



Talentian Sosiaalialan Opiskelijat

Sosiaalityön opiskelijoiden julkilausuma alan
toimintaympäristöjen kehittämistarpeista

Talentian Sosiaalialan Opiskelijat TaSO ry

• www.talentia.fi/taso • taso@talentia.fi



Tiivistelmä

Talentian sosiaalialan opiskelijat TaSO ry toteutti yhdessä sosiaalityön tutkinto-opiskelijoiden ja sosiaalityön ainejärjestöjen kanssa kyselyn sosiaalityön toimintaympäristöjen kehittämistarpeista keväällä 2020. Kyselyyn vastasi 62 opiskelijaa, ja sen tavoitteena oli kartoittaa sosiaalityön opiskelijoiden näkemyksiä siitä, mitkä tekijät nykyisissä työ- ja toimintaympäristöissä vaikeuttavat tai edesauttavat laadukkaan sosiaalityön tekemistä.

Kyselyn tulosten perusteella keskeisin laadukkaan sosiaalityön tekemistä vaikeuttava tekijä oli resurssien puute. Liian vähäiset resurssit johtavat liian vähäiseen työntekijöiden määrään, mikä johtaa liian suuriin asiakasmääriin sekä jatkuvaan kiireeseen, jolloin ei jää riittävästi aikaa asiakkaiden kohtaamiselle, ohjaamiselle ja tukemiselle. Työn liian vähäinen resursointi on nähtävissä myös huonona perehdytyksenä, sekä hyvinvointivaltion tarjoamien palveluiden huonona saatavuutena: asiakkaat saattavat joutua jonottamaan tarvitsemiaan palveluita kuukausia, tai asiakkaan tarvitsemia palveluita ei ole saatavilla ollenkaan. Myös huonon esimiestyön, kuten lähiesimiehen tuen puuttuminen tai työntekijöiden huolien mitätöinti vaikutti vastaajien mielestä sosiaalityön laatuun. Esimiehille sosiaalityön opiskelijat toivoivat riittävää koulutusta ja selkeitä ohjeita työnjaosta ja työn prosesseista, ja työntekijöille riittävää työnohjausta.

Kyselyn toisessa osassa opiskelijat saivat kuvailla unelmiensa työpaikkaa. Unelmien työpaikassa olisi kohtuullinen asiakasmäärä, työn vaativuutta vastaava palkka, mahdollisuus tehdä työtä ammattieettisesti kestäväällä tavalla sekä hyvä ja kannustava työilmapiiri sekä esimies. Opiskelijat toivoivat resursseja ja aikaa asiakkaiden auttamiseen, sekä riittäviä palveluita. Unelmien työpaikassa olisi myös mahdollisuus nostaa esiin epäkohtia ilman pelkoa rangaistuksesta. Mikään vastaajien esille nostamista unelmien työpaikan piirteistä ei ole kohtuuton eikä mahdoton toteuttaa.

Ratkaisuksi sosiaalityön laadun ongelmiin ja unelmien työpaikan mahdollistamiseksi julkilausuma tarjoaa toimenpiteiksi lakisääteistä asiakasmitoitusta kaikkeen sosiaalityöhön, johtajien ja esihenkilöstön osaamiseen panostamisen, sosiaalialan työyhteisöjen hyvinvointiin panostamisen, perehdytykseen panostamisen sekä palkkojen nostamisen työn vaativuutta vastaavaksi.

Talentian Sosiaalialan Opiskelijat TaSO ry

• www.talentia.fi/taso • taso@talentia.fi



Johdanto

Sosiaalityön opiskelijoiden julkilausuma alan toimintaympäristöjen kehittämistarpeista on sosiaalityön tutkinto-opiskelijoiden, sosiaalityön ainejärjestöjen ja Talentian sosiaalialan opiskelijat TaSO ry:n yhteinen hanke. Julkilausuman avulla on tarkoitus nostaa esiin sellaisia rakenteellisia tekijöitä sosiaalityön toimintaympäristöissä, joiden sosiaalityön opiskelijat näkevät vaikuttavan sosiaalityöntekijänä toimimisen edellytyksiin ja asiakkaille tarjottavan sosiaalityön laatuun. Tekemällä näkyväksi sosiaalityön laatua heikentäviä ja toisaalta sitä tukevia rakenteita alan toimintaympäristöissä sosiaalityön opiskelijat ottavat osaa keskusteluun sosiaalityön nykytilanteesta. Tavoitteena on kehittää sosiaalityöntekijänä toimimisen edellytyksiä sekä asiakkaille tarjottavan sosiaalityön laatua. Tarkoitus on kerätä yhteen sosiaalityön opiskelijoiden näkemyksiä ja nostaa ne kootusti mukaan yhteiskunnalliseen keskusteluun sosiaalityön kehittämisestä.

