

30.4.2021

**ROVANIEMEN SOSIAALIALAN  
KORKEAKOULUTETTUIJEN  
TYÖHYVINVOINTI JA  
TYÖSKENTELYOLOSUHTEET**  
**Raportti jäsenkyselyn tuloksista**

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian Lapin yhdistys kartoitti maaliskuussa 2021 Rovaniemen kaupungilla työskentelevien jäsentensä työskentelyolosuhteita. Kyselyyn vastasi 39 vastaajaa. Rovaniemen kaupungilla työskentelee noin 150 Talentia Lapin jäsentä. Talentia Lappi ry:n jäsenet ovat pääosin Sosionomi AMK –tutkinnon ja sosiaalityötä pääaineena opiskelleita yhteiskuntatieteiden maisterin tutkinnon omaavia sosiaalialan korkeakoulutettuja.

Kyselyn tuloksista merkittävimpänä korostuvat *jälkeenjäänyt palkkataso, vähäiset resurssit, liiallinen kuormittuminen sekä useat työn organisointiin liittyvät seikat*. Muun muassa näitä tuloksia kuvailemme tässä raportissa. Toteutimme kyselyn taustoittamaan Talentian puheenjohtajan Jenni Karsion ja Rovaniemen kaupungin virkamiesten tapaamista maaliskuun lopulla 2021. Tavoitteenamme oli saada kyselyllä helposti ja nopeasti tietoa jäsenten työhyvinvoinnista ja työskentelyolosuhteista virkamieskeskustelun tueksi. Hyödynnämme kyselyn tuloksia jäsentemme edunvalvonnassa ja vaikuttamisessa. Alustavia, ja tuolloin vielä hieman keskeneräisiä, kyselytuloksia on kerrottu Rovaniemen kaupungin sosiaalipalveluiden esimiehille ja johtajille. Tämä raportti on myös lähetetty heille sekä poliittisille päättäjille. Näiden lisäksi tuloksista on julkaistu kirjoitus Lapin Kansa -lehdessä 6.4.2021. Toivomuksemme on, että Rovaniemen kaupunki hyödyntää tuloksiamme sosiaalipalveluiden henkilöstön työhyvinvoinnin ja palkkauksen kehittämisessä. Meillä on varmasti yhteinen tavoite: hyvinvoivat ja pysyvät ammattilaiset.

Toteutimme kyselyn Forms-verkkokyselytyökalulla. Käytimme kyselyn avovastauksia konkreettisoimaan sen numeraalisia tuloksia. Avovastaukset on kirjattu raporttiin kursiivilla. Raportissa kyselyn numeeriset vastaukset on pyörästetty lähimpään tasalukuun. Pyöristäminen on syynä siihen, että joissain kohdissa vastausten yhteenlasketuksi prosenttiluvuksi tulee yli sata prosenttia. Muilta osin emme ole muuttaneet kyselyn tuloksia. Esille nostetut teemat on poimittu vastauksista. Kyselyyn vastanneilta ei tiedusteltu tai kerätty mitään taustatietoja. Tämän vuoksi voi olla, että joidenkin kaupungin työyhteisöjen vastauksia on paljon ja toisten ei juuri lainkaan. Vastaukset on käsitelty nimettömästi. Mahdolliset avovastauksista esille tulleet vastaajien tunnistetiedot on poistettu tulosten raportoinnin yhteydessä. Tällä kaikella halusimme varmistaa, ettei vastaajia voi tunnistaa, eikä jäsenillemme voi koitua minkäänlaisia negatiivisia seurauksia kyselyyn vastaamisesta.

Kyselymme oli pilotti, jossa testattiin sen toimivuutta ja käytettävyyttä alueyhdistyksen edunvalvontatyössä. Yhdistyksen tavoitteena on laajentaa kyselyä sekä kysymysten, että vastaajien osalta. Teemme myöhemmin laajan kyselyn, joka koskettaa kaikkia Talentia Lapin jäseniä. Näin voimme vertailla eri työnantajilla työskentelevien työolosuhteita ja palkkoja.

