

# Verson aamukahvit

14.6.2023

---



Sosiaalialan osaamiskeskus  
Verso



Päijät-Hämeen  
hyvinvointialue

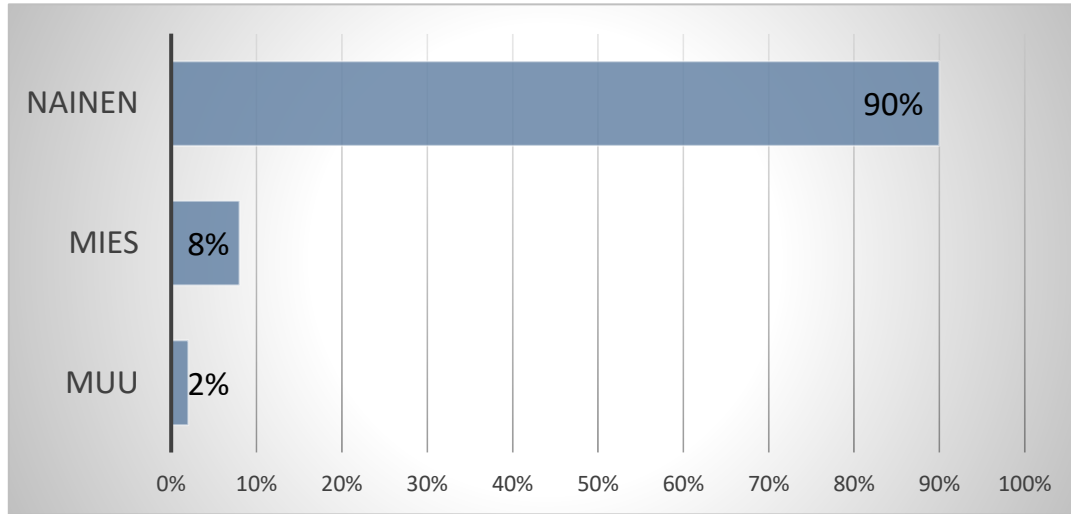


# Työntekijäkyselyn toteutus

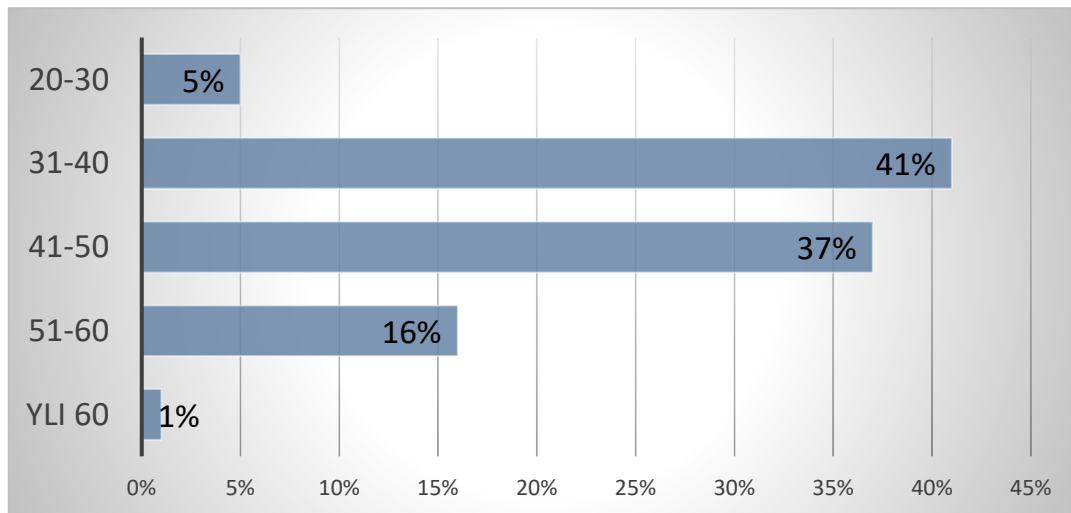
- Verso toimi kyselyn toteuttajana
- Tietotarpeiden määrittelyyn ja kyselyn suunnitteluun osallistuivat myös mm. sosiaalityön esimiestyöryhmä, kehittämistyöryhmä ja Peson johtoryhmä
- Jakelu 367 henkilölle sähköpostitse HR:sta saadulla jakelulistalla
  - Asiakasohjaukset, omatyöntekijät
  - Terveystuon sosiaalityö
  - Gerontologinen sosiaalityö
  - Oppilashuolto
  - Psykososiaalisen kuntoutuksen sosiaalityö
  - Sosiaalipäivystys
  - Sosiaaliamiehet
  - Sosiaalialan osaamiskeskusPalvelutuotanto rajattiin kyselyn ulkopuolelle
- Vastausaika 29.3. – 24.4.2023
- Muistutukset sähköpostitse 14.4. ja 20.4.
- Vastauksia kaikkiaan 93 kpl → vastausprosentti matalahko, 25 %



## Sukupuoli



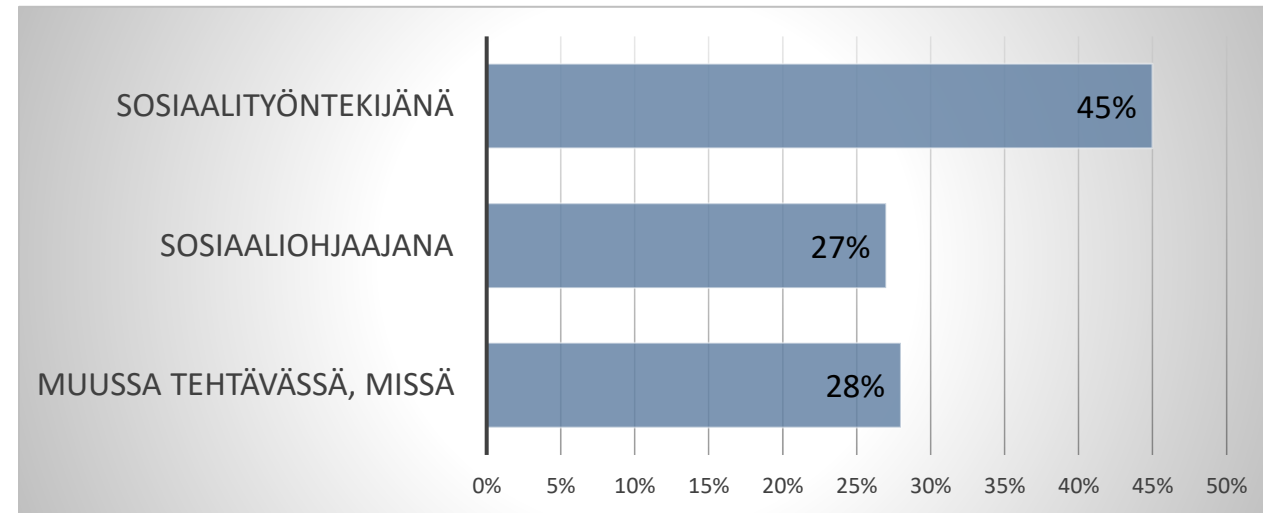
## Ikäryhmä



14.5.2023

# Työntekijäkyselyn vastaajat

## Työtehtävä

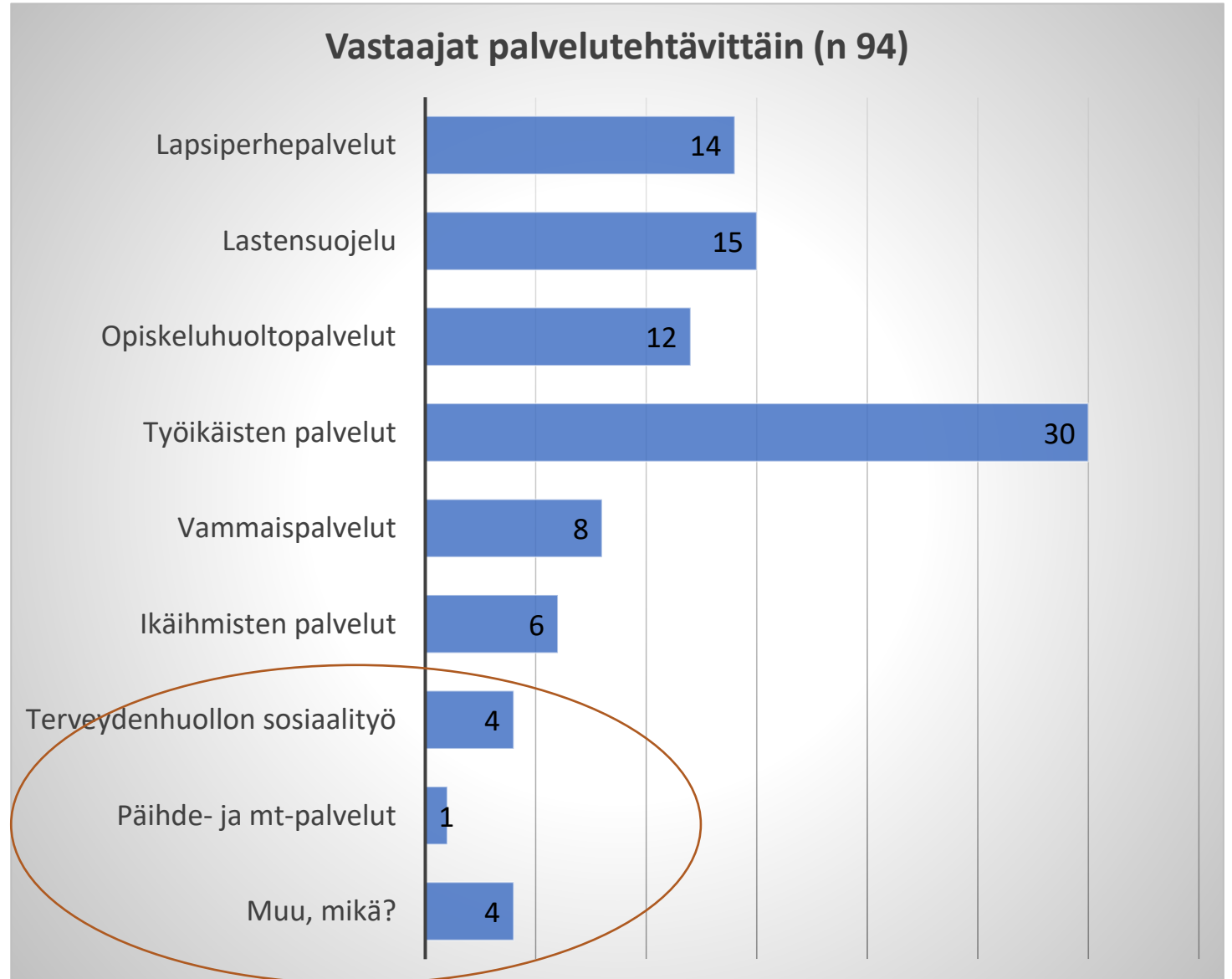


Muu: johtava sosiaalityöntekijä, esihenkilö, kuraattori, asiantuntija...

## Katsotaan ensin muutamia vastauksia palveluittain jaoteltuna

Vastaajamäärä on osassa palveluja pieni. Siksi terveydenhuollon sosiaalityö, päihde- ja mt-palvelut sekä muu, mikä? -luokat on yhdistetty yhdeksi ryhmäksi.

Vastaajia oli 93, mutta kysyttiin palvelutehtävää, joten joku työskentelee kahdessa palvelutehtävässä, siksi n = 94



# Kehu omaa yksikköäsi. Mikä toimii hyvin?

## **Työikäiset, TOP 3 (n 30)**

- 1) Työyhteisö ja työilmapiiri (29)
- 2) Mielenkiintoiset ja monipuoliset työtehtävät (6)
- 3) Lähiesimiestyö (6)

*"Oma yksikköni työikäisten palvelussa on ehdottomasti paras työpaikka, missä olen työurallani ollut."*

## **Lastensuojelu, TOP 3 (n 15)**

- 1) Työyhteisö ja yhteishenki (9)
- 2) Ammattitaito ja työmoraali (7)
- 3) Lähiesimiestyö (5)

*"Meillä on töissä erittäin ammattitaitoisia ja osaavia ihmisiä, jotka tekevät lastensuojelua isolla sydämellä."*

## **Lapsiperhepalvelut, TOP 3 (n 14)**

- 1) Työyhteisö ja työilmapiiri (6)
- 2) Työn mielekkyys (5)
- 3) Itsenäisyys ja joustavuus (5)

*"Työyhteisöltä saa tukea asiakastyöhön ja jaksamiseen ja työ mielekästä."*

## **Opiskeluhoolto, TOP 3 (n 12)**

- 1) Työyhteisö ja työilmapiiri (8)
- 2) Ammatillinen johtaminen (5)
- 3) Koulutusmyönteisyys (4)

*"Meillä johtaminen on lähellä, työntekijä pääsee vaikuttamaan ja kehittämään, työntekijää kuunnellaan."*

## **Vammaispalvelut, TOP 3, (n 8)**

- 1) Työkaverien tuki ja ilmapiiri (7)
- 2) Toimiva yhteistyö (3)
- 3) Esimies (2)

*"Yhteistyö toimii hyvin. Asiakasasioiden käsittely tiimeissä tukee omaa asiantuntijuutta."*

## **Gerontologinen sosiaalityö (n 6) ja muut (n 9), TOP 3**

- 1) Työilmapiiri ja yhteishenki (10)
- 2) Kehittämismyönteisyys (4)
- 3) Esimies (4)

*"Meillä on aivan mahtavat, ammattitaitoiset, erittäin sitoutuneet ja aina asiakkaan puolella olevat työntekijät."*