Talentian Vastavalmistuneiden urapolut 2019 -selvityksen mukaan 31% vastavalmistuneista sosiaalityön maistereista pohtii alanvaihtoa. Tämän kyselyn tulokset tarjoavat arvokasta tietoa niistä tekijöistä, jotka sosiaalityön opiskelijoiden kokemuksen mukaan osaltaan vaikuttavat työn tekemisen mielekkyyteen ja alan työpaikkojen houkuttelevuuteen.



Rakenteilla sosiaalityön toimintaympäristöissä tarkoitetaan esimerkiksi palvelurakenteita, työn resursointia ja organisointia, erilaisia organisaation toimintakulttuureita tai laajempia sosiaalityön tekemiseen vaikuttavia yhteiskuntapoliittisia tekijöitä. Esimerkki toimintaympäristön ongelmallisesta rakenteesta on vähäinen työntekijöiden määrä suhteessa asiakasmääriin. Palvelun laadun kannalta mielekäs käytäntö voi puolestaan olla esimerkiksi kannustava ja tukeva työilmapiiri.

Talentian Sosiaalialan Opiskelijat TaSO ry

• www.talentia.fi/taso • taso@talentia.fi



Laadukkaana sosiaalityön määrittelyn lähtökohtana ovat tässä yhteydessä sosiaalityön profession oma arvoperusta sekä alan eettiset periaatteet. Sosiaalityön lähtökohtia ovat ihmisarvon, ihmisoikeuksien sekä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja osallisuuden edistäminen yhteiskunnassa. Talentian määrittelemät sosiaalialan eettiset ohjeet sisältävät:

- ihmisen oikeuden ilmaista tunteitaan ja kielteisiä kokemuksiaan
- itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden
- jokaisen ihmisen ainutlaatuisen kokonaisuuden huomioon ottamisen
- ihmisen voimavarojen ja vahvuuksien huomioimisen
- oikeuden osuuteen voimavaroista
- yhdenvertaisuuden
- epäoikeudenmukaisten toimintatapojen ja käytäntöjen vastustamisen
- syrjinnän vastustamisen ja erilaisuuden hyväksymisen

Täten laadukas sosiaalityö määrittyy profession omien arvojen ja sosiaalialan yleisten eettisten periaatteiden kautta asiakaslähtöisesti tarkoittamaan sosiaalityötä, joka parhaalla mahdollisella tavalla turvaa asiakkaiden ihmisarvon ja ihmisoikeuksien toteutumisen sekä edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassa. Määritelmä on varsin laeva ja se mahdollistaa monenlaisten rakenteellisten tekijöiden esiin nostamisen.



Aineisto ja menetelmät

Kyselyn aineisto on kerätty Talentian sosiaalialan opiskelijat TaSO ry:n tekemällä Webropol-kyselyllä maaliskuussa 2020. Kysely lähetettiin Helsingin, Tampereen, Turun, Jyväskylän, Itä-Suomen ja Lapin yliopistojen sosiaalityön ainejärjestöille. Lisäksi kysely jaettiin sosiaalityön ammatillisessa Sosiaalityön



uraverkosto -Facebook-ryhmässä ja TaSO ry:n sosiaalisen median kanavissa ja sähköpostilistoilla.

Kyselyssä selvitettiin sosiaalityön opiskelijoiden näkemyksiä siitä, mitkä sosiaalityön toimintaympäristöön liittyvät tekijät vaikeuttavat tai edesauttavat laadukkaan sosiaalityön tekemistä. Opiskelijoita pyydettiin myös esittämään ratkaisuehdotuksia havaitsemiinsa ongelmiin sekä pohtimaan, kuinka jo olemassa olevia hyviä käytäntöjä ja rakenteita voitaisiin entisestään vahvistaa. Lopuksi opiskelijoita pyydettiin kuvaamaan, millainen toimintaympäristö ja millaiset toiminnan edellytykset olisivat unelmien ensimmäisessä työpaikassa sosiaalialalla.