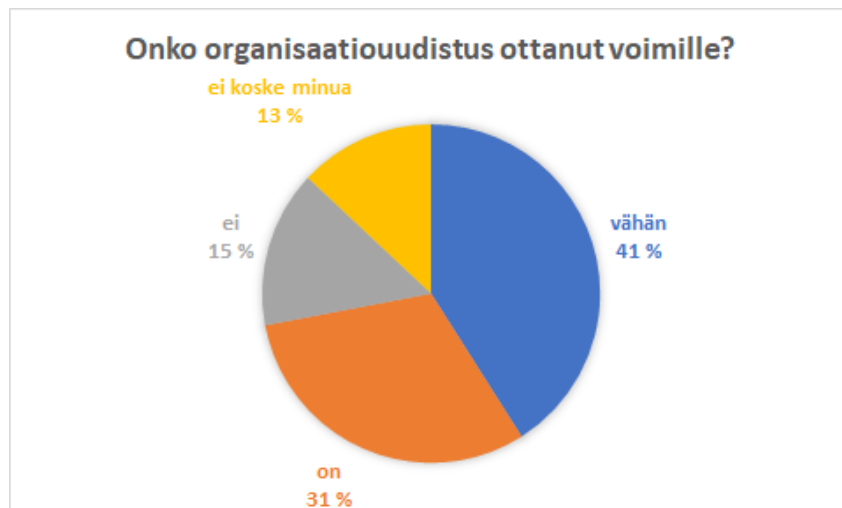
Kysely ja raportti ovat yhdistyksen hallituksen jäsenten tekemiä. Niistä saa lisätietoa osoitteesta: lappi@talentia.fi

## Sisällys

Organisaatiouudistukset .....	3
Työssä jaksaminen .....	5
Työstä palautuminen .....	6
Työn eettinen kestävyys .....	10
Liiallista kuormittumista aiheuttavat tekijät.....	11
Palkka .....	12
Resurssit ja palveluiden tilanne .....	13
Lähityöyhteisön toimivuus ja osaamisen varmistaminen .....	14
Asiakastyön haastavuus .....	15

## Organisaatiouudistukset

Rovaniemen kaupungin sosiaalipalveluiden organisaatiossa on viime vuosina tehty useita uudistuksia. 56 % vastaajista ei ole kokenut organisaatiouudistusta kuormittavaksi tai se on kuormittanut heitä vain vähän.



31 % vastaajista ilmoitti organisaatiouudistuksen vaikuttaneen heihin kuormittavasti. Avovastauksissa organisaatiouudistus ja tuleva sote-uudistus mainitaan useasti. Työntekijät toivoivat enemmän tietoa sote-uudistuksesta ja sen vaikutuksista omaan asemaan ja työhön. Vastaajat ilmaisivat, että riittävä tieto vähentäisi muutoksista aiheutuvaa psyykkistä kuormitusta. Perinteisesti uusiin toimintamalleihin asettuminen ja toiminnan hioutuminen sujuvaksi kestää jonkin aikaa organisaatiouudistuksen jälkeen. Sosiaalialan ammattilaisten kuormittuminen uudistuksessa johtuu osittain siitä, että he haluavat tehdä työnsä hyvin, mutta uudistus heikentää työn suorittamista ja tuloksia. Sosiaalialan ammattilaiset kokevat asiakkaiden kärsivän uudistusten vuoksi heikosti toimivista palveluista. Moni

uudistuksessa koituva asiakastyön ongelma saataisiin estettyä kysymällä työntekijöiltä ja osallistamalla heitä uudistuksiin.

*Organisaatiouudistuksesta johtuvat uudet toimintamallit olisi pitänyt ensin hioa loppuun asti ja sopia työnjako tarkemmin. Ei niin, että toimintatapa muuttuu ja sitten mietitään miten käytännössä toimitaan. Tästä kärsii asiakkaat ja heitä varten sosiaalipalveluja annetaan.*

*Pieni sisäpiiri sosiaalipalveluissa junailee, miten muutokset menevät.*

*Jatkuvalla organisaatiomuutoksella sekä sote-epäselvyydellä viedään voimavarat tehdä perustyötä.*

Avovastauksissa kehittäminen ja siihen osallistumisen mahdollistaminen nähtiin työssä jaksamista ja motivoitumista ylläpitävänä tekijänä, mutta siihen ei nähty mahdollisuuksia.