# Mainitse kolme mielestäsi tärkeintä ajankohtaista kehittämiskohdetta omassa yksikössäsi.

## **Työikäiset, TOP 3 (n 30)**

- 1) Henkilöstön saatavuus ja pysyvyys (12)
- 2) Työntekijävaje ja liian suuri asiakasmäärä (10)
- 3) Yhteistyö ja nivelvaiheet (9)

*”Keskustelevalle työskentelylle liian vähän aikaa kiireen takia”*

## **Lastensuojelu, TOP 3 (n 15)**

- 1) Prosessien kehittäminen (7)
- 2) Työolosuhteet, tilat ja palkkaus (6)
- 3) Työntekijävaje ja liian suuri asiakasmäärä (5)

*”vaativaa sijaishuoltoa tulisi kehittää sijaishuolto-paikkakiertolaisuuden vähentämiseksi.”*

## **Lapsiperhepalvelut, TOP 3 (n 14)**

- 1) Työolosuhteet, tilat ja palkkaus (6)
- 2) Yhteistyö (5)
- 3) Henkilöstön riittävyys ja pysyvyys (5)

*”Yhteistyön parantaminen perheneuvolan ja lastensuojelun kanssa”*

## **Opiskeluhoolto, TOP 2 (n 12)**

- 1) Muutoksen läpivienti: tiimit, linjat, työnkuvat (15)
- 2) Yhteistyö (4)

*”Yhteiset linjat, työn rajaukset ja raamit niin HVA:lla kuin alueellisestikin. Työntekijöiden työnkuvat, vastuut ja roolit.”*

## **Vammaispalvelut, TOP 3, (n 8)**

- 1) Työnkuvat ja omatyöntekijäisyys (4)
- 2) Lakimuutoksen haltuunotto (3)
- 3) Perehdytys (3)

*”Lainsäädännön ja sitä kautta perustyön uudistuminen ja sen kehittäminen.”*

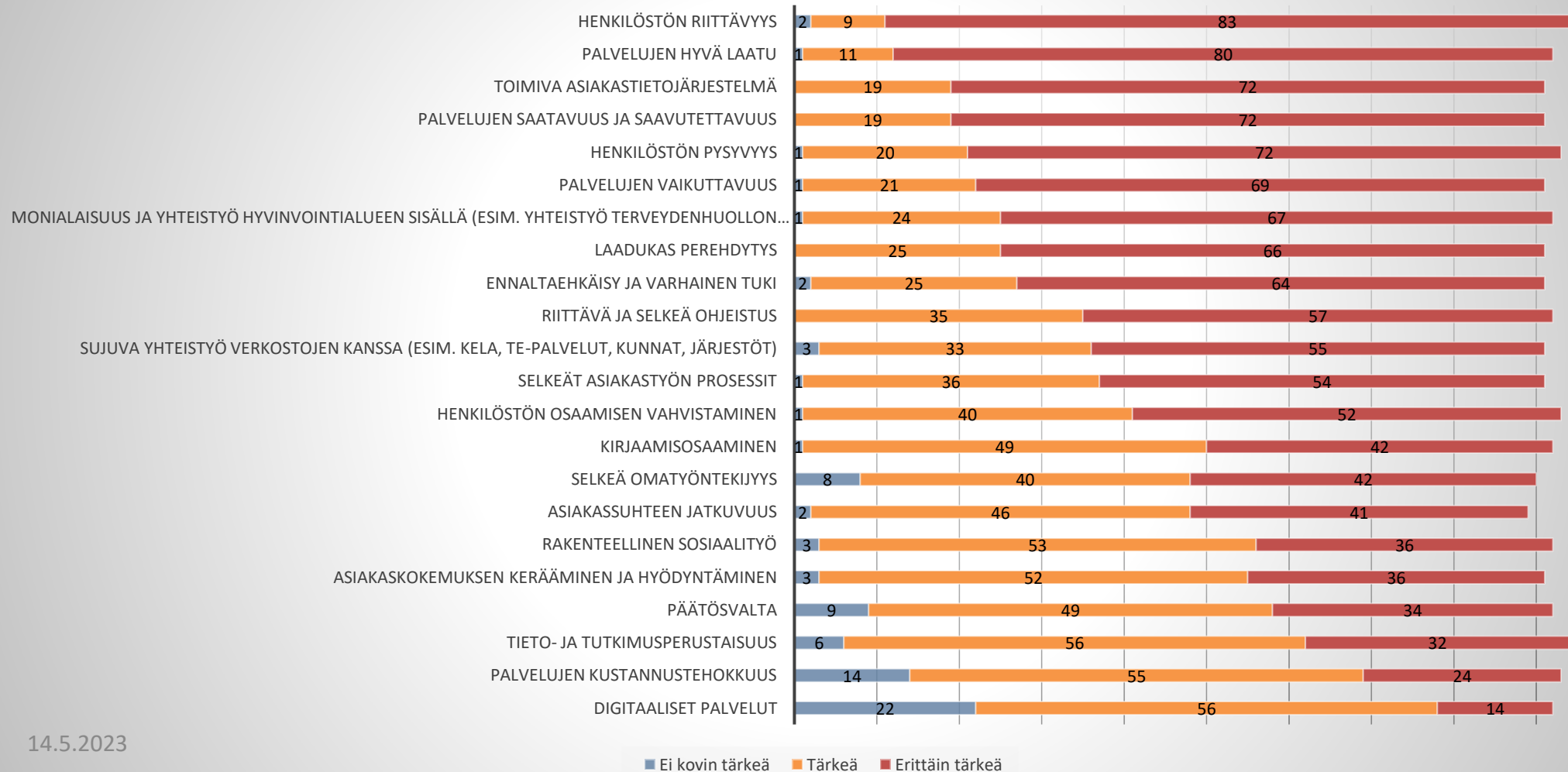
## **Gerontologinen sosiaalityö (n 6) ja muut (n 9), TOP 3**

- 1) Yhteistyö (5)
- 2) Prosessien kehittäminen (4)
- 3) Työmäärä ja resurssit (4)

*”Verkostoyhteistyö ja jalkautuminen yksikön ulkopuolelle voi jäädä kiireen jalkoihin.”*

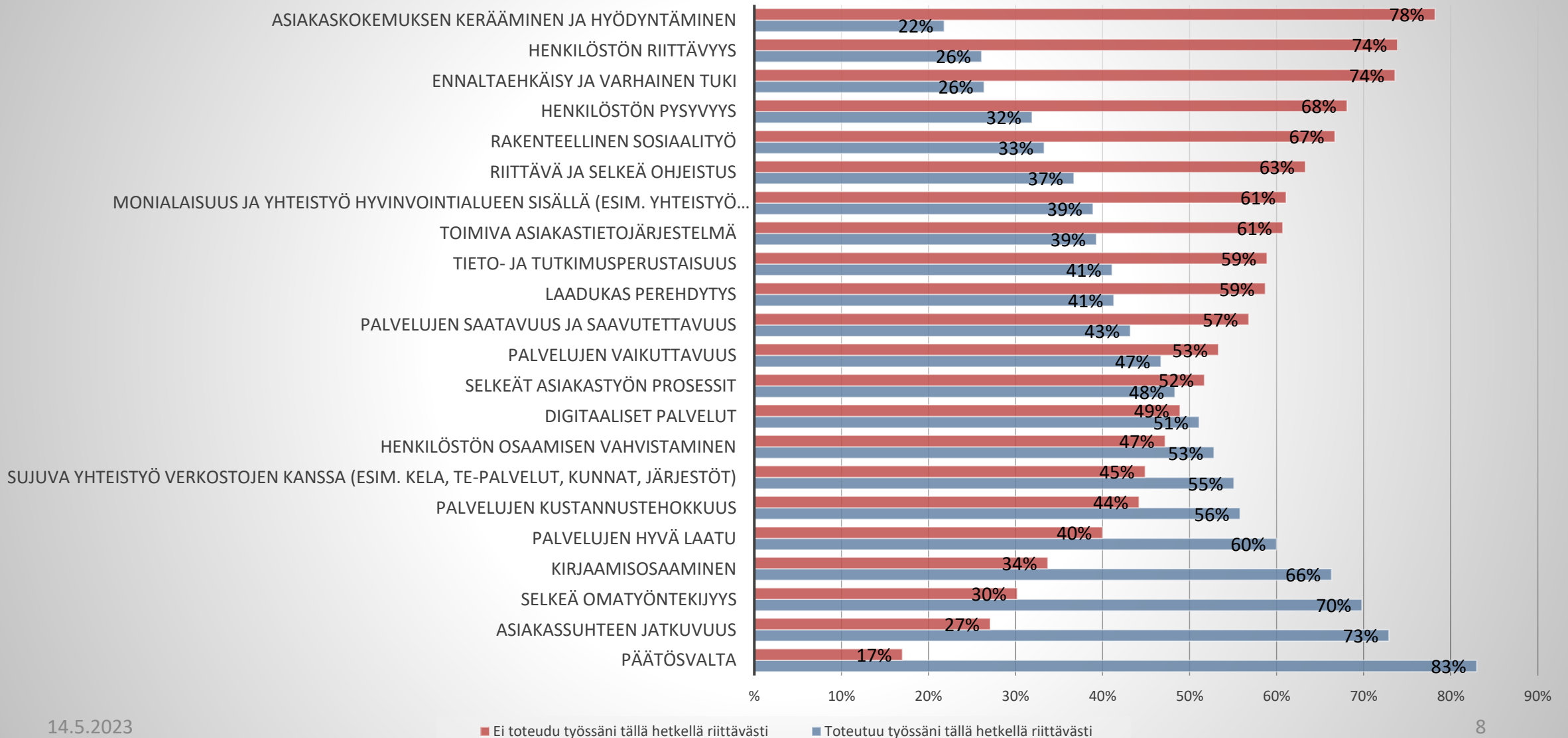
Kaksiosainen kysymys, jossa pyydettiin arvioimaan listassa mainittujen asioiden kehittämisen tärkeyttä ja ajankohtaisuutta omassa työssä / yksikössä. Lisäksi pyydettiin arvioimaan, toteutuvatko tekijät omassa työssä tällä hetkellä.

### Tärkeys ja ajankohtaisuus (n 92)



# Samana kysymyksen toinen osa: miten asiat toteutuvat tällä hetkellä omassa työssä.

## Toteutuminen (n 92)

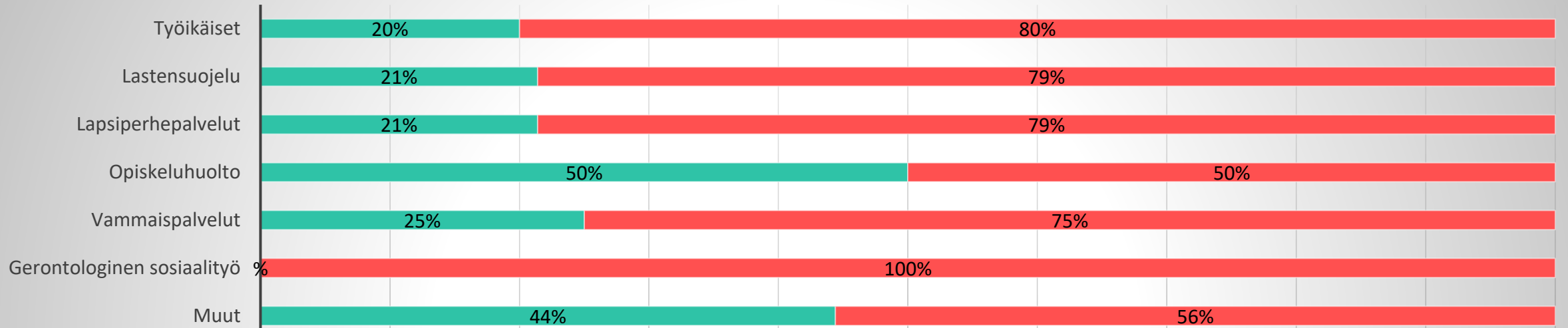




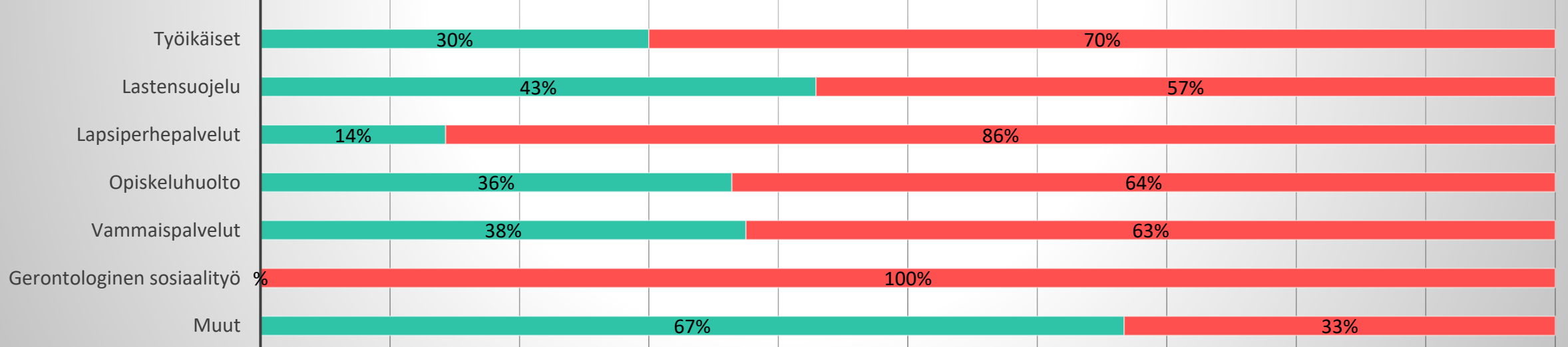
# Sama kysymys, listassa mainittujen asioiden toteutuminen palveluittain