Kyselyyn vastasi yhteensä 62 henkilöä. Vastaajista 92,06 % (n 58) oli sosiaalityön tutkinto-opiskelijoita. Vastaajista 70,97 % (n 44) oli sosiaalityön maisterivaiheen opiskelijoita ja 29,03 % (n 18) sosiaalityön kandidaattivaiheen opiskelijoita. Vastaajista 90,32 % oli suorittanut sosiaalityön kandidaatin tutkintoon kuuluvan harjoittelun ja 45,16 % (n 28) oli suorittanut sosiaalityön maisterin tutkintoon kuuluvan harjoittelun. Vastaajista 53,97 % (n 34) oli työskennellyt sijaispätevänä sosiaalityöntekijänä.

Aineisto on analysoitu vapaasti mukaillen aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmää. Aineistosta on poimittu tekijöitä, jotka opiskelijoiden vastauksissa erityisesti nousivat esiin. Tulee

Talentian Sosiaalialan Opiskelijat TaSO ry

• www.talentia.fi/taso • taso@talentia.fi



Talentian Sosiaalialan Opiskelijat

huomioida, ettei kyseessä ole tieteellinen tutkimus vaan opiskelijoille suunnattu kysely, jonka vastaukset on vapaasti analysoitu.

Talentian Sosiaalialan Opiskelijat TaSO ry

• www.talentia.fi/taso • taso@talentia.fi

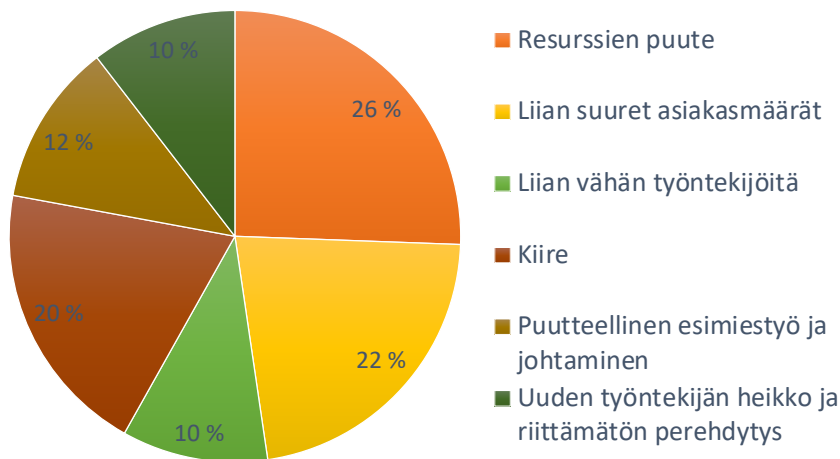


Kyselyn tulokset

Laadukkaan sosiaalityön tekemistä vaikeuttavat tekijät

Keskeisimpiä laadukkaan sosiaalityön tekemistä vaikeuttavia tekijöitä ovat *resurssien puute* (22), *liian suuret asiakasmäärät* (19) ja *liian vähäinen määrä työntekijöitä* (9) sekä *kiire* (17). Muita laadukkaan sosiaalityön tekemistä vaikeuttavia tekijöitä ovat *puutteellinen esimiestyö ja johtaminen* (10) sekä *uuden työntekijän heikko tai riittämätön perehdytys* (9).

Laadukkaan sosiaalityön tekemistä vaikeuttavat tekijät



Opiskelijat määrittivät resurssien puutteen tarkoittavan riittämätöntä henkilöstön määrää, liian suuria asiakasmääriä, palveluiden puutetta tai niiden saatavuuden vaikeutta tai pitkiä jonotusaikoja palveluiden piiriin. Resurssien puutteen katsottiin johtavan siihen, ettei sosiaalityöntekijöille jää riittävästi aikaa perehtyä asiakkaiden tilanteisiin tai työskennellä ennaltaehkäisevästi. Monet opiskelijat kuvasivat resurssien puutteen keskellä tehtävää sosiaalityötä pelkäksi “tulipalojen sammuttamiseksi”. Aikaa ei silloin jää asiakkaiden riittäväälle kohtaamiselle, kuuntelemiselle ja ohjaamiselle. Kiireen keskellä työskentelyn katsottiin johtavan siihen, että työntekijät joutuvat



jatkuvasti tinkimään työn laadulle asettamistaan tavoitteista, eikä työn reflektoinnille jää aikaa. Myös esimiehen ja kollegiaalisen tuen puutteen katsottiin johtuvan resurssien puutteesta. Resurssipulan keskellä työskentelemisen ajateltiin kuormittavan sosiaalityöntekijöitä ja johtavan uupumiseen.