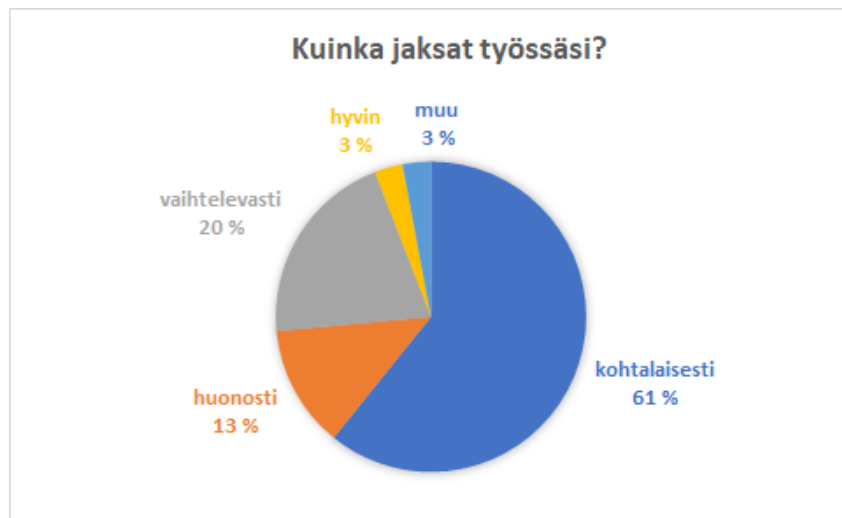
*Miksi rahaa annetaan samansisältöisiin hankkeisiin, vaikka sen rahan voisi vihdoin antaa lastensuojelun resurssien nostamiseen? Lastensuojelussa työntekijät olisivat valmiita tekemään aivan samanlaista työtä kuin hankkeissa, mutta siihen ei anneta minkäänlaista mahdollisuutta.*

*Miksi henkilökuntaa ei oteta mukaan perhesosiaalityön ja työikäisten palveluiden ”yhdistämiseen”? Aiemmin aikuissosiaalityöhön liitettiin maahanmuutto, nyt epämääräisesti asumisen palvelut ja seuraavaksi perhesosiaalityö. Johtavat suunnittelevat asiat keskenään ja valuttavat asiat jotenkuten käytäntöön.*

Rovaniemen kaupunki hukkaa valtavan voimavaran, jota sosiaalialan AMK ja maisterintutkinnon omaavilla ammattilaisilla olisi antaa toiminnan kehittämiseen.

## Työssä jaksaminen

Rovaniemen kaupungilla työskentelevien sosiaalialan korkeakoulutettujen työssä jaksamista voi luonnehtia heikoksi ja huolestuttavaksi. Vain yksi vastaaja (3 %) vastasi jaksavansa työssään hyvin. 77 % vastaajista jaksaa työssään huonosti tai kohtalaisesti tai on juuri irtisanoutunut. 20 % kertoo jaksavansa vaihtelevasti. Muu –vastausvaihtoehdossa vastaaja kertoi irtisanoutuneensa tehtävästään epäasiallisen kohtelun vuoksi. Vastaajat toivoivat aktiivisia toimia työssä jaksamisen edistämiseksi. Työkuorman lisäksi monilla muillakin tekijöillä on vaikutusta työssä jaksamiseen.



*Millä tavalla Rovaniemen kaupunki tukee työssä jaksamista? Pienenpieni tyky-raha ei auta tässä työtilanteessa olevia työntekijöitä ollenkaan, koska meillä ei ole minkäänlaista jaksamista käyttä ko. rahaa.*

*Toivon, että työnantaja tukisi työntekijöiden hyvinvointia jollain tapaa. Aiemmin makussa ollut liikunta- ja kulttuurietu otettiin säästösyistä pois reilu vuosi sitten, sen voisi palauttaa. Tukemalla työntekijänsä hyvinvointia työnantaja voisi edes jollain tapaa osoittaa arvostustaan työntekijäänsä kohtaan. Työhyvinvointi, siihen panostaminen tärkeää.*

*Inhimilliset työvuorot lisää työhyvinvointia*

*Työssäjaksamisen parantamistoimenpiteitä sekä työssä pysymisen toimenpiteitä mitä suunnitteilla tai onko mitään?*

Työntekijät toivoivat riittävää puuttumista ja tukijärjestelmää niille työntekijöille, jotka eivät kykene suoriutumaan tehtävistään. Yhdenkin työntekijän pitkäaikainen työssä alisuoriutuminen voi muodostua työyhteisössä ristiriitoja ja muiden kuormittumista aiheuttavaksi tekijäksi.

*Miksi työnantaja ei ole kiinnostunut työntekijöistä, jotka eivät kykene tekemään omia töitään? Tämä aiheuttaa ainoastaan ristiriitoja työyhteisössä. Työnantaja järjestää kyselyitä toisen perään, mutta niistä ei seuraa mitään.*

Työn kuormittavaksi tekijäksi mainitaan avovastauksissa muun muassa se, ettei Rovaniemen kaupunki myönnä työntekijöille virkavapaata, mikäli työntekijä haluaisi käydä hakemassa kokemusta toisesta työstä. Työnantaja myös velvoittaa joissain työyhteisöissä liukuman käyttöä toistuvasti pakollisten töiden tekoon ja välttelee näin ylityömääräysten tekemistä.