## Henkilöstön riittävyys ja pysyvyys, toteutuminen palveluittain (n 93)

### HENKILÖSTÖN RIITTÄVYYS

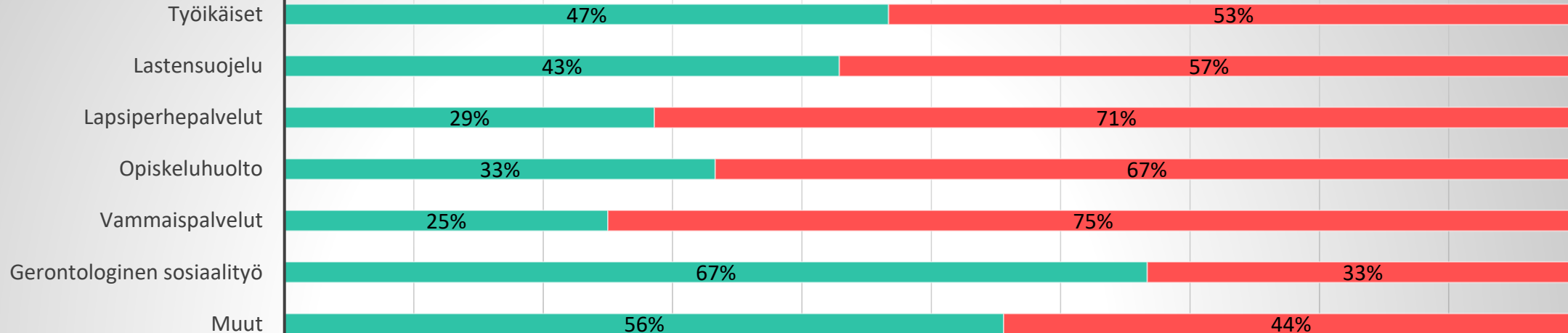


### HENKILÖSTÖN PYSYVYYS

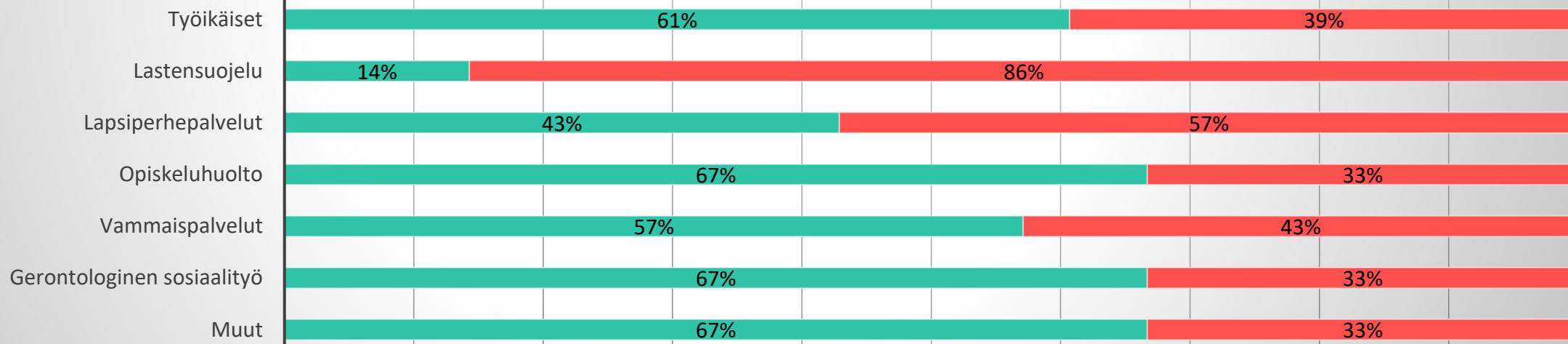


## Laadukas perehdytys ja henkilöstön osaamisen vahvistaminen, toteutuminen palveluittain (n 93)

### LAADUKAS PEREHDYTYS



### HENKILÖSTÖN OSAAMISEN VAHVISTAMINEN

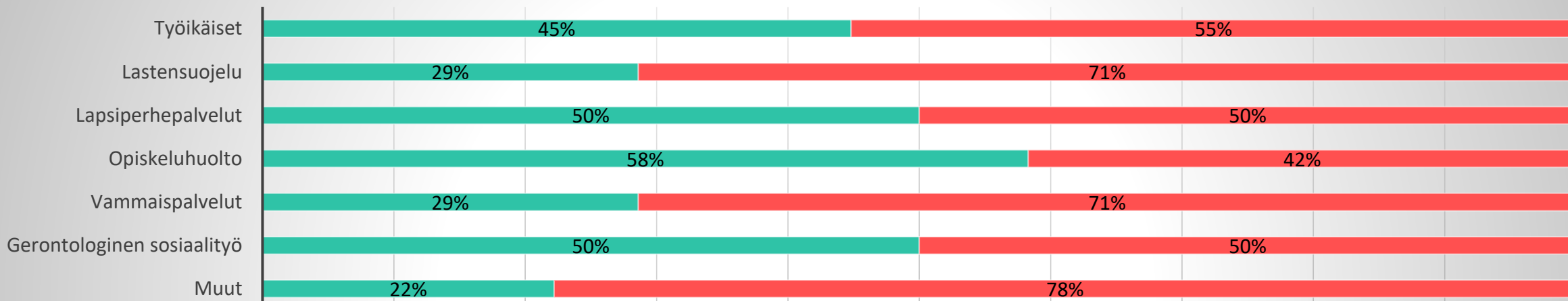


Toteutuu työssäni tällä hetkellä riittävästi

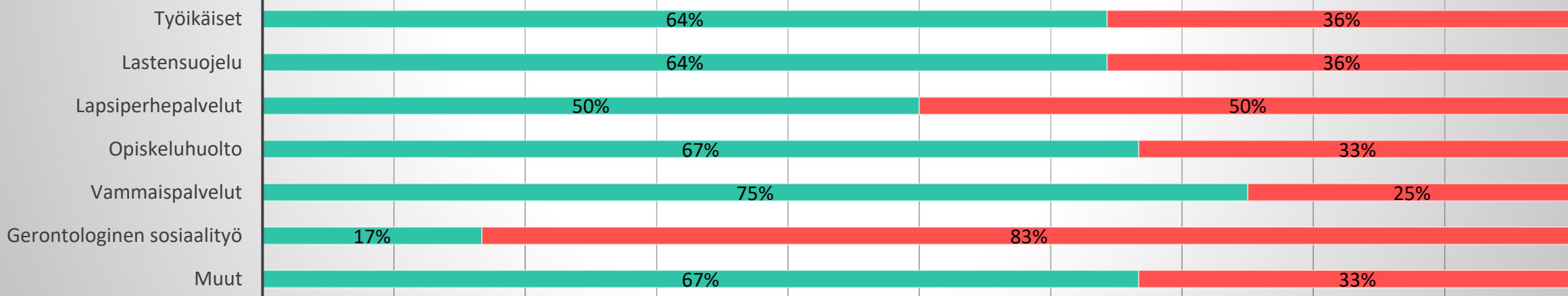
Ei toteudu työssäni tällä hetkellä riittävästi

## Tieto- ja tutkimusperustaisuus sekä palvelujen hyvä laatu, toteutuminen palveluittain (n 93)

### TIETO- JA TUTKIMUSPERUSTAISUUS



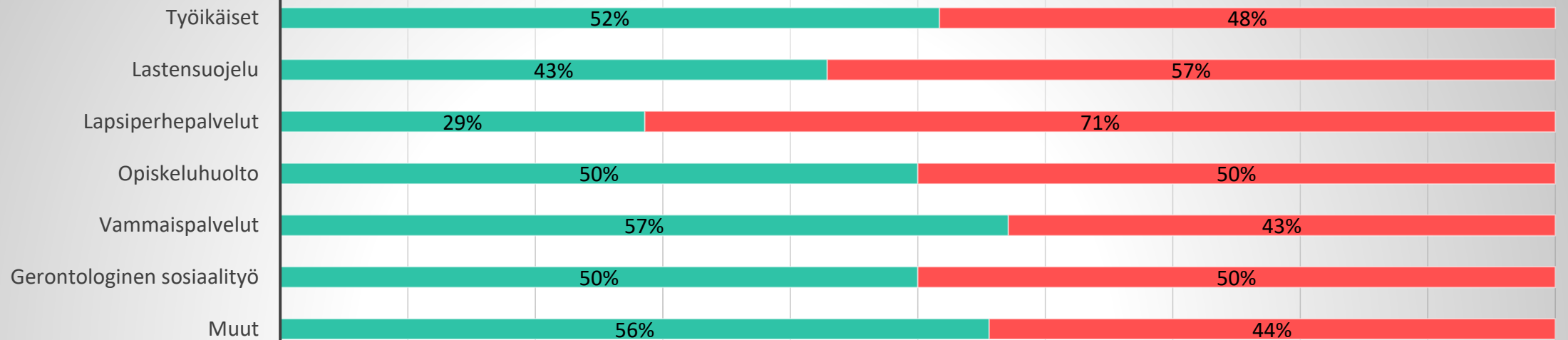
### PALVELUJEN HYVÄ LAATU



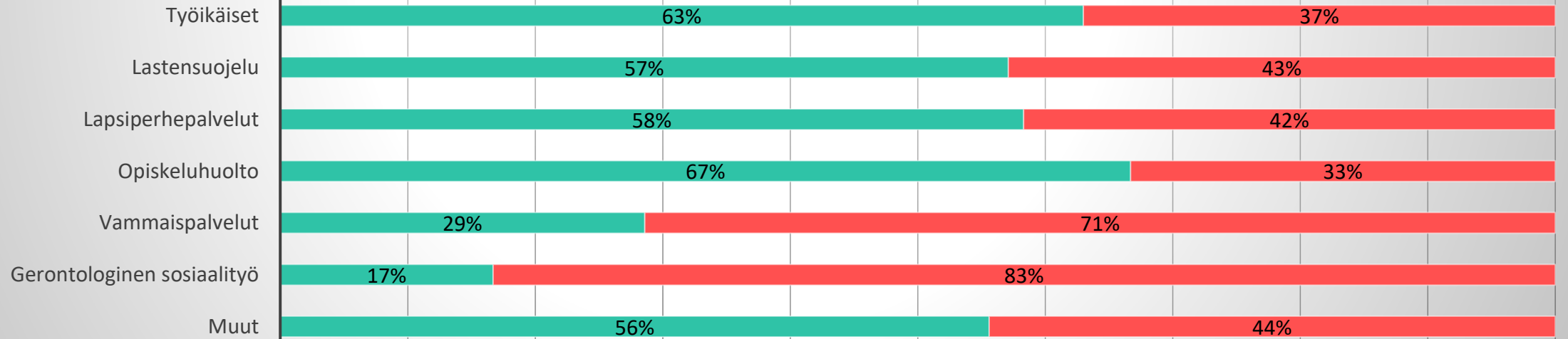
■ Toteutuu työssäni tällä hetkellä riittävästi ■ Ei toteudu työssäni tällä hetkellä riittävästi

## Palvelujen vaikuttavuus ja kustannustehokkuus, toteutuminen palveluittain (n 93)

### PALVELUJEN VAIKUTTAVUUS



### PALVELUJEN KUSTANNUSTEHOKKUUS



■ Toteutuu työssäni tällä hetkellä riittävästi

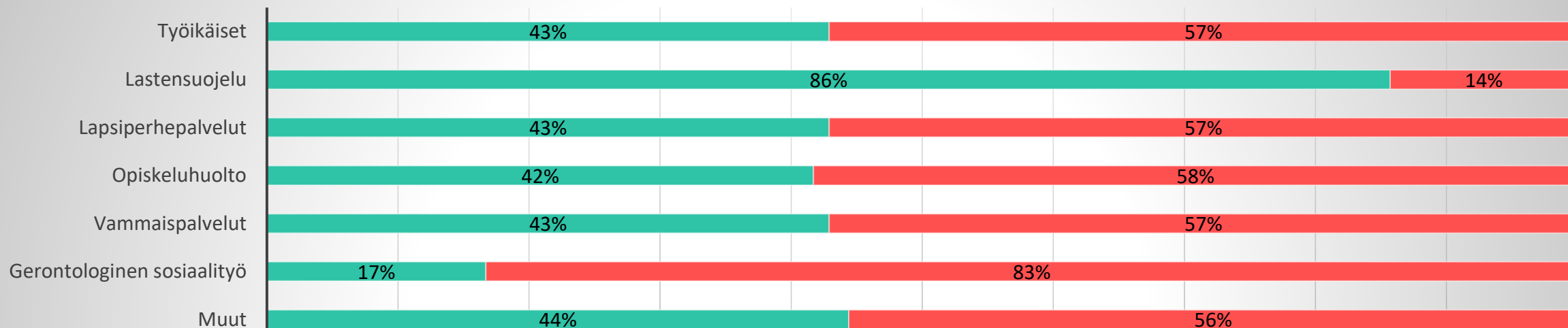
■ Ei toteudu työssäni tällä hetkellä riittävästi