Opiskelijat eivät vastauksissaan juurikaan kuvanneet sitä, millaisia puutteita johtamisessa ja esimiestyössä olivat havainneet. Sen sijaan hyvän esimiestyön ja johtamisen opiskelijat katsoivat tarkoittavan esimerkiksi keskustelevaa lähijohtamista, työyhteisön hyvien henkilösuhteiden rakentamista, parityöskentelyn tukemista sekä lisää työnohjausta. Opiskelijat pitivät tärkeänä sitä, että esimies ottaa vakavasti hänelle ilmaistut huolet ja asiat sekä luo työpaikalle turvallisen ympäristön, jossa työntekijöiden on mahdollista nostaa esiin havaitsemiaan epäkohtia. Opiskelijat myös toivoivat esimiehiltä selkeitä, kirjallisia ohjeita työnjaosta ja erilaisista työn prosesseista sekä johtamisen seuraamista ylemmältä taholta. Lisäksi opiskelijat toivoivat esimiehille tarjottavan koulutusta tehtävän hoitamiseen. Opiskelijat määrittivät hyvän esimiestyön piirteitä myös kohdassa “Laadukkaan sosiaalityön tekemistä tukevat tekijät”.

Opiskelijat kertovat, ettei uuden työntekijän perehdyttämiselle useinkaan ole varattu riittävästi aikaa. Opiskelijat toivoivat työpaikoille enemmän, kattavampaa ja yhdenmukaisempaa perehdytystä sekä perehdytyskansiota tai -listoja.

Ratkaisuehdotukset

Ratkaisuehdotuksiksi sosiaalityön toimintaympäristön haasteisiin ehdotettiin *asiakasmäärien kohtuullistamista* (17) ja *sosiaalityöntekijöiden määrän lisäämistä* (13), *lisäresurssien priorisoimista sosiaalityöhön* (16) sekä *uusien työntekijöiden perehdytykseen panostamista* (10). Ratkaisuehdotuksissa nousivat esille myös *johtamisen ja esimiestyön kehittäminen* (9) sekä *sosiaalityöntekijöiden palkkojen nostaminen* (9).



Tärkeimpänä ratkaisuehdotuksena nykyisiin, liian suuriksi koettuihin asiakasmääriin opiskelijat toivoivat sosiaalityön asiakasmitoitusta. Opiskelijat toivoivat, että sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärät rajataan lakisääteisesti kaikessa sosiaalityössä. Sosiaalityöhön priorisoitavien lisäresurssien suhteen opiskelijat toivoivat sosiaalityöntekijöiden virkojen lisäämistä niin, että asiakasmäärät yhtä työntekijää kohden olisivat kohtuullisia. Peruspalveluiden rahoitus ja hyvinvointivaltion vahvistaminen nähtiin tärkeinä. Lisäksi opiskelijat toivoivat kuntien saavan lisärahoitusta sosiaalityöntekijöiden palkkaamiseen sekä sosiaalityöntekijöiden palkkojen nostamiseen.

Laadukkaan sosiaalityön tekemistä tukevat tekijät

Keskeisimpiä laadukkaan sosiaalityön tekemistä tukevia tekijöitä ovat *hyvä työyhteisö ja työyhteisön tuki* (28) sekä *hyvä esimiestyö ja esimiehen tuki* (27). Muita kyselyn vastauksissa esiin nousseita laadukkaan sosiaalityön tekemistä tukevia tekijöitä olivat *työnohjaus* (8), *riittävät resurssit* (6), *uuden työntekijän riittävä perehdytys* (6) ja *mahdollisuus koulutukseen* (5).

Hyvän työyhteisön piirteitä kuvatessaan opiskelijat nostivat esille kannustavan ja avoimen työilmapiiriin, jossa työntekijät uskaltavat tuoda ajatuksiaan esiin, sekä porukkahengen. Opiskelijat arvostivat työkavereiden tarjoamaa kollegiaalista tukea sekä sitä, että työkaverit olivat valmiita vastaamaan kysymyksiin ja pohtimaan yhdessä erilaisia asiakastilanteita. Opiskelijat arvostivat myös sitä, että työkaverit olivat valmiita tarvittaessa muuttamaan toimintatapojaan.