*Miksi ei saa ylityömääräystä vaan kehoitetaan tekemään työtä liukuman puitteissa? Tämä on aivan selvä asia, että liukuma on tarkoitettu työntekijän omien menojen ja työn yhdistämiseen, ei pakollisten töiden tekoon! Törkeää!*

Edellä mainittujen lisäksi muun muassa työtilat ja sisäilmaongelmat mainittiin työn kuormittavina tekijöinä. Työtiloissa tulisi vastaajien mukaan huomioida enemmän työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta.

## Työstä palautuminen

Työstä palautumisen edellytyksenä on usein se, että työntekijä jaksaa tehdä työn lisäksi muitakin asioita ja levätä riittävästi. Yhtenä työn kuormittavuuteen liittyvänä kysymyksenä vastaajilta tiedusteltiin, jaksavatko he tehdä itselleen mielekkäitä asioita työpäivän jälkeen ja kokevatko he palautuvansa työstään viikonlopun aikana.



59 % vastaajista jaksaa aika harvoin tai ei juuri koskaan tehdä itselleen mielekkäitä asioita työpäivän jälkeen. Tähän lukuun on laskettu mukaan Muu –avovastauksen vastaaja, joka kertoi, ettei jaksaisi tehdä työpäivän jälkeen, mutta lapsiperheen elämä pakottaa jaksamaan. 41 % vastaajista jaksaa tehdä työn jälkeen mielekkäitä asioita yleensä tai lähes päivittäin.

Vastaajilta tiedusteltiin, palautuvatko he viikonlopun aikana ja palaavatko maanantaisin virkeänä työhön. Viikonloppuisin työstä palautuminen onnistuu enemmistöllä vastaajista. 53 % vastaajista ehtii palautua työstään viikonlopun aikana yleensä tai lähes aina. Osalla vastaajista on haasteita palautua työstään viikonloppukin aikana (38 %).



Työntekijän lakisääteisten taukojen käyttäminen on merkittävä työpäivän aikaisen palautumisen keino. Avovastauksissa tuotiin esille myös taukoihin ja taukotiloihin liittyviä haasteita.

*Kahviossa vallitsee ihmeellinen "kyräily" kulttuuri. Kahvitauolla käyminen tai lounastauolla oleminen kahviossa, silloin harvoin, kun sinne ehtii/haluaa mennä ei ole mitenkään rentouttavaa. Yksinvaltiaat ovat tehneet kahvioon sosiaaliset pelisäännöt, joiden mukaan pitää pelata, mm. työasioista ei saa puhua (mikä on ihan hyvä asia), mutta ei saa myöskään nauraa, puhua liian kovaa jne.*

Työpäivän aikainen palautuminen oli asia, jonka toteutumista työnantajan tulisi vastaajien mielestä edistää.

## Vaihtuvuus ja rekrytoinnit

Useat tekijät vaikuttavat työntekijöiden vaihtuvuuteen. On yleisesti tunnistettu, että palkkaus ja työssä jaksaminen ovat siihen vaikuttavia tekijöitä. Jopa 92 % vastaajista oli harkinnut työpaikan tai alan vaihtoa viime aikoina jossain määrin tai juuri irtisanoutunut. Vain 8 % vastaajista ei ole lainkaan harkinnut työpaikan vaihtoa.



Vastaajat mielsivät runsaan vaihtuvuuden erityisesti palkkaukseen liittyväksi asiaksi.

*Palkkaus kuntoon, ei vastaa työn vaativuutta. Mistä kertoo, että työntekijät vaihtuu koko ajan?*

*Rovaniemen kaupungin sosiaalityöntekijät rypevät palkkakuopassa. Palkkojen nosto voisi tuoda enemmän hakijoita virkoihin.*

*Virkoihin ei ole kokeneita hakijoita ja hakijamäärä on romahtanut 10 -vuodessa. Mitä sivistys- ja hyvinvointialojen johto tekee, jotta lakisääteiseen sosiaalityöhön saadaan ammattitaitoiset tekijät, jotka pystyvät sitoutumaan työhön ja työnantajaan?*

*Kaupungin eri yksiköissä ollut haasteellista rekrytoida sosiaalityöntekijöitä jo vuosikausia. Hakijoita voi olla, mutta osa ei muodollisesti päteviä tai päteville ei sellaista työkokemusta, jota tietyissä tehtävissä tarvitaan (esim. lastensuojelu, sosiaalipäivystys, perheoikeudelliset palvelut, päihdepalvelut).*