## Selkeä omatyöntekijyys ja asiakassuhteen jatkuvuus, toteutuminen palveluittain (n 93)

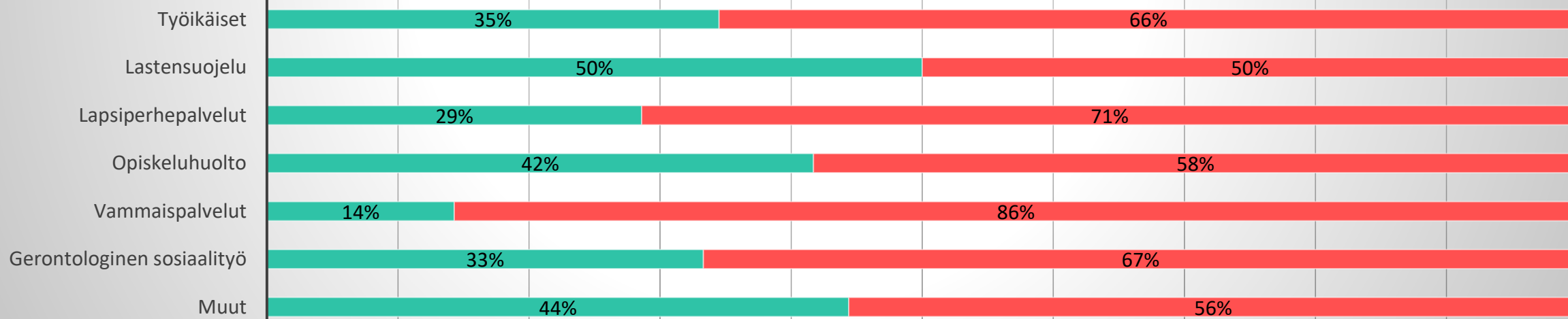


## Selkeät asiakastyön prosessit sekä riittävä ja selkeä ohjeistus, toteutuminen palveluittain (n 93)

### SELKEÄT ASIAKASTYÖN PROSESSIT

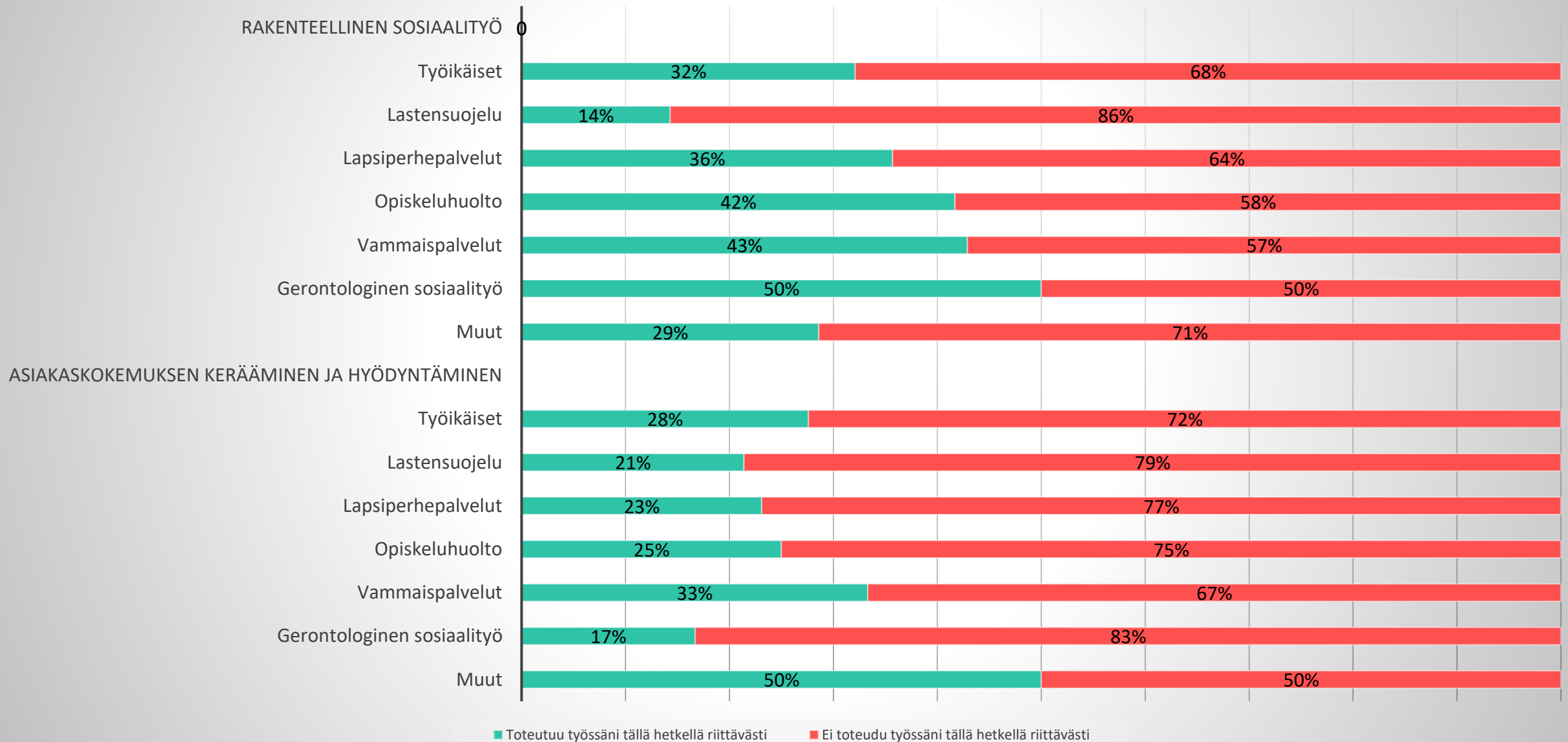


### RIITTÄVÄ JA SELKEÄ OHJEISTUS



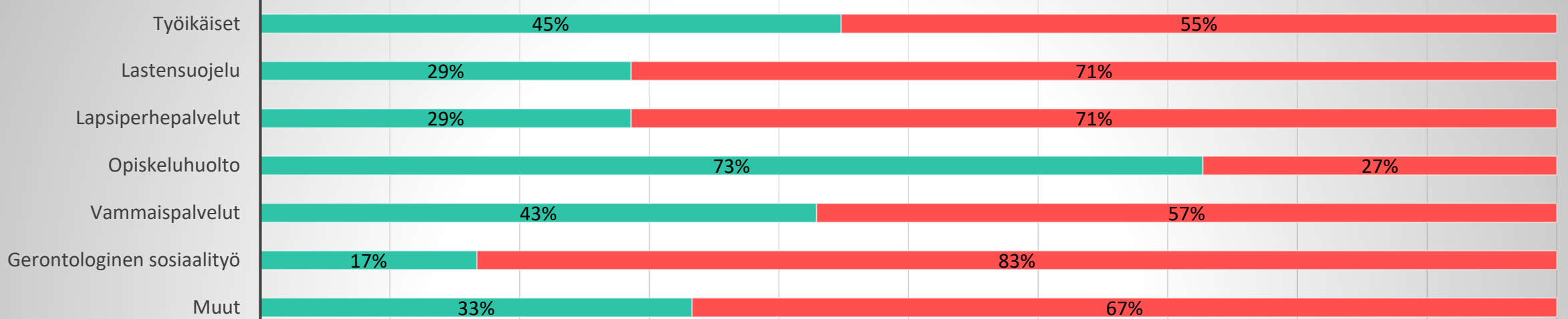
■ Toteutuu työssäni tällä hetkellä riittävästi ■ Ei toteudu työssäni tällä hetkellä riittävästi

## Rakenteellinen sosiaalityö sekä asiakaskokemuksen kerääminen ja hyödyntäminen, toteutuminen palveluittain (n 93)

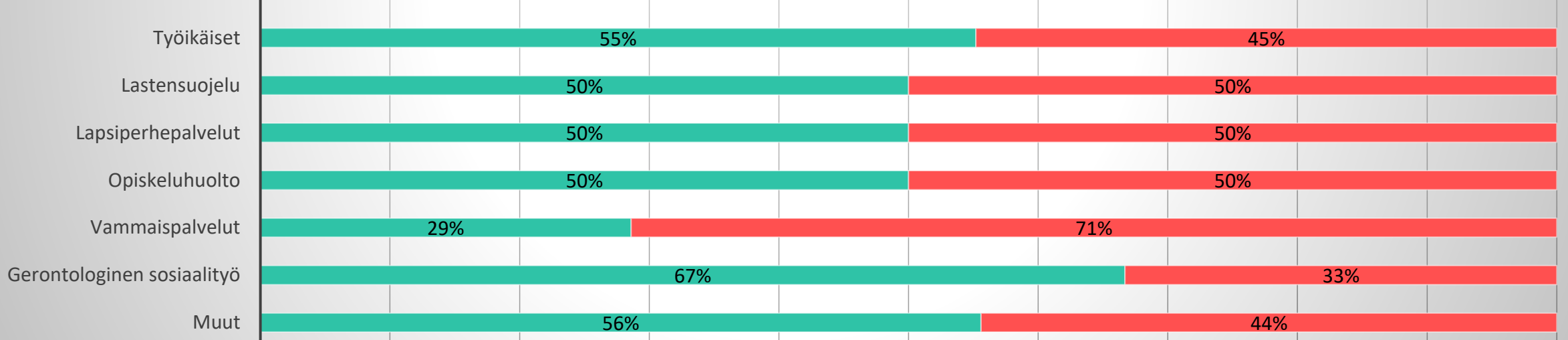


# Sujuva asiakastietojärjestelmä ja digitaaliset palvelut, toteutuminen palveluittain (n 93)

## SUJUVA ASIAKASTIETOJÄRJESTELMÄ



## DIGITAALISET PALVELUT

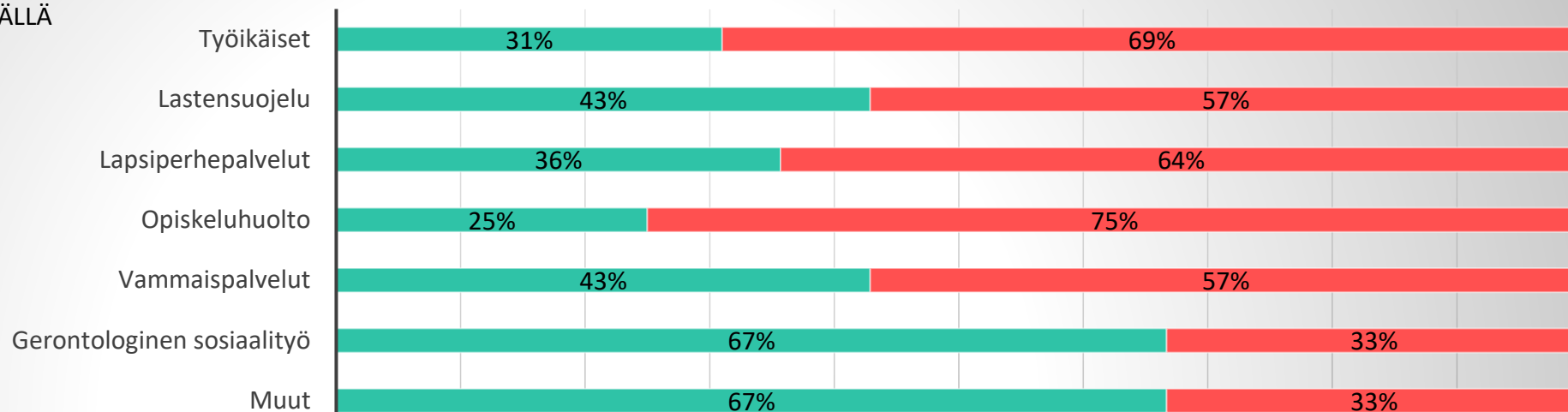


■ Toteutuu työssäni tällä hetkellä riittävästi ■ Ei toteudu työssäni tällä hetkellä riittävästi

