

SOSIAALITYÖN TYÖPAIKKOJEN HOUKUTTELEVUUS

Talentian selvitys 2017

Savanna Paulin

Sisällysluettelo

1 Johdanto	1
2 Tiivistelmä	2
3 Vastaaajien taustatekijät	3
3.1 Perustiedot	3
3.2 Työllistymisjakauma	4
3.3 Palkkataso.....	5
4 Työpaikan vaihtoon ja valintaan vaikuttavat tekijät	7
4.1 Kooste vaikuttavista tekijöistä.....	7
4.2 Elämäntilanteen ja perheen merkitys	9
4.3 Bonusjärjestelmien ja työsuhde-etujen merkitys.....	11
4.3.1 Palkkaus	12
4.3.2 Joustava työaika ja etätyön mahdollisuus.....	15
4.3.3 Koulutusmahdollisuudet.....	15
4.4 Työolosuhteiden merkitys	16
4.4.1 Kohtuullinen asiakas- ja työmäärä	17
4.4.2 Asiantunteva johto ja työilmapiiri	18
4.4.3 Työnantajan maine	19
5 Millainen sosiaalityö kiinnostaa ja miksi?	20
5.1 Mielenkiinto eri sosiaalityön tehtäviin	20
5.2 Motivaatiotekijät sosiaalityöhön	23
5.3 Työn tekemisen eettiset ristiriidat	25
6 Johtopäätökset	27
Lähteet	29
Liitteet	30
Liite 1 Lyhyt muistilista työnantajalle	30
Liite 2 Kyselyn kysymykset.....	31
Liite 3 Kaaviot tuloksista	32

1 Johdanto

Syksyllä 2017 sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry selvitti jäsenkyselyllä sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuutta. Tarkoitus oli löytää niitä vetovoimaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat työpaikan valintaan. Kyselyn tuloksilla on tarkoitus tuoda esille työnantajille, mitä asioita sosiaalityöntekijät pitävät työssään tärkeinä ja mitkä asiat heitä houkuttelevat uutta työpaikkaa pohtiessa. Millainen sosiaalityö houkuttelee ja mitkä ovat niitä tekijöitä, joiden työntekijä haluaa olevan kunnossa ennen työpaikan hakemista? Mitä työnantaja voisi tehdä toisin ja paremmin, jotta työntekijät sitoutuvat työpaikkaan?

Tärkeimmät esille nousseet kokonaisuudet olivat bonusjärjestelmien ja työsuhde-etujen, työolosuhteiden sekä elämäntilanteen ja perheen merkitys. Sosiaalialan palkka koetaan liian matalana ja sen toivotaan olevan kilpailukykyisempi ja vastaavan paremmin tehtäväkohtaista vastuuta ja ammatillista osaamista. Kuitenkin palkkatoiveissa vastaajat olivat hyvinkin maltillisia. Perheen nähdään vaikuttavana tekijänä työntekijän haluun ja mahdollisuuteen vaihtaa työpaikkaa varsinkin toiselle paikakunnalle. Myös ammattieettiset periaatteet ja niiden noudattaminen katsotaan tärkeäksi, mutta haasteelliseksi toteuttaa. Toimivan työilmapiirin arvostus nostetaan korkealle ja usein vaikuttavat tekijät yhdistyivät vastauksissa toiveeseen asiantuntevasta esimiehestä ja tämän antamasta arvostuksesta. Selvityksessä nousee esille se, että sosiaalityöntekijät haluavat kokonaisvaltaista arvostuksen nostoa koko sosiaalialaa kohtaan. Tämän arvostuksen nähdään olevan suoraan yhteydessä palkkatasoon.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) astui voimaan keväällä 2016. Ammattihenkilölain 12 pykälän mukaan sosiaalityöntekijän tehtävässä saa tilapäisesti enintään vuoden ajan toimia kelpoinen sosiaalityöntekijä tai sosiaalityön pääaineopiskelija, jolla on aineopinnot ja käytännön harjoittelu suoritettuna. Sosiaalityö elääkin tällä hetkellä murroksen aikaa, kun kunnat kamppailevat saadakseen palkattua tarpeeksi päteviä sosiaalityöntekijöitä. Sosiaalialan osaamiskeskuksien keväällä 2017 julkaistun selvityksen mukaan kunnilla on tällä hetkellä vaikeuksia rekrytoida päteviä sijaisia tai tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavia sijaisia. Tämä kysely haluttiin suunnata juuri sosiaalityöntekijöille, koska työvoiman kysyntä kohdistuu tällä hetkellä vahvimmin juuri heihin.

Kysely toteutettiin Surveypal-työkalulla ja siihen vastasi 525 henkilöä. Osallistumispyyntö lähetettiin sähköpostitse kaikille Talentian jäsenille, jotka ovat tutkinnokseen tai työtehtäväkseen ilmoittaneet sosiaalityöntekijän. Linkkiä kyselyyn jaettiin myös Facebookin Sosiaalityön uraverkosto -sivulla sekä Talentian kotisivuilla. Kyselylle ei määritelty vastausaikaa, mutta kysely oli avoinna noin yhden kuu-kauden. Kysely suljettiin, kun katsottiin, että vastauksia oli tullut laajasti ympäri Suomen. Ahvenanmaan alueelta ei saatu vastauksia, mihin saattoi vaikuttaa se, että kysely toteutettiin suomenkielisenä. Mikään kysymys ei ollut pakollinen, minkä vuoksi kysymysten kokonaisvastausmäärät hieman vaihtelevat 486 ja 525 vastauksen välillä. Tällä ei kuitenkaan ole oleellista merkitystä tulosten tarkastelussa.

2 Tiivistelmä

Aiheena sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuus koettiin selvästi tärkeänä ja ajankohtaisena asiana, kun käytiin läpi kysymyksiin annettuja avovastauksia. Kommentti *”Työ on mielenkiintoista, monipuolista ja sopivasti haastavaa. Työ on sovitettavissa yksityiselämään työmatkan ja -ajan, palkkauksen ja kuormittuvuuden suhteen.”* kiteyttää hyvin suurimman osan kyselyn vastauksista.

Työpaikan vaihtoon ja vastaanottamiseen liittyy paljon tekijöitä, eikä voida täysin sanoa mikä on toista tärkeämpi. Tietyt tekijät kuitenkin toistuvat usean kysymyksen vastauksissa, jolloin voidaan olettaa niillä olevan painavampi arvo työpaikkaan liittyviä päätöksiä tehdessä.

Sosiaalityön työpaikan valintaan ja vaihtoon vaikuttavat tekijät voidaan jakaa vastausten perusteella esimerkiksi työn sisältöön eli mitä työntekijät haluavat itse työltä, työolosuhteisiin ja organisaatioon eli mitä odotetaan esimieheltä ja organisaatiolta ja ulkoisiin tekijöihin.

Työn sisältö

- Työntekijät haluavat mahdollisuuden vaikuttaa työn sisältöön ja sen kehittämiseen.
- Työntekijät haluavat hyödyntää omaa erikoisosaamistaan ja ammattitaitoaan.
- Työntekijät haluavat noudattaa työteossa sosiaalialan [ammattieettisiä periaatteita](#).
- Rakenteellinen vaikuttamistyö koetaan tärkeäksi.
- Työn halutaan olevan kiinnostavaa, monipuolista ja haasteellista.

Työolosuhteet ja organisaatio

- Työ- ja asiakasmäärien on oltava kohtuulliset.
- Etätöiden mahdollisuus ja joustavat työajat koetaan tärkeänä.
- Työntekoon pitää olla riittävät resurssit ja työvälineet.
- Työntekijät toivovat työnohjausta.
- Positiivinen työilmapiiri koetaan tärkeäksi.
- Johdolta toivotaan substanssiosaamista ja -koulutusta sosiaalialasta.
- Esimieheltä toivotaan sosiaalialan koulutusta ja osaamista.
- Esimiehen halutaan oleva kannustava, helposti lähestyttävä ja läsnä.
- Työntekijät toivovat, että omaa työpanosta ja osaamista arvostetaan.

Muut ulkoiset tekijät

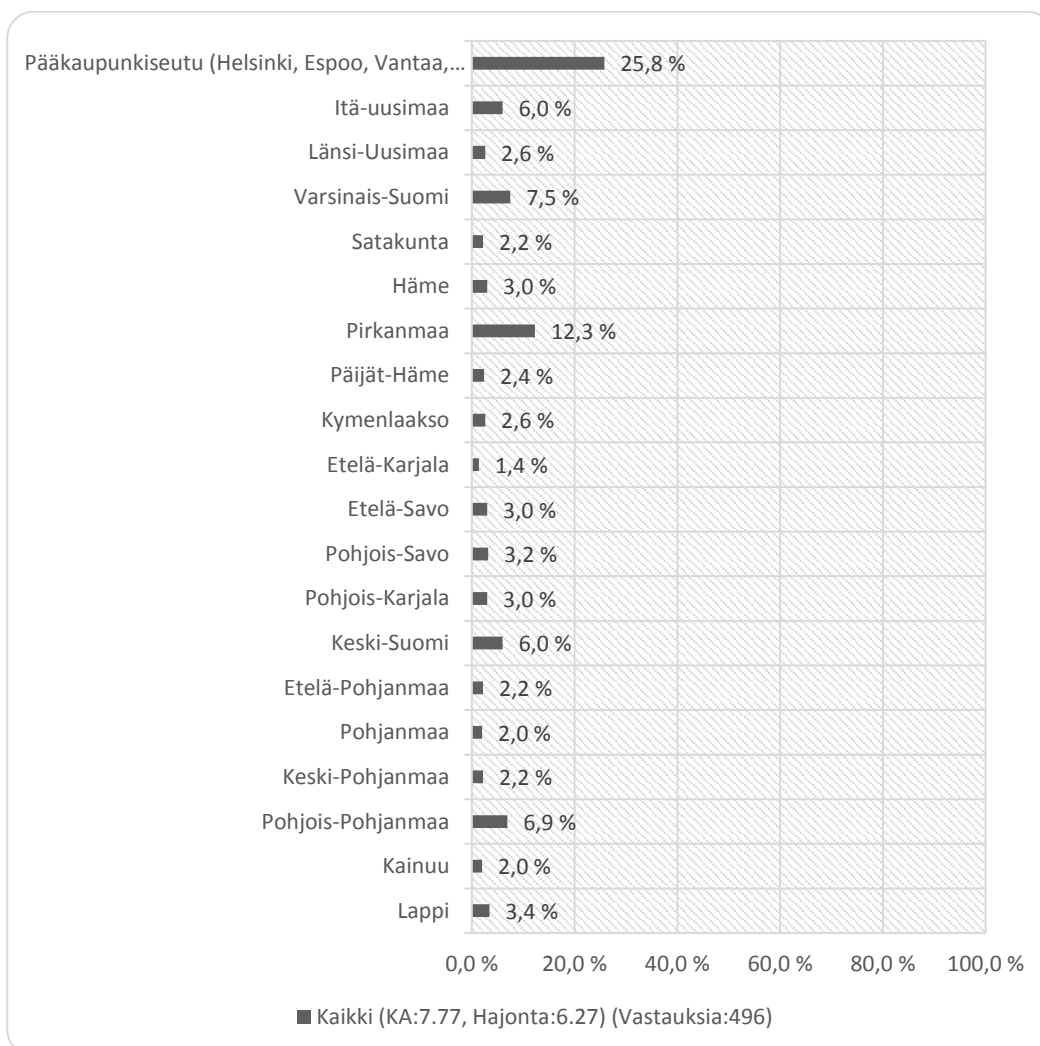
- Palkan toivotaan olevan suurempi, kilpailukykyisempi ja vastaavan paremmin työn vastuuta sekä työntekijän työkokemusta ja erikoisosaamista.
- Työntekijät haluavat enemmän koulutusmahdollisuuksia.
- Työpaikan ja esimiehen maine vaikuttaa valintaan.
- Työmatkan pitää olla kohtuullinen.
- Erilaiset työsuhte-edut ovat tärkeitä kuten työterveyshuolto, autopaikka ja tyky-setelit.

3 Vastaajien taustatekijät

Kyselyyn vastasi 525 vastaajaa. Tyypillisin vastaaja oli pääkaupunkiseudulla asuva, sosiaalihuollon ammattihenkilölain mukaisen sosiaalityöntekijän pätevyyden omaava ja julkisella sektorilla vakituisessa työssä työskentelevä sosiaalityöntekijä.

3.1 Perustiedot

Vastaajista 25,8 % asuu pääkaupunkiseudulla, 12,3 % Pirkanmaalla, 7,5 % Varsinais-Suomessa ja 6,9 % Pohjois-Pohjanmaalla. Näillä alueilla on myös yliopistot, joissa voi opiskella sosiaalityötä. Lapin yliopiston voidaan olettaa vaikuttavan Pohjois-Pohjanmaan alueen suureen työntekijämäärään. Yleisesti katsottuna yliopistokaupungit näyttävät vetävän myös työntekijöitä puoleensa. Muissa maakunnissa vastaajia asui kussakin alle 6 %. Vähiten vastauksia 1,4 % tuli Etelä-Karjalasta.



Kuvio 1 Vastaajien asuinkunnat

Vastaajista 34,7 % oli iältään 31–40-vuotiaita, 26,1 % 41–50 -vuotiaita ja 23,2 % 51–60 -vuotiaita. Vastaajista 10,7 % edusti nuorempaa sukupolvea 21–30-vuotiaita ja yli 60-vuotiaita oli 5,3 % vastaajista.

Vastaajista 88,9 % oli sosiaalihuollon ammattihenkilölain (817/2015) mukainen sosiaalityöntekijän pätevyys. Kohderyhmän voidaan katsoa olevan siis oikea ja luotettava. Kyselystä ei selvinnyt oliko lopuilla vastaajilla (11,1 %) sosiaalityön opinnot vielä kesken tai rekisteröityminen sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin menossa. Vastaajista suurin osa (41,5 %) oli valmistunut vuosien 2005-2015 välillä.

Taustatiedoissa ei kysytty vastaajan sukupuolta. Jäsenrekisterin mukaan Talentialla on ollut 6.10.2017 24577 jäsentä, joista miehiä 1654 eli 6,73 %. Näistä miehistä 209 on ilmoittanut jäsenrekisteriin työskentelevänsä sosiaalityöntekijänä.

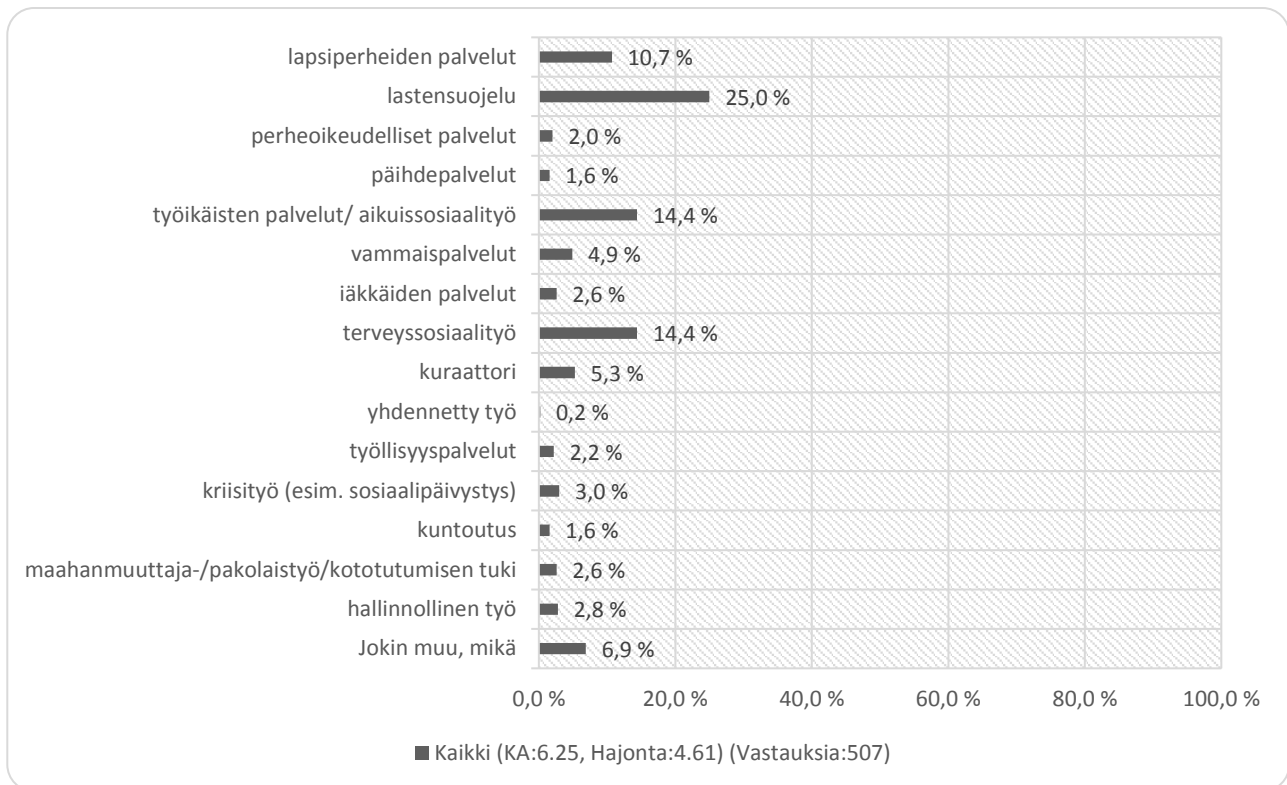
3.2 Työllistymisjakauma

Vastaajista 87,5 % ilmoitti työskentelevänsä tällä hetkellä sosiaalityöntekijän tehtävissä. Vastauksista ei selvinnyt, missä muissa tehtävissä loput vastaajista työskentelevät eikä kyselyssä kysytty vastaajien sen hetkistä asemaa työpaikalla.

Vastaajista 93,3 % ilmoitti työnantajakseen julkisen sektorin. Yksityisellä sektorilla työskenteli 3,8 % vastaajista ja kolmannella sektorilla, joka sisältää mm. järjestöt ja yhteisöt, työskenteli 2,5 % vastaajista. Vastaajista 0,4 % ilmoitti, ettei ole työsuhteessa tällä hetkellä.

Vastaajista 78 % ilmoitti olevansa vakituudessa tai toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Vastaajista 18,9 % oli määräaikaisessa työsuhteessa ja 2,9 % ilmoitti olevansa perhe-, opinto tms. vapaalla. Vain 0,2 % vastaajista ilmoitti olevansa vastaamishetkellä työtön. Tämä tulos vastaa hyvin juuri julkaistun Talentian Urapolku 2017-selvityksen tuloksia sosiaalialan työllisyydestä. Työttömyysaste sosiaalialalla (alempi ja ylempi korkeakoulututkinto) vastavalmistuneiden keskuudessa oli selvityksen mukaan matala ja puoli vuotta valmistumisen jälkeen työttömänä oli ainoastaan 3 % vastaajista.