*Jatkuvat rekrytoinnit kuormittavat esimiehiä, mutta myös työyhteisöjä. Viroissa pysyville uusien työntekijöiden tulo ja tehtävistä pois lähteminen aiheuttaa lisäkuormitusta paitsi asiakasmäärien lisääntymisen suhteen myös siinä, että on mentorin/perehdyttäjän roolissa. Asiakastilanteet voivat kriisiytyä myös jatkuvien muutosten myötä.*

*Koska otetaan esim. rekrytointilisä käyttöön?*



Jatkuva vaihtuvuus ja uusien perehdytys väsyttävät pysyviä työntekijöitä sekä esimiehiä. Sillä on myös suoria vaikutuksia mahdollisuuksiin päästä asiakastyössä tuloksiin. Vastaajien mukaan avoimiin virkoihin ei riitä päteviä hakijoita tai hakijoiden määrä on vähäinen, vaikka Lapin korkeakoulukonsernista valmistuu sosionomeja ja sosiaalityöntekijöitä enemmän kuin alueella on tarve. Vastaajat kertoivat pätevien hakijoiden määrän vähentyneen samaa linjaa kilpailukykyisen palkan kanssa. Lisäksi rekrytointiin liitettiin havaintoja, jotka tuottivat epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia.

*Rovaniemellä ei pätevin ja osaavin saa töitä, puolue- ja sukulaisuussuhteet ovat tärkeämmät kriteerit virkoja täytettäessä.*

Rekrytointeihin toivottiin enemmän avoimuutta ja läpinäkyvää hallintoa. Lisäksi työnantajan rekrytointipolitiikka tuotti vastaajille epävarmuutta tulevaisuudesta. Koulutettujen ammattilaisten sitoutuminen työhönsä edellyttäisi koulutuspolkujen ja etenemismahdollisuuksien olemassaoloa.

*Kyllähän tämä sosionomitaustaisen varhaiskasvatuksen opettajan tulevaisuus mietittyä. Etenkin kun alkaa 5-vuotiaiden esiopetus eikä sitä pätevyyttä ole. Ei joustavia koulutuspolkuja, ei etenemismahdollisuuksia. Kaupunki on vuosien ajan rekryissä suosinut kasvatustieteen kandeja ja ketjuttanut sosionomi-opettajien määräaikaisia työsopimuksia. "Haemme ensisijaisesti esiopetuspätevää" vailla avoin paikka olisi pienten ryhmässä.*

Uusien työntekijöiden perehdytykseen liittyvät asiat pohdituttivat vastaajia. He toivoivat siihen riittäviä panostuksia ja perehdytyksen valvontaa.

## Työn eettinen kestävyys

Sosiaalialan työn ytimessä on vahva ammattieettinen ja lainsäädännöllinen velvoite toimia yhteiskunnan kaikkein heikoimmassa asemassa olevien ihmisten puolella. Tämän tehtävän toteuttaminen on Rovaniemellä vaarantunut, sillä jopa 74 % vastaajista kokee haasteita työnsä eettisessä kestävydessä. Tähän prosenttilukuun on laskettu Muu –kysymykseen vastannut, joka kertoo vaihtaneensa työpaikkaa työturvallisuuteen liittyvien epäkohtien ja niiden ratkaisuongelmien vuoksi.



*Viranhaltijan vastuu toimia lakien ja asetusten mukaisesti, asiakkaan oikeudet ja mahdollisuus saada lainmukaista palvelua ei toteudu Rovaniemellä.*

Lisäksi myöhemmissä kyselyvastauksissa 16 % vastaajista kertoo työn epäeettisten tai lainvastaisten toimintatapojen kuormittavan heitä. Työn eettisen kestävyden vahvistaminen edistäisi erityisesti asiakkaiden oikeusturvan toteutumista. Työntekijät kokivat kuormittumista, mikäli joutuvat tekemään ratkaisuja, jotka ovat lainsäädännön tai ammattietiikan vastaisia.