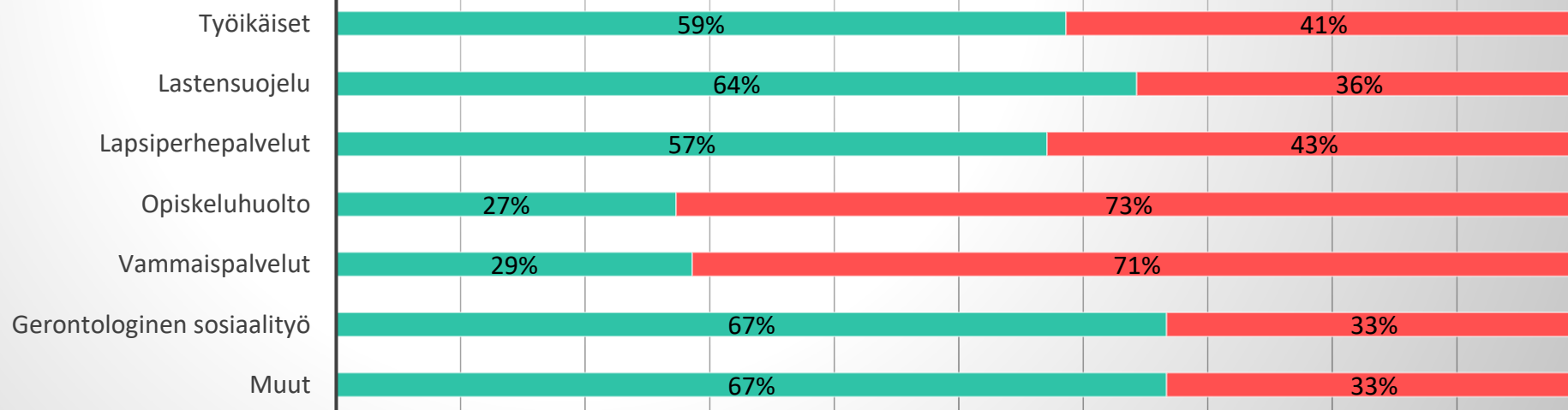


## Monialaisuus ja yhteistyö hva:n sisällä sekä sujuva yhteistyö verkostojen kanssa, toteutuminen palveluittain (n 93)

### MONIALAISUUS JA YHTEISTYÖ HVA:N SISÄLLÄ



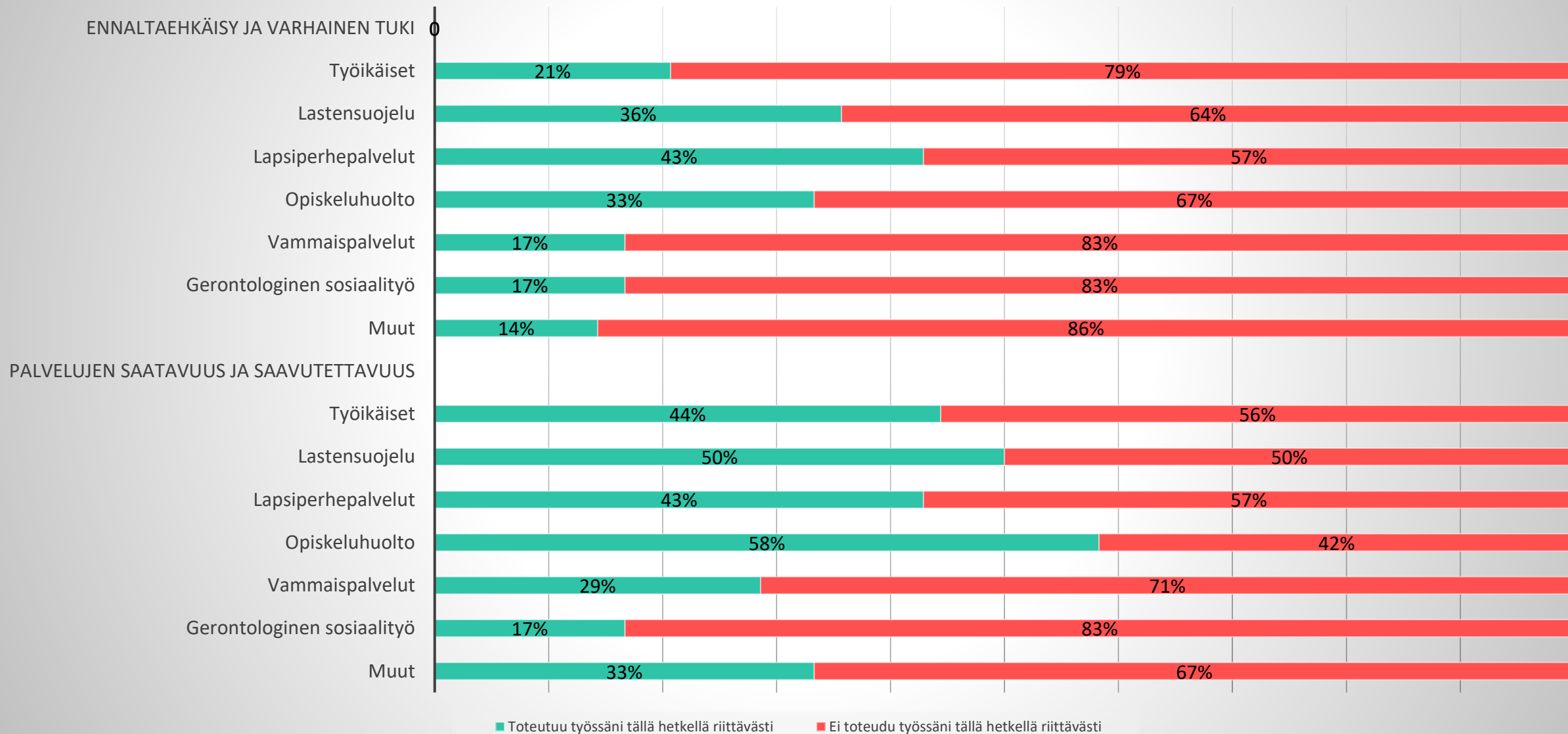
### SUJUVA YHTEISTYÖ VERKOSTOJEN KANSSA (KELA, TE-PALVELUT YM.)



■ Toteutuu työssäni tällä hetkellä riittävästi

■ Ei toteudu työssäni tällä hetkellä riittävästi

## Ennaltaehkäisy ja varhainen tuki sekä palvelujen saatavuus ja saavutettavuus, toteutuminen palveluittain (n 93)



# Avokysymys jatkoksi edelliseen: tarkenna halutessasi vastaustasi

Kaikkiaan 27 vastaajaa tarkensi vastaustaan, monet tarkensivat useaa kohtaa

- *”Kaikkein tärkeintä tällä hetkellä on työntekijöiden hyvinvoinnin ja pysyvyyden edistäminen, koska tekijöitä ei kohta enää ole! Tähän liittyy juurikin henkilöstön riittävyys, pysyvyys, uusien perehdytys ja palveluiden saatavuus sekä laatu. Kun on monta sosiaalityöntekijän paikkaa tyhjänä, menee tiimin aika kannatteluun eikä suunnitelmallista työtä, saati rakenteellista sosiaalityötä ehditä tekemään. Kun yksi uupuu, niin dominoefekti on valmis.”* (Työikäiset)
- *”Yksikössäni on suuri vaihtuvuus ja vajaalla porukalla on menty useampi vuosi. Ihmiset ovat väsyneitä. Uusia hakijoita ei ole ja uusien työntekijöiden perehdytys on huonoa. Lopputuloksena tehdään töitä hieman sinne päin ja yritetään niin sanotusti sammuttaa tulipaloja. Asiakkaat saavat apua vasta kun tilanne kriisiytyy.”* (Työikäiset)
- *”Kehittämisessä TULISI keskittyä yhteen tai kahteen asiaan kerrallaan. Nyt on menossa niin monta hanketta ja kehittämistä, että niihin ei ole kentältä mahdollista panostaa. Ja silloin ne jäävät ulkopuolisten hanketyöntekijöiden keskinäiseksi puuhasteluksi, joka ei tuota kentälle mitään iloa.”* (Työikäiset)
- *”Monialainen yhteistyö on lapsen kengissä: käytännössä yhteistyö on toisten syyttelyä ja omien töiden listaamista. Sellainen yhteistyö, jossa aidosti tehtäisiin asiakaslähtöistä yhteistä suunnitelmaa, on hva:n kesken vielä harvinaista”.* (Lastensuojelu)
- *”Perehdytys ei toimi, työntekijöiden pysyvyyteen tulee kiinnittää huomiota ja tehdä kaikkensa, että virat saadaan täyteen. Lastensuojeluun perustettiin yli vuosi sitten 7 uutta virkaa, joiden avulla oli tarkoitus päästä lain säätämään asiakasmäärään. Yhtäkään näistä viroista ei ole täytetty.”* (Lastensuojelu)

## ... jatkoa

- *”Iso asiakasmäärä, työntekijöiden vaihtuvuus ja epäselvät prosessit aiheuttavat työn vaikuttavuuden heikentymistä ja vähentää kustannustehokkuutta.”* (Lapsiperhepalvelut)
- *”Ennaltaehkäisy on parasta kustannustehokkuutta. Perhetyön jono ei ole hyvästä.”* (Lapsiperhepalvelut)
- *”Mielestäni henkilöresurssit, ennaltaehkäisy ja sujuva yhteistyö kulkevat kaikki käsikädessä. Mikään näistä ei onnistu ilman toista.”* (Opiskeluhoolto)
- *”Psykologiresurssin vaje heijastuu myös kuraattoriresurssin riittämättömyytenä.”* (Opiskeluhoolto)
- *”Asiakastietojärjestelmä on otettu käyttöön keskeneräisenä ja sen toimivuus ongelmat ovat vaarantaneet asiakastyön laadukasta toteuttamista ja ajantasaista työskentelyä.”* (Vammaispalvelut)
- *”Sosiaalipalveluissa tunnetaan liian vähän toisen työkenttää ja osin tämä vaikuttaa jännitteisiin ja prosessien epäselvyyteen.”* (Vammaispalvelut)
- *”Ennaltaehkäisyyn meillä on onneksi juuri alkamassa hanke, joka toivottavasti lisää ehkäisevää työtä ikäihmisten parissa. Moni asia on tosi hyvin, mutta tietysti aina voi kehittyä ja parantaa.”* (Gerontologinen sosiaalityö)

# Mikäli digitaalisten palvelujen käyttö ei tällä hetkellä toteudu työssäsi riittävästi, miksi ei?

- 49 vastausta, joissa mainittu 60 eri asiaa:

Työntekijät eivät tiedä digipalveluista, ei aikaa perehtyä	17
Asiakaskunnan digiosaamisen ja laitteiden puute	14
Huonot digipalvelut (esim. ttt, ei kieliversioita)	13
Digipalveluja tarvittaisiin lisää (esim. nuoret)	5
Ei tarvetta digipalveluille, eivät tuo lisäarvoa	4
Oman osaamisen ja kiinnostuksen puute	3
Digipalvelut ovat vasta kehitteillä	2
Digipalvelut lisäävät kuormitusta	2

*”Ei ole aikaa perehtyä digitaalisiin palveluihin ja ohjata asiakkaita niihin”*

*”asiakkailla on jatkuvasti puhelimet ja verkkopankkitunnukset hävyksissä, joten digipalvelut eivät sovellu monenkaan kanssa käytettäväksi”*

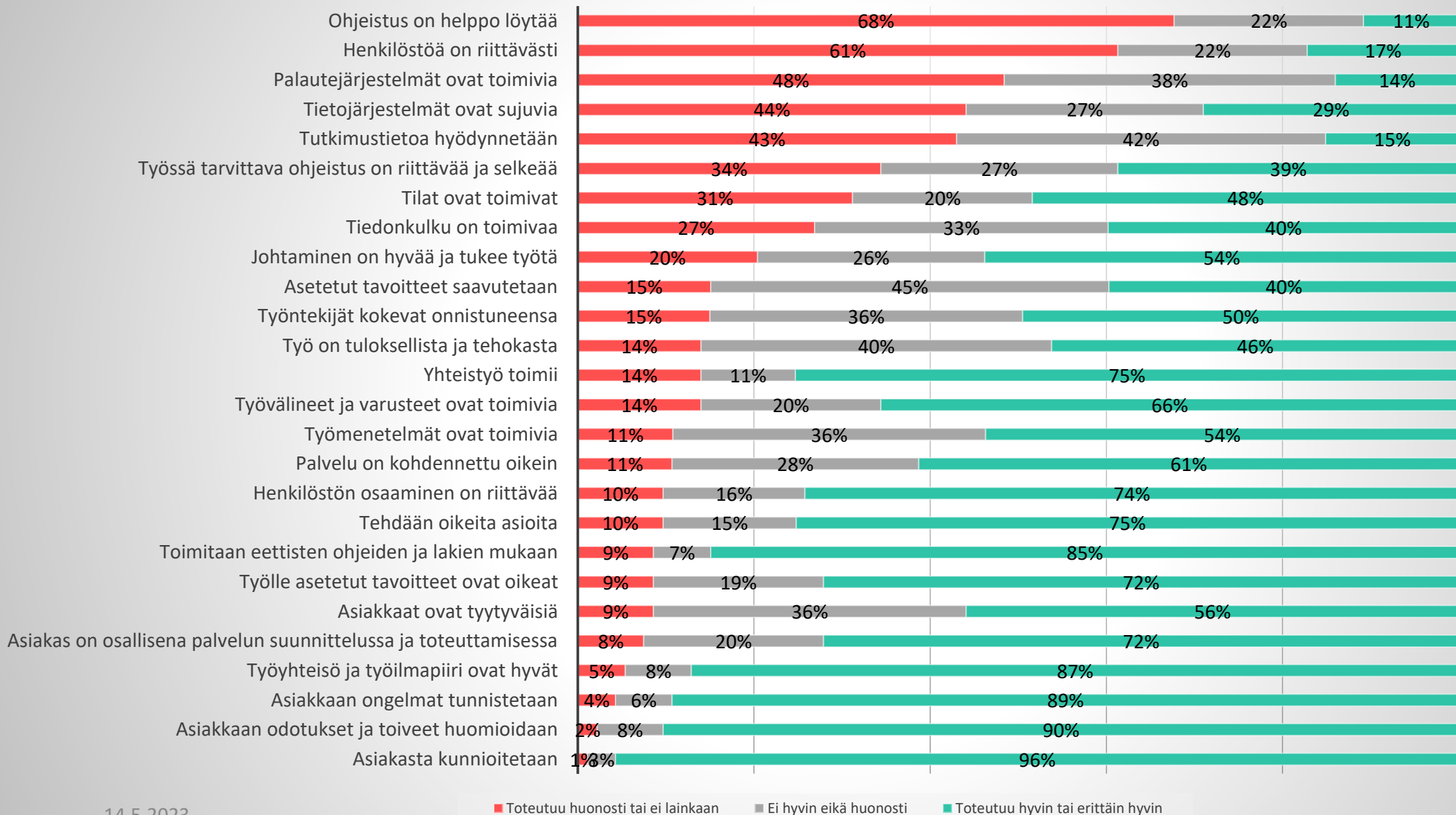
*”Uudesta järjestelmästä johtuen asiakas ei voi vastata lisäselvityspyyntöön sähköisesti, asiakkaan omapalvelu ei ole selkeä tai käytännöllinen, vaatii paljon kehittämistä.”*

*”Nuorten kanssa toimiessa voisi olla olemassa paljon enemmänkin digitaalisia palveluita, esim. asiakastyytyväisyyden mittaamiseen tai jälkihuollon palveluista viestimiseen.”*

*”Kovalla höyryllä otettiin digipalvelupolkua käyttöön ja sitten siitä luovuttiin yhtä nopeasti”*



## Miten seuraavat, työn laatuun liittyvät tekijät toteutuvat tällä hetkellä omassa työssäsi / yksikössäsi? (n 93)



# Vertailu laatutekijöiden toteutumisesta palveluittain

Laatutekijöiden arviointiasteikko oli viisiportainen:  
 1p=ei toteudu lainkaan  
 2p=toteutuu melko huonosti  
 3p= ei hyvin eikä huonosti  
 4p= toteutuu hyvin  
 5p= toteutuu erittäin hyvin  
 Mitä isompi pisteluku, sitä paremmin tekijä toteutuu