Urapolku 2017 -selvityksen mukaan työllistyminen tapahtuu sosiaalialalla nopeasti, mutta työpaikkojen vaihtuminen ja työttömyysjaksot ovat myös yleisiä. Yksi lyhyitä työttömyysjaksoja selittävä tekijä on määräaikaisten työsuhteiden yleisyys. Määräaikaisuudet vaikuttavat sekä työntekijän työhön sitoutumiseen ja mahdollisuuksiin kehittyä työssä. Tämä taas osaltaan vaikuttaa työpaikan valintaan vaikuttaviin tekijöihin. Sosiaalialan osaamiskeskuksien julkaiseman selvityksen mukaan kunnilla on vaikeampaa määräaikaisten paikkojen täyttäminen kuin vakinaisten vakanssien. On täysin ymmärrettävää, että työnhakija ottaa huomioon myös työsuhteen määräaikaisuuden työpaikkaa valittaessa, varsinkin jos työpaikka sijaitsee toisella paikkakunnalla.



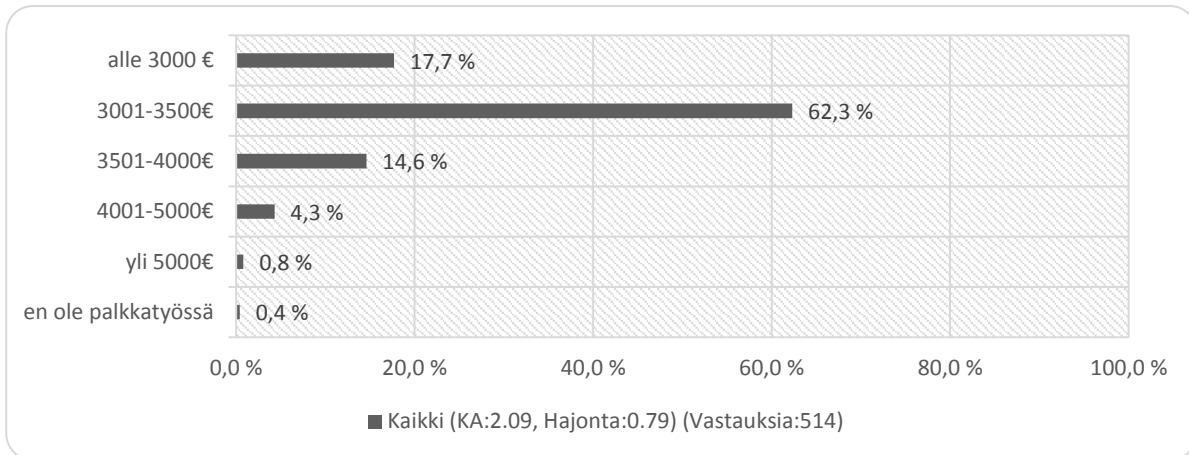
Kuvio 2 Vastaajien työpaikkasektorit

Vastaajista neljännes työskenteli lastensuojelun sektorilla. Aikuissosiaalityössä sekä terveysosiaalityössä työskenteli 14,4 % vastaajista. Lapsiperheiden palveluissa työskenteli 10,7 % vastaajista. Muissa valittavissa olevissa sosiaalityön sektoreissa työskenteli kussakin alle 10 % vastaajista. Jokin muu, mikä - vastauksissa nousi esille lisäksi kehittämis-, hanke- ja projektityöt sekä poliisiosiaalityö.

Työpaikkasektorit kolmen isoimman alueen (pääkaupunkiseutu, Pirkanmaa, Varsinais-Suomi) välillä tarkasteltuna eivät juuri eroa toisistaan. Lastensuojelu ja työkäisten palvelut sekä aikuissosiaalityö ovat kaikilla alueilla kaksi suurinta sektoria. Kolmantena tulevat terveysosiaalityö, kuraattorityö, kriisityö ja lapsiperheiden palvelut. Yksittäisinä nostoina Länsi-uudenmaan vastaajista 46 % työskenteli terveysosiaalityössä, Lapin vastaajista 38% aikuissosiaalityössä ja Pohjois-Karjalan vastaajista 40 % lastensuojelussa.

3.3 Palkkataso

Yleisin keskimääräinen bruttokuukausipalkka mahdollisten lisien kanssa oli 3001-3500€ ja tätä sai 62,3 % vastaajista. Seuraavaksi yleisin palkkaluokka jäi alle 3000€ kuukaudessa ja sitä sai 17,7 % vastaajista. 3501-4000€ kuukausipalkkaa sai 14,6 % vastaajista ja yli 5000€ kuukausipalkka oli vain 0,8 % vastaajista.



Kuvio 3 Tämän hetkinen bruttokuukausipalkka sisältäen lisät

Sosiaalityöntekijöiden palkat vaihtelevat sektoreittain ja kunnittain. KVTES määrittelee sosiaalityön asiantuntijatehtäviä tekeville, joihin sosiaalityöntekijät kuuluvat, kuukauden peruspalkaksi 2670,08 euroa. Talentian keväällä 2017 tekemän palkkatutkimuksen mukaan tehtäväkohtaisen palkan mediaani sosiaalityöntekijällä oli kunnalla 3002 euroa ja yksityisellä 3274 euroa kuukaudessa. Urapolku 2017 -selvityksen mukaan kuukauden keskipalkka oli 3087 euroa.

Reilu puolet tämän kyselyn vastaajista sijoittuu mediaanin kohdalle ja melkein viidennes jää sen alapuolelle. Moni vastaajista oli sitä mieltä, ettei tämän hetkinen palkkataso vastaa sosiaalityön vaatimusta tai korkeakouluopintoja. Sosiaalityöntekijän palkkaus yleisesti on tällä hetkellä alhainen verrattuna korkeakoulutetun kokonaisansioon, joka Akavan kevään 2017 selvityksen mukaan on vuonna 2015 ollut kaikilla 4360 euroa ja naisilla 3920 euroa kuukaudessa.

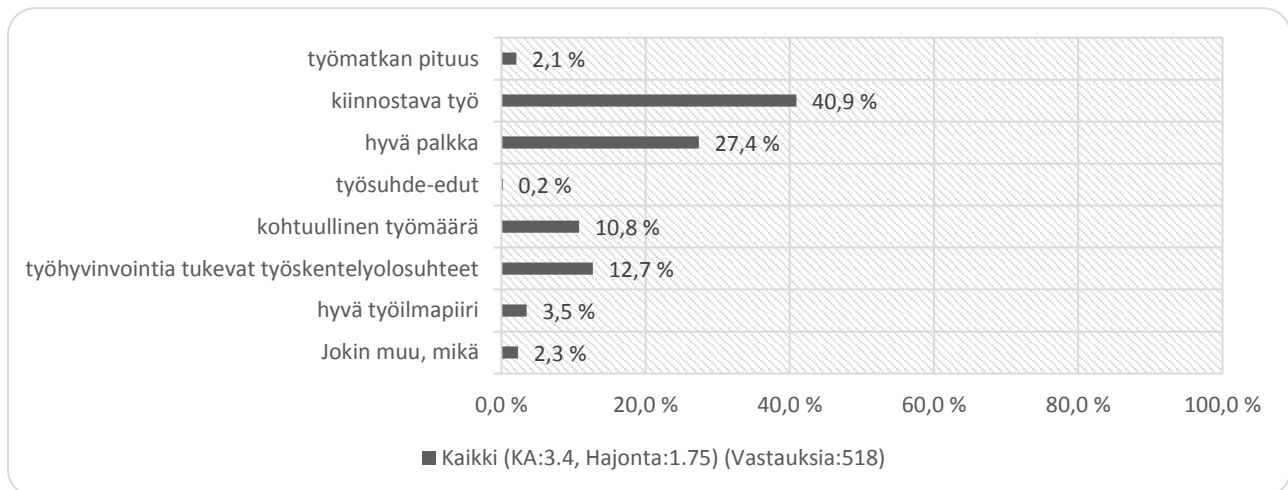
4 Työpaikan vaihtoon ja valintaan vaikuttavat tekijät

Kyselyn tarkoitus oli selvittää niitä tekijöitä niin sosiaalityössä itsessään kuin työorganisaatiossa, mitkä vaikuttavat positiivisesti päätökseen hakea uutta sosiaalityön työpaikkaa. Mitä asioita sosiaalityöntekijät kokevat itselleen tärkeäksi uuden työpaikan valinnassa ja mitä he toivovat työltä ja työnantajalta?

4.1 Kooste vaikuttavista tekijöistä

Kun vastaajilta kysyttiin yleisesti tärkeintä tekijää työpaikan vaihtoon, nousivat kiinnostava työ ja hyvä palkka tärkeimmiksi tekijöiksi. Vastaajista 40,9 % valitsi kiinnostavan työpaikan tärkeimmäksi tekijäksi. Kysymysten avovastausten perusteella kiinnostava työ sisältää haasteita, on mielenkiintoinen ja siinä saa käyttää ja kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoa. Kohtuullinen työmäärä ja työskentelyolosuhteet saivat yhdessä 23,5 % äänistä. Molempien voidaan katsoa kuuluvan työhyvinvoinnin alle ja tärkeäksi tekijäksi.

Kaikki valittavissa olevat tekijät löytyvät myös muiden kysymysten vastauksista, joten jokainen osataan koetaan tärkeäksi työpaikan vaihtoa ajatellessa.



Kuvio 4 Tärkein tekijä työpaikan vaihtoon

”Työmäärän oltava sellainen, että sosiaalityötä on ylipäättään järkevää tehdä.”

”Hyvät esimiehet on kaiken a ja o.”

”Omat kiinnostuksen kohteet ja työn tavoitteet saman suuntaisia.”

”Palkka on erittäin tärkeä tekijä, joka määrittää voiko vaihtoa edes harkita.”

Kysymykseen mikä on tärkeää ja millä on vaikutusta päätökseen uuden työpaikan valinnassa, tuli avovastauksia 388 kpl. Valmiita vaihtoehtoja ei ollut ollenkaan, vaan vastaajilla oli vapaa sana kertoa mitä he pitivät itselleen tärkeänä työpaikan vaihtoon liittyen. Vastauksien yleisimmät kohdat on koottu taulukkoon (taulukko 1), jossa vastaukset on lajiteltu työn sisältöön, työolosuhteisiin ja organisaatioon sekä ulkoisiin tekijöihin. Kaikki tekijät ovat sellaisia, joihin työntekijät haluaisivat mahdollisuuden myös vaikuttaa itse.

Kommentti *”Työ on mielenkiintoista, monipuolista ja sopivasti haastavaa. Työ on sovitettavissa yksityiselämään työmatkan ja -ajan, palkkauksen ja kuormittuvuuden suhteen.”* kiteyttää hyvin suurimman osan vastauksista. Jokainen tarkastelee vastauksia kuitenkin peilaten omiin kokemuksiinsa ja sen hetkiseen työhön, eikä tässä raportissa voida yksiselitteisesti määrittellä, millainen on haastava tai kiinnostava työ.

Työntekijät haluavat mahdollisuuden vaikuttaa/olla mukana vaikuttamassa näihin asioihin		
Työn sisältö	Työolosuhteet / organisaatio	Ulkoiset tekijät
<ul style="list-style-type: none"> • Kiinnostava • Monipuolinen • Sopivasti haasteellinen • Ammattieettinen työote • Asiakaslähtöinen työote • Oman osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen • Mahdollisuus vaikuttaa <ul style="list-style-type: none"> - Työn kehittämiseen - Työn sisältöön - Yhteiskuntaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Sopiva työ- ja asiakasmäärä • Työnantajan joustavuus • Etätömahdollisuus • Riittävät ja toimivat resurssit <ul style="list-style-type: none"> - Puhdas työympäristö - Oma työhuone/työrauha - Toimivat työvälineet - Selkeä työnkuva • Positiivinen työilmapiiri • Johdon substanssiosaaminen • Tukeva ja kannustava esimies • Työn jatkuvuus • Työnohjaus 	<ul style="list-style-type: none"> • Palkka <ul style="list-style-type: none"> - kilpailukykyinen - henkilökohtaiset lisät - työn vastuuta vastaava • Koulutusmahdollisuudet • Elämäntilanne • Perheen ja työn yhteen sovitus • Työpaikan sijainti <ul style="list-style-type: none"> - Kohtuullinen työmatka • Mahdollisuus edetä uralla • Työpaikan maine • Työsuhde-edut • Työterveyshuolto • Arvostuksen tunne

Taulukko 1 kooste työpaikan vaihtoon liittyvistä ja vaikuttavista tekijöistä

Vastaukset näyttäytyvät hyvin universaaleina ja ne sopisivat tärkeiksi tekijöiksi mihin tahansa työhön. Vastauksista löytyy samoja teemoja, kuin esimerkiksi Suomalaisen Työn Liiton lokakuussa 2017 julkaisemasta Made by Finland -tutkimuksesta. Kyseinen tutkimus selvitti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja viideksi tärkeimmäksi tekijäksi oli nostettu hyvä työilmapiiri, motivoiva työ, mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön, turvattu työpaikka ja joustavuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa.

4.2 Elämäntilanteen ja perheen merkitys

Vastaajilta kysyttiin, vaikuttaako elämäntilanne (perhesuhteet, lapset, harrastukset ym.) työpaikan vaihtomahdollisuuksiin, jos se edellyttää paikkakunnan muutosta. 79,9 % vastaajista oli sitä mieltä, että elämäntilanne vaikuttaa työpaikan vaihtomahdollisuuksiin hyvin monesta näkökulmasta ja suurimmaksi vaikuttavaksi tekijäksi nousi perhe.

Tämä kysymys oli avovastausten perusteella ymmärretty kahdella tavalla. Osa vastaajista oli ymmärtänyt kysymyksen tarkoittavan itsensä ja koko perheen muuttamista toiselle paikkakunnalle ja osa vastasi kysymykseen sen perusteella, että työpaikka sijaitisi toisessa kunnassa kuin koti ja perhe. Kummankin näkökulman vastaukset antavat kuitenkin sen kuvan, että omalla elämäntilanteella on suuri merkitys työpaikan valinnassa.

Vastauksissa korostuu, että työpaikan vaihtomahdollisuuksia rajaavat eniten perheen ja työn yhteensovittamisen vaikeus sekä puolison sen hetkinen työpaikka ja työllisyys. Vastauksissa korostuu puolison työpaikan tärkeys, jonka vuoksi vastaaja ei voi tai ei halua muuttaa toiselle paikkakunnalle mahdollisen työpaikan vuoksi. Vastauksista ei kuitenkaan käy ilmi, onko puolison työn palkkataso parempi tai vakaampi. Vastaajat pohtivat paljon puolison työllistymistä, mikä on täysin ymmärrettävää, mutta mainitsevat myös vastauksissa, ettei puoliso ole halukas muuttamaan toiselle paikkakunnalle. Tästä voidaan tehdä johtopäätös, että paikkakunnan vaihdosta on keskusteltu perheen keskuudessa mahdollisesti juuri työllistymiseen liittyen.

”Ensisijainen vaikuttava tekijä on puolison työpaikka.”

”Puoliso ei ole halukas muuttamaan.”

”Jos puolisolalle löytyy töitä, niin ok.”

Useassa vastauksessa kerrottiin, ettei vastaaja ole valmis muuttamaan työn vuoksi ja yleisin syy oli kotona asuvat tai hyvin pienet lapset. Perheelliset vastaajat miettivät lastensa päiväkodin ja koulun vaihdon vaikeutta eivätkä he halua, että lapset joutuvat vaihtamaan kotipaikkaansa vanhemman työn vuoksi. Myös nykyinen omakotitalo ja mahdollinen velka nähdään esteenä poismuutolle. Useassa vastauksessa paikkakunnalta muuton estivät samalla paikkakunnalla asuvat iäkkäät vanhemmat, jotka vaativat huolenpitoa. Tämä varmasti on tulevaisuudessa lisääntyvä merkittävä este työpaikan hankkimiselle muualta kuin kotikunnasta.

”Perhe, omakotitalo, harrastukset.”

”Lapsen hoitopäivien pitää pysyä kohtuullisena.”

”En voisi kuvitella muuttavani työn perässä kouluikäisten lasten vanhempänä.”

”En haluaisi, että perheeni joutuisi muuttamaan työni perässä.”

Vastausten perusteella voidaan sanoa, että työntekijät arvostavat työpaikan läheistä sijaintia kotiinsa nähden, jolloin työmatkan pituus ja kulkeminen eivät vaikeuta perheen muuta arkea kuten lasten kuljettamista päivähoitoon tai harrastuksiin. Työaikojen joustavuutta pidetään tärkeänä, positiivisena ja omaa työntekoa helpottavana tekijänä. Vastaajat arvostavat oman sosiaalisen elämän ylläpidon mahdollisuutta ja läheisten sekä tukiverkoston lähellä oloa, mitkä osaltaan vaikuttavat haluttomuuteen matkustaa työn vuoksi tai muuttaa toiselle paikkakunnalle.

Yhdensuuntaiseen työmatkaan vastaajista 52 % olisi valmis käyttämään päivittäin enintään 30 minuuttia. Enintään 60 minuuttia on valmis käyttämään 46,1 % vastaajista. Suurin osa vastaajista asui pääkaupunkiseudulla, jolloin 30–60 minuutin työmatka on hyvinkin tavanomainen. Enintään 90 minuuttia olisi valmis käyttämään 1,3 % ja yli 90 minuuttia vain 0,6 % vastaajista. Työmatkan sallitaan olevan pidempi, jos on mahdollisuus etätööhön tai työpaikka tarjoaa asumisen työpaikkakunnalla. Suurkaupungista poismuutto houkutteli vastaajien keskuudessa vähemmän, mutta pääkaupungin korkea elintaso nostettiin myös esille.

”Asuinpaikkakuntaa en ole valmis vaihtamaan työpaikan vuoksi.”

”Täytyy olla mahdollisuus etätööhön ja työajan joustoihin.”

”En ole valmis muuttamaan työn vuoksi.”

Vastauksia elämäntilanteen merkitystä selvittävään kysymykseen oli annettu 326 kpl avovastausta, jotka kaikki koskivat elämäntilanteen vaikutusta työpaikan valintaan toiselle paikkakunnalle. Vastausten perusteella perhe on tärkeä ja perheen ehdoilla tehdään myös omaa työtä koskevat päätökset. Vastaajat toivovat, että myös työnantajat ymmärtäisivät, että välillä työn ja perheen yhteensovittaminen voi olla haastavaa ja mahdollistaisivat joustavat työajat ja etätöiden tekemisen.

