löytyi rajoitetusti. Lisäksi aihealue kokonaisuudessaan oli laaja, mikä teki aineiston rajaamisesta ajoittain haastavaa. Prosessin aikana jouduimme tarkastelemaan kriittisesti sitä, mitkä näkökulmat palvelisivat parhaiten tutkimuskysymyksiämme ja tilaajan tarpeita. Tilaaja tarjosi meille arvokasta tietoa käynnissä olevista muutoksista sekä ohjausta tutkimuksen toteuttamiseen, mikä auttoi meitä ymmärtämään muutosprosessia syvällisemmin.

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia vaikutusmahdollisuuksia ja osallisuuden kokemuksia perhetyöntekijöillä on työn muutosprosesseissa. Vaikka vastaajamäärä jäi alle alkuperäisen tavoitteen, olemme silti tyytyväisiä siihen, että saatu aineisto osoittautui monipuoliseksi ja sisällöltään merkitykselliseksi. Koemme, että tutkimus oli myös työntekijöiden näkökulmasta ajankohtainen ja antoi heille mahdollisuuden kertoa aidosti omista kokemuksistaan.

Luotettavuutta tarkasteltaessa on tärkeää huomioida myös tutkimuksen ajankohta. Opinnäytetyö toteutettiin samaan aikaan, kun kotiin vietävien palveluiden kehittämisohjelma oli aktiivisesti käynnissä, mikä on voinut vaikuttaa vastaajien kokemuksiin ja vastaustapaan. Vaikka tutkimusmenetelmät ja analyysi suunniteltiin huolellisesti ja aineisto käsiteltiin johdonmukaisesti ja aineistolähtöisesti, ajankohtainen muutosprosessi saattoi heijastua työntekijöiden vastauksiin.

Vilkan (2021, Tutkimuksen luotettavuus -luku, kolmas kappale) mukaan luotettavuus tarkoittaa sitä, kuinka johdonmukaisesti ja perustellusti tutkimus on toteutettu, ja kuinka

hyvin tulokset vastaavat asetettuja tavoitteita ja tutkimuskysymyksiä. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus perustuu pitkälti tutkijaan sekä hänen rehellisyyteensä. Tämän opinnäytetyön luotettavuus varmistettiin huolellisella suunnittelulla ja tarkoin valikoiduilla tutkimusmenetelmillä. Aineisto analysoitiin avoimesti ja aineistolähtöisesti ilman ennakkoluuloja eikä tutkimustuloksista luotu omia tulkintoja. Lisäksi anonyymi kysely loi mahdollisuuden rehellisiin vastauksiin, mikä osaltaan vahvisti tutkimuksen luotettavuutta. Näin tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset pohjautuvat luotettaviin ja todellisiin vastauksiin.

Kehittämishjelman ollessa kesken osa työntekijöistä saattoi kokea epävarmuutta tulevista muutoksista tai kokea, ettei heidän ääntään ole vielä kuultu riittävästi, mikä saattoi heijastua vastauksissa kriittisyytenä. Toisaalta ajankohtainen kehittämistyö saattoi myös herättää toiveikkuutta ja halua vaikuttaa muutokseen, mikä näkyi joidenkin vastaajien aktiivisena haluna osallistua ja kehittää työtä eteenpäin. On myös mahdollista, että osa työntekijöistä oli vielä epävarmoja kehittämistyön suuntaviivoista ja vaikutuksista omaan työhönsä, mikä saattoi vaikuttaa vastauksien varovaisuuteen tai yleiseen epäselvyyteen osallisuuden mahdollisuuksista. Näistä syistä tutkimuksen ajoitus vaikuttaa aineiston tulkintaan ja on tärkeää huomioida tuloksia tarkasteltaessa.

Opinnäytetyöprosessi on ollut opettavainen kokemus. Olemme syventäneet ymmärrystämme perhetyön palveluista, vaikuttamismahdollisuuksien merkityksestä sekä organisaatiomuutokseen liittyvistä tekijöistä ja taustoista. Työskentely yhdessä merkityksellisen aiheen parissa innosti koko tutkimuksen ajan sekä antoi mahdollisuuksia yhdessä pohtimiseen ja reflektointiin. Koemme, että hyvä kommunikointi ja jatkuva reflektointi muodostivat onnistuneen tutkimuksen ja ammatillista oppimista tukevan kokemuksen.