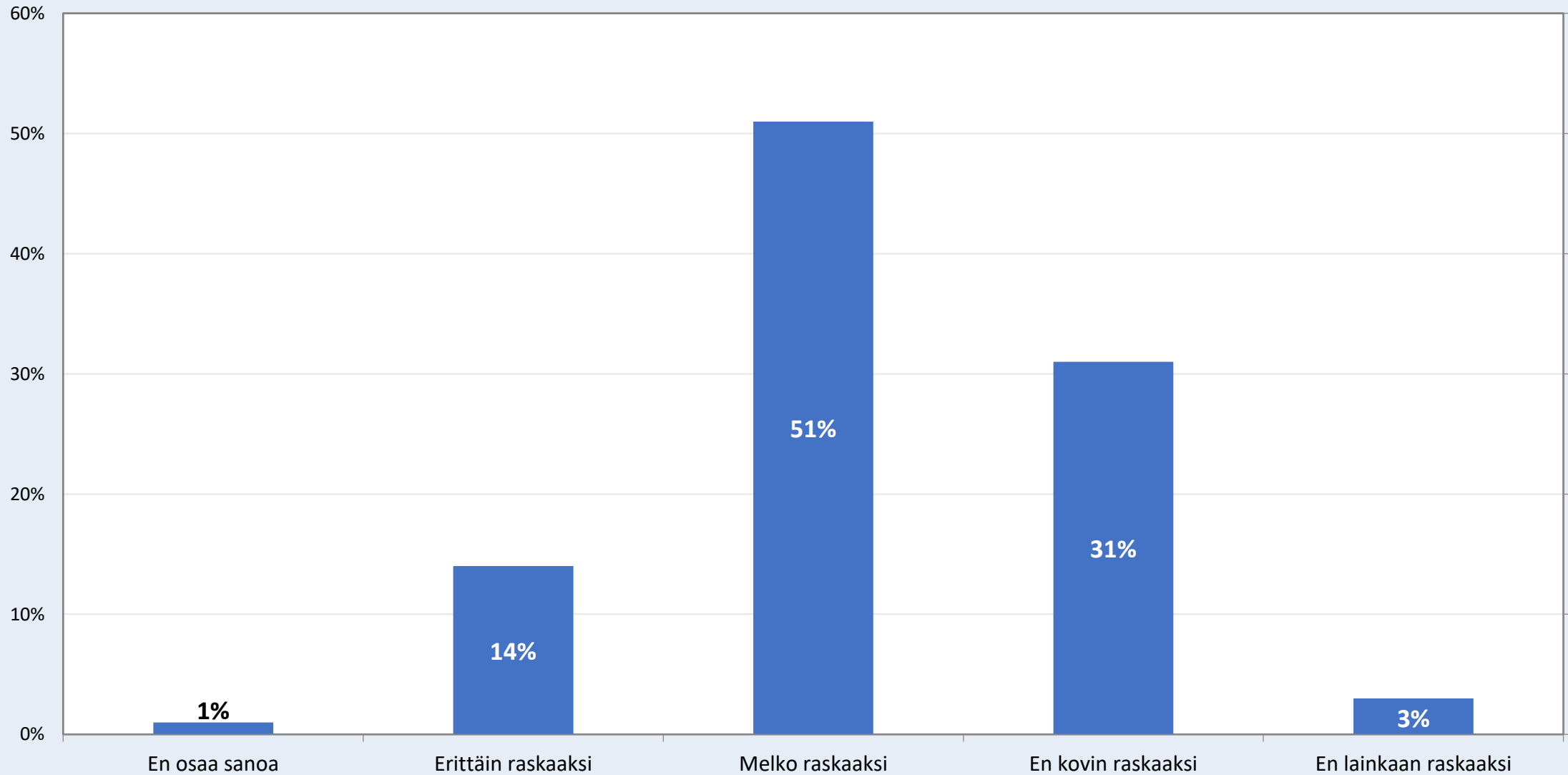
Alle 3 punaisella: jos pisteluku on alle kolme, toteutuu tekijä huonosti

Vertailun paras vihreällä

14.5.2023

	Työkäiset	Lasten- suojaus	Lapsiperhe- palvelut	Opiskelu- huolto	Vammais- palvelut	Gerontologi- nen sosiaalityö	Muut
Palvelu on kohdennettu oikein	3,6	3,5	3,4	3,5	3,8	3,7	3,8
Asiakkaan ongelmat tunnistetaan	4,1	4,1	4,0	3,8	4,0	4,2	3,9
Työlle asetetut tavoitteet ovat oikeat	3,7	4,0	3,6	3,6	4,1	3,0	3,9
Työmenetelmät ovat toimivia	3,4	3,5	3,3	3,8	3,5	3,2	3,4
Tilat ovat toimivat	3,6	3,0	2,4	3,1	4,3	2,2	3,4
Työvälineet ja varusteet ovat toimivia	3,9	3,5	3,3	3,6	3,8	3,3	3,7
Tietojärjestelmät ovat sujuvia	2,9	2,1	2,6	3,5	3,1	2,2	3,2
Tutkimustietoa hyödynnetään	2,5	2,3	2,8	3,3	2,8	2,5	2,7
Toimitaan eettisten ohjeiden ja lakien mukaan	4,0	4,5	3,6	4,8	4,3	3,7	4,4
Asiakasta kunnioitetaan	4,5	4,5	4,1	4,8	4,8	4,8	4,4
Asiakkaan odotukset ja toiveet huomioidaan	4,1	4,3	4,1	4,4	4,3	4,5	3,8
Asiakas on osallisena palvelun suunnittelussa ja t	3,7	3,9	3,7	4,0	4,1	3,8	3,2
Tehdään oikeita asioita	3,6	4,0	3,4	3,8	4,1	3,7	4,0
Tiedonkulku on toimivaa	3,3	2,9	2,9	2,9	3,1	3,5	3,2
Yhteistyö toimii	3,9	3,6	3,4	3,5	4,1	4,0	4,0
Työ on tuloksellista ja tehokasta	3,3	3,4	3,1	3,3	4,0	3,2	3,4
Henkilöstöä on riittävästi	2,2	2,3	2,1	3,0	2,9	1,2	3,0
Henkilöstön osaaminen on riittävää	3,8	3,8	3,3	3,8	4,0	4,3	4,0
Työyhteisö ja työilmapiiri ovat hyvät	4,6	4,1	3,6	4,3	4,4	4,8	4,1
Johtaminen on hyvää ja tukee työtä	3,4	3,4	3,0	3,8	3,9	4,5	3,4
Palautejärjestelmät ovat toimivia	2,7	2,3	2,7	2,8	2,6	2,3	2,2
Työssä tarvittava ohjeistus on riittävää ja selkeää	3,1	2,8	2,9	3,2	3,1	3,0	3,3
Ohjeistus on helppo löytää	2,1	2,1	2,2	2,6	2,3	2,0	2,8
Asetetut tavoitteet saavutetaan	3,0	3,5	2,9	3,6	3,5	3,0	3,4
Työntekijät kokevat onnistuneensa	3,2	3,5	3,0	3,4	3,3	3,7	3,8
Asiakkaat ovat tyytyväisiä	3,3	3,5	3,3	4,1	3,5	3,8	3,7

# Miten raskaaksi koet työn tekemisen juuri nyt? (n93)





# Miten raskaaksi koet työn tekemisen juuri nyt? (n93)

Täsmennä halutessasi vastaustasi

## Erittäin raskaaksi 14 % (13 vastaajaa)

- Työntekijöiden riittämätön määrä ja vaihtuvuus
- Liiallinen työmäärä, ei ehdi palautua eikä ole energiaa vapaa-ajalla.
- Työn lisääntynyt psykososiaalinen kuormitus
- Työntekijöiden poissaolot
- Sosiaaliohjaajien alhainen palkkaus



# Miten raskaaksi koet työn tekemisen juuri nyt? (n93)

Täsmennä halutessasi vastaustasi

## Melko raskaaksi 51 % (47 vastaajaa)

- **Liiallinen työmäärä** suhteessa käytettävään aikaan (15 mainintaa)
  - Ei ehdi tehdä työtä riittävän hyvin
  - Työn hallittavuus kärsii suuren tarpeen ja resurssin vähäisyyden vuoksi
  - Työpäivät venyvät pitkiksi
  - Työt kasautuvat sairastelujen takia
  - Työn suunnitelmallisuus puuttuu
  - Hakemuksia ja yhteydenottoja tulee todella paljon eikä niitä ehditä käsittelemään lain määrittämässä aika-rajoissa
  - Resurssipula vaikuttaa koko työyhteisöön, työntekijävaje uuvuttaa ja tiimin tilanne ahdistaa



# Miten raskaaksi koet työn tekemisen juuri nyt? (n93)

Täsmennä halutessasi vastaustasi

## Melko raskaaksi 51 %, muut maininnat

- Eri tahoilta tulee ilmoituksia joissa esitetyt huolet kuuluisi muiden ratkaistavaksi
- Jatkuvat työtilaongelmat
- Lapsiperhearjen ja työn sovittaminen, sairastelu
- Määräaikainen työsuhde
- Työn mielekkyys ja motivaatio vähentynyt, onnistumisen tunteet vähissä
- Useita vaativia asiakascaseja. Asiakkaat voivat huonosti ja se heijastuu työhön



# Miten raskaaksi koet työn tekemisen juuri nyt? (n93)

Täsmennä halutessasi vastaustasi

## En kovin raskaaksi 31 % (29 vastaajaa)

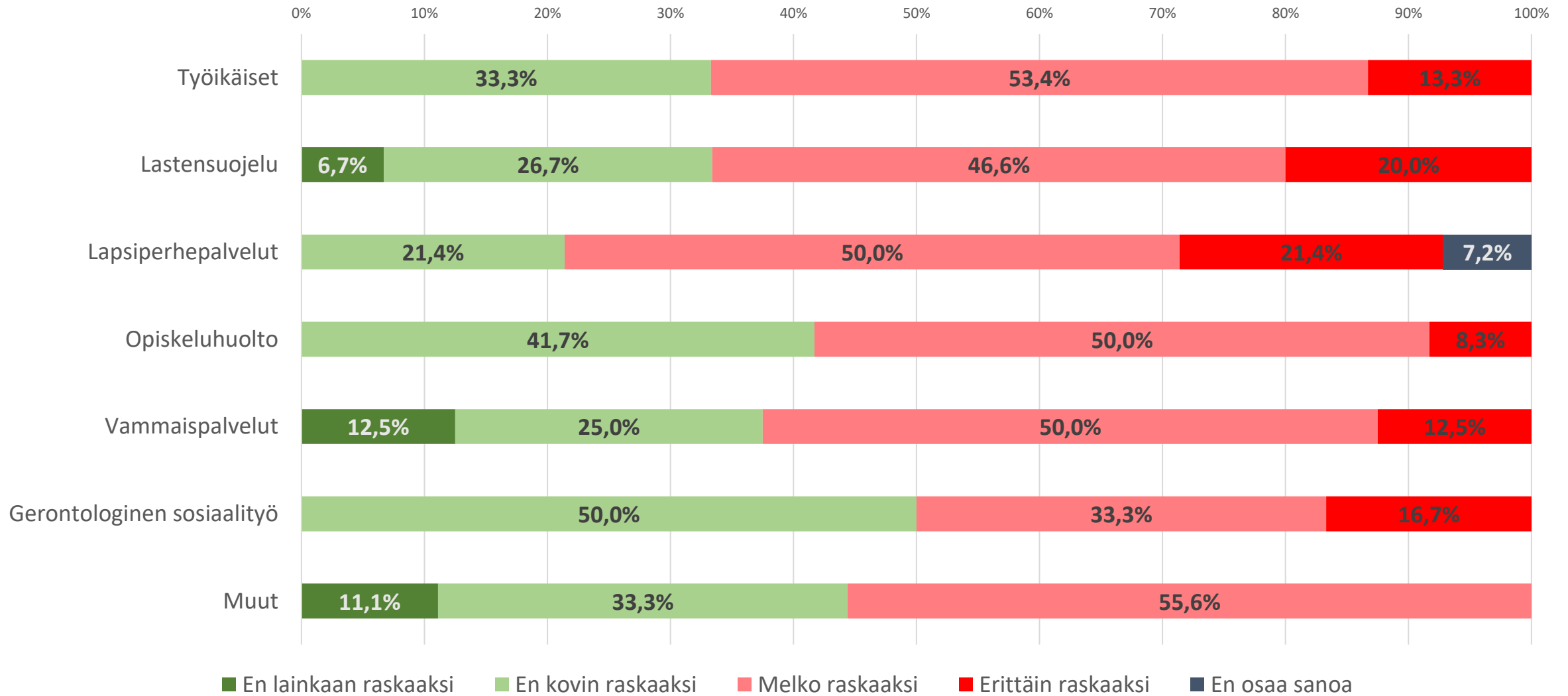
- Kiireellisyys vaihtelee
- Työkokemus ja osaaminen tuovat varmuutta työhön ja lisäävät työhyvinvointia
- Asiakkaita on paljon, työn rajaamisessa on haasteita
- Turhauttavaa, ettei ennaltaehkäisevää työtä ole aikaa tehdä niin paljon kuin olisi tarve
- Muiden palvelujen jatkuvuudesta on epävarmuutta