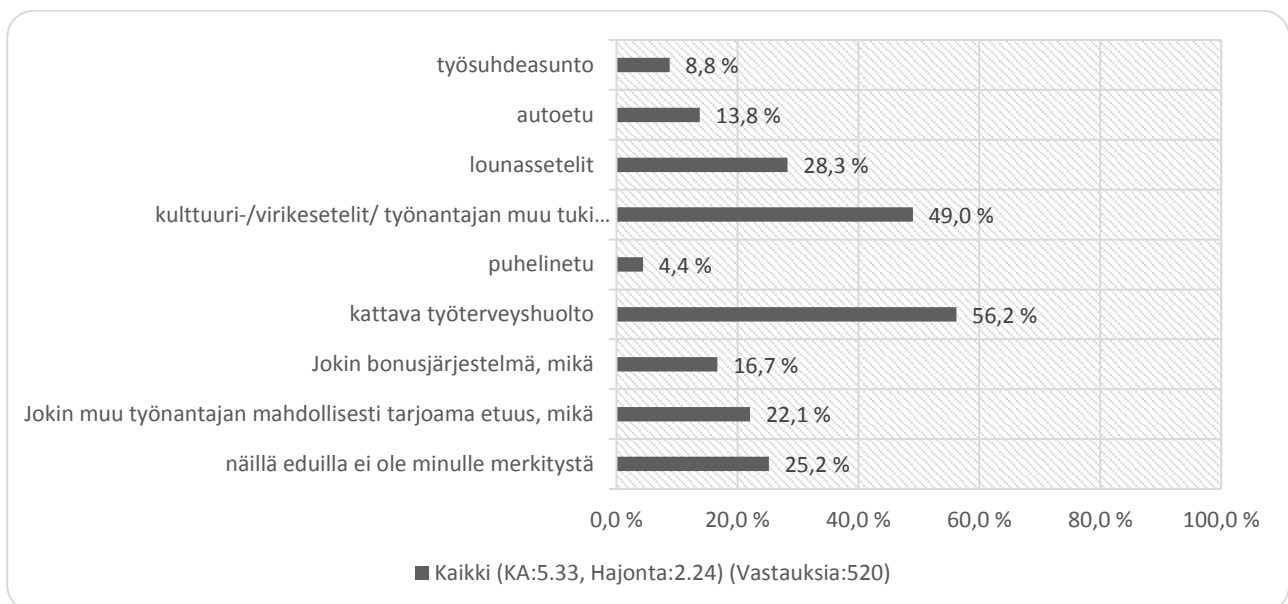
Herää kysymys arvostavatko sosiaalityöntekijät itse omaa työtään ja sosiaalityötä niin vähän, ettei työ itsessään riitä syyksi ja motivaatioksi muuttamaan toiselle paikkakunnalle. Ehkä sosiaalityötä ei koeta niin vetovoimaiseksi työksi, ainakaan nykyisellä palkkatasolla, että oltaisiin valmiita sekoittamaan muun perheen arkea uuden työn vuoksi. Myös Urapolku 2017 -selvityksen mukaan muuttohaluttomuutta esiintyy jo vastavalmistuneilla sosiaalialan ihmisillä. Vastavalmistuneista 36 % vastasi myöntävästi ja 41 % kieltävästi, kun kysyttiin valmiutta muuttaa toiselle paikkakunnalle tilanteessa, jossa haluaa vaihtaa tai etsiä työpaikkaa. Duunitori Oy:n syksyllä 2017 julkaistun työnhakijoille suunnatun työmarkkinaselvityksen mukaan suomalaiset ovat yleisestikin haluttomia muuttamaan työn perässä. Suurin osa vastaajista (65 %) kertoo suhtautuvansa ajatukseen muuttamisesta kielteisesti ja kaikkein muutosvastaisimpia ovat naiset ja pääkaupunkiseudulla asuvat.

4.3 Bonusjärjestelmien ja työsuhde-etujen merkitys

Työnantajat tarjoavat usein erilaisia työsuhde-etuja ja bonusjärjestelmiä. Mitä näistä sosiaalityöntekijät arvostavat ja ottavat huomioon uutta työpaikkaa pohtiessa? Moni tekijä vaikuttaa työpaikan valintaan, mutta vastausten perusteella tärkeimmiksi nousivat **kilpailukykyinen palkka, etätönn mahdollisuus** sekä **joustavat työajat** ja **koulutusmahdollisuus**.

Vastauksissa nousi esille myös useita muita tärkeiksi koettuja työsuhde-etuja kuten kattava terveys- huolto, lounassetelit ja työnantajan tuki hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Lisäksi esimerkiksi työnohjaus, autopaikka tai matkakortti, rekrytointilisä sekä terveellinen työympäristö koettiin tärkeiksi tekijöiksi. Näitä etuja ei kuitenkaan mainittu juuri muiden kysymyksiön vastauksissa, toisin kuin palkkaa, etätönn ja joustavan työajan tai koulutuksien mahdollisuuksia. Tästä voidaan tehdä johtopäätös, että nämä tekijät koetaan tärkeimmiksi. Bonusjärjestelmistä suuremman palkan lisäksi nostettiin esille tulospalkkion mahdollisuus, henkilökohtainen lisä palkkaan ja vuosibonus.

Vastaajista neljännes oli sitä mieltä, ettei eduilla ole vastaajalle merkitystä ja osa oli myös sitä mieltä, että tietyt eduksi luokitellut asiat kuten työsuhdeauton tai kokemuslisän pitäisi kuulua työsuhteesseen automaattisesti ilman, että niitä luokitellaan erikseen eduiksi.



Kuvio 5 Bonusjärjestelmien ja työsuhde-etujen merkitys

4.3.1 Palkkaus

Vastaajat haluavat lyhyesti sanoen lisää palkkaa ja sen suuruudella nähdään olevan suuri vaikutus siihen, harkitaanko edes kyseisen työpaikan hakemista. Vastaajat toivovat palkan olevan kilpailukykyinen sekä työntekijän koulutusta ja työn haasteita vastaava. Vastaajat yhdistävät kokemus- ja henkilökohtaisen lisän suoraan työnantajan arvostukseen työntekijästä ja tämän tekemästä työstä. Työntekijät haluavat, että heidät nähdään yksilöinä, joilla on omanlaista osaamista ja erilaisia kokemustajustoja ja tämä näkyisi myös palkassa. Sosiaalityöntekijät arvostavat omaa koulutustaan ja avovastauksissa korostetaan usean vuoden korkeakoulu- ja maisteriopintoja.

”Hyvästä ja ahkerasta työnteosta jotenkin palkittaisiin. Nykyään ei tule kiitosta.”

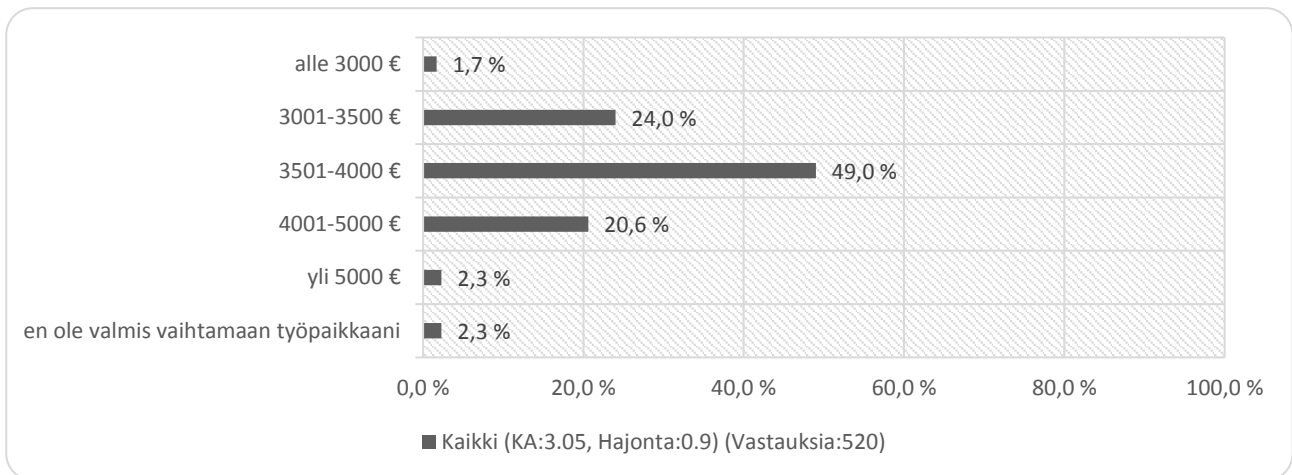
”Palkkauksessa on unohdettu, että sosiaalityöntekijät ovat yliopiston käyneitä maistereita.”

”Toivon, että alan palkkoja nostetaan reilusti ylöspäin ja sosiaalityön arvostus nousee.”

Palkkaan liittyvät toiveet eivät yllätä ja ne olivat osin jo tiedossa. Talentian keväällä 2017 tehdyn palkkaselvityksen mukaan kuntien palkkausjärjestelmät kaipaisivat korjausta. Palkkaselvityksen mukaan kunnat eivät esimerkiksi käytä palkkausjärjestelmää täysimääräisesti, työntekijöiden tehtäväkuvaukset eivät ole ajan tasalla eikä henkilökohtaista lisää tai tulospalkkiojärjestelmää käytetä tarpeeksi tehokkaasti. Palkkakyselyyn osallistui noin 800 sosiaalialan palkansaajaa, joista vain noin puolet vastasi saavansa henkilökohtaista lisää ja vain prosentti rekrytointilisää. Tulospalkkio oli käytössä vain joka kuudennella työpaikalla. Palkkajärjestelmän käytössä voidaan siis sanoa olevan kunnilla petrattavaa ja tämän kyselyn vastausten perusteella se on suuri työpaikan vaihtoon vaikuttava tekijä.

Vastaajilta kysyttiin, millä bruttokuukausipalkalla lisineen he olisivat valmiita vaihtamaan sosiaalityöntekijän työhön toiselle työnantajalle. Puolet vastaajista olisi valmis vaihtamaan sosiaalityöntekijän työpaikkaa 3501–4000 euron kuukausipalkalla. Vastaajista 62,3 %:lla oli tämän hetkinen kuukausipalkka 3001–3500 euroa, joten palkkakorotustoivetta voidaan pitää hyvinkin maltillisena. Kuitenkaan avovastausten perusteella tällainen ”muutaman satasen” palkkakorotus ei riitä syyksi perheen ja elämän muuttamiselle toiselle paikkakunnalle. Viidennes vastaajista vaihtaisi työpaikkaa 4001-5000€ bruttokuukausipalkalla.

Vastaajista noin 50 % on valmis vaihtamaan työpaikkaa yli 3500 euron bruttokuukausipalkalla ja reilu 20 % vaihtaisi yli 4000 euron bruttokuukausipalkalla. Näin ollen noin 4000 euron bruttokuukausipalkka voisi riittäisi houkuttelemaan 70 % vastaajista työpaikan vaihtoon.



Kuvio 6 Bruttokuukausipalkka lisineen, joka vaikuttaa työpaikan vaihtoon

Jos palkkatoiveita katsotaan kyselyssä käytettyjen ikäjakaumien kesken, niin sama summa 3501–4000 euroa sai jokaisessa ikäryhmässä eniten ääniä. Nuoremmat vastaajat näyttäisivät tyytyvän pienempään palkkaan (3001–3500 euroa 36 %) kuin vanhemmat työntekijät. Alin palkkaluokka saa sitä vähemmän ääniä, mitä vanhemmaksi vastaaja tulee. Tämän voidaan nähdä johtuvan oman osaamisen tunnistamisesta ja hinnoittelusta ja myös siitä, että nuori vastavalmistunut arvostaa uransa alkuvaiheessa saatua työkokemusta palkkaa enemmän.

%	21-30	31-40	41-50	51-60	yli 60	Yht.
3001-3500 €	36	28	26	13	11	24
3501-4000 €	45	51	44	53	56	49
4001-5000 €	13	16	25	26	15	20
alle 3000 €	4	2	1	1	0	2
en ole valmis vaihtamaan työpaikkaani	2	1	0	3	19	2
yli 5000 €	0	2	4	3	0	2
Yhteensä %	100	100	100	100	100	100

Taulukko 2 Ikäluokittain toiveet bruttokuukausipalkasta lisineen

Vastaajista 2,3 % oli vastannut, ettei ole valmis vaihtamaan työpaikkaa palkan mukaan. Työehdot ja -olot voivat olla niin kunnossa, ettei palkankorotus riitä syyksi vaihtaa hyvää työpaikkaa. Osa vastaajista oli myös jo lähellä eläkeikää, jolloin työpaikan vaihto ei välttämättä ole enää ajankohtainen. Yli 60-vuotiaista melkein viidennes oli sitä mieltä, ettei ole valmis vaihtamaan työpaikkaa palkan takia. Myös työpaikan vaihtaminen urakehityksen vuoksi kiinnosti vähiten 51–60 -vuotiaita ja sitä vanhempia. Pitkän työuran tehneet ja lähellä eläkeikää olevat toivovat eniten työpaikan pysyvyyttä.

”Hyvän työpaikan perässä olen valmis muuttamaan kauaskin, mutta ihan minkä tahansa palkan perässä ei kannata lähteä.”

”Jonkun hyvin palkatun ja just mulle tehdyn asiantuntijatyön vuoksi ehkä.”

Palkkatoiveet alueittain tarkasteluna eivät juuri eroa kaikkien vastaajien toiveista, mutta muutamia alueellisia eroavaisuuksia löytyy. Vastaajat valitsevat vaikuttavan palkkasumman peilaten sitä omaan taloudelliseen tilanteeseen, asuinalueensa yleiseen hintatasoon ja kunnan tarjoamaan lähtöpalkkaan.

Suurimmat vastausprosentit alueittain 3500-5000 euron bruttokuukausipalkalle olivat Pohjanmaa 100 %, Etelä-Pohjanmaa 91 %, Keski-Suomi 80 %, Pohjois-Karjala 80 %, Itä-Uusimaa 80 %, Häme 73 %, Länsi-Uusimaa 77 %, Etelä-Savo 73 %, Pohjois-Pohjanmaa 73 %, pääkaupunkiseutu 71 % ja Kainuu 70 %. Pohjanmaa oli ainoa alue, jonka vastaajista kukaan ei vaihtaisi työpaikkaa 3001-3500€ kuukausipalkalla.

Yhdeksän alueen vastaajat, Etelä-Savo 13 %, Häme 7 %, Keski-Suomi 3 %, Pirkanmaa 2 %, Pohjois-Pohjanmaa 3 %, Päijät-Häme 8 %, Pääkaupunkiseutu 1 %, Satakunta 9 % ja Varsinais-Suomi 6 %, olivat valinneet vaikuttavaksi palkkasummaksi yli 5000 euroa. Prosentit eivät ole suuria Etelä-Savoa lukuun ottamatta, mutta ihmetystä herättää enemmän se, että muilta alueilta vastausprosentti oli nolla. Tämä voi kertoa joko sen, ettei uskalleta tai osata pyytää enempää tai työolosuhteet ovat jo niin hyvät, että vain tarpeeksi iso summa saisi vaihtamaan työpaikkaa.

Miksi palkankorotustoiveet ovat noin maltillisia? Voidaanko tästä tehdä johtopäätös, etteivät sosiaalityöntekijät osaa hinnoitella osaamistaan tai arvosta omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan tarpeeksi, jotta uskaltaisivat pyytää enemmän palkkaa? Onko tässä osaratkaisu tiettyjen alueiden työvoiman vaikeaan saatavuuteen, kun työpaikkaa ollaan valmiita vaihtamaan pienelläkin kuukausipalkan korotuksella?

”Työtä ja koulutusta vastaava palkka ja sitä kautta työn ja työntekijän arvostus.”

”Alle 3000euron peruspalkalla en periaatteesta sosiaalityötä tee.”

”Haluaisin tulla palkituksi osaamisen kehittymisestä, kehittämisestä ja erityisvastuista.”

”Eteneminen uralla. En halua tehdä yhtä vaativaa työtä samalla palkalla, vaan edes jollain tapaa huomata, että työkokemukseni otetaan huomioon uudessa työssä.”

4.3.2 Joustava työaika ja etätyön mahdollisuus

Toinen vastauksissa tärkeäksi nostettu etuus on etätyömahdollisuus ja työaikojen joustavuus. Nämä edut koetaan tärkeäksi, jotta perheen ja työelämän yhteensovittaminen olisi mahdollista ja helpompaa. Työntekijät toivovat työnantajalta joustavuutta työaikoihin, jolloin he itsekin joustavat tarvittaessa. Sosiaalialalla työskentelevät ymmärtävät, ettei asiakkaiden tarpeet aina osu perinteiselle arkipäivän virka-ajalle ja he ovat valmiita joustamaan työajoissa, mutta toivovat myös työnantajalta joustavuutta ja ymmärrystä työntekijän suuntaan, esimerkiksi lasten päivähoito- ja kouluajoissa.

”Työn ja vapaa-ajan pitää pystyä pitämään tasapainossa.”

”Jousto elämäntilanteen mukaan.”

”Jäykkä organisaatio ei houkuttele.”

Vastauksista käy ilmi myös, että päivittäinen työmatka saa olla pidempikin, jos se sisältyy osittain työaikaan tai etätyö olisi mahdollista edes osan viikkoa. Tällöin työmatkat eivät kuormittaisi työntekijää liikaa. Työntekijät haluavat enemmän itse suunnitella ja vaikuttaa kalenterinsa sisältöön, jolloin joustavuutta tarvitaan. Työnajan lyhennyksestä tai osa-aikatyöstä ei ollut juuri mainintoja avovastauksissa, mutta ehkä vastaajat sisällyttivät sen joustavan työajan sisään.

Toive joustavuuden ja etätyön mahdollisuuksien lisäämisestä kulkee käsikädessä myös elämäntilanteeseen vaikuttavien tekijöiden kanssa, kun työntekijät eivät halua pitkiä työmatkoja tai kovin paljon matkustamista. Työnteon halutaan olevan siinä mielessä mutkatonta, ettei sen aikatauluttaminen sotke liikaa muuta sosiaalista- ja perhe-elämää. Vastausten perusteella voidaankin kysyä, koetaanko sosiaalityö vain palkkaa tuovana työnä, jota tehdään taloudellisen pakon vuoksi vai onko työn sisältö tällä hetkellä niin henkisesti kuormittavaa, että työn puitteet halutaan tehdä mahdollisimman helpoiksi. Sosiaalityötä on mahdollista toteuttaa myös joustavasti etätyönä, joten työnantajien kannattaisi pohtia enemmänkin tätä mahdollisuutta.

4.3.3 Koulutusmahdollisuudet

Sosiaalihuollon asiantuntijatehtävät ovat vaativia ja jatkuvassa muutoksen virrassa. Kolmas, merkittävän osan vastauksista saanut tekijä olikin koulutus- ja täydennyskoulutusmahdollisuudet. Sosiaalihuollon ammattihenkilölain viides pykälä antaa oikeuden ja velvollisuuden työntekijälle ylläpitää ammattipätevyyttä ja kehittää osaamistaan. Lain mukaan työnantajan on luotava edellytykset sille, että sosiaalihuollon ammattihenkilö saa työssään tarvittavan perehdytyksen ja pystyy osallistumaan koulutuksiin, jotka täydentävät ja kehittävät osaamista tarpeen mukaan.

Talentian vuonna 2016 tekemän Sosiaalialan täydennyskoulutus -selvityksen mukaan täydennyskoulutuksilla on myös positiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja sitä kautta sosiaalityön tekemisen laatuun. Selvityksen mukaan työnantajien tulisi kuunnella työntekijöiden koulutustarpeita pitääkseen kiinni hyvistä työntekijöistä ja kehittääkseen sosiaalialan palveluita.

”Pitkän koulutuksen maksaminen.”

”Työnantajan pitää kannustaa kouluttautumaan.”

”Esim. 5–10 palkallista ja kustannettua koulutuspäivää vuodessa.”