Opinnäytetyön tekeminen vahvisti käsitystämme siitä, kuinka merkittävässä roolissa työntekijöiden osallistaminen ja kuuleminen ovat onnistuneen muutoksen toteuttamisessa. Samalla työ lisäsi ymmärrystämme sosiaalialan kehittämistyön haasteista ja mahdollisuuksista sekä vahvisti kiinnostustamme muutosprosesseihin ja työelämän tutkimukselliseen kehittämiseen.

## Lähteet

- Blomqvist-Kurki, T., Mursu, N., & Rantakokko, J. (2020). Osallisuuden mahdollistuminen yhteiskehittämisessä. Tarkastelussa yhteiskehittäminen Oulun Rajakylän hyvinvointipisteessä. Teoksessa Keskitalo & Vuokila-Oikkonen (toim.), *Yhteiskehittämällä ratkaisuja sote- palveluihin. Kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan yhteiskehittämiseen* (ss. 72–75). Diakonia ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-392-6>
- Itla. (n.d.). *Miksi lapsiperheiden palvelujärjestelmää pitää uudistaa?* Itsenäisyyden juhluvuoden lastensäätiö. [https://itla.fi/toiminta/yhteisovaikuttavuus/miksi-ja-miten-lapsiperheiden-palvelujarjestelmaa-pitaa-uudistaa/#Video\\_Miten\\_lapsiperheiden\\_palvelujarjestelmaa\\_voi\\_uudistaa\\_Osa\\_2\\_19\\_min](https://itla.fi/toiminta/yhteisovaikuttavuus/miksi-ja-miten-lapsiperheiden-palvelujarjestelmaa-pitaa-uudistaa/#Video_Miten_lapsiperheiden_palvelujarjestelmaa_voi_uudistaa_Osa_2_19_min)
- Itla. (11.9.2024). *Dosentti, työelämäprofessori Mika Niemelä: Tavoitteena preventio, integraatio ja jatkuvuus [video]*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=yegToocf-TI&t=612s>
- Juhila, K. (2021). Laadullinen tutkimus ja teoria. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>
- Kaihlainen, A-M., Laulainen, S., Niiranen, V., Keskimäki, I., Hietapakka, L. & Sinervo, T. (12.4. 2019). Yrittäny vaan kestää pinnalla – tai sil pelastuslautalla. Sote-henkilöstön näkemyksiä sosiaali- ja terveydenhuollon muutosten keskeltä. *Yhteiskuntapolitiikka*, 84 (2), 152–164. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019041011849>
- Kettunen, P. (2021). *Työntekijän osallisuus: mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan*. Gaudeamus.
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A. & Spoof, S.-K. (toim.). (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa* (2. uud. p.). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 3/2019. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)
- Kokkinen, L. & Konu, A. (2012). Work Ability of Employees in Changing Social Services and Health Care Organizations in Finland. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 25 (2), 151–165. <https://doi.org/10.2478/S13382-012-0014-x>
- Lämsä, A-M. & Päivike, T. (2010). *Organisaatiokäyttäjytymisen perusteet*. Edita Publishing Oy.
- Paatela, S. & Tynkkynen, L.-K. (2024). *Sote-uudistus ei oo ollenkaan vielä ohi, vaan se on vasta alkanut: ylimmän johdon näkemyksiä hyvinvointialueiden toiminnan alkuvaiheista*. Tutkimuksesta tiiviisti 8/2024. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-271-6>
- Pirha. (2025a). *Lapsiperheiden kotiin vietävien palvelujen kehittämishanke*. <https://pirha.cloudnc.fi/download/noname/%7B12289ef7-ecce-4d33-8f30-7e79e93e851a%7D/60671>