## Liiallista kuormittumista aiheuttavat tekijät

Vastaajilta tiedusteltiin, mitkä tekijät aiheuttavat liiallista kuormitusta heidän työssään. Kuormittavien tekijöiden selvittäminen on tärkeää, jotta hahmotetaan työssä jaksamiseen liittyvien ongelmien juurisyyt ja työnantaja voi ryhtyä niiden korjaustoimenpiteisiin. Vastauksissa merkittävimmiksi kuormitustekijöiksi muodostuivat palkkaan (76 %), työmäärään (66 %) ja resursseihin (55 %) liittyvät tekijät. Näiden lisäksi myös muut tekijät aiheutuvat muodostivat vastaajille liiallista kuormittumista. Näistä yleisimpiä olivat esimiehen antaman tuen puute (42 %), epäselvät vastuut (42 %), haastavat asiakastilanteet (42 %), jatkuvat muutokset 40 % ja työtehtävien epätasainen jakautuminen (32 %).

Mitkä tekijät aiheuttavat liiallista kuormitusta työssäsi?	%
Liian pieni palkka	76
Liiallinen työmäärä	66
Työyhteisön resurssipula	55
Esimiehen antaman tuen puute	42
Epäselvät vastuut	42
Haastavat asiakastilanteet	42
Jatkuvat muutokset	40
Työtehtävien epätasainen jakautuminen	32
Esimiehiltä tai johdosta tuleva painostus/vaativuudet	29
Riittämätön osaaminen tehtävien hoitamiseen (oma tai muiden)	24
Epäeettiset tai lainvastaiset toimintatavat	16
Epätietoisuus tulevista tehtävistä tai työsuhteen jatkosta	16
Kollegoiden antaman tuen puute	13
Työyhteisön huono ilmapiiri	13
Työyhteisön sisäiset ristiriidat	13
Toimimaton yhteistyö yhteistyökumppaneiden kanssa	13
Sisäilmaongelmat	5
Terveysteeni liittyvät ongelmat	5
Ei mikään	0
<b>Muut:</b>	
Työntekijöiden vastuuton suhtautuminen omien työtehtäviensä hoitamiseen. Ei välitetä millä tavalla se vaikuttaa yhteistyötahoihin ja asiakkaaseen ja hänen saamaansa palveluun.	
Työkalut, esimerkiksi asiakastietojärjestelmä. Budjetin tiukkuus.	
Asioista tiedottaminen puutteellista	
Omat voimavarat, olen sairastanut työuupumuksen, josta on jäänyt pysyviä "oireita" esim. univaikeudet ja väsyminen.	

## Palkka

Kolme merkittävintä liiallisen kuormituksen aiheuttajaa liittyvät palkkaan ja työn resursseihin. Myös kyselyn avovastauksissa työntekijät toivat eniten esille pettymystään Rovaniemen kaupungin palkkapolitiikkaa kohtaan. Palkka koettiin riittämättömäksi suhteessa korkeakoulutukseen ja työn haastavuuteen. Lisäksi palkkaa verrattiin muiden kaupunkien ja kuntien maksamaan palkkaan. Vastaajat tunnistivat Rovaniemen kaupungin jääneen jälkeen alan palkkojen kehittyessä muualla. Pieni palkka muodostui kuormittavaksi tekijäksi myös siten, että se koettiin arvostuksen puutteena ja epäkuntoittavaksi korkeakoulutettuja ja osaavia ammattilaisia kohtaan.

*Eikö Rovaniemen kaupunki arvosta työntekijöitään vai miksi olemme edelleen palkka-kuopassa? On suorastaan häpeä työnantajan kannalta, että sosiaalityöntekijöiden palkat ovat täällä Lapin surkeimmat, vaikka esim. asiakasmäärät ovat suurimpia.*

*Sosiaaliohjaajien palkat ovat Rovaniemen kaupungilla auttamatta liian matalat vastuuseen nähden. Tehdään virkavastuulla päätöksiä ja työtehtävät päällekkäisiä sosiaalityöntekijöiden kanssa. Silti palkkaerot on tosi isot.*

*Palkkaus on niin ala-arvoisella tasolla, että ihan nolottaa millaista palkkaa Rovaniemen kaupunki maksaa vaativaa työtä (lastensuojelun sosiaalityö) tekeville ihmisille!*

*Lähikunnissa perussosiaalityöntekijälle maksetaan samaa tai enemmän kuin mitä kaupunki maksaa esimiesasemassa oleville.*

*Eri yksiköiden sosiaalityöntekijöitä hiertää se, että toisissa yksiköissä peruspalkka isompi kuin toisissa.*

Palkan määrittämiseen liitettiin useita epäkohtia: samasta työstä maksetaan eri palkkaa, työkokemukseen laskettavia tehtäviä ei määritelty tasavertaisesti, henkilökohtaisten lisien määräytymistä ja niiden perusteita ei käsitelty avoimesti. Avovastauksista syntyi kuva, että useat palkkaan liittyvät epäoikeudenmukaisuuden kokemukset voivat liittyä palkkoihin liittyvään avoimuuden ja keskustelun puuttumiseen: palkkaan liittyvät päätökset vaativat perusteluja ja eivätkä työntekijät aina koe saavansa niihin vastauksia.