Vastausten perusteella tällaisia mahdollisuuksia on kuitenkin harvassa. Työntekijät haluavat mahdollisuuden kouluttautua, kehittää osaamistaan ja erikoistua oman mielenkiintonsa mukaan, mutta työnantajan haluttomuus näiden tukemiseen nähdään olemattomana ja toteutumisen esteenä. Sosiaalialan henkilöstö on koulutusmyönteistä ja koulutusmahdollisuuksia pidetäänkin vastausten perusteella tärkeänä tekijänä työpaikan vaihtoa ajatellessa. Vastaajat haluavat, että koulutuksiin ja ajankohtaisiin seminaareihin osallistuminen olisi osa työaika ja työnantaja kannustaisi ja tukisi myös taloudellisesti osallistumista.

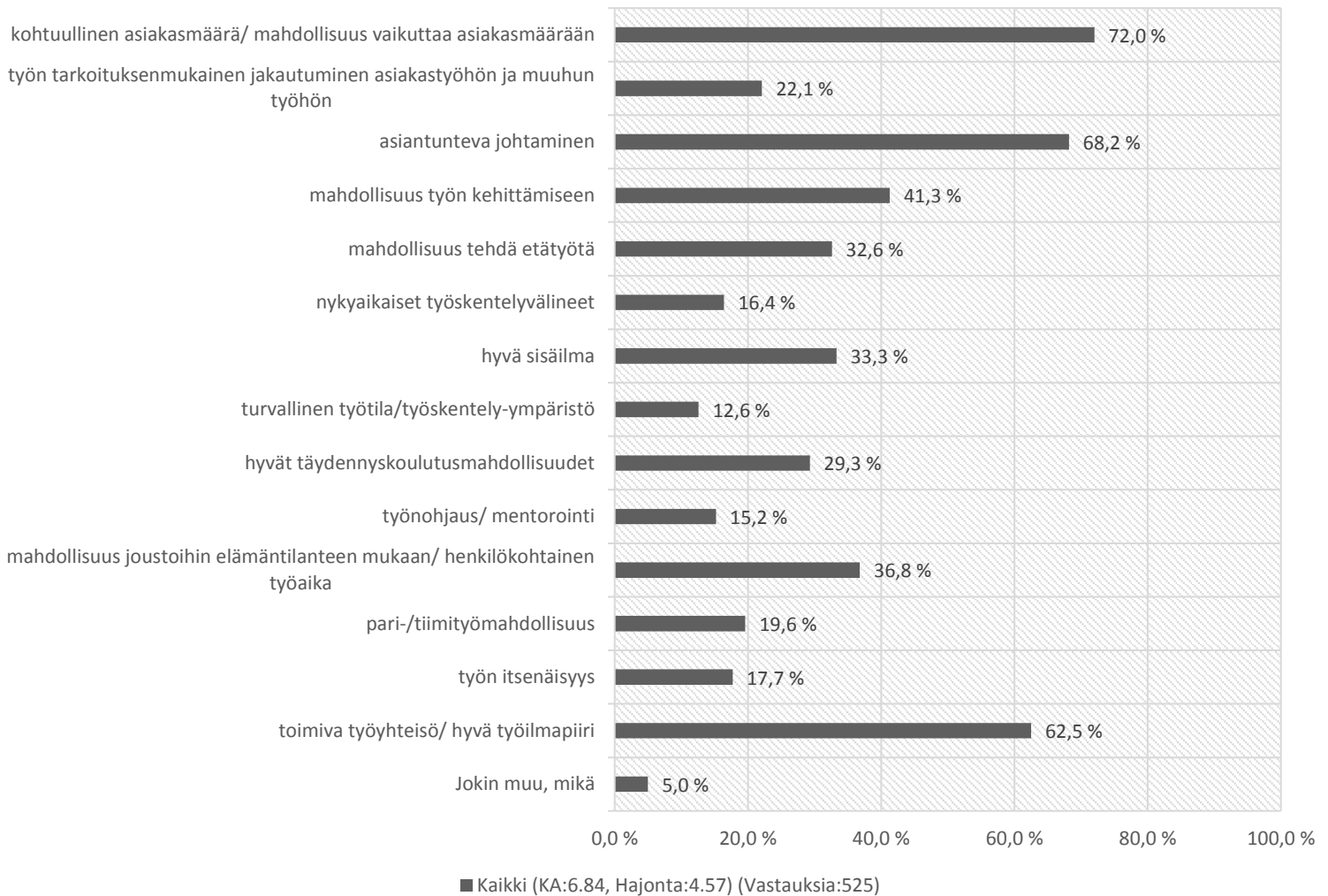
4.4 Työolosuhteiden merkitys

Erilaisten työsuhde-etujen ja työnantajien bonuspalkkioiden lisäksi selvitettiin, millaiset työolosuhteet ja työnantajan maine vaikuttavat päätökseen hakea uutta sosiaalityöntekijän paikkaa. Vastaajat saivat valita viisi itselleen tärkeintä tekijää. Vastauksissa nousi kolmeksi tärkeämmäksi työolosuhteeksi **kohtuullinen asiakasmäärä** 72 %, **asiantunteva johtaminen** 68,2 % ja **toimiva työyhteisö** 62,5 %. Myös työn kehittäminen, jousto- ja etätyömahdollisuus ja terve sisäilma nousivat esille, vaikka esimerkiksi etä- ja joustomahdollisuudet mielletään vastauksissa myös työeduiksi.

”Työrauha ja työn riittävä aikaresurssointi, auttamisen välineet ja mahdollisuus tehdä työ hyvin.”

”Työajan tarvitsee tarvittaessa joustaa ja työmatkan on oltava inhimillinen.”

”Työaika muuhunkin kuin asiakastyöhön.”



Kuvio 7 Työolosuhteiden vaikutus päätökseen hakea uutta työpaikkaa

4.4.1 Kohtuullinen asiakas- ja työmäärä

Vastauksissa nousee esille toive kohtuullisesta asiakas- ja työmäärästä. Sosiaalialan osaamiskeskusten selvityksen mukaan kunnat ovat ratkaisseet pätevien sosiaalityöntekijöiden pulaa siten, että organisaatio on jakanut tehtäviä nykyisten sosiaalityöntekijöiden kanssa tai avoinna oleva paikka on jätetty lopulta täyttämättä. Molemmat näistä ratkaisuista lisäävät yksittäisen työntekijän työ- ja asiakasmäärää. Kun aika yhtä asiakasta kohden vähenee, kärsii laadukas yksilöllinen asiakastyö.

Vastausten perusteella sosiaalityöntekijät haluaisivat kuitenkin tehdä työnsä hyvin ja alan arvojen mukaisesti. Suuri asiakasmäärä vaikeuttaa myös omaan kalenteriin ja työhön vaikuttamiseen ja nämä asiat koetaan tärkeiksi työntekijöiden keskuudessa. Työn kuormittavuus ja kiire ovat taas hyvin yhteydessä toimivaan työilmapiiriin. **Asiantunteva johtaminen, toimiva työyhteisö ja positiivinen työilmapiiri vaikuttavat siis kaikki toisiinsa.**

”Sellainen asiakasmäärä, että sosiaalityötä voi oikeasti tehdä.”

”Rakenteellinen työ on aina plussaa, mikäli sille on aikaa.”

4.4.2 Asiantunteva johto ja työilmapiiri

Sosiaalihuollon ammattihenkilölaki (817/2016 9§) määrittelee, että sosiaalityön ammatillisesta johtamisesta vastaa ammattihenkilölain 7§:n mukainen sosiaalityöntekijä. Ja tätä toivovat myös vastaajat esimiehestään. Johdolta toivotaan substanssiosaamista. **Asiantunteva johtaja ja hänen näkemyksensä sosiaalityöstä katsotaan tärkeäksi positiiviseksi tekijäksi työpaikan vaihtoa ajatellen.** Sosiaalialan osaamisen ja ymmärtämisen nähdään lisäävän työntekijöiden ja heidän tekemän työn arvostusta ja sitä kautta myös työhyvinvointia.

Vastausten perusteella uusien työntekijöiden rekrytointi liitetään suoraan asiantuntevaan johtamiseen. Vastauksista paistaa läpi ajatus, että työntekijöiden mielestä työnantajat eivät tällä hetkellä arvosta sosiaalityötä tai tiedä sen kuormittavuudesta tarpeeksi, minkä vuoksi ei myöskään rekrytoida lisää työntekijöitä. Avovastaukset antavat myös ymmärtää, ettei työnantaja aina tunnusta työntekijän osaamista tai ammattitaitoa, mikä taas näkyy vastaajien mielestä heikkona palkkatasona.

”Sosiaalityön osaamisen arvostus sektorin johdon taholta.”

”Johtamisessa painottuu osaamisen ja moniammatillisen asiantuntijuuden johtaminen.”

”Organisaation toimintakulttuuri arvostaa sosiaalityötä ja sen osaamista.”

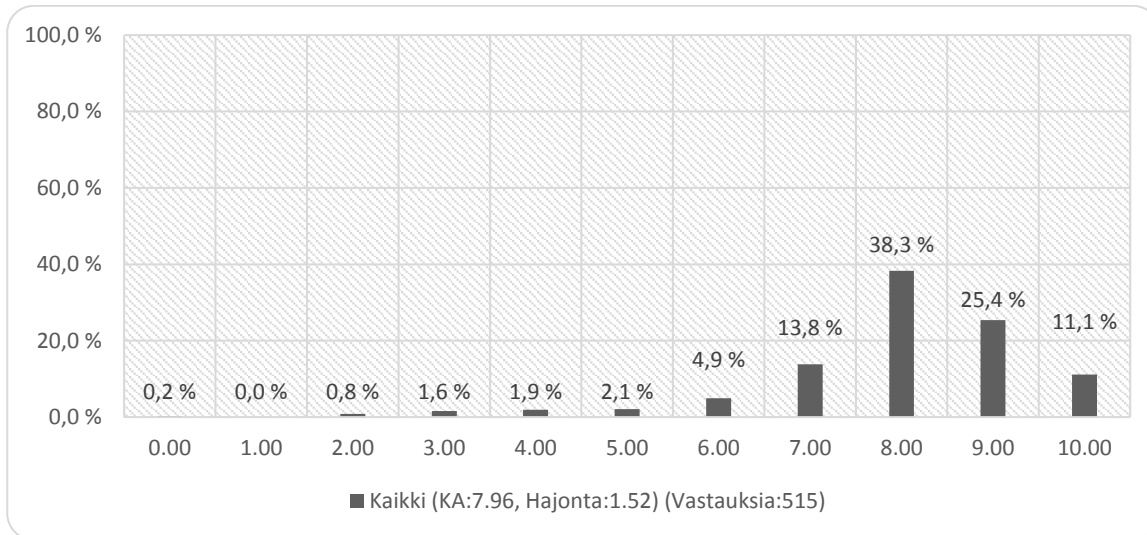
Työolosuhteisiin kohdistuvien kysymyksiä vastausvaihtoehdoista puuttuivat asiakkaat, haasteelliset asiakastilanteet ja väkivaltatilanteet, eikä niitä juuri tuotu avovastauksissakaan esille. Nämäkin ovat kuitenkin kuormittavia tekijöitä ja vaikuttavat työoloihin. Työnantaja ei kuitenkaan voi suoraan vaikuttaa näihin tekijöihin, muuten kuin huolehtimalla riittävästä resursseista ja työn ohjauksesta sekä ylläpitämällä omalta osaltaan positiivista työilmapiiriä.

Vastausten perusteella hyvän työtiimin ja esimiehen avulla jaksaa paremmin myös haasteelliset asiakastilanteet. Talentia selvitti työväkivaltaa ja sen uhkia vuonna 2016 ja julkaistun selvityksen mukaan työpaikan riittävä varautuminen asiakasväkivaltaan sekä sovitut käytännöt ovat yhteydessä vähäisempään stressin kokemiseen, pelon tunteisiin ja työpaikan vaihtoajatuksiin sekä parempiin koettuihin valmiuksiin toimia uhka- ja väkivaltatilanteissa.

”Sosiaalialan työt ovat lähtökohtaisesti niin kuormittavia, että ilman työyhteisön ja johdon tukea taakka on liikaa.”

4.4.3 Työnantajan maine

Vastausten perusteella työnantajan ja organisaation maineella on myös merkitystä työpaikan vaihtoon. Maineen merkitystä arvioidessa vastaajien piti valita asteikolla 0-10, jossa 0 = ei merkitystä ja 10 = paljon merkitystä.



Kuvio 8 Työnantajan maineen merkitys 0 = ei merkitystä, 10 = paljon merkitystä

Vastaajista 38,3 % on antanut työpaikan maineen merkitykselle arvosanan 8 ja 25,4 % arvosanan 9, mistä voidaan tehdä johtopäätös, että maineella on merkitystä työpaikan vaihtoon, mutta se ei ole yksiprioriteetti. Maineen merkitys ei ollut vastausvaihtoehtona, kun kysyttiin yleisesti työpaikan vaihtoon vaikuttavia tekijöitä, joten ei voida sanoa kuinka tärkeäksi asiaksi se nousee suhteessa muihin esille tulleisiin tekijöihin.

Avovastauksissa todetaan kuitenkin, että positiivisella maineella on merkitystä varsinkin, jos se kohdistuu osaavaan ja kannustavaan esimieheen ja hyvään työilmapiiriin. Asiakaslähtöinen johtaminen vaikuttaa myös maineeseen positiivisesti. Hyvä työilmapiiri ja asiantunteva johtaminen on nostettu tärkeiksi tekijöiksi, joten sitä kautta voidaan tehdä myös johtopäätös, että työnantajan maineella on merkitystä.

”Ilmapiiri asiakkaita kohtaan on kunnioittava – ei vain yritetä saada asiakasta meiltä jonnekin muualla, vaan systeemi on asiakaslähtöinen.”

”En halua työskennellä työnantajalle, joka ei arvosta sosiaalityön asiantuntemusta ja sen merkitystä asiakkaalle.”

5 Millainen sosiaalityö kiinnostaa ja miksi?

Mikä sosiaalityössä itsessään on se motivaatiotekijä, jonka lisääntyminen saa työntekijän hakemaan ja vaihtamaan työpaikkaa, jopa toiselle paikkakunnalle?

”Ihmisläheisyys, mahdollisuus oikeasti olla mukana ihmisten arjessa ja täten ymmärtää heidän olosuhteitaan ja tarpeitaan.”

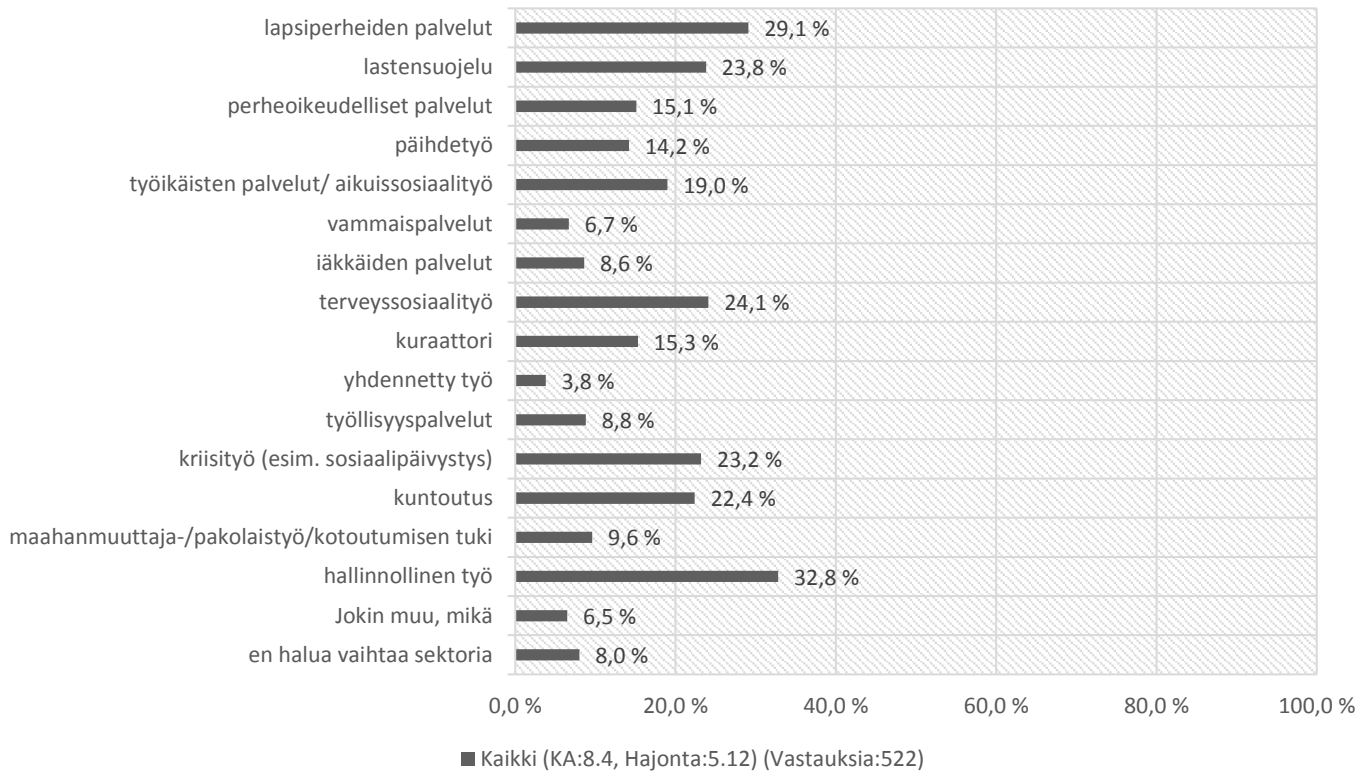
”Mahdollisuus käyttää asiantuntijuuttaan ja kokemuksen tuomaa osaamista asiakkaiden aseman parantamiseen ja sosiaalityön kehittämiseen sekä vaikuttavuuden lisäämiseen.”

5.1 Mielenkiinto eri sosiaalityön tehtäviin

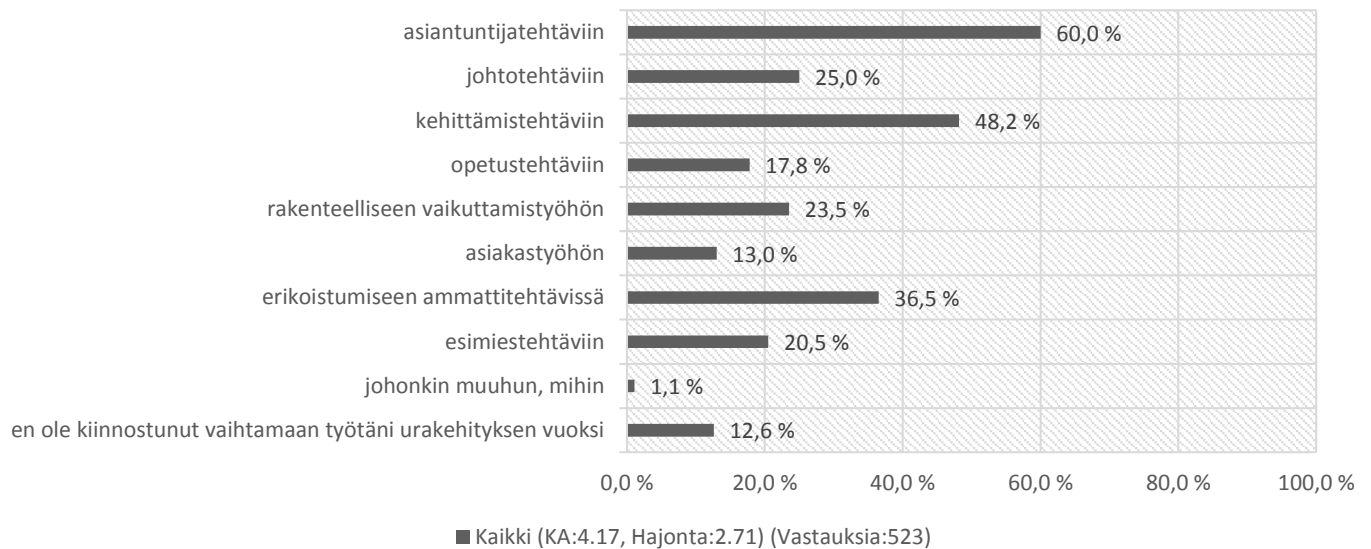
Jos kaikki edellä käsitellyt vaikuttavat tekijät olisivat kohdallaan ja työntekijälle mieluiset, niin vastaajien mielenkiinto valittavista sosiaalityön osa-alueista kohdistuisi hallinnolliseen työhön 32,8 % ja lapsiperheiden palveluihin 29,1 %. Lastensuojelu, terveysosiaalityö, kriisityö ja kuntoutus jakoivat kolmatta sijaa. Muut osa-alueet jäivät alle 20 %. Jokin muu, mikä -avovastauksissa nousi esille myös järjestötoiminta ja opetustehtävät.