- Pirha. (2025b). *Lapsiperheiden kotipalvelu*. Haettu 12.3.2025 osoitteesta.  
<https://www.pirha.fi/palvelut/lasten-ja-perheiden-palvelut/apua-ja-tukea-vanhemmuuteen-ja-lapsen-kehitykseen/lapsiperheiden-kotipalvelu>
- Pirha. (2025c). *Tietoa Pirkanmaan hyvinvointialueesta*. Haettu osoitteesta 5.5.2025 osoitteesta.  
<https://www.pirha.fi/tietoa-meista/tietoa-pirkanmaan-hyvinvointialueesta> ,
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Rautiainen, P., Taskinen, H. & Rissanen, S. (2020). Sosiaali- ja terveyspalveluiden uudistaminen – virtapylväitä menneestä ja suuntia tulevasta. Teoksessa Anneli Hujala & Helena Taskinen (toim.) *Uudistuva sosiaali- ja terveysala*. Tampere: Tampere University Press, 16–40.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202011308307>
- Rönkkö, L. & Rytönen, T. (2010). *Monisäikeinen perhetyö*. WSOYpro Oy.
- SAK. (n.d.). *Vaikutusmahdollisuudet luovat mielekkyyttä*. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö.  
<https://www.sak.fi/tavoitteet/hyva-tyo/vaikutusmahdollisuudet/>
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. [https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1301#chp\\_3\\_sec\\_18\\_heading](https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1301#chp_3_sec_18_heading)
- STM. (27.3.2025). *Hyvinvointialueet vastaavat sote-palvelujen ja pelastustoimen järjestämisestä*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/hyvinvointialueet>
- Suomen kestävän kehityksen toimikunta. (n.d.). *Mitä on kestävä kehitys?*  
<https://kestavakehitys.fi/kestava-kehitys-ja-agenda2030>
- Suonsivu, P. (2019). *Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet yhteistoiminnassa*. Books on Demand GmbH.
- Suonsivu, P. (2024). *Yhteistoiminta hyvinvointialueella*. Books on Demand GmbH.
- THL. (2023). *Osallisuuden edistäjän opas*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Ohjaus 10/2023.  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146717/URN\\_ISBN\\_978-952-408-088-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146717/URN_ISBN_978-952-408-088-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- THL. (25.3.2024). *Perhetyö & Tehostettu perhetyö*. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet/perhetyo-ja-tehostettu-perhetyo>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos. (n.d.). *Organisaatiomuutos*.  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelamanmuutos/organisaatiomuutos>
- Viitala, R. (2021). *Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit* (1. painos.). Edita Publishing Oy.
- Vilkkä, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.
- Vuori, J. (2021). Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallanalyysi/>

Ympäristöministeriö. (2023). *Mitä on kestävä kehitys?* <https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys>

## Liite 1. Aineistohallintasuunnitelma

Opinnäytetyön nimi: **Perhetyöntekijöiden ääni työn kehittämässä: Osallisuuden kokemukset ja vaikutukset muutosprosessissa**

Opinnäytetyön tekijät: **Satu Papinsaari, Sanni Muurinen**

### 1 Opinnäytetyön aineiston kuvaus

Aineistonhankinnan menetelmä opinnäytetyössä on kyselytutkimus. Alustana sähköisen kyselyn toteuttamisessa toimii Webropol kyselylomake. Kysely sisältää monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä, joiden avulla kerätään perhetyönohjaajien kokemuksia liittyen työn kehittämiseen ja osallisuuden tunteisiin.

Kohderyhmänä ovat lastensuojelun perhetyön työntekijät, jotka työskentelevät organisaatiossa, joissa työtehtävät liittyvät perheiden kanssa tehtävään arjen tukemiseen. Aineistonkeruussa noudatetaan tarkasti eettisiä periaatteita, kuten vapaaehtoisuutta, anonymiteettiä ja tietosuojaa, joten osallistujista ei kerätä tunnistetietoja, kuten nimiä tai muita tunnistettavia henkilöitä.

Opinnäytetyössä ei käytetä aiemmin kerättyä aineistoa, vaan kaikki analysoitava aineisto kerätään tätä tutkimusta varten. Mikäli taustatiedon osalta viitataan aiempiin tutkimuksiin tai tilastoihin, aineiston käyttöehtoja noudatetaan ja niiden alkuperä, tekijät ja lähteet mainitaan HAMKin lähdeviittausohjeiden mukaisesti.

### 2 Aineiston tallennus ja säilytys

Tutkimuksen aineisto käsitellään opinnäytetyön tekijöiden omilla salasanoilla suojatuilla tietokoneilla. Aineisto tallennetaan Wihissä sijaitsevalle luottamukselliselle alueelle. Opinnäytetyösopimuksessa on sovittu tilaajan kanssa aineiston säilyttämisestä ja käsittelystä. Opinnäytetyön tekijöinä olemme vastuussa kerättävästä aineistosta ja säilytämme aineistoa tässä asiakirjassa sovitulla tavalla.