## En lainkaan raskaaksi 3 % (3 vastaajaa)

- Työ on mielenkiintoista ja kivaa



# Miten raskaaksi koet työn tekemisen juuri nyt, palveluittain



## Miten raskaaksi koet työn tekemisen juuri nyt? (n93)

**Melko ja erittäin raskaaksi työn tekemisen kokee yhteensä 65% työntekijöistä**

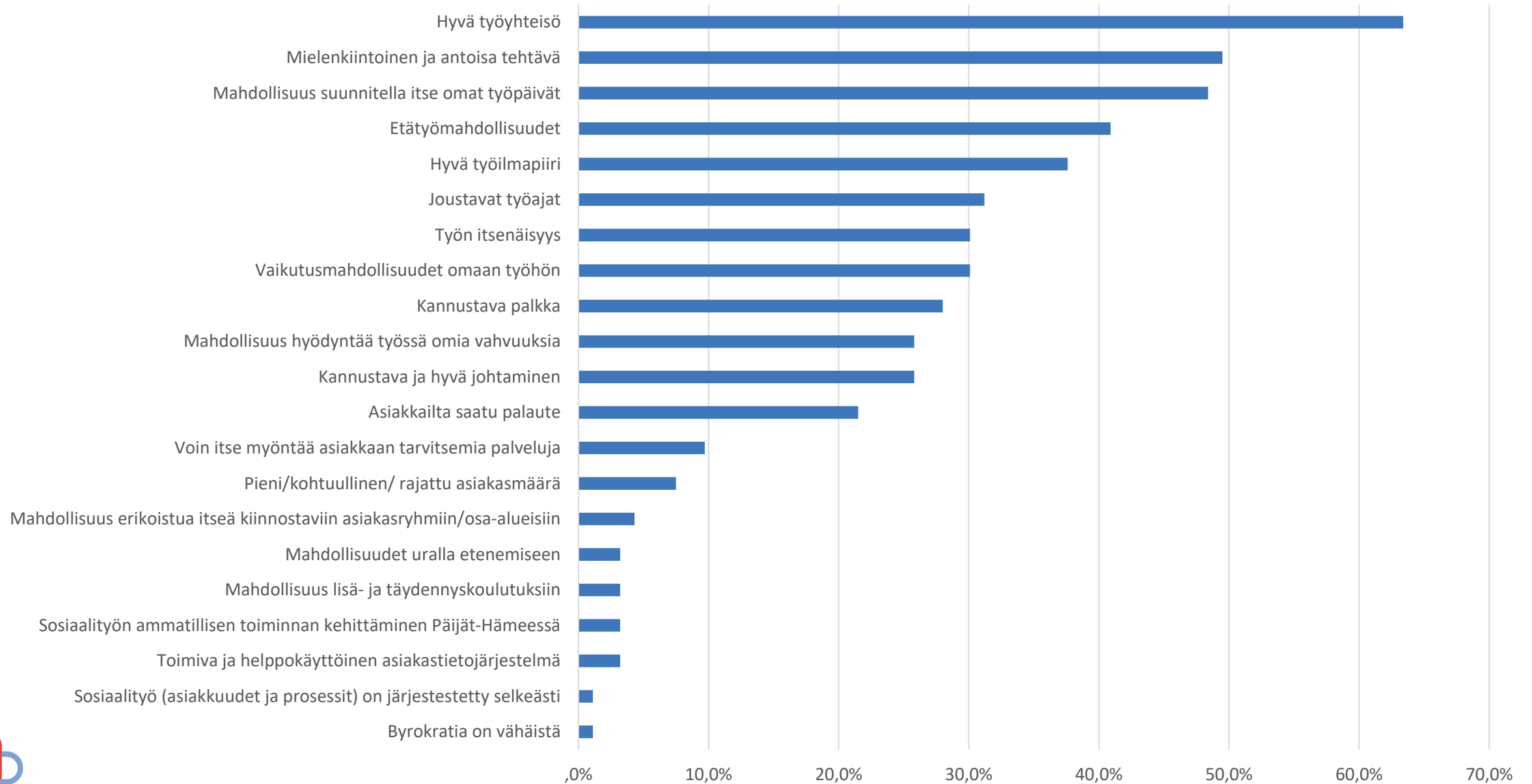
Työikäiset	66,7% (n30)
Lastensuojelu	66,6% (n15)
Lapsiperhepalvelut	71,4% (n14)
Opiskeluhoito	58,3% (n12)
Vammaispalvelut	62,5% (n8)
Gerontologinen	49,7% (n6)
Muut	72,3% (n9)

**Ei lainkaan ja ei kovin raskaaksi työn tekemisen kokee yhteensä 34% työntekijöistä**

Työikäiset	33,3% (n30)
Lastensuojelu	33,3% (n15)
Lapsiperhepalvelut	21,4% (n14)
Opiskeluhoito	41,7% (n12)
Vammaispalvelut	37,5% (n8)
Gerontologinen	50% (n6)
Muut	44,4% (n9)



# Mikä saa jaksamaan omassa työssä? Valitse enintään 5



## Mikä saa jaksamaan omassa työssä?

1. Hyvä työyhteisö 63 %
2. Mielenkiintoinen ja antoisa tehtävä 49 %
3. Mahdollisuus suunnitella itse omat työpäivät 48 %
4. Etätyömahdollisuudet 41 %
5. Hyvä työilmapiiri 38 %
6. Joustavat työajat 31 %
7. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön 30 %
8. Työn itsenäisyys 30 %



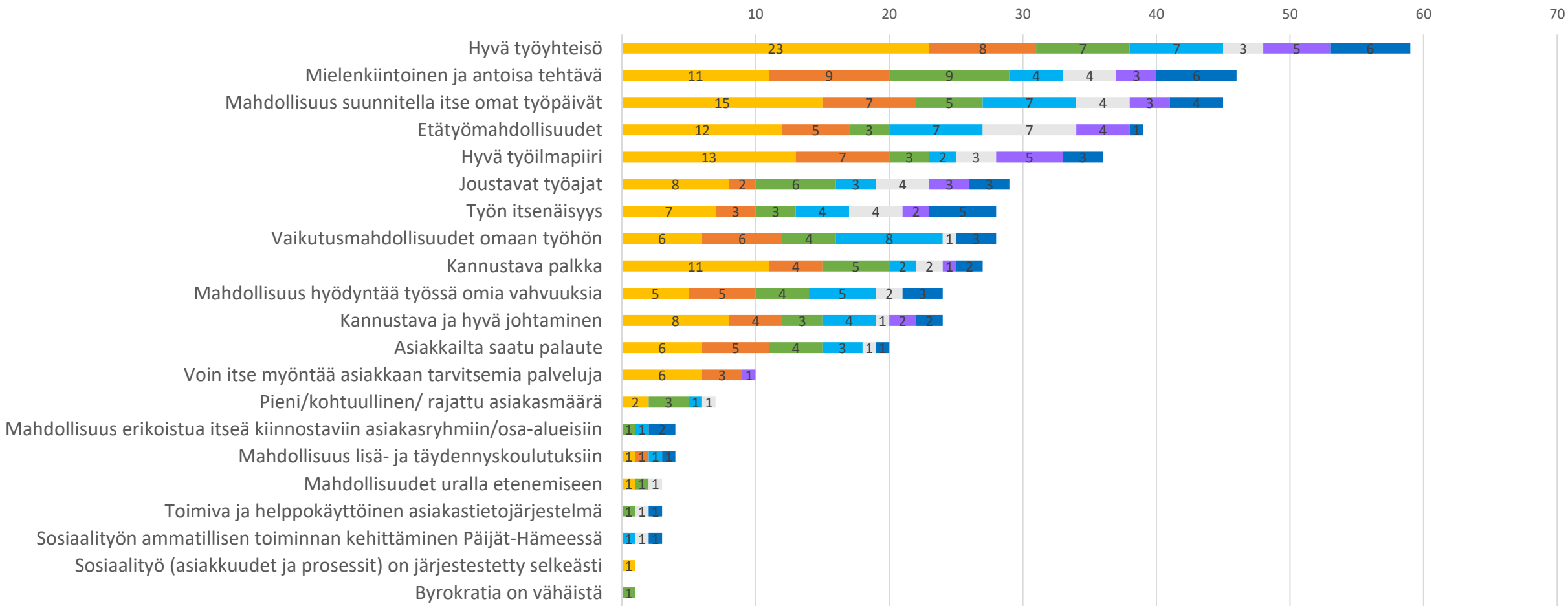


# Mikä saa jaksamaan omassa työssä, tarkenna halutessasi vastaustasi (22 vastausta)

- Yhteiset keskustelut kollegojen kanssa
- Työnohjaus
- Johtamisen rooli on iso työssä viihtymisessä
- Työntekijöihin panostaminen yksilöinä
- Asiakasmäärän rajaamisesta huolehtiminen
- Työn itsenäisyys
- Kannustava palkka
- E-passi (kannustaa huolehtimaan hyvinvoinnista)
- Mahdollisuudet vaikuttaa ihmisten tilanteisiin, asiakkaiden asioiden eteneminen
- Palaute asiakkailta ja heidän perheiltään
- Mahdollisuudet myöntää asiakkaan tarvitsemia palveluja ja tehdä sosiaalityötä eettisten arvojen mukaisesti
- Asiakastietojärjestelmän puutteiden laittaminen kuntoon



# Mikä saa jaksamaan omassa työssä? palveluittain



■ Työikäiset  
 ■ Lastensuojelu  
 ■ Lapsiperhepalvelut  
 ■ Opiskeluhoolto  
 ■ Vammaispalvelut  
 ■ Gerontologinen sosiaalityö  
 ■ Muut

# Mikä saa jaksamaan omassa työssä? Valitse enintään 5

## Työkäisten palvelut n30

Hyvä työyhteisö	76,7%
Mahdollisuus suunnitella itse omat työpäivät	50%
Hyvä työilmapiiri	43,3%

## Lastensuojelu n15

Mielenkiintoinen ja antoisa tehtävä	60%
Hyvä työyhteisö	53,3%
Hyvä työilmapiiri ja mahdollisuus suunnitella itse omat työpäivät	46,7%

## Lapsiperhepalvelut n14

Mielenkiintoinen ja antoisa tehtävä	64,3%
Hyvä työyhteisö	50%
Joustavat työajat	42,9%

## Muut n9

Mielenkiintoinen ja antoisa tehtävä ja hyvä työyhteisö	66,7%
Työn itsenäisyys	55,6%
Mahdollisuus suunnitella itse omat työpäivät	44,4%

## Opiskeluhoolto n12

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	66,7%
Mahdollisuus suunnitella itse omat työpäivät, hyvä työyhteisö ja etätyömahdollisuudet	58,3%
Mahdollisuus hyödyntää työssä omia vahvuuksia	41,7%

## Vammaispalvelut n8

Etätyömahdollisuudet	87,5%
Mahdollisuus suunnitella itse omat työpäivät, joustavat työajat, työn itsenäisyys ja mielenkiintoinen ja antoisa tehtävä	50%
Hyvä työilmapiiri ja hyvä työyhteisö	37,5%

## Gerontologinen n6

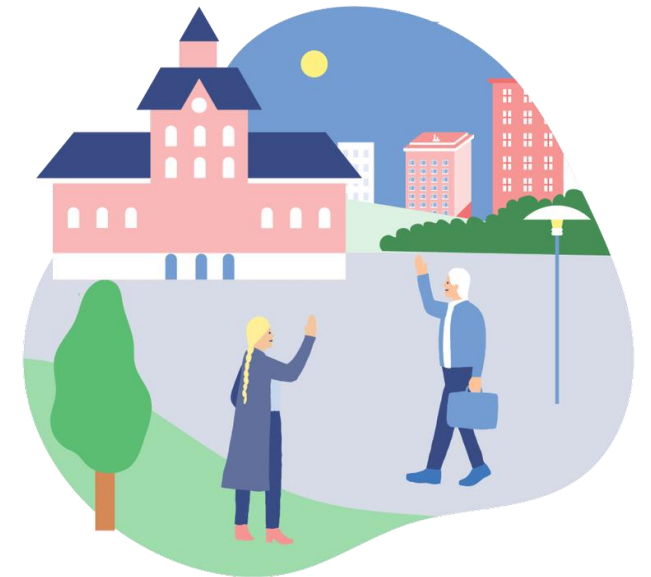
Hyvä työyhteisö ja hyvä työilmapiiri	83,3%
Etätyömahdollisuudet	66,7%
Mielenkiintoinen ja antoisa tehtävä, joustavat työajat ja mahdollisuus suunnitella itse omat työpäivät	50%



# Jos olet suunnitellut työpaikan ja/tai työnantajan vaihtamista, miksi haluat vaihtaa? (44 vastausta)

## Liiallinen työmäärä ja kuormitus 22 mainintaa

- Liiallinen asiakasmäärä ja henkilöstövajaus
- Pitkittynyt kuormittava tilanne
- Ylhäältä tuleva paine hoitaa työt ilman lisäresurssia ja –korvausta



## Työhyvinvointi ja jaksaminen 17 mainintaa

- Työntekijöiden jaksamisesta ei huolehdita
- Työnohjaus puuttuu
- Työ vie kaiken energian, vapaa-ajalla ei ole mahdollista palautua, vaikka on keinoja
- Arvostuksen puute, työntekijöitä ei kuunnella
- Huoli työyhteisön tilanteesta
- Huono työilmapiiri
- Esimiestyön riittämätön tuki
- Pitkä työmatka



## Työn tekemisen edellytykset eivät ole kunnossa 13 mainintaa

- Asiakastietojärjestelmä ei tue työtä
- Käytännöt ovat jäykkiä eivätkä ne ole nykyaikaisia
- Työparien ja työtilojen puute
- Prosesseihin ja työn priorisointiin ei ole selkeitä ohjeita
- Epäselvä työnkuva
- Rajoittuneet mahdollisuudet auttaa asiakkaita sekä se, että joutuu toimimaan arvojen vastaisesti ja harmaalla alueella
- Työnkuvan muuttuminen, kun asiakkaat eivät pääse tarvitsemansa avun piiriin
- Työhön kuuluu työtehtäviä, jotka voisi joku muu ammattilainen tehdä



## **Palkka 9 mainintaa**

Liian pieni palkka työn vaativuuteen nähden, työmatkaedun vuoksi

## **Heikot etenemis- ja kehittymismahdollisuudet 8 mainintaa**

- Uralla etenemiseen ei ole mahdollisuuksia
- Osaamisen kehittämiseen ja kehittämistyöhön osallistumiseen ei ole aikaa
- Työnkuvaan ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa oman osaamisen mukaan
- Riittämätön osaaminen
- Muiden mielenkiintoisten työtehtävien ja ammatillisen kehittymisen vuoksi