Esimiestyössä opiskelijat pitivät tärkeänä konsultaatiomahdollisuutta, tuen saamista sekä mahdollisuutta pohtia asiakastyöhön liittyviä asioita yhdessä esimiehen kanssa. Opiskelijat arvostivat myös sitä, että esimiehelle on helppo puhua työssä eteen tulleista haasteista. Opiskelijat toivoivat esimiehen luottavan työntekijöihin sekä huolehtivan heidän työhyvinvoinnistaan. Sosiaalialan johtajilta opiskelijat toivoivat rohkeaa ja kehittämismyönteistä otetta. Tiedolla johtaminen ja tunnejohtaminen mainittiin esimerkkeinä mielekkäistä johtamistyyleistä.



Keinot hyvien käytäntöjen vahvistamiseksi

Keinoiksi hyvien käytäntöjen ja rakenteiden vahvistamiseksi ehdotettiin erityisesti erilaisia hyvien toimintatapojen tunnistamiseen ja kehittämiseen liittyviä tekijöitä. Näitä tekijöitä olivat *hyvien toimintatapojen tunnistaminen ja niiden vahvistaminen (4)*, *hyvien toimintatapojen kehittäminen (4)* sekä *tiedon jakaminen hyvistä käytännöistä myös muille (3)*. Lisäksi ehdotettiin *sosiaalityön resurssien lisäämistä (7)*, *lisäkoulutuksia (5)* ja *rakenteellista sosiaalityötä (3)*.

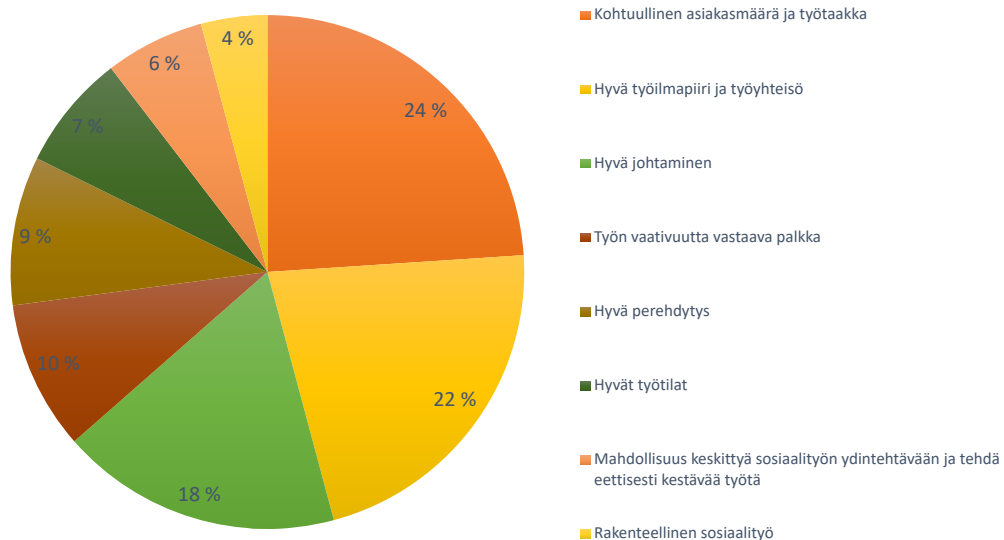
Opiskelijoiden mielestä työyhteisössä on tärkeää huomata ne asiat, jotka toimivat ja ovat jo valmiiksi hyvin. Hyviksi havaituista toimintatavoista on tärkeää pitää kiinni ja niitä tulee tarvittaessa pyrkiä vakiinnuttamaan. Lisäksi työyhteisössä tulisi kehittää aktiivisesti sitä, mikä havaitaan toimimattomaksi. Opiskelijat pitivät tärkeänä sitä, että työyhteisössä vallitsee avoin, rohkea ja kehittämismyönteinen ilmapiiri, jossa uskalletaan ideoida ja kokeilla uutta. Sosiaalityöntekijöillä katsottiin olevan paljon ideoita ja osaamista työn ja toimintatapojen kehittämiseksi. Sen sijaan, että kehittämisideoista luovutaan helposti byrokraattisten tai muiden esteiden vuoksi, tulisi työyhteisössä keskittyä siihen, kuinka hyvät ideat voisi mahdollistaa.