### 3 Henkilötietojen ja arkaluonteisten tietojen käsittely

Opinnäytetyön aineisto kerätään anonymisti perhetyöntekijöiltä hyödyntäen Webropol-kyselyä. Kyselyn yhteydessä vastaajilta ei kerätä tunnisteeellisiä henkilötietoja. Aineiston osalta voidaan todeta ainoastaan, että vastaajat toimivat ammatissaan perhetyöntekijöinä, eikä aineistosta ole mahdollista tunnistaa yksittäisiä vastaajia.

[Tietosuojailmoitus Opinnäytetyö.docx](#)

#### 4 Aineiston omistajuus

Opinnäytetyön aineiston ja tulokset omistavat opinnäytetyön tekijät. Pirkanmaan hyvinvointialue, ohjaava opettaja ja toimeksiantaja eivät omista aineistoa tai aineiston käyttöoikeuksia.

#### 5 Aineiston jatkokäyttö työn valmistumisen jälkeen

Opinnäytetyön valmistuttua tutkimusaineistoa ei jatkokäytetä. Opinnäytetyöntekijät säilyttävät aineiston tietoturvallisesti vuoden (1) ajan opinnäytetyön hyväksymispäivästä, jotta opinnäytetyön tulokset voidaan tarvittaessa varmistaa ja hävittää tämän jälkeen aineiston tietoturvallisesti HAMK: in ohjeita noudattaen.

## Liite 2. Saatekirje & tutkimuksen kyselylomake

### Osallisuuden kokemukset ja vaikutukset muutosprosessissa

Hyvä vastaaja,

Kiitos, että osallistut opinnäytetyöhömmä "Perhetyöntekijöiden ääni työn kehittämisessä: Osallisuuden kokemukset ja vaikutukset muutosprosessissa". Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää perhetyöntekijöiden kokemuksia ja vaikutuksia osallisuudesta työn kehittämisessä muutosprosessin aikana. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään organisaation toiminnan kehittämisessä. Opinnäytetyötä ohjaa Sirpa Ylikerälä.

Pyydämme sinua osallistumaan kyselyyn, joka kartoittaa perhetyöntekijöiden osallisuuden kokemuksia ja vaikutuksia muutosprosessissa. Sote- uudistus on käynnistänyt Pirkanmaan hyvinvointialueella kotiin vietävien palveluiden kehittämisohjelman (2025–2026), joka tuo mukanaan merkittäviä muutoksia alan työntekijöiden käytänteisiin.

Tutkimuksessa kerätään Webropol- kyselytutkimusaineisto, johon vastaaminen vie noin 10–15 minuuttia. Kyselyn toteuttamiseen on saatu asianmukainen lupa Pirkanmaan Hyvinvointialueelta ja Hämeen ammattikorkeakoululta. Pyydämme vastauksia 14.04.2025 saakka.

Vastaamalla kyselyyn hyväksyt osallistumisesi tähän tutkimukseen ja aineiston käytön edellä kuvatulla tavalla. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista, ja voit keskeyttää vastaamisen, milloin tahansa. Sinulle ei aiheudu seuraamuksia, jos et osallistu opinnäytetyön tutkimukseen tai

keskeytät osallistumisesi. Ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää opinnäytetyössä, mikäli muuta ei sovita. Aineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti.

[Tietosuojailmoitukseen](#) pääset tutustumaan tästä linkistä.

Mikäli sinulla on kysyttävää kyselyyn tai opinnäytetyöhön liittyen, vastaamme mielellämme.

Kiitos ajastasi ja panoksestasi!

Ystävällisin terveisin Satu Papinsaari & Sanni Muurinen

1. Kuinka kauan olet työskennellyt perhetyössä? \*

- 0–2 vuotta
- 3–5 vuotta
- 5–10 vuotta
- yli 10 vuotta

2. Koetko, että sinulla on mahdollisuus vaikuttaa oman työsi kehittämiseen muutosvaiheessa? \*

- Kyllä
- Osittain
- En lainkaan

3. Kuinka usein sinulle on tarjottu mahdollisuus osallistua työsi kehittämiseen muutosvaiheen aikana? \*

- Säännöllisesti
- Satunnaisesti
- Harvoin
- Ei koskaan

4. Millaisissa tilanteissa olet päässyt osallistumaan työsi kehittämiseen muutosvaiheen aikana? (Jos vastasit edelliseen, "ei koskaan", voit siirtyä seuraavaan kysymykseen.