*Miksi Rovaniemen kaupungilla ei ole linjausta siitä, mitkä työtehtävät katsotaan sisältävän työkokemukseen?*

*Miksi perheneuvolassa/kouluissa ym. työntekijät saavat opiskelijan harjoitteluista saadut korvaukset itselleen/työyhteisölle ja sosiaalipalveluissa korvaukset menevät kaupungin pohjattomaan kassaan?*

Muun muassa opiskelijakorvausten maksamiseen liittyvät epä johdonmukaisuus tuottivat epäoikeudenmukaisen kohtelun kokemuksia. Joissakin yksiköissä korvaukset käytetään työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen, kun toisissa yksiköissä niistä ei koidu työyhteisölle tai opiskelijaa ohjanneille

työntekijöille mitään hyötyä. Myös työntekijöiden työajan saaminen työehtosopimusten mukaiseksi on vaatinut vastaajilta selvittelyjä.

## Resurssit ja palveluiden tilanne

Työntekijät kokivat liiallisen työmäärän (66 %) sekä työyhteisön resurssipulan (55 %) kuormittaviksi. Tämän voi tulkita tarkoittavan, että työmäärän nähden työntekijöitä on liian vähän. Vastajat tunnistivat resurssoinnin liittyvän suoraan asiakkaiden saamaan palveluiden laatuun ja määrään.

*Miksi Rovaniemen perheillä ei ole oikeutta riittävään lastensuojelun tukeen? Eli miksi sosiaalityöntekijöitä, ohjaajia, perhetyöntekijöitä ei ole riittävä määrä? Halvemmasi tulee varmasti panostaa em. työntekijöiden määrään, työssä jaksamiseen ja palkkaan kuin se, että lapsia sijoitetaan sen vuoksi, kun tukea ei ole ollut riittävästi tarjota.*

Kyselyn avovastauksissa erityisesti lapsiin liittyvien palveluiden tilanne nostetaan toistuvasti esille.

*Tällä hetkellä lastensuojelutyötä Rovaniemellä ei pysty toteuttamaan niin hyvin kuin pitäisi. Uusia asiakkaita tulee jatkuvasti, mutta työntekijöitä ei tule lisää. Liiallinen työmäärä. Lastensuojelun tulisi olla erityispalvelua, mutta lastensuojeluun siirtyy asiakkaita, koska he eivät saa palvelua ennaltaehkäisevistä palveluista (palvelujen vähyyden vuoksi).*

*Yksityistäminen on nyt johtanut siihen, että kaupungin yksiköt ovat täynnä erityisen tuen tarpeisia lapsia, joille kuntouttava päivähoito jää korulauseiksi paperille, koska resurssit ei yksinkertaisesti riitä. Ryhmissä ei riitä edes niitä tukilapsia vertaistueksi, kun erityislapsia on pahimmillaan 6-7 kpl/ryhmä.*

Myös muiden kuin sosiaalipalveluiden vähyyden näkyy sosiaalipalveluissa, joka joutuu viimesijaisena palveluna paikkaamaan riittämättömiä peruspalveluita. Erityisesti mielenterveyspalveluihin pääsyn ongelma näyttää olevan sosiaalipalveluissa.

*Miksei kestävästä mt-palveluiden tilanteesta keskustella laajemmin Rovaniemellä? Kannatellaan pienillä resursseilla olemattomia mt-palveluita ja jonotetaan kuukausia kaikenikäisten kanssa.*

Vastajat kuvailivat asiakkaiden ongelmien pitkittyvän muiden palveluiden kuormituksen vuoksi ja tulevan kalliiksi sosiaalipalveluille, joka ei yleensä voi käännyttää asiakkaitaan muualle.

## Lähityöyhteisön toimivuus ja osaamisen varmistaminen

Muut kuin resursseista aiheutuvat johtuvat tekijät muodostivat vastaajille liiallista kuormittumista. 42 % vastasi esimiehen antaman tuen riittämättömäksi ja 29 % oli kokenut esimiehiltä tai johdosta tulevan painostuksen liian kuormittavaksi. Esimiesten työkuorman nähtiin vaikuttavat heidän mahdollisuuksiin tukea työyhteisöä ja työntekijöitä.