Unelmien ensimmäinen työpaikka sosiaalialalla

Kyselyn viimeisessä osiossa sosiaalityön opiskelijoita pyydettiin kuvailemaan, millainen toimintaympäristö ja millaiset toiminnan edellytykset olisivat unelmien ensimmäisessä työpaikassa sosiaalialalla. Vastauksissa korostuivat *kohtuullinen asiakasmäärä ja kohtuullinen työtaakka* (23), *hyvä työilmapiiri ja työyhteisö* (21) sekä *hyvä johtaminen ja esimiestyö* (17). Näiden lisäksi mainittiin *työn vaatimuksia vastaava palkka* (9), *uuden työntekijän hyvä perehdytys* (9), *hyvät työtilat* (7), *mahdollisuus keskittyä ihmisten auttamiseen sosiaalityön ydintehtävänä sekä tehdä työtä eettisesti kestäväällä tavalla* (6), *riittävät resurssit* (4) sekä *mahdollisuus tehdä rakenteellista sosiaalityötä* (4).

Unelmien ensimmäinen työpaikka sosiaalialalla



Sosiaalityön opiskelijat toivovat unelmien työpaikalta erityisesti sitä, että heillä olisi riittävästi aikaa asiakkaille. Opiskelijat toivovat, että voisivat perehtyä kunnolla asiakkaiden tilanteisiin sekä työskennellä ilman jatkuvaa kiirettä. Opiskelijat toivovat, että heillä olisi aikaa kohdata asiakkaat kokonaisvaltaisesti ja keskustella heidän kanssaan rauhassa sekä varmistaa, etteivät asiakkaat jää ajelehtimaan palveluviidakoon. Edellytyksenä tälle monet opiskelijat pitävät sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärien lakisääteistä asiakasmitoitusta.



Talentian Sosiaalialan Opiskelijat

Työilmapiiriä ja työyhteisöä unelmien työpaikassa opiskelijat kuvaavat avoimeksi, kannustavaksi ja innostavaksi. Työyhteisössä saa tarvittaessa apua kollegoilta, työntekijät tukevat toisiaan ja eri tiimien yhteistyö toimii. Työyhteisössä ei tarvitse pelätä liian suurta vastuuta tai loppuun palamista.

Johtamiselta ja esimiestyöltä opiskelijat toivovat vahvaa esimiehen tukea ja mahdollisuutta saada konsultaatioapua tarvittaessa. Esimiehen tuki asiakastyössä on systemaattista ja säännöllistä koko työskentelyn ajan. Opiskelijat toivovat esimieheltä myös palautetta työstä sekä tarvittaessa konkreettisia toimintaohjeita. Opiskelijat toivovat lähiesimiehen olevan työntekijöiden puolella ja kuuntelevan heitä sekä ottavan työntekijöiden ehdotukset huomioon. Esimiehen toivotaan tukevan työntekijöiden jaksamista esimerkiksi kehityskeskusteluilla ja ryhmä- ja yksilötyönohjauksella. Johtajien työskentelyn opiskelijat toivovat olevan avointa, rohkeaa ja kehittämismyönteistä. Tiedon toivotaan kulkevan organisaatiossa ongelmitta.

Uuden työntekijän perehdytyksen osalta opiskelijat toivovat hyvää laatua ja kattavuutta. Esimerkkinä hyvästä perehdytyksestä mainittiin laaja ja kattava perehdytyskansio sekä perehdytysviikko sekä yksilökohtainen perehdytyksen tarpeen arviointi ja perehdyttäminen työhön pitkällä aikavälillä. Myös “juniorimallia” tai “mentorointia”, jossa uusi työntekijä aloittaa työskentelyn kevennetyllä työmäärällä kokeneen työntekijän työparina, ehdotettiin. Opiskelijat toivovat, että uuden työntekijän annetaan aina tarvittaessa kysyä ja pyytää apua. Koko työyhteisön toivottiin ottavan osaa uuden työntekijän perehdyttämiseen ja auttavan häntä sopeutumaan.