5. Mitkä asiat estävät tai vaikeuttavat työn kehittämiseen osallistumista muutosvaiheessa? \*

6. Kuvaile kokemuksiasi muutosvaiheen keskellä.  
Miltä työsi on tuntunut muutoksen aikana? \*

7. Millä tavoin toivot, että työntekijöiden näkemyksiä huomioitaisiin paremmin työsi kehittämisessä muutosvaiheen aikana? \*

### Liite 3. Tietosuojailmoitus

#### Perhetyöntekijöiden ääni työn kehittämisessä: Osallisuuden kokemukset ja vaikutukset muutosprosessissa

- Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tämän tietosuojailmoituksen tarkoituksena on antaa EU:n yleisen tietosuoja-asetukset edellyttämät tiedot Satu Papinsaaren ja Sanni Muurisen opinnäytetyön tutkimuksessa käsiteltävistä henkilötiedoista, mistä henkilötiedot ovat peräisin ja miten niitä käytetään tutkimuksessa.

Opinnäytetyön tutkimuksen aiheena on perhetyöntekijöiden ääni työn kehittämisessä: Osallisuuden kokemukset ja vaikutukset muutosprosessissa. Tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia mahdollisuuksia perhetyöntekijöillä on osallistua työn kehittämisprosesseihin ja kuinka paljon he kokevat osallisuuden tunnetta työn kehittämiseen liittyen. Tavoitteena on tuoda esiin perhetyöntekijöiden ääni ja kokemukset työn kehittämisestä ja siihen osallistumisesta. Opinnäytetyö pyrkii tuottamaan tilaajalle tietoa, joka auttaa organisaatiota luomaan uusia, työntekijöiden etua palvelevia käytäntöjä.

Kyselytutkimusaineisto kerätään Webropol-kyselytyökalua hyödyntäen. Tutkimusaineisto tuhoetaan vuosi opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen. Opinnäytetyötä ohjaa Sirpa Ylikerälä.

Tutkimuksen kesto: 1.1.2025-30.5.2025

Kyseessä on kertaluontoinen tutkimus.

- Yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa

Satu Papinsaari

Osoite: xxx

Puhelin: xxx

Sähköposti: [satu.papinsaari@xxx.fi](mailto:satu.papinsaari@xxx.fi)

Sanni Muurinen

Osoite: xxx

Puhelin: xxx

Sähköposti: [sanni.muurinen@xxx.fi](mailto:sanni.muurinen@xxx.fi)

### **3. Tutkimuksen suorittajat**

Satu Papinsaari

Sanni Muurinen

### **4. Käsittelyn oikeusperuste**

Henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus.

### **5. Henkilötietosisältö ja säilytysajat**

Tutkimuksessa ei kerätä arkaluonteisia henkilötietoja.

Opinnäytetyön tekijät säilyttävät tutkimusaineiston vuoden ajan opinnäytetyön hyväksymispäivästä, jotta opinnäytetyön tulokset voidaan tarvittaessa varmistaa ja hävittävät aineiston tämän ajan kuluttua.

### **6. Rekisteröidyt**

Rekisteröityinä ovat:

Tutkimukseen osallistuvat perhetyöntekijät.

### **7. Rekisterin tietolähteet**

Tietolähteet saadaan opinnäytetyön tutkimukseen osallistuvilta perhetyöntekijöiltä.

### **8. Henkilötietojen vastaanottajat**

Henkilötietoja ei kerätä.

Kyselyaineiston keräämisen palvelun toteuttaa Webropol Oy.

Aineiston tallennuspaikkana on HAMK Oy:n verkkolevy.

## 9. Rekisterin suojauksen periaatteet

Henkilötietoihin sovelletaan seuraavia suojaustoimia:

A) Manuaaliset aineistot: Tutkimuksessa ei ole manuaalisia aineistoja.

