

Tiia-Maria Luukko

# **Sosiaalialan työnohjaus**

Vuoden 2016 selvitys Talentian jäsenten osallistumisesta  
työnohjaukseen

## Sisällys

1 Johdanto .....	1
2 Vastaajien taustatiedot .....	2
3 Työnohjaus: kartoitus ja osallistuminen .....	4
4 Ryhmätyönohjaus yleisin muoto .....	5
5 Työnohjausistuntojen määrä.....	6
6 Työnohjaus vastasi tarpeisiin.....	6
7 Toiveita työnohjaukselle .....	7
8 Johtopäätökset .....	8

### LIITTEET: Erityishuomiopaperit

LIITE 1: Sosiaalitoimisto

LIITE 2: Päiväkoti

LIITE 3: Vammais- ja kehitysvammahuollon palveluyksikkö

LIITE 4: Lastenkoti, perhetukiyksikkö, koulukoti

LIITE 5: Peruskoulu, lukio ja ammattioppilaitos

LIITE 6: Sairaala

LIITE 7: Vanhustyön palveluyksikkö

# 1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristö on jatkuvan muutoksen kohteena. Vaatimukset palveluja ja niiden laatua kohtaan kasvavat jatkuvasti. Henkilöstön odotetaan olevan ammattitaitoista ja motivoitunutta. Ammattitaidon kehittäminen ja