Työtilojen osalta opiskelijat toivoivat omaa työhuonetta. Avokonttoria ja monitoimitilaa ei pidetty toimivina ratkaisuin. Opiskelijat toivoivat myös joustavia etätyömahdollisuuksia sekä toimivia laitteita ja tietojärjestelmiä. Sosiaalityöntekijöiden työtiloihin liittyvät kysymykset ovat tärkeitä myös tietosuojan näkökulmasta.

Unelmien työpaikassa opiskelijat toivoivat voivansa keskittyä ihmisten auttamiseen ja tehdä sosiaalityötä eettisesti kestäväällä tavalla. Opiskelijat toivoivat työyhteisössä vallitsevan avoin ja sosiaalisia ongelmia ymmärtävä ilmapiiri, jossa asiakkaita halutaan aidosti auttaa.

Talentian Sosiaalialan Opiskelijat TaSO ry

• www.talentia.fi/taso • taso@talentia.fi



Talentian Sosiaalialan Opiskelijat

Opiskelijat toivovat myös riittäviä resursseja työn tekemiseen. Opiskelijat toivovat, että rahaa ja aikaa asiakkaiden auttamiseen riittäisi, eikä asiakkaiden tarvitsisi jonottaa kohtuuttomia aikoja päästäkseen erilaisten palvelujen piiriin. Palveluja toivotaan myös sellaisille asiakkaille, jotka tällä hetkellä helposti putoavat yhteiskunnan turvaverkon läpi.

Unelmien työpaikassa opiskelijat voisivat tehdä asiakastyön lisäksi rakenteellista sosiaalityötä, jolla olisi vaikutusta ympäröivässä yhteiskunnassa. Erityisesti opiskelijat toivovat voivansa nostaa esille epäkohtia ilman rangaistuksen pelkoa. Opiskelijat toivovat myös mediassa sekä laajemmin koko yhteiskunnassa lisää myönteistä näkyvyyttä sosiaalityölle.

Talentian Sosiaalialan Opiskelijat TaSO ry

• www.talentia.fi/taso • taso@talentia.fi



Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Sosiaalityön opiskelijoille suunnatun kyselyn avulla oli tarkoitus selvittää tulevien sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä alan toimintaympäristöjen kehittämistarpeista sekä jo olemassa olevista, hyviksi koetuista rakenteista ja käytännöistä. Kyselyssä pyydettiin opiskelijoita kuvaamaan myös sitä, millainen toimintaympäristö ja millaiset toiminnan edellytykset olisivat unelmien ensimmäisessä työpaikassa sosiaalialalla.

Vähäiset resurssit, liian suuret asiakasmäärät ja kiire olivat keskeisiä opiskelijoiden nimeämiä kehittämiskohteita sosiaalityön toimintaympäristöissä. Niukkojen resurssien ja kiireen sekä suurten asiakasmäärien määrittämissä toimintaympäristöissä hyvä työyhteisö ja työilmapiiri sekä hyvä esimiestyö ja johtaminen määrittyivät tärkeimmiksi laadukkaan sosiaalityön tekemistä tukeviksi tekijöiksi. Opiskelijoiden kuvaamissa unelmien työpaikoissa tärkeimpiä tekijöitä olivat kohtuullinen työtaakka ja asiakasmäärät sekä hyvä työyhteisö ja hyvä johtaminen ja esimiestyö. Myös uuden työntekijän perehdytykseen liittyvät seikat toistuivat opiskelijoiden vastauksissa kaikissa kyselyn osioissa. Hyvää perehdytystä pidettiin tärkeänä laadukkaan sosiaalityön tekemistä tukevana tekijänä ja perehdytys mainittiin myös kuvailtaessa unelmien työpaikkaa. Niin ikään heikon perehdytyksen nähtiin vaikeuttavan laadukkaan sosiaalityön tekemistä.

Talentian Vastavalmistuneiden urapolut 2019 a-selvityksen mukaan 31% vastavalmistuneista sosiaalityön maistereista pohtii alanvaihtoa. Tämän kyselyn tulokset tarjoavat arvokasta tietoa niistä tekijöistä, jotka sosiaalityön opiskelijoiden kokemuksen mukaan vaikuttavat työn tekemisen mielekkyyteen ja alan työpaikkojen houkuttelevuuteen. Kolmasosan sosiaalityöntekijöistä pohtiessa alan vaihtamista jo pian valmistumisensa jälkeen, lienee syytä pohtia ilmiön syitä sekä sitä, kuinka pätevät sosiaalityöntekijät saadaan pysymään alalla. Väitämme, että vastavalmistuneille sosiaalityöntekijöille ei tule työt aloittaessaan yllätyksenä se, millaisten asiakkaiden tai sosiaalisten ongelmien kanssa alalla työskennellään. Pikemminkin uskomme, että työn mielekkyyteen vaikuttaa esimerkiksi palkka sekä tässäkin julkilausumassa esiin tuodut puutteet alan toimintaympäristöissä.