B) Sähköiset aineistot: Kyselyaineiston tiedot kerätään Webropol- kyselyllä. Sähköisen aineiston keräämisen palveluihin tutkimuksen tekijällä on henkilökohtaiset käyttäjätunnukset. Muu mahdollisesti tarvittava käsittely tehdään HAMKin tietojen luokitteluohjeen mukaisilla välineillä. Kerätty aineisto anonymisoidaan ennen analysointia, mikäli mahdollista. Muussa tapauksessa tutkittaviin viittaavat suorat ja vahvat epäsuorat henkilötiedot poistetaan.

## 10. Rekisterinpitäjä

Satu Papinsaari

Osoite: xxx

Puhelin: xxx

Sähköposti: [satu.papinsaari@xxx.fi](mailto:satu.papinsaari@xxx.fi)

Sanni Muurinen

Osoite: xxx

Puhelin: xxx

Sähköposti: [sanni.muurinen@xxx.fi](mailto:sanni.muurinen@xxx.fi)

## 11. Automaattinen päätöksenteko

Rekisterissä ei tehdä automaattista päätöksentekoa.

## 12. Tietojen siirto EU:n tai ETA:n ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä EU:n tai ETA:n ulkopuolelle.

## 13. Rekisteröidyn oikeudet ja niiden rajoittaminen

EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679) antaa rekisteröidylle seuraavat oikeudet:

-Oikeus peruuttaa suostumus

Rekisteröidyllä on milloin tahansa oikeus peruuttaa suostumuksensa. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta ennen suostumuksen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen. (Artikla 7.)

-Oikeus saada pääsy tietoihinsa

Rekisteröidyllä on oikeus saada rekisterinpitäjältä vahvistus siitä, käsitellään häntä koskevia henkilötietoja. Rekisteröidyllä on oikeus saada pääsy tietoihinsa. Tarkastusoikeudesta voidaan periä maksu tai siitä voidaan kieltäytyä, jos pyynnöt ovat ilmeisen perusteettomia tai kohtuuttomia, erityisesti jos niitä esitetään toistuvasti. (Artikla 12 ja artikla 15.)

-Oikeus tietojen oikaisemiseen

Rekisteröidyllä on oikeus vaatia rekisterissä olevan virheellisen tiedon oikaisemista (artikla 16). Korjaamispyyntö tehdään kirjallisesti. Joissain tietojärjestelmissä henkilö pystyy myös itse korjaamaan omat tietonsa.

-Oikeus tietojen poistamiseen

Rekisteröidyllä on oikeus vaatia henkilötietojensa poistamista, jos yksi seuraavista toteutuu (artikla 17):

- Henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- Rekisteröity peruuttaa suostumuksen, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- Rekisteröity vastustaa käsittelyä eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä (artikla 21)
- Henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti
- Henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen veloitteen noudattamiseksi;

Rekisteröidyllä kuitenkin ei ole oikeutta tietojen poistamiseen tutkimuksissa, mikäli tietojen poistaminen todennäköisesti estää kyseisen käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti.

-Oikeus käsittelyn rajoittamiseen

Rekisteröidyllä on oikeus käsittelyn rajoittamiseen, jos yksi seuraavista toteutuu (artikla 18):

- Rekisteröity kiistää henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa rekisterinpitäjä voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- Käsittely on lainvastaista ja rekisteröity vastustaa henkilötietojen poistamista ja vaatii sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- Rekisterinpitäjä ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta rekisteröity tarvitsee niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- Rekisteröity on vastustanut henkilötietojen käsittelyä artikla 21 kohdan nojalla odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

-Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen

Rekisteröidyllä on oikeus saada koneluettavassa muodossa häntä koskevat henkilötiedot, jotka hän on rekisterinpitäjälle toimittanut, mikäli käsittely perustuu suostumukseen ja käsittely tapahtuu automaattisesti. (Artikla 20.)

-Pyynnöt näiden oikeuksien käyttämiseen osoitetaan:

Satu Papinsaari

Osoite: xxx

Puhelin: xxx

Sähköposti: [satu.papinsaari@xxx.fi](mailto:satu.papinsaari@xxx.fi)

Sanni Muurinen

Osoite: xxx

Puhelin: xxx

Sähköposti: [sanni.muurinen@xxx.fi](mailto:sanni.muurinen@xxx.fi)

**-Oikeus tehdä valitus**

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistolle. Lisätietoja <https://tietosuoja.fi/>.