Urakehityssuunnat, jotka kiinnostivat vastaajia eniten, olivat asiantuntijatehtävät 60 %, kehittämistehtävät 48,2 %, ammattitehtävissä erikoistuminen 36,5 % ja rakenteellinen vaikuttaminen 23,5 %. Vastausvaihtoehdoissa oli valittavana erikseen asiakastyö, joten voidaan olettaa, että vastaajat ovat ajatelleet muiden vaihtoehtojen, kuten asiantuntijatehtävien, sisältävän enimmäkseen muuta työtä kuin konkreettista kasvotusten asiakkaan kanssa tehtävää muutostyötä.

Näissä kahdessa kysymyksessä sai valita useamman itselleen mieluisan vaihtoehdon, mikä hieman haastaa tuloksien tulkintaa. Tuloksista kuitenkin nähdään, mitkä sektorit koetaan kiinnostavimmiksi työntekijöiden keskuudessa. Näitä kahta kysymyksiä ei tarkastelu tarkemmin erikseen ikäjakaumien tai asuinalueiden kautta, mutta yksittäisinä tapauksina voidaan mainita, että esimerkiksi Lapin ja Etelä-Karjalan kaikki vastaajat olivat kiinnostuneita vaihtamaan työtä urakehityksen vuoksi, pääkaupunkiseudun vastaajista 85 %. Asiakastyön urakehityksen suuntana olivat jättäneet valitsematta Etelä-Karjalan, Etelä-Pohjanmaan, Päijät-Hämeen ja Satakunnan vastaajat.



Kuvio 9 Sektori, jolle työntekijä olisi valmis siirtymään, jos työn ehdot muutoin ovat kohdallaan



Kuvio 10 Urakehityssuunta, joka kiinnostaa

Mitä tämä kertoo sosiaalityön tilanteesta? Tästä nousi paljon kysymyksiä ja tätä voisi olla mielenkiintoista selvittää lisää. Vaikea työvoiman saatavuus on tällä hetkellä suurinta lastensuojelun puolella (esimerkkinä Vantaa, Oulu, Jämsä, Essote), kuitenkin lapsiperheiden sosiaalityö ja lastensuojelu kiinnostavat yhteensä eniten. Kiinnostaako esimerkiksi sairaalassa toteutettava terveysosiaalityö sen vuoksi, ettei se sisällä niin paljon päätöksentekoa kuin esimerkiksi lastensuojelu? Haluavatko sosiaalityöntekijät pois työstä, joka sisältää vastuuta ja päätöksentekoa? Onko tämä ajatus yhteydessä työn kuormittavuuteen ja suureen työmäärään?

Suora asiakastyö ei saanut kannatusta urakehityksenä, mutta voidaan olettaa, että suurin osa vastaajista on tällä hetkellä asiakastyössä, jolloin urakehitys suuntaa siitä eteenpäin. Erikoistuminen ammattitehtävissä sai enemmän kannatusta ja yhdessä asiakastyön kiinnostavuuden kanssa voidaan sanoa, että suora asiakastyökin kiinnostaa edelleen sosiaalityöntekijöitä.

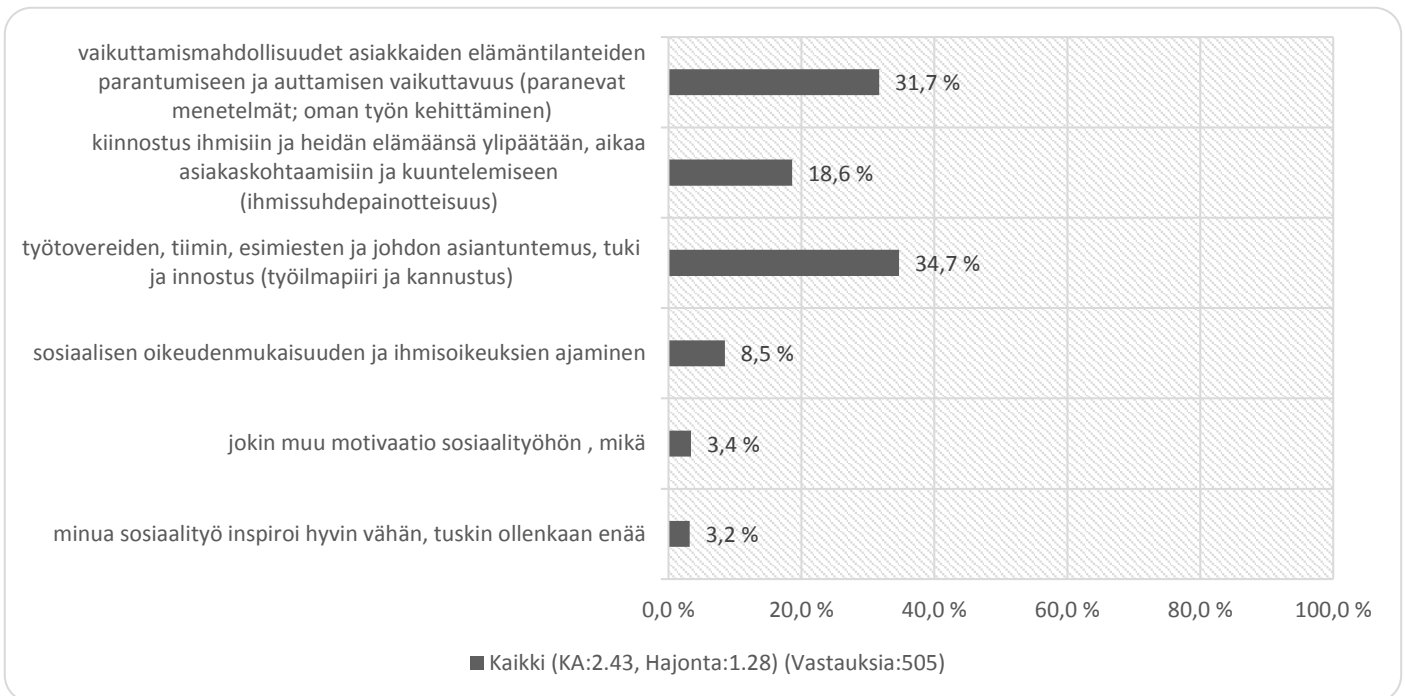
Hallinnollinen työ kiinnosti vastaajia ja on hyvä, että naisvaltaiselta alalta löytyy myös johtotehtävistä kiinnostuneita. Useassa vastauksessa tuli kiinnostuksen kohteena esille opetus- ja kouluttajatehtävät, mistä voidaan ehkä tehdä johtopäätös, että sosiaalityöntekijät arvostavat omaa osaamistaan ja ovat halukkaita viemään sitä eteenpäin. Koulutustehtävätkin ovat kuitenkin pois päin suorasta asiakaspalvelutyöstä. Asiantuntijatehtävien sekä ammattitehtävissä erikoistumisen suuret vastausluvut vahvistavat jo aiemmissa vastauksissa esille tullutta asiaa eli sosiaalityöntekijät haluavat käyttää työssään omaa osaamistaan ja ammattitaitoa, mutta kiireisessä työympäristössä se voi olla haasteellista ja työ muuttuu mekaaniseksi päätöksenteoksi. Herää myös kysymys, miksei tämä arvostus näy palkkatoiveiden esittämisen yhteydessä?

Yrittäjyys ei tämän kyselyn mukaan kiinnosta sosiaalityöntekijöitä vielä kovin paljoa. Vastaajista 64,3 % vastasi, ettei pidä mahdollisena, että toimisi tulevaisuudessa yrittäjänä tai itsensä työllistäjänä. Sosiaalialan ammattihenkilö voi työllistyä ja toimia myös yrittäjänä ja tätä itsenäistä ammatinharjoittamista valvoo sosiaalihuollon ammattihenkilölaki. Sosiaalialan ammattihenkilöitä toimii yrittäjinä erilaisia sosiaalihuollon palveluita tarjoavissa yrityksissä tai he voivat toimia myös yksityisinä ammatinharjoittajina kuten terapeutteina, työohjaajina, kouluttajina tai konsultteina. Tulevaisuudessa maakunnat voivat ostaa sosiaalialan asiantuntijatyötä asiantuntijatyövoimaa välittäviltä yrityksiltä.

Näkymä olisi siis, että vuokratyö, ammatinharjoittaminen ja yrittäminen tulevat lisääntymään. Kuitenkaan yrittäjyys ei vastaajia houkuttele. Toki voi olla, ettei tällainen yrittäjyysmuoto ole ollut vastaajilla täysin tiedossa. Laki ammatinharjoittamisesta on ollut vain vähän aikaa voimassa ja sosiaalityö mielletään hyvin vahvasti kunnan sisällä tehtäväksi työksi. Sosiaalityötä ja viranomaistatyötä ei välttämättä vielä nähdä niin yritys- ja urakeskeisenä alana eikä sinne hakeuduta etenemismielellä, vaan halulla auttaa ihmisiä ja vaikuttaa yhteiskuntaan.

5.2 Motivaatiotekijät sosiaalityöhön

Mikä on sitten itse sosiaalityössä se motivaatiotekijä, jonka vuoksi sosiaalityöntekijät haluavat ja jaksavat tehdä työtä, ja olisivat valmiita jopa muuttamaan työn takia toiselle paikkakunnalle?



Kuvio 11 Motivaatiotekijät sosiaalityön tekoon

Vastaajista kolmannes oli sitä mieltä, että vaikuttamismahdollisuudet asiakkaiden elämäntilanteiden parantumiseen ja auttamisen vaikuttavuus ovat tekijöitä, minkä vuoksi sosiaalityötä halutaan tehdä. Halutaan siis kehittää menetelmiä tehdä sosiaalityötä paremmin ja kehittää omaa osaamistaan eli tehdä menetelmäpainotteista sosiaalityötä.

”Mahdollisuus tehdä mahdollisimman vaikuttavaa sosiaalityötä.”

”Se, että työllä on mahdollisuus todellisesti vaikuttaa ihmisten hyvinvoinnin paranemiseen.”

”Rakenteellinen sosiaalityö ja mahdollisuus oikeasti vaikuttaa ainakin oman kunnan sortavien ja kohtuuttomien rakenteiden purkuun.”

Ihmissuhdepainotteinen sosiaalityö sisältää enemmän konkreettisesti asiakkaiden kohtaamista ja kuuntelemista, mutta se sai vain 18,6% annetuista äänistä. Myös oma tiimi ja työkaverien tuki ja kannustus (34,7 %) koettiin vastauksissa tärkeämmäksi motivaatiotekijäksi kuin ihmissuhdepainotteinen sosiaalityö. Eli vastausten perusteella asiantunteva johtaminen ja sitä kautta syntyvä hyvä

työilmapiiri ja -tiimi ovat syitä tehdä sosiaalityötä. Tähän kysymykseen oli usea vastaaja maininnut myös palkan, eli hyvän palkan ajatellaan korreloivan työn tekemisen motivaatiota.

Tämä on samassa linjassa aiempien johtopäätöksien kanssa, joiden mukaan sosiaalityöntekijät haluavat enemmän kohti hallinnollista ja kehittämistyötä. Myös jokin muu, mikä -vastauksissa (3,4 %) korostui asiantuntemuksen syventäminen, rakenteellinen sosiaalityö ja kehittäminen. Onko sosiaalityön asiakastyö muuttunut niin paljon raskaammaksi, mahdollisesti ihmisten moniongelmaisuuuden lisääntymisen vuoksi, että työn motivaatio on hautautunut palkan alle, vai mikä on tämän suunnan syy?

Motivaatiotekijät sosiaalityöhön ikäjakaumien mukaan jakautuvat jotakuinkin samalla lailla kuin kokonaisuutta tarkastellessa, työtovereiden, tiimin ja esimiehen tuki ja innostus koetaan tärkeäksi. Ainoa suuri ero on yli 60-vuotiaiden kohdalla, joista melkein 40 % katsoo, että tärkein motivaatiotekijä sosiaalityön tekemiseen on kiinnostus ihmisiin ja heidän elämäänsä ympäröivään, aikaa asiakaskohtaamisiin ja kuuntelemiseen (ihmissuhdepainotteisuus)

%	21-30v	31-40v	41-50v	51-60v	yli 60v	Yht.
Jokin muu motivaatio sosiaalityöhön, mikä	2	3	4	4	4	3
Kiinnostus ihmisiin ja heidän elämäänsä ympäröivään, aikaa asiakaskohtaamisiin ja kuuntelemiseen (ihmissuhdepainotteisuus)	15	16	18	21	38	19
Minua sosiaalityö inspiroi hyvin vähän, tuskin ollenkaan enää.	0	3	3	4	4	3
Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja ihmisoi- keuksien ajaminen	9	9	6	9	12	8
Työtovereiden, tiimin, esimiesten ja johdon asiantuntemus, tuki ja innostus (työilmapiiri ja kannustus)	38	29	40	37	27	35
Vaikuttamismahdollisuudet asiakkaiden elä- mäntilanteiden parantumiseen ja auttamisen vaikuttavuus (paranevat menetelmät; oman työn kehittäminen)	36	38	28	25	15	31
Yht.	100	100	100	100	100	100

Taulukko 3 Ikäluokittain motivaatiotekijät sosiaalityöhön.

The Guardian julkaisi vuonna 2017 ”Social Lives. A Snapshot of social workers and their working lives” -selvityksen sosiaalityön houkuttelevuudesta. Lehti on selvittänyt vuodesta 2008 lähtien, mikä Iso-Britanniassa inspiroi sosiaalityöntekijöitä, mikä turhauttaa ja saa jättämään uransa. Myös tästä selvityksestä nousee esille työelämän tasapainon, työn joustavuuden ja työyhteisön tärkeys työntekijöille. Iso-Britanniassa sosiaalityöntekijät näkevät, että motivaatio sosiaalityöhön on muutosten

tekeminen, ihmisten auttaminen ja vaikuttaminen. Vastaajista 84 % ilmoitti olevansa ylpeä ollessaan sosiaalityöntekijä ja nauttivansa työstään.

Valitettavasti Talentian selvitys ei anna samanlaista kuvaa suomalaisten sosiaalityöntekijöiden arvostuksesta omaa työtä kohtaan, vaikka motivaatiotekijöissä onkin yhtäläisyyksiä. The Guardianin selvityksen mukaan Iso-Britanniassa ei käytetä palkkaa rekrytointikeinona, kuten ei juuri Suomessaakaan, joten olisi mielenkiintoista tietää, mitä Iso-Britannia tekee paremmin ja miksi omaa työtä arvostetaan enemmän? Voiko kyse olla vain suomalaisesta vaatimattomuudesta ja kel onni on, se onnen kätkeköön -ajattelutavasta, eli omasta itsestään ja osaamisestaan ei osata olla julkisesti ylpeitä?

The Guardianin selvityksestä selviää myös se, että lyhyemmän aikaa töissä olleet sosiaalityöntekijät ovat tyytyväisempiä kuin pidempään työssä olleet. Urapolku 2017 -selvityksen mukaan jopa 91 % vastavalmistuneista sosiaalityöntekijöistä piti työtään mielenkiintoisena. Arvostus omaa työtä kohtaan näyttää vähenevän selvityksen mukaan työvuosien lisääntyessä. Myös tunne siitä, että esimies tukee ja arvostaa vähenee pidempään työtä tehneillä. Onko kyse siitä, että vuosien kuluessa sosiaalityön henkinen kuormittavuus ja byrokratia syövät sitä intoa työntekoon, jota vastavalmistuneilla vielä on?

Tämän kyselyn vastaajista 3,2 % oli vastannut, ettei sosiaalityö inspiroi heitä juuri enää ollenkaan. Urapolku 2017 -selvityksen tuloksista nousi esille tulos, jonka mukaan vastavalmistuneista sosiaalityön maistereista 14 % harkitsi alan vaihtoa. Syynä oli mm. heikko palkkaus suhteessa henkisesti kuorittavaan työhön. Urapolkuun vastanneiden mukaan toisella koulutuksella saisi stressittömämmän työn paremmalla palkalla.

5.3 Työn tekemisen eettiset ristiriidat

”Mahdollisuus tehdä omien arvojen mukaista työtä eettisesti kestäväällä tavalla.”

Kyselyssä ei kysytty erikseen sosiaalityön etiikasta ja arvoista, mutta ne nousivat useassa vastauksessa vahvasti esille. Vastaajat olivat sitä mieltä, että esimerkiksi puutteelliset työolosuhteet tai resurssit tai huonoksi koettu esimies eivät anna mahdollisuutta työskennellä sosiaalityön ammattieettisten periaatteiden ja arvojen mukaisesti. Avovastauksissa tuotiin esille, että työtä halutaan tehdä asiakaslähtöisesti ja eettisesti kestäväällä tavalla, kohdata ihminen ihmisenä eikä vain kulueränä. Vastaajat toivovat ja edellyttävät, että esimies ja koko organisaatio omaa samanlaiset eettiset arvot.

”Mahdollisimman vähän ulkopuolisia mittareita, joiden vuoksi myös työntekijöiden suhtautuminen voi muuttua sellaiseksi, että tehdään vain niitä asioita, joita mitataan.”

”Että työ ja sen olosuhteet ei ole ristiriidassa oman arvomaailman välillä.”

Sosiaalialalla on yhteisesti omaksutut ja hyväksytyt arvot ja ammattieettiset periaatteet, jotka korostavat muun muassa työhön ja ammattiasemaan liittyvää valtaa ja mahdollisuutta vaikuttaa merkittävästikin asiakkaan elämään. Sosiaalityöntekijällä on siis eettinen vastuu omasta toiminnastaan. Sosiaalialan ammattilainen on myös sitoutunut kunnioittamaan asiakkaan oikeutta laadukkaaseen sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun. Asiakas tulee kohdata kokonaisvaltaisesti ja mahdollistaa asiakkaan osallisuus häntä itseään koskevissa päätöksissä. Sosiaalihuollon ammattihenkilölain neljäs pykälä sisältää ammattieettiset velvollisuudet, joita ammattihenkilöllä on velvollisuus noudattaa toiminnassaan ja toimia siten, kun sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000 4§) on säädetty eli asiakkaalla on aina oikeus laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun.