Tämä julkilausuma on sosiaalityön opiskelijoiden näkemys sekä ehdotus siitä, mitä alan toimintaympäristöjen kehittämiseksi olisi mahdollista tehdä. **Ensisijaisena konkreettisena**

Talentian Sosiaalialan Opiskelijat TaSO ry

• www.talentia.fi/taso • taso@talentia.fi



toimenpide-ehdotuksena esitämme lakisääteistä asiakasmitoitusta kaikkeen sosiaalityöhön. Monissa tapauksissa sosiaalityön asiakasmitoitus merkitsisi myös sosiaalityön lisäresursointia kun uusia virkoja olisi avattava kohtuullisen työntekijäkohtaisen asiakasmäärän saavuttamiseksi. **Toiseksi** ehdotamme sosiaalialan johtajien osaamiseen panostamista esimerkiksi kouluttamalla sosiaalityön esihenkilöstöä tehtäväänsä varten nykyistä laajemmin. **Kolmantena** ehdotamme sosiaalialan työyhteisöjen hyvinvointiin panostamista esimerkiksi työnohjausta lisäämällä. **Neljäntenä** ehdotamme uusien sosiaalityöntekijöiden perehdytykseen panostamista. **Viidentenä** konkreettisenä toimenpide-ehdotuksena ehdotamme sosiaalityöntekijöiden palkkojen nostamista työn vaativuutta vastaavaksi.

Toimenpide-ehdotukset

Asiakasmitoitus kaikkeen sosiaalityöhön

Johtajien ja esihenkilöstön osaamiseen panostaminen

Perehdytykseen panostaminen

Palkkojen nostaminen työn vaativuutta vastaavaksi

Sosiaalialan työyhteisöjen hyvinvointiin panostaminen



Talentian Sosiaalialan Opiskelijat

Sosiaalityön esimiesten ja työnantajien on mahdollista hyödyntää tätä julkilausumaa uusien sosiaalityöntekijöiden rekrytoinnissa. Sosiaalityöntekijät haluavat työn vaativuutta vastaavaa palkkaa, mutta on huomioitava, että myös muilla tekijöillä on olennainen merkitys. Toivomme valmistuvamme alalle, jossa voimme tehdä laadukasta ja eettisesti kestävästä sosiaalityötä ilman jatkuvaa kiirettä sekä tinkimistä laadukkaan sosiaalityön standardeista. Haluamme alan rakenteiden ja toimintaympäristöjen asettamien reunaehtojen mahdollistavan kriisitilanteiden hoitamisen lisäksi myös prosessimaisen ja ennaltaehkäisevän työskentelyn. Ennen kaikkea haluamme tehdä sitä, mistä sosiaalityössä lopulta on kysymys: tieteeseen perustuvasta vaativasta asiantuntijatyöstä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, hyvinvoinnin ja ihmisoikeuksien toteutumisen edistämiseksi. Lopuksi haluamme kiinnittää päättäjien huomion siihen, että sosiaalityöntekijöiden työolojen huomioimisessa on välillisesti kyse myös sosiaalityön asiakkaiden huomioon ottamisesta ja heihin panostamisesta. Kun kehitetään sosiaalityön toimintaympäristöjä, edistetään heikommassa asemassa olevien ihmisten asemaa koko yhteiskunnassa.

Talentian Sosiaalialan Opiskelijat TaSO ry

• www.talentia.fi/taso • taso@talentia.fi



Julkilausumaa on tehty yhteistyössä sosiaalityön opiskelijoiden ja TaSO ry:n hallituksen vaihtuvien hallitustoimijoiden kanssa. Julkilausuman tekoon ovat osallistuneet:

Anna-Karita Äkräs

Erika Itäranta

Anni Pihlaja

Elsa Myllyaho

Rilla Pohjola

Talentian Sosiaalialan Opiskelijat TaSO ry

• www.talentia.fi/taso • taso@talentia.fi