*Liian kiireiset esimiehet.*

*Aikuissosiaalityössä työilmapiiri on kannustava, avoin ja kaikin puolin hyvä. Saan esimieheiltäni ja työkavereilta tukea ja viihdyn työssäni hyvin.*

Lähityöyhteisön nähtiin olevan merkittävä työhyvinvointiin ja työn sujuvuuteen liittyvä tekijä. Vähemmistö vastaajista oli kokenut kollegoiden antaman tuen puutteen (13 %), työyhteisön huonon ilmapiirin (13 %) tai sisäiset ristiriidat (13 %) liiallista kuormittumista aiheuttaviksi tekijöiksi. Työyhteisöjen yhteisöllisyys oli merkittävässä roolissa vastaajien kokemuksissa.

Työyhteisöissä työn vastuisiin ja jakautumiseen liittyvät tekijät muodostuivat vastaajien mukaan kuormitustekijöiksi. 42 % vastaajista koki työn vastuut epäselviksi. 30 % vastaajista koki työtehtävien epätasaisen jakautumisen kuormittavaksi.

*Miksi täydentävän ja ehkäisevän toimeentulotuen päätökset tekee vammaispalveluissa ja lastensuojelussa sosiaalityöntekijä kun aikuissosiaalityössäkin päätökset tekee etuuskäsittelijä?*

Myös oma tai muiden riittämätön osaaminen kuormitti 24 % vastaajista.

*Erikoistuminen ja lisäkoulutus eivät näy palkassa, työnantaja ei tue pitkäkestoista lisäkoulutusta.*

*Mikään muu sosiaalityön ala ei ole sellainen, jossa tarvittaisiin niin paljon erityisosaamista kuin lastensuojelu. Joten miksi meillä ei ole mahdollisuutta osallistua koulutukseen?*

*Lastensuojelu on työtä, johon täytyy olla palo ja innostus, mikäli johdolla ei sitä ole tappaa se sen työntekijöistäkin. Lastensuojelun johtoon, koulutukseen ja palkkaukseen olisi pikaisesti kiinnitettävä huomiota! Koulutukset antaisivat eväitä työhön. Tässä tul-laan taas siihen, että kun johto ymmärtäisi työn vaativuuden osattaisiin panostaa myös työntekijöiden kouluttautumiseen asiakkaiden (lasten!) tilanteiden parantamiseksi!*

Useissa avovastauksissa tuotiin esille, ettei työnantaja mahdollista haastavaan työhön riittäviä ammatillisia täydennyskoulutuksia.

## Asiakastyön haastavuus

Sosiaalialan työssä tehdään haastavaa asiakastyötä, joka näkyi työn kuormittavuudessa. 42 % vastaajista koki liiallista kuormittavuutta haastavien asiakastilanteiden vuoksi.

*Asiakkaita on paljon ja asiakkaiden tilanteet ovat vaikeita.*

*Ilmapiiri on hyvä ja työkaverit ihania, mutta stressaava työ kuluttaa ja saa miettimään muun työn mielekkyyttä ja työpaikan vaihtoa.*

*Varhaiskasvatuksessa työntekijät kokevat työn muuttuneen haastavammaksi ja kuormittavammaksi. Lisäksi sak aikojen toteutuminen aiheuttaa haastetta.*

Sosiaalialan asiakastyössä luottamuksen muodostaminen asiakkaan kanssa vaatii aikaa ja työtä. Työ ei kapeudu toimistolla tehtäviin viranhaltijatehtäviin, vaan sitä tehdään kaikenlaisissa toimintaympäristöissä, joissa asiakkaatkin ovat. Asiakkaiden saaminen ulos kodeistaan on osa ohjaustyötä ja kuntoutumisen edistämistä.

*Miksi ei anneta mahdollisuutta tavata perheitä, lapsia, nuoria muuallakin kuin toimistolla, kotona tai koulussa?*

*On käytännössä mahdotonta käydä lasten tai nuorten kanssa kahvilla tai syömässä. Ensin pitäisi maksaa omilla rahoilla kaikki ostokset ja sen jälkeen työnantaja maksaa, ja vain asiakkaan osuuden!*

Vastaajat kokivat työnantajan toimintamallit liittyen asiakastyön tekemisen muotoihin vanhanaikaisiksi. Asiakkaiden tapaamisen ja heidän kanssa yhdessä tekemisen mahdollisuudet koettiin työskentelyvälineiksi, samalla tavoin kuin vaikka toimistotyössä tietokoneet.