”Sosiaalityö itsessään on erittäin vaativaa ja vastuullista asiantuntijatyötä, jossa sosiaalityöntekijä käyttää merkittävää julkista valtaa.”

”Eettinen tasapaino ts. oikeasti mahdollisuus olla asiakaslähtöinen ja tarvittaessa asiakkaan puolella.”

Ammattieettisiä periaatteita pidetään siis arvossa käytännön työkentällä ja niitä halutaan noudattaa. Työntekijät haluavat, että heillä on riittävien resurssien ja asiantuntevan johdon avulla mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja tehdä sellaisia ratkaisuja, jotka todella auttavat asiakasta ja ovat myös eettisesti kestäviä. Vastaajat eivät halua vain sammutella tulipaloja, vaan konkreettisesti auttaa apua tarvitsevia ja tehdä muutostyötä.

Vastauksista käy ilmi että, asiantunteva johtaja, jolla on sosiaalialanosamista, nähdään olevan yhteydessä siihen, kuinka työntekijä kokee voivansa toimia eettisten arvojen mukaan. Tämä nähdään vastaajien keskuudessa yhtenä vaikuttavana tekijänä työnhaussa. Myös sosiaalialan osaamiskeskusten selvityksen mukaan sosiaalityöntekijöiden rekrytointiin vaikuttaa työn tekemisen edellytykset, kuten mahdollisuudet tehdä työtä sosiaalityön ammattieettisten periaatteiden mukaisesti.

6 Johtopäätökset

Lyhyesti sanoen **vastaajat haluavat sellaisen sosiaalityön työpaikan, jossa on mahdollisuus käyttää omaa asiantuntijuuttaan ja kokemuksen tuomaa osaamista asiakkaiden aseman parantamiseen ja sosiaalityön kehittämiseen sekä sen vaikuttavuuden lisäämiseen.** Sosiaalityöntekijät itse tiedostavat työnsä monimuotoisuuden ja haasteellisuuden. Sosiaalityö ei ole vain päätöksien allekirjoittamista, vaan se sisältää paljon monipuolisemman tehtäväkuvauksen, joka ei aina ole kaikille selvää, edes organisaation johdolle.

Vastaajat katsovat esimiehellä ja organisaation johdolla olevan suuri merkitys työpaikan valintaan ja työssä pysymiseen. **Suurimmiksi tekijöiksi nousivat palkkaus ja työsuhte-etujen kuten työajan joustavuuden ja koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen sekä työolosuhteiden, kuten kohtuullisen työmäärän, hyvän työilmapiirin ja asiantuntevan johdon merkitys.** Urapolku 2017 -selvitys vahvistaa näitä tuloksia. Työn kuormittavuus, huono palkkaus, työpaikan sisäilmaongelmat ja työ, joka ei tarjoa riittävästi haasteita, olivat myös syitä harkita työpaikan vaihtamista. Toiselle paikkakunnalle muuttaminen työn vuoksi ei näyttäytynyt tässä kyselyssä tavoiteltavalta asialta ja usea henkilökohtaisessa elämässä vaikuttava tekijä, kuten perhe, menee muuton edelle.

Työterveyslaitos selvitti sosiaalityöntekijöiden työolojen kuormittavuutta ja työkyvyttömyyttä vuosina 2005–2012 ja tulokset julkaistiin 2016. Tuloksista nousi esille, että sosiaalityölle tyypilliset kuormitustekijät liittyvät muun muassa työolosuhteisiin, työn piirteisiin, työyhteisön ja organisaation toimintatapoihin ja työssä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Sosiaalityöntekijöitä kuormittavat erityisesti resurssipula, kiireinen työtahti, asiakasvastuu ja asiakkaiden moniongelmaisuus. Samoja tekijöitä kuin tässäkin selvityksessä on nousut esille.

Yhteiskunnan ja organisaation arvostus sosiaalityötä kohtaan koettiin tärkeäksi ja vähäinen arvostus yhdeksi syyksi heikkoon palkkatasoon. Yhdessä vastauksessa pohdittiin sosiaalityöntekijän nimikkeen työntekijä-loppua, jonka ei katsottu kuvaavan sosiaalihuollon asiantuntijuutta tarpeeksi. Uudeksi nimikkeeksi ehdotettiin sosiaaliasiantuntijaa. Palkasta on tullut kilpailuvaltti myös sosiaalialalla, mikä omalta osaltaan toivotaan nostavan ammatin arvostusta. Työntekijöiden vaihtuvuus on työnantajalle aina suuri taloudellinen rasite, minkä vuoksi työnantajien tulisi houkuttaa työntekijöitä myös kilpailukykyisen palkan avulla. Hyvistä työntekijöistä kannattaa pitää kiinni. Pätevistä sosiaalityöntekijöitä on tällä hetkellä pulaa, joten työntekijän kannattaa aina esittää oma palkkatavoitus tai korotusta nykyiseen palkkaan, jos katsoo oman osaamisensa lisääntyneen.

Asiantunteva johtajan, jolla on sosiaalialan koulutus ja osaamista, nähdään olevan yhteydessä siihen, kuinka työntekijät kokevat voivansa työskennellä ammattieettisten periaatteiden mukaan. Asiantuntevan johtajan katsotaan mahdollistavan koulutautumisen ja sitä kautta syntyä myös mahdollisuus kehittää sosiaalityötä. Asiantunteva esimies huolehtii myös työntekijöiden työhyvinvoinnista ja sitä kautta ylläpitää hyvää työilmapiiriä. **Kaikki kiteytyy asiantuntevaan johtamiseen.**

Vastaajien mielenkiinto eri sektoreihin herättää paljon kysymyksiä ja olisi mielenkiintoista tietää enemmän sosiaalityöntekijöiden mielikuvista eri sektoreita kohtaan ja mitkä asiat esimerkiksi sektoreiden maineessa vaikuttavat sinne hakeutumiseen. Vammaispalvelut ovat esimerkiksi tällä hetkellä paljon uutisoinnissa asiakkaiden osallisuuden ja valinnanvapauden osalta, joten työntekijät saattavat ajatella, etteivät halua joutua myrskyn silmään.

Herää myös kysymys, eikö sosiaalityöntekijän pitäisi jo ruohonjuuritason työssäänkin tehdä kaikkea niitä asioita, mitkä urakehityksenä näyttävät vastausten perusteella kiinnostavan? Sosiaalityöntekijä on oman alansa asiantuntija ja hänen vastuunsa ja velvollisuutensa on kehittää sosiaalityötä ja tehdä rakenteellista vaikuttamista yhteiskunnassa. Mitä kasvokkain tehtävä muutostyö asiakkaan kanssa on, jos ei kaikkea tätä?

Positiivista on kuitenkin se, että vaikka sosiaalityöntekijän työ nähdään kuormittavana ja se on julkisuudessa usein negatiivisessa valossa kuvattuna, niin sosiaalityön opiskelu pääaineena yliopistoissa on edelleen suosittu ja vetovoimainen oppiaine. Urapolku 2017 -selvityksen mukaan sosiaalityöntekijöiden selkeä enemmistö pitää myös koulutustaan laadukkaana. Vuosittain valtakunnallisessa yhteishaussa yliopistoihin sosiaalityötä opiskelemaan hakee monta sataa opiskelijaa. Kuudesta yliopistosta valmistuu vuosittain noin 250 sosiaalityötä pääaineena opiskellutta valtiotieteiden tai yhteiskuntatieteiden maisteria.

Kyselyn vastauksista löytyy yhteneväinen ajatus, että **sosiaalityöntekijät haluaisivat tehdä työnsä hyvin ja olla työstään ylpeitä**. He haluavat myös kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan, jotta pystyvät tekemään työtään vielä paremmin ja laadukkaammin. Ja että muu yhteiskuntakin tunnustaisi heidän tärkeytensä. Sosiaalityöntekijät tekevät paljon näkymätöntä hyvää ja tämä työ pitäisi saada näkyväksi. Eettiset arvot johtavat sosiaalityön tekemistä ja myös vastausten perusteella **työtä halutaan tehdä eettisesti kestäväällä tavalla**.

Kyselyn vastausten perusteella hyvän sosiaalityön toteuttaminen kuulostaa olevan haastavaa, mutta jo pienillä työnantajan tekemillä muutoksilla mahdollista.

”Kokea tekevänsä jotain merkityksellistä, josta on oikeasti hyötyä ihmisten arjessa.”

”Erittäin tärkeää on myös se, onko sosiaalityötä mahdollista tehdä hyvin. Hyvä sosiaalityö on hyvää kohtaamista, joka vaatii aikaa.”

”Haluaisin tehdä pitkäjänteistä, suunnitelmallista sosiaalityötä, enkä vain sammutella tulipaloja.”

Lähteet

Akava: Akavaaika, punnittua tietoa akavalaisista. Tilastokooste, kevät 2017.

Talentia: Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet.

Talentia: Ammattihenkilö. Opas sosiaalihuollon ammattioikeuksista, vastuista ja valvonnasta.

Talentian urapolku 2017 -selvitys

Talentian palkkaselvitys 2017

Talentian täydennyskoulutus -selvitys 2016

Talentian työväkivalta -selvitys 2016

The Guardian: Social Lives. A Snapshot of social workers and their working lives -selvitys 2017 (julkaistu Talentia-lehdessä 5/2017).

Työterveyslaitos: Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys -selvitys 2016

STM, Sosiaalialan osaamiskeskukset: Selvitys sosiaalityöntekijän tehtävissä tilapäisesti toimimisen valtakunnallisesta tilanteesta 2017

Suomalaisen Työn Liitto: Made by Finland -tutkimus 2017

Duunitori oy: Työmarkkinaselvitys 2017

Liitteet

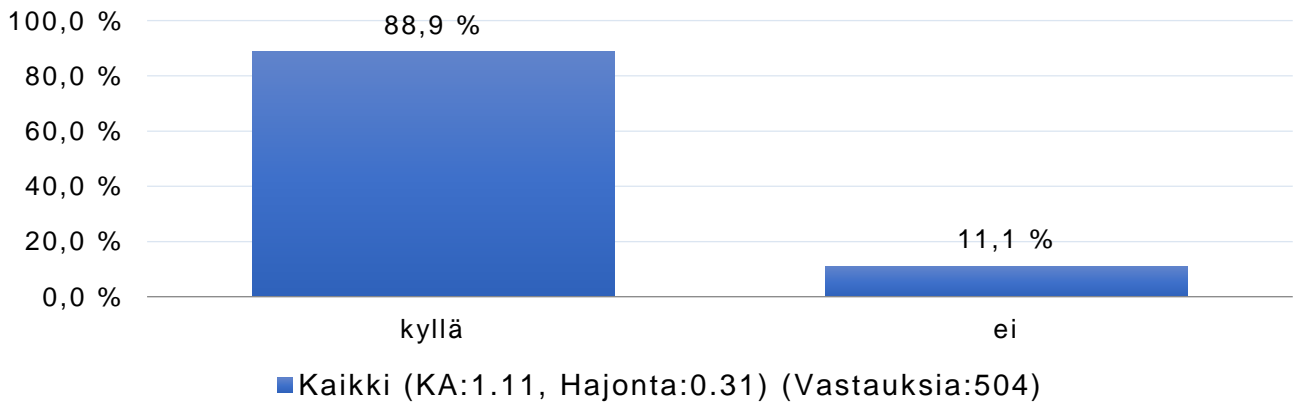
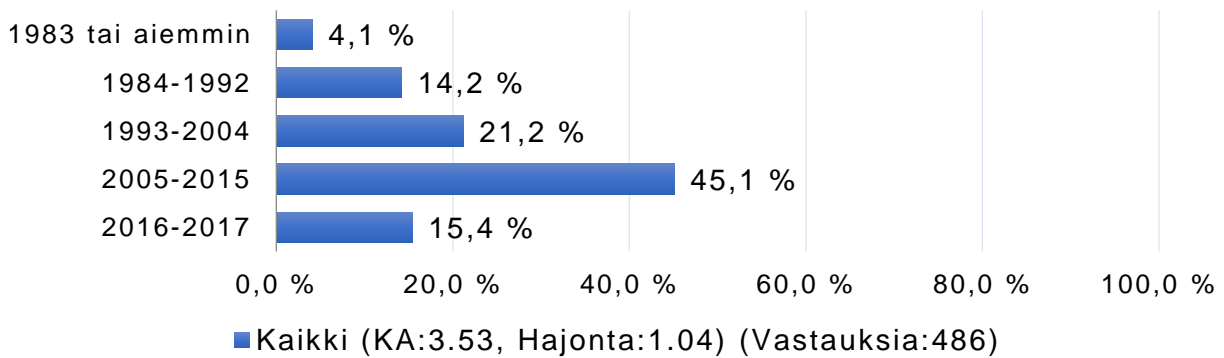
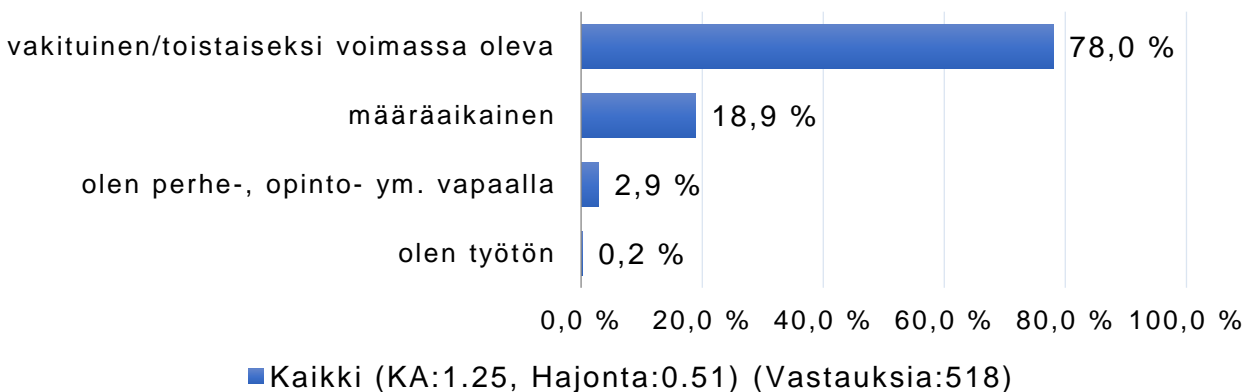
Liite 1 Lyhyt muistilista työnantajalle

- Huolehdi, että työ- ja asiakasmäärät pysyvät kohtuullisina.
 - Rekrytoi tarvittaessa lisää työvoimaa. Älä kuormita nykyisiä työntekijöitä.
 - Tarjoa kilpailukykyinen palkka, huomioi työkokemus ja käydyt lisäkoulutukset.
 - Kannusta ja mahdollista koulutuksissa käynti, myös työajalla.
 - Tarjoa etätöiden mahdollisuus ja joustavat työajat.
 - Huomioi perheen ja työn yhteensovittamisen haasteet.
 - Tarjoa rekrytointilisää.
 - Tarjoa työsuhde-etuja kuten työterveyshuolto, autopaikka, matkakortti ja tyky-setelit.
 - Huolehdi riittävät resurssit ja työvälineet työn toteutumiseen.
 - Järjestä riittävästi työhönnästä.
-
- Ylläpidä omaa sosiaalialan osaamista (ammattillinen johtajuus).
 - Ylläpidä asiakaslähtöistä työtettä.
 - Tuo esille, mitä hyvää teidän työpaikassa on.
 - Huolehdi, että työilmapiiri on positiivinen.
 - Osoita työntekijälle, että hänen työpanostaan tarvitaan ja osaamista arvostetaan.
 - Huomioi työnjaossa työntekijöiden erikoisosaaminen.
 - Ota työntekijät mukaan työn kehittämiseen.
 - Noudata sosiaalialan [eettisiä periaatteita](#) ja mahdollista niiden mukaan toimiminen.
 - Anna työntekijöille mahdollisuus tehdä asiakastyön lisäksi rakenteellista vaikuttamistyötä.
 - Pyri lisäämään yhteiskunnan ja toimintaympäristön tietoisuutta ja arvostusta sosiaalialasta.
 - Ole kannustava, helposti lähestyttävä ja läsnä.

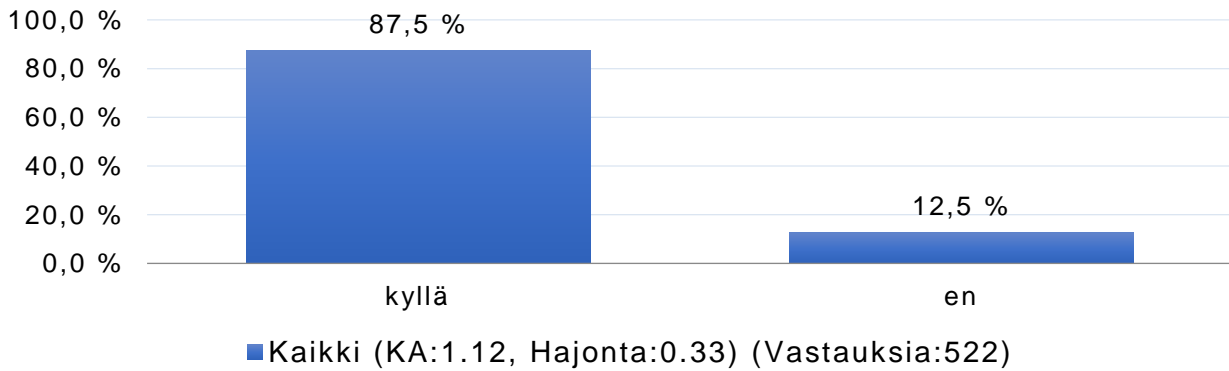
Liite 2 Kyselyn kysymykset

1. Onko sinulla sosiaalihuollon ammattihenkilölain mukainen sosiaalityöntekijän pätevyys?
2. Minä vuonna olet valmistunut?
3. Nykyinen työsuhteeni on
4. Työskenteletkö tällä hetkellä sosiaalityöntekijän tehtävissä?
5. Millä sosiaalityön sektorilla työskentelet?
6. Keskimääräinen kuukausipalkkasi mahdollisine lisineen (brutto)
7. Nykyinen työnantajasi
8. Minkä ikäinen olet?
9. Millä alueella asut?
10. Kuinka paljon olet valmis käyttämään aikaa yhdensuuntaiseen työmatkaasi päivittäin?
11. Vaikuttaako elämäntilanteesi (perhesuhteet, lapset, harrastukset ym.) työpaikan vaihtomahdollisuuksiin, jos se edellyttää paikkakunnan muutosta?
12. Mille sosiaalityön sektorille olisit valmis siirtymään, jos työn ehdot muutoin ovat kohdallaan? Valitse 3 itsellesi kiinnostavinta.
13. Pidätkö mahdollisena, että toimit tulevaisuudessa yrittäjänä/ itsensä työllistäjänä?
14. Millä kuukausipalkalla lisineen (brutto) olet valmis vaihtamaan sosiaalityöntekijän työhön toiselle työnantajalle?
15. Mitkä edut vaikuttavat eniten päätökseesi hakea uutta sosiaalityöntekijän työpaikkaa?
16. Millaiset työolosuhteet vaikuttavat eniten päätökseesi hakea uutta sosiaalityöntekijän työpaikkaa? Valitse 5 tärkeintä vaihtoehtoa.
17. Kuinka paljon työnantajan maineella on merkitystä työpaikan valinnassa?
18. Mikä on tärkein tekijä, että vaihtaisit työpaikkaa?
19. Haluatko vaihtaa työpaikkaan, jossa urakehitys suuntautuu mahdollisuutena (voit valita 3 itsellesi tärkeintä suuntaa)
20. Mikä alla olevista motivaatiotekijöistä sosiaalityössä itsessään olisi se tekijä, jonka lisääntyminen työssäsi saisi sinut vaihtamaan työstä toiseen, jopa toiselle paikkakunnalle?
21. Mikä on sinulle tärkeää, kun valitset itsellesi uutta työpaikkaa?