## **Muut maininnat**

Hyökkäävästi käyttäytyvät asiakkaat ja vaikeat asiakastilanteet

Yhteistyötahoilta tuleva paine



# Oletko suorittanut muita tutkintoja tai lisä- ja täydennyskoulutuksia? Millaisia? (29 vastaajaa)

- Kirjaamiskoulutus
- Kirjaamisiasiantuntijavalmennus
- Edunvalvontakoulutus
- Työkykykoordinaattori
- Psykologia
- Sairaanhoidtaja amk
- Kasvatustiede
- Kasvatuspsykologia
- Täydennyskoulutuksia liittyen yhteisölliseen työhön, ryhmien vetämiseen ja asiakastyöhön
- Neuropsykiatrinen valmentaja
- Johtamisopinnot
- Pride-valmentajakoulutus

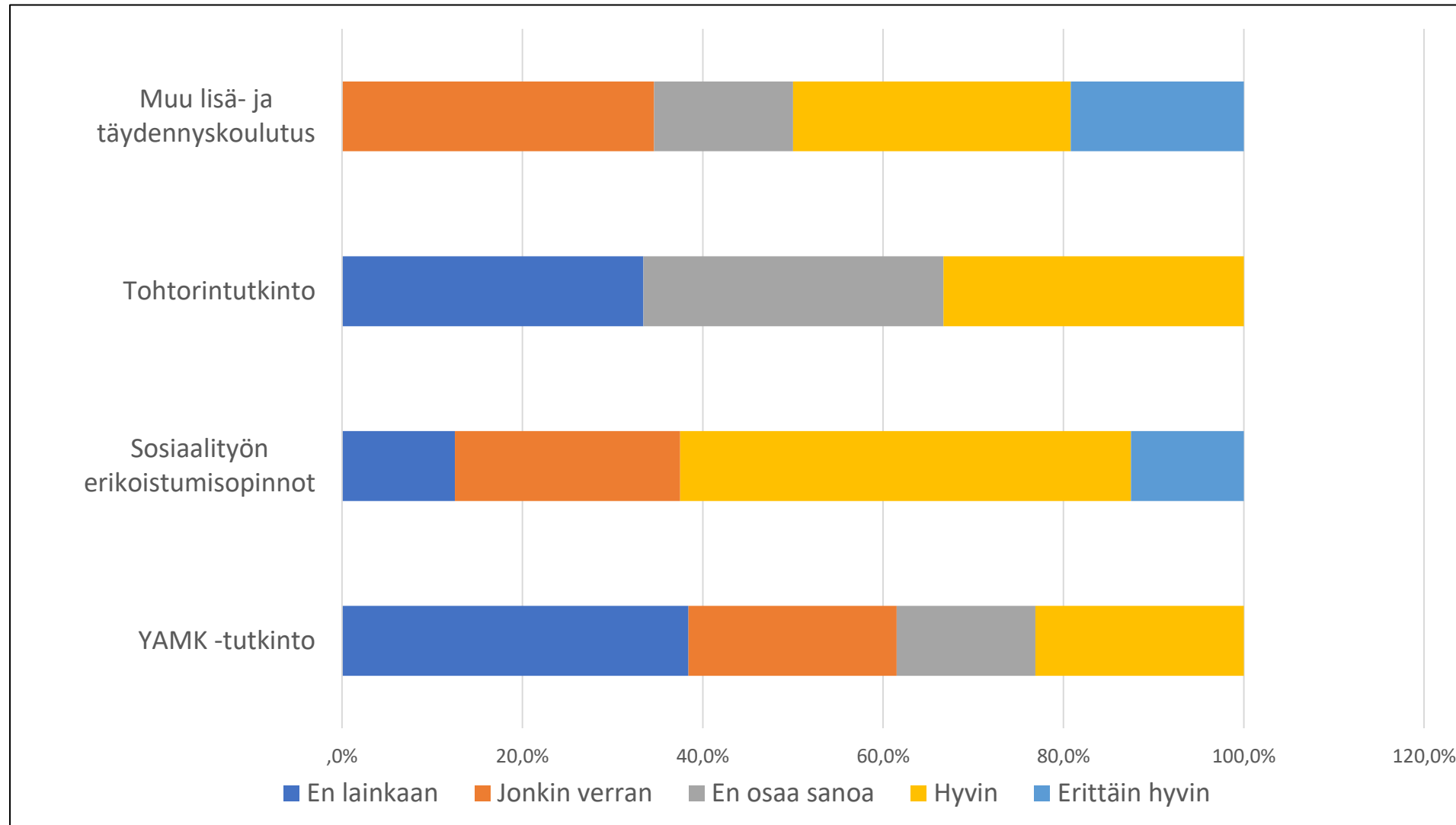
- Sosiaali- ja terveyshallintotiede
- Sosiaali- ja terveystutkimuksen ja johtaminen
- Sosionomi (YAMK) (10)
- Taide- ja kulttuurialan amk-tutkinto.
- Päihde- ja mielenterveystyön erikoisammattitutkinto
- Ammatillisen opettajan pätevyys
- Syty-kouluttajakoulutus
- Erilaisia menetelmäopintoja
- Harkinnassa Follo-sovittelu
- Systeminen työote
- Johtamisen erikoisammattitutkinto
- Sosiaalityön erikoistumisopinnot (5)

18 vastaajaa on kiinnostunut suorittamaan sosiaalityön perusopintoja ja viisi vastaajaa sosiaalityön aineopintoja avoimessa yliopistossa, jos niitä olisi tarjolla Päijät-Hämeessä syksyllä 2023





# Jos olet suorittanut jatkotutkintoja tai lisä- ja täydennyskoulutuksia, miten hyvin pystyt hyödyntämään niitä nykyisissä työtehtävissäsi? (38 vastaajaa)



## Vastaajia

Muu lisä ja täydennyskoulutus 26

YAMK-tutkinto 13

Sosiaalityön erikoistumisopinnot 8

Tohtorintutkinto 3



# Mitkä tekijät mielestäsi vaikeuttavat tai edistävät sosiaalityön perus- ja/tai aineopintojen suorittamista? (32 vastausta)

## Vaikeuttavat tekijät

- Työn kuormittavuus (9)
- Ajan puute (4)
- Perhe-elämän, työn ja opintojen yhdistäminen (2)
- Yliopistot ovat kaukana Lahdesta
- Esihenkilön/tiimin tuki ei ole riittävää
- Jos ei ole selkeää tietoa hyödyistä (YAMK)

## Edistävät tekijät

- Työnantaja tukee ja mahdollistaa opiskelun edes osittain työajalla, työn joustavuus, osa-aikainen työnteko opintojen aikana (4)
- Palkalliset opintovapaat, myös pidempiaikaiset yhtäjaksoiset (3)
- Työpaikalla kannustus ja vertaistuki
- Käytännön työkokemus edistää sosiaalityön perus- ja/tai aineopintojen suorittamista
- Tulevaisuuden näkymät uran suhteen



# Miten sosiaalityön tutkimusta tulisi mielestäsi tukea hyvinvointialueella? (41 vastausta)

## Aikaa ja mahdollisuuksia perehtyä kehittämistyöhön, tutkimukseen ja ammattikirjallisuuteen (14)

- Hyvinvointialueella tehtävien tutkimusten esittelyjä
- Tutkimustiedon käsittely ja hyödyntäminen yhteisesti
- Kehittämistyön tuloksista ja juurruttamisesta tiedottaminen laajemmin
- Mahdollisuus saada säännöllisesti tietoa tutkimuksista esim. tiimeissä tai muissa yhteisissä foorumeissa



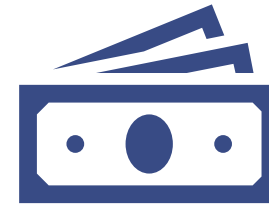
## Mahdollisuuksia ja aikaa tehdä tutkimusta ja osallistua kehittämiseen sekä tutkimuksen tekemiseen (11)

- Kaksoisvirka tutkimusta ja asiakastyötä tekevälle, tutkijasosiaalityöntekijä
- Tekemällä tutkimusta käytännön työssä, pientä tutkimusta arjessa
- Tutkimuksen sitominen tiiviimmin käytäntöön
- Keskittyminen ajankohtaiseen käytännön tarpeesta nousevaan tutkimukseen



## Rahallinen tuki (7)

- Mahdollisuus apurahaan
- Maksullisten opintojen mahdollistaminen
- Palkallinen opintovapaa tutkimusten tekemiseen
- Työaikajärjestelyt ja palkkaus
- Opintovapaita myös tohtoriopintovaiheessa



## Muut

- Tiiviin yhteistyön tekeminen yliopistojen kanssa
- Esihenkilön kannustus tehdä ja kehittää osaamista sekä perehtyä tutkimuksiin
- Mahdollisuuksia ja aikaa kehittää osaamistaan
- Yhteistyön lisääminen Verson kanssa
- Tiedon ja palautteen kerääminen asiakkailta säännöllisesti ja sen hyödyntäminen kehittämistyössä
- Tutkimusaiheiden miettiminen valmiiksi, tutkimusaiheiden nostaminen arjen työstä ja tarpeesta
- Työntekijöille enemmän aikaa pohtia työstä nousevia rakenteellisia ja tutkimuksellisia tarpeita
- Tarpeellisista gradu/opinnäytetyöaiheista tiedottaminen



# Millaisia tietotarpeita hyvinvointialueen sosiaalityössä tällä hetkellä on eli mitä asioita sosiaalityössä tulisi mielestäsi tutkia? (44 vastausta, 80 mainittua tietotarvetta)

## Vaikuttavuus (25)

- Avohuollon vaikuttavuus, 17v huostaanottojen vaikuttavuus

## Yhteistyö (9)

- Sote-yhteistyö, pienten kuntien ketterä yhteistyö

## Palvelut (9)

- Matalan kynnyksen päivätoiminnan järjestäminen, sosiaalityö koulussa

## Menetelmät ja käytännöt (7)

- Traumainformoitu työote, eläinavusteisten interventioiden lisäämisen mahdollisuus

## Asiakaskokemus (5)

- Asiakkaiden vaikuttamisen mahdollisuudet, asiakkaiden palvelukokemukset sosiaalityössä ja palveluverkossa



## **Työhyvinvointi (5)**

- Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia tukevat tekijät, ratkaisut työn kuormittavuuteen

## **Osaaminen (4)**

- Neuropsykiatrinen osaaminen, sosiaalityöntekijöiden ymmärrys koulumaailmasta, päihdeongelmista ja mielenterveysongelmista

## **Toimeentulo (3)**

- Toimeentulotukiratkaisujen vertailu eri paikkakuntien välillä, toisen asteen opiskelijoiden velkaantuminen - vaikutus yksilöllisten opintopolkujen suunnitteluun ja toteutukseen

## **Muut**

- Jengityminen, nuorten puhelimen käyttö, maahanmuuttajanaisten asiakkuus



# Muita ajatuksia sosiaalityön tutkimuksen vahvistamisesta hyvinvointialueella? (19 vastausta)

- **Sosiaalityöntekijän ja tutkijan työn yhdistäminen** (4) tutkimus tukee käytäntöä ja on mahdollisuus testata, mahdollisuus tehdä tutkimusperustaista työtä
- **Tutkimuksen näkyminen** myös käytännössä ja yhteistyöprosesseissa
- **Kehittämistyön mahdollistaminen** myös ”rivisosiaalityöntekijöille”, haastettaisiin, kutsuttaisiin mukaan ja annettaisiin kehittämistä toteutua myös osana arkea ja työntekijöiden toimesta.
- Työntekijöiden **osallistaminen ja informointi** uusista tutkimuksista
- Tutkimustulosten **hyödyntäminen** sosiaalityössä.
- Jo olemassa olevaa tutkimustietoa pitäisi **systemaattisesti käyttää** päätöksenteossa ja palveluiden kehittämisessä.



- **Enemmän lapsiperhepalveluihin liittyvää tutkimusta ja osaamista**, toivottavasti lastensuojelu ja perhesosiaalityökin saisivat omia kehittäjiä ja kehittämishankkeita ja niitä tekemään ihmisiä jotka aidosti tuntevat lastensuojelua Päijät-Hämeessä
- Tulevaisuuden **ennakointia** tarvitaan
- Sosiaalityön tutkimus esiin ja **arvostus nousuun**
- **Johdon sitouttaminen** esitettyihin kehittämisehdotuksiin
- **Sosiaalityön/sosiaalialan täydennyskoulutusta** ei juurikaan ole koulutuskalenterissa. Koulutus olisi hyvä kohdentaa koko henkilöstölle, näin myös muut ammattikunnat hyötyisivät sosiaalityön uusimmasta tutkimustiedosta.
- Versosta rohkeasti **jalkautumaan** sosiaalityön kentille jatkossakin
- **Innostuneet kehittäjät** hyvä konsepti





# Syksyn 2023 aamukahvitilaisuudet

---

**Keskiviikkona 20.9.2023 klo 9–10.30**

**Kokemusasiantuntijatyön ja monialaisen  
työn kehittäminen**

Asiantuntija Tanja Pasanen ja kokemusasiantuntija  
Kata, Tulevaisuuden sotekeskus-hanke

**Keskiviikkona 18.10.2023 klo 9–10.30**

**Sosiaalihuollon suositukset -hanke**

Tutkija Maria Tapola-Haapala ja johtaja Kirsi  
Kuusinen-James Sosiaalialan osaamiskeskus  
Versosta

**Keskiviikkona 15.11.2023 klo 9–10.30**

**Haavoittuvassa asemassa olevien osallisuus**

Projektisuunnittelija Emmi Fjällström, Osallisuuden  
versoja –hanke



Mukavaa kesää!