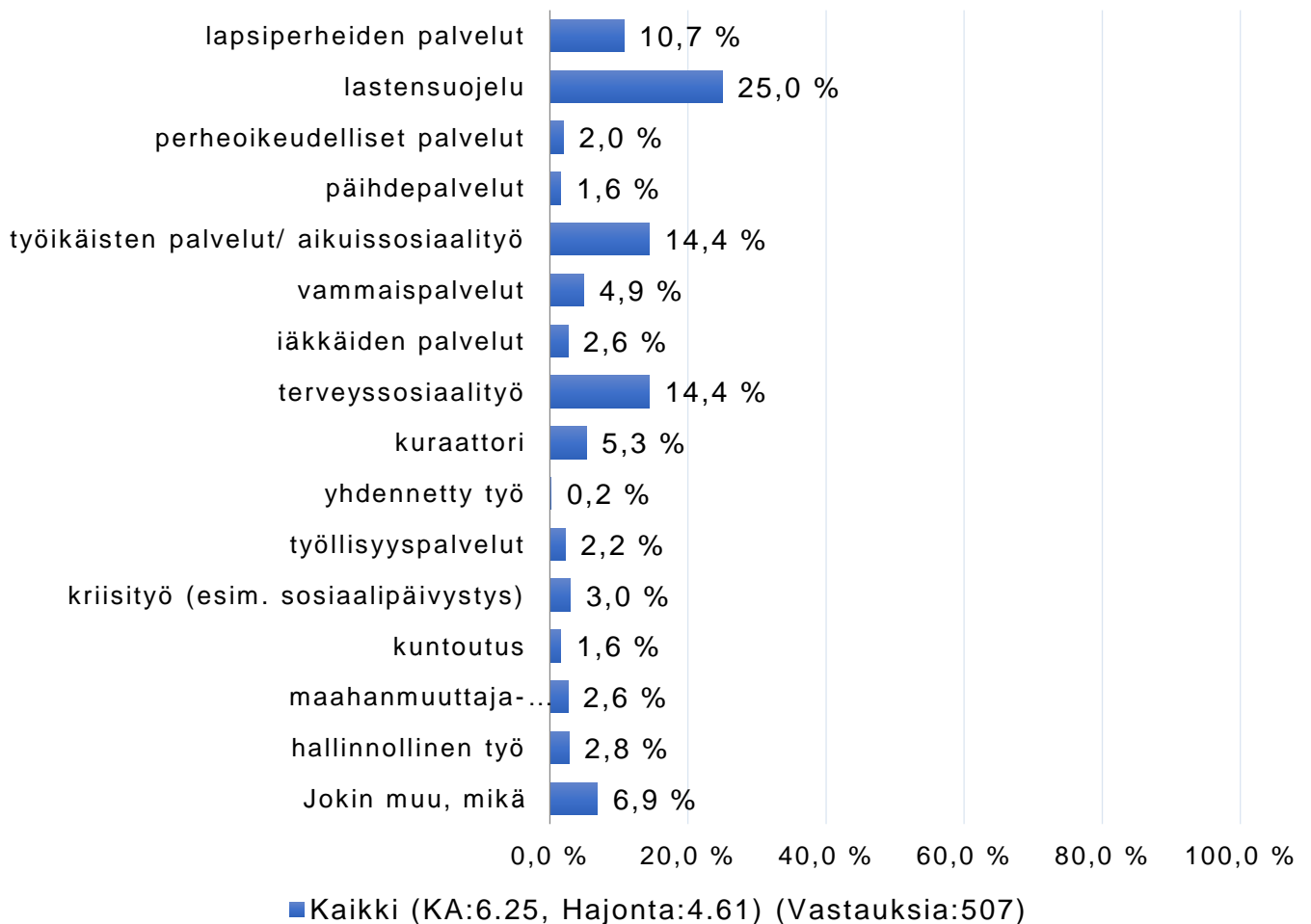
Liite 3 Kaaviot tuloksista

1. Onko sinulla sosiaalihuollon ammattihenkilölain mukainen sosiaalityöntekijän pätevyys?2. Minä vuonna olet valmistunut?3. Nykyinen työsuhteeni on

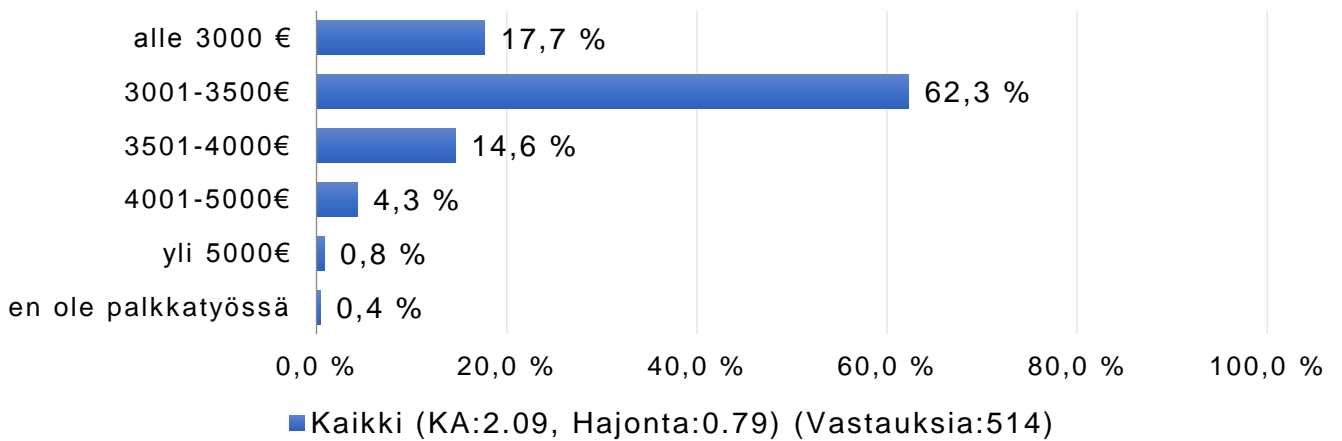
4. Työskenteletkö tällä hetkellä sosiaalityöntekijän tehtävässä?



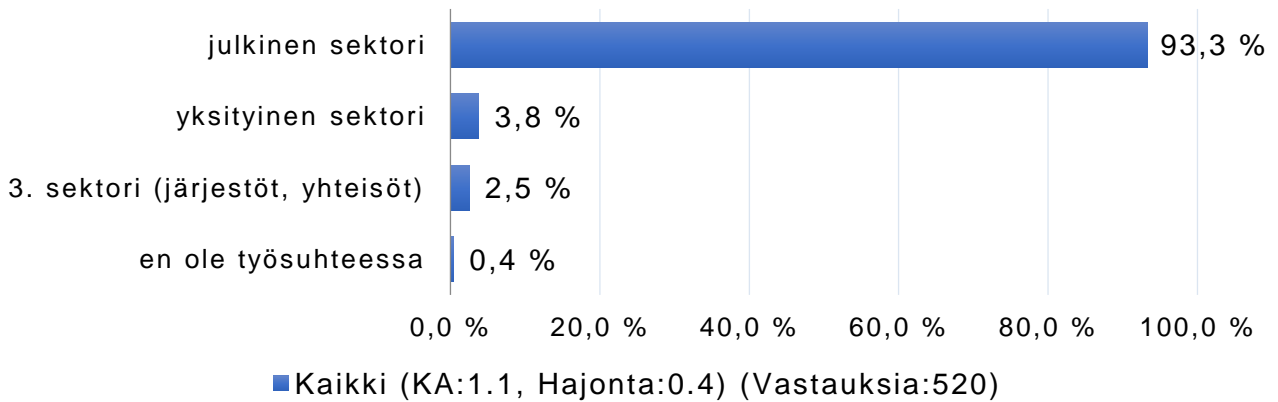
5. Millä sosiaalityön sektorilla työskentelet?



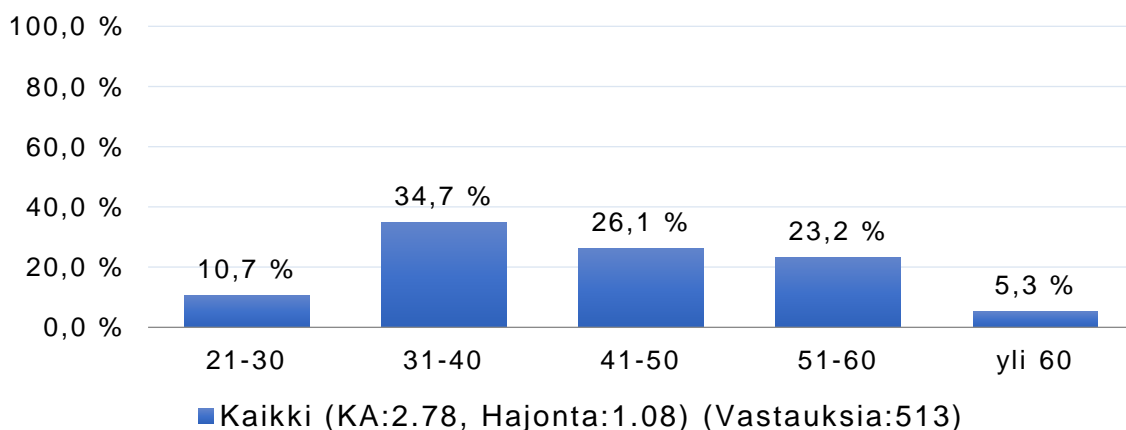
6. Keskimääräinen kuukausipalkkasi mahdollisine lisineen (brutto)



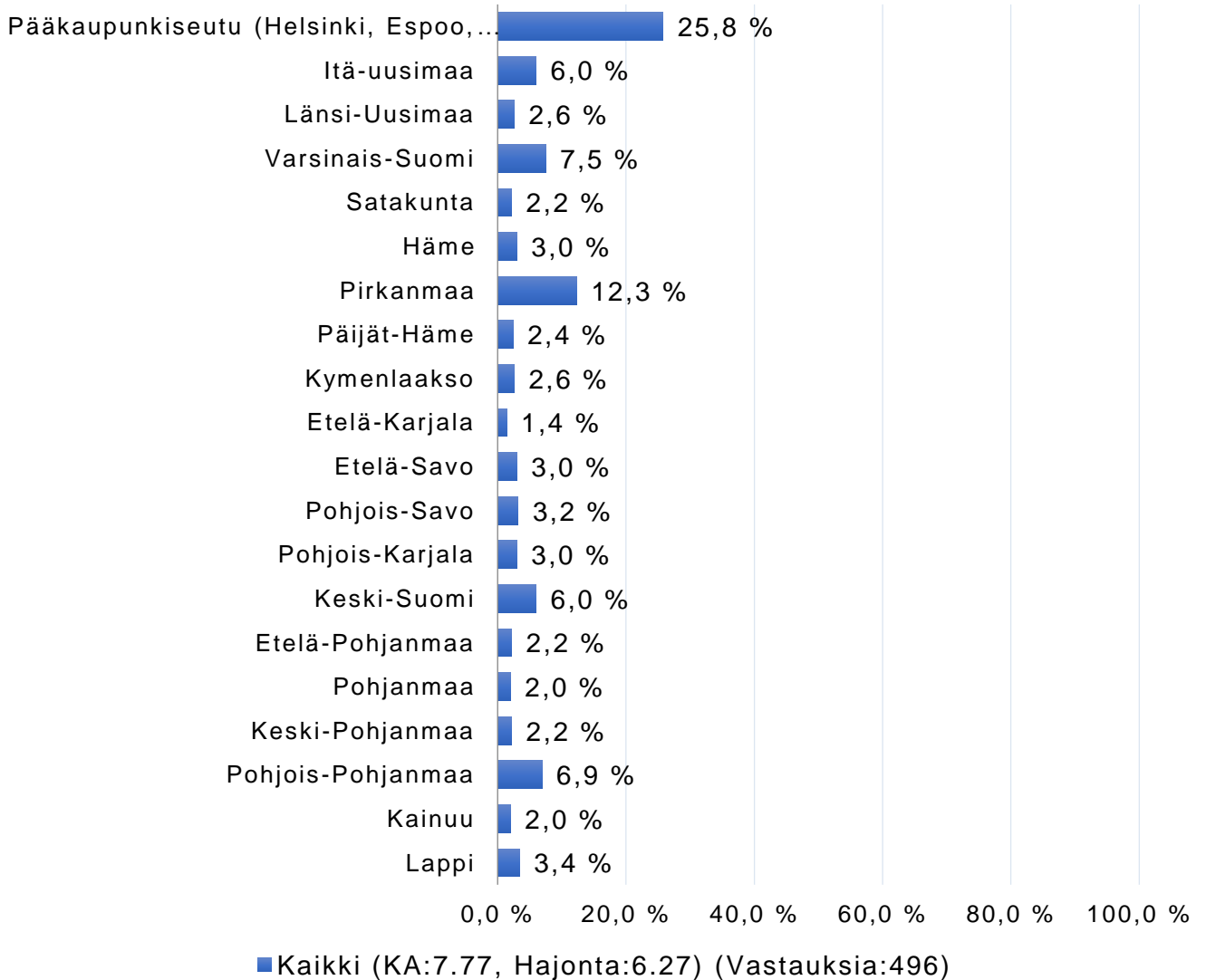
7. Nykyinen työnantajasi



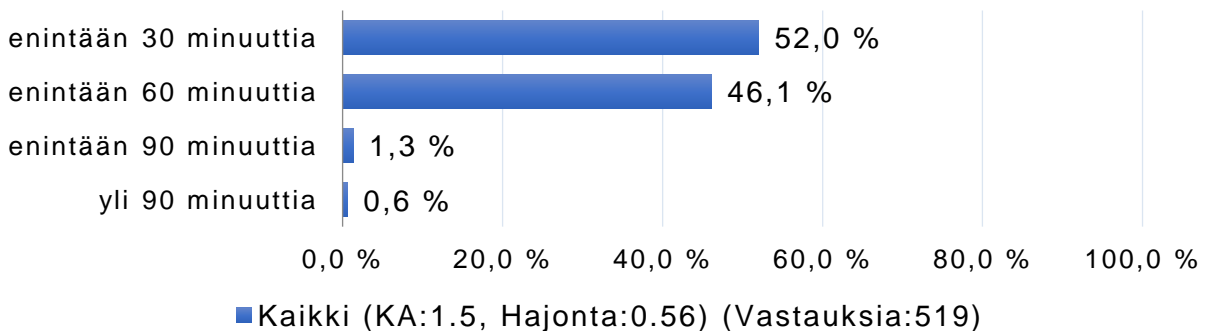
8. Minkä ikäinen olet?



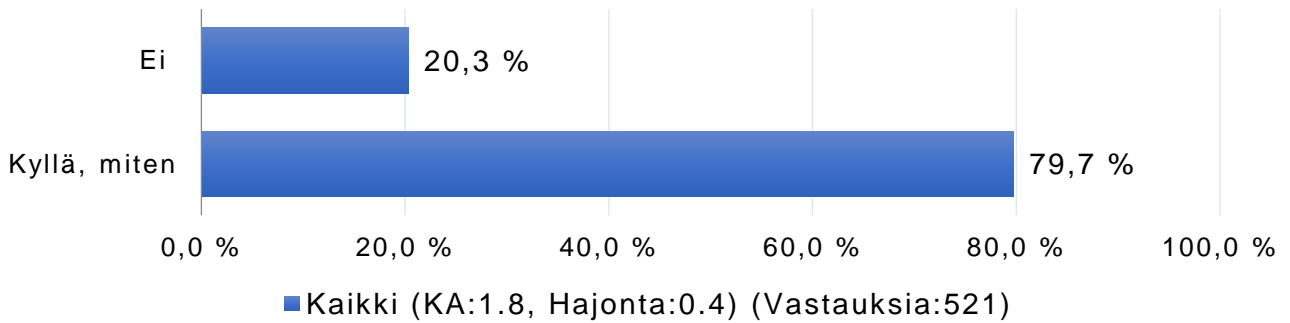
9. Millä alueella asut?



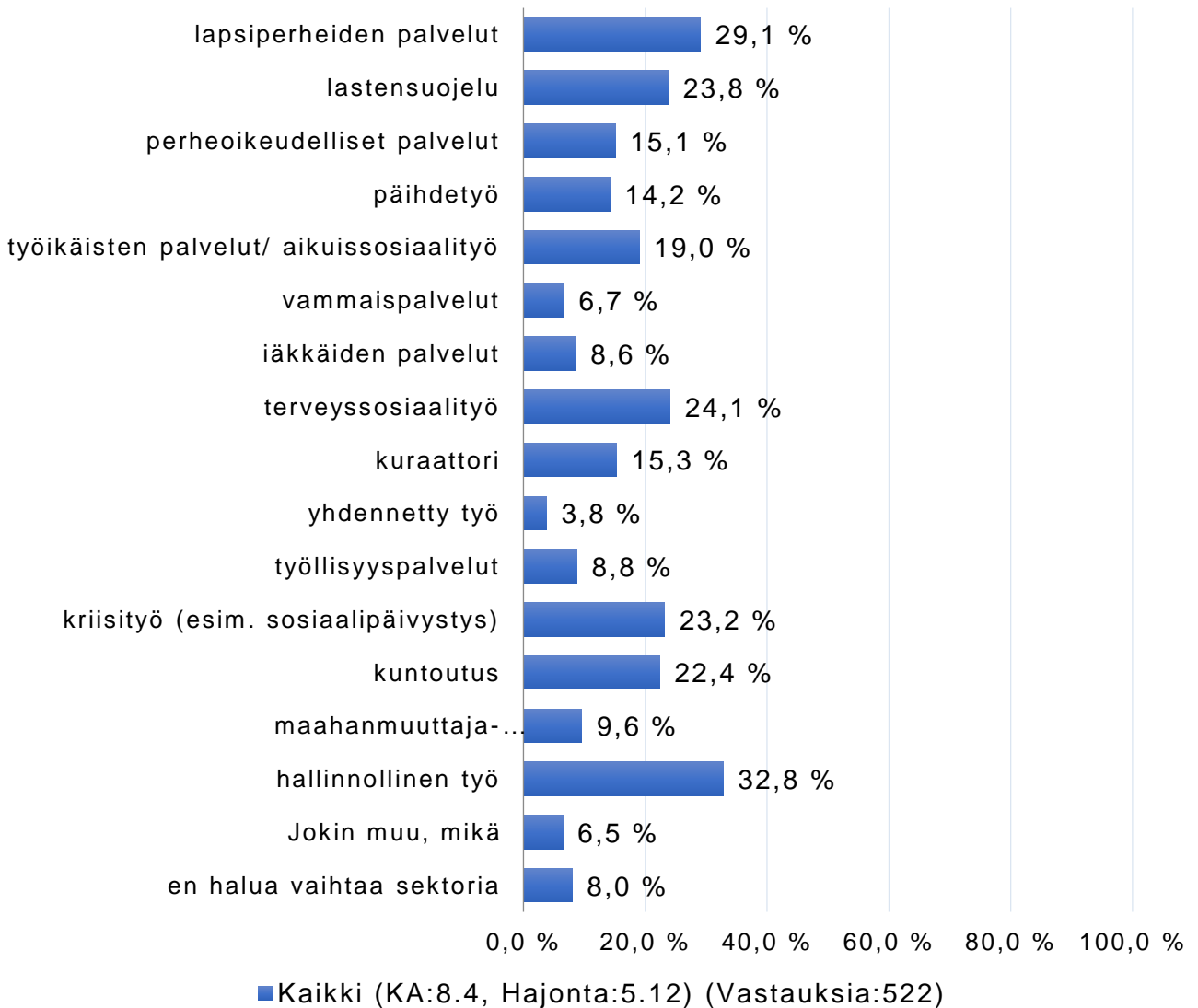
10. Kuinka paljon olet valmis käyttämään aikaa yhdensuuntaiseen työmatkaasi päivittäin?



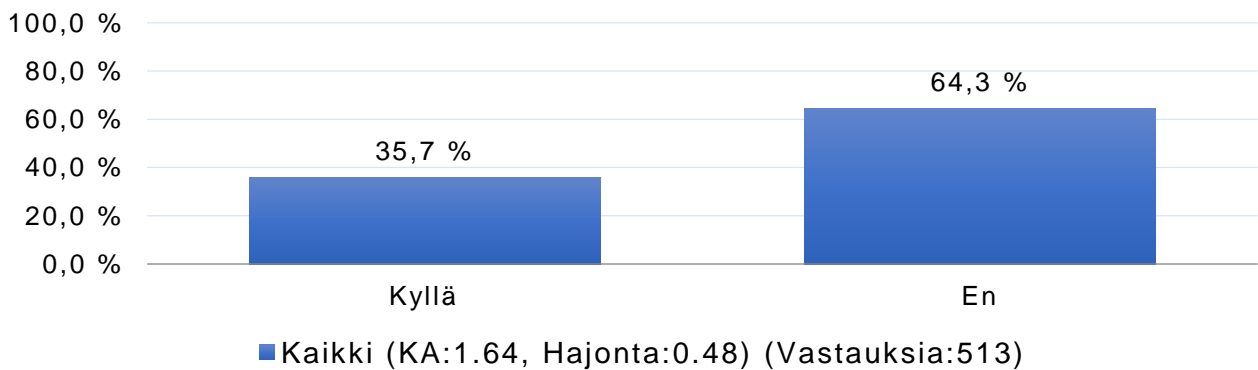
11. Vaikuttaako elämäntilanteesi (perhesuhteet, lapset, harrastukset ym.) työpaikan vaihtomahdollisuuksiin, jos se edellyttää paikkakunnan muutosta?



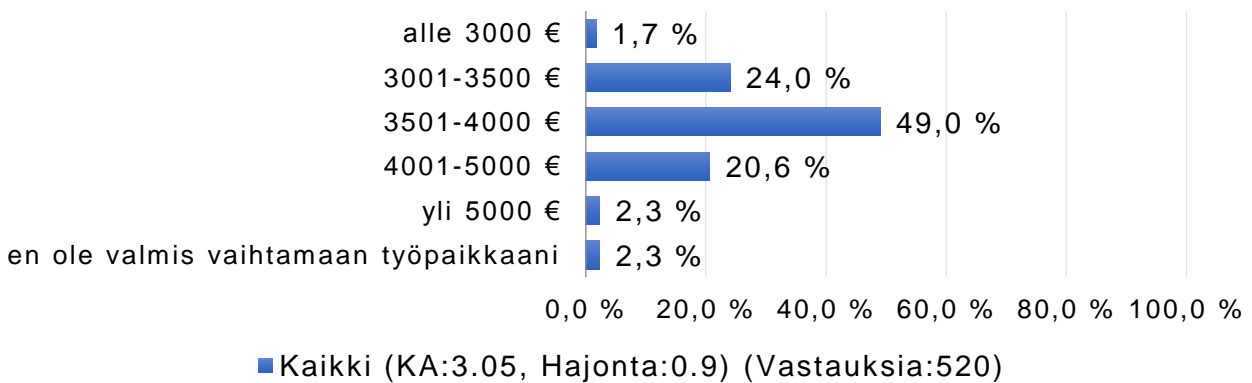
12. Mille sosiaalityön sektorille olisit valmis siirtymään, jos työn ehdot muutoin ovat kohdallaan? (valitse 3 itsellesi kiinnostavinta)



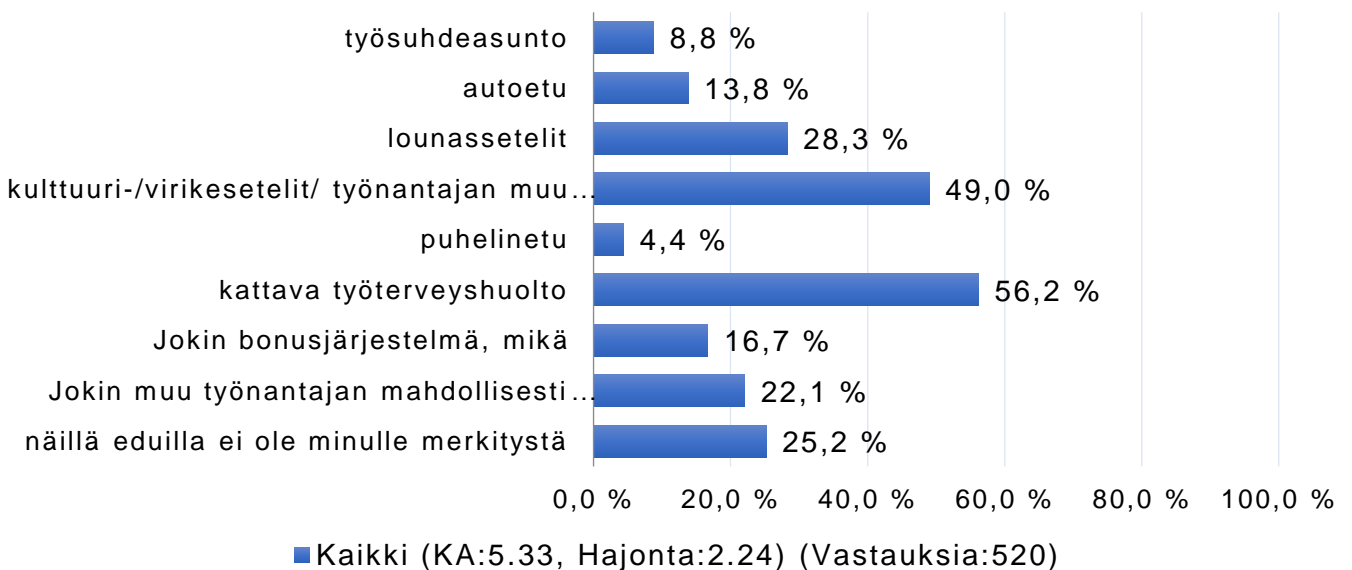
13. Pidätkö mahdollisena, että toimit tulevaisuudessa yrittäjänä/ itsensätyöllistäjänä?



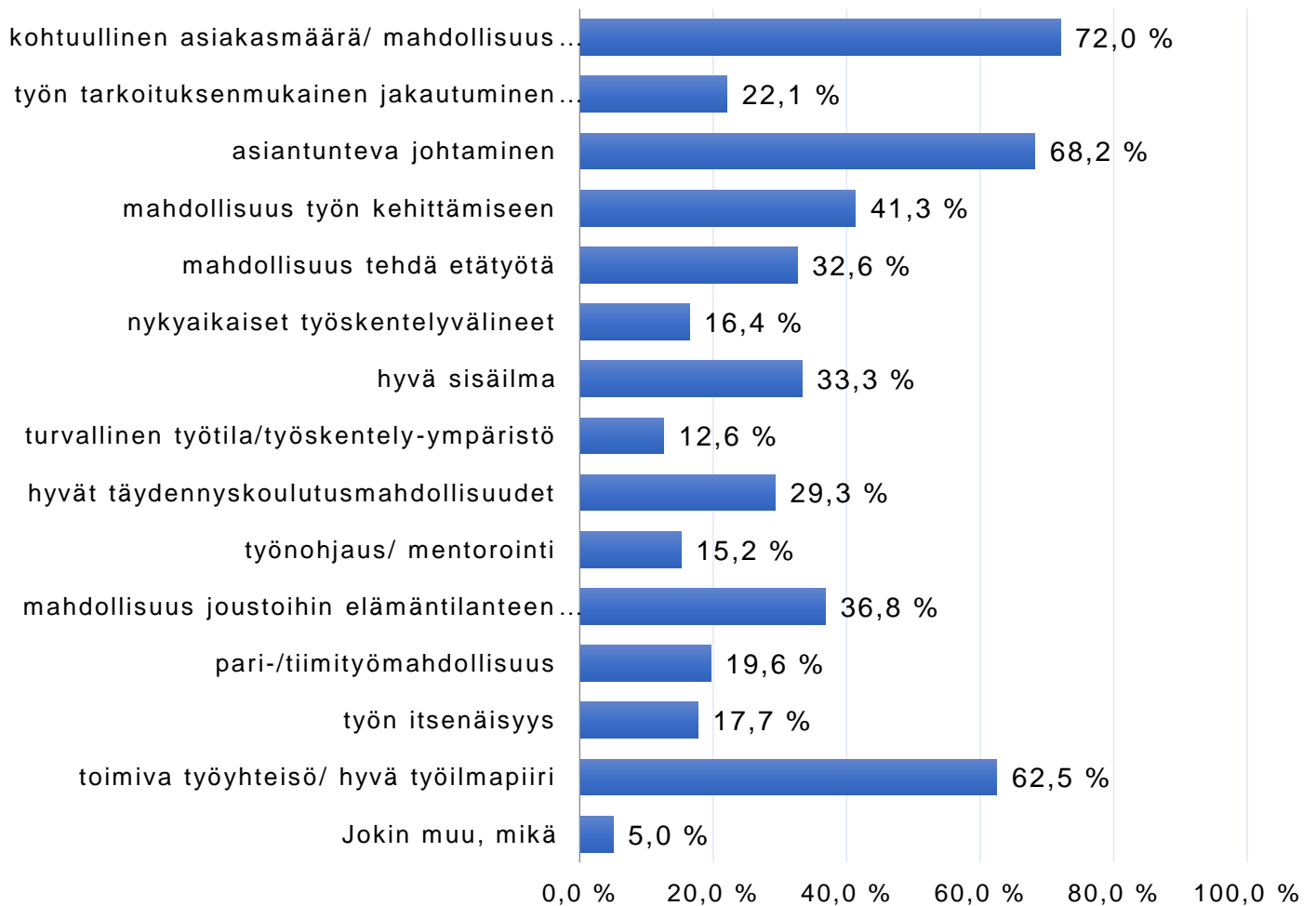
14. Millä kuukausipalkalla lisineen (brutto) olet valmis vaihtamaan sosiaalityöntekijän työhön toiselle työnantajalle?



15. Mitkä edut vaikuttavat eniten päätökseesi hakea uutta sosiaalityöntekijän työpaikkaa? (valitse 3 tärkeintä)



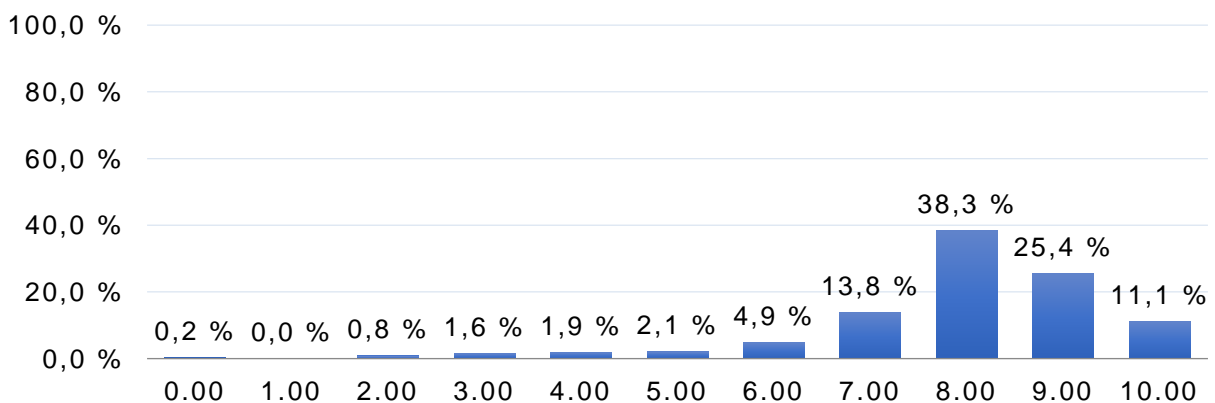
16. Millaiset työolosuhteet vaikuttavat eniten päätökseesi hakea uutta sosiaalityöntekijän työpaikkaa? Valitse 5 tärkeintä vaihtoehtoa.



■ Kaikki (KA:6.84, Hajonta:4.57) (Vastauksia:525)

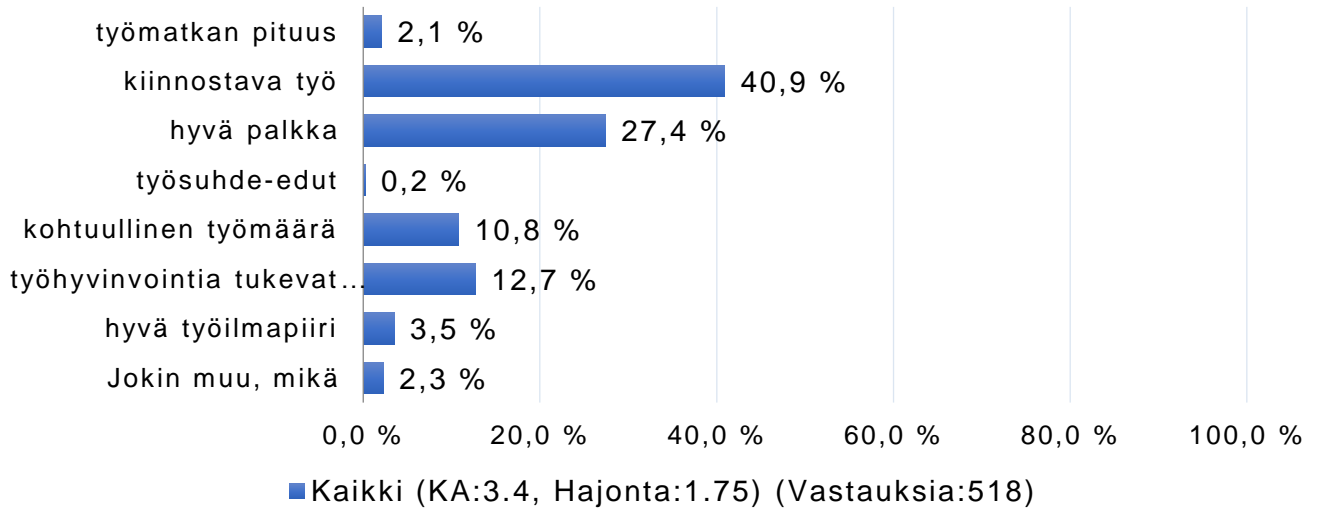
17. Kuinka paljon työnantajan maineella on merkitystä työpaikan valinnassa?

(0 = ei ,merkitystä, 10 = paljon merkitystä)

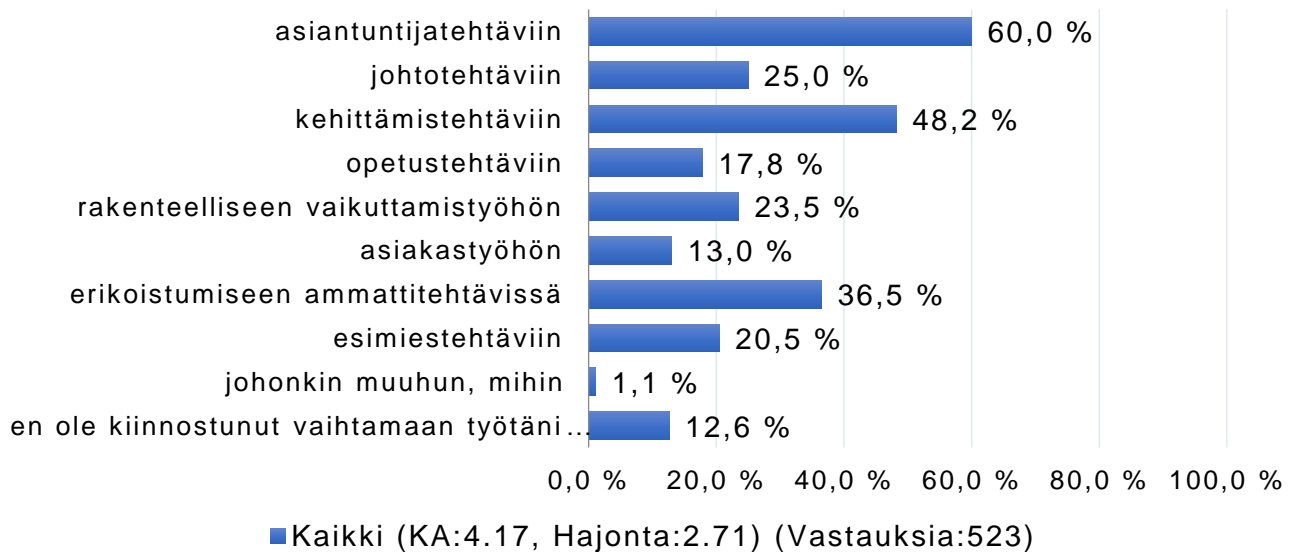


■ Kaikki (KA:7.96, Hajonta:1.52) (Vastauksia:515)

18. Mikä on tärkein tekijä työpaikan vaihtoon?



19. Haluaisitko vaihtaa työpaikkaan, jossa urakehitys suuntautuu mahdollisuutena (voit valita 3 itsellesi tärkeintä suuntaa)



20. Mikä sosiaalityössä itsessään olisi se motivaatiotekijä, jonka lisääntymisen mahdollisuus saisi sinut vaihtamaan työstä toiseen, jopa toiselle paikkakunnalle? (vrt. The Guardianin kysely britannialaisten sosiaalityöntekijöiden inspiraatiolähteistä työhönsä, Talentia-lehti 5.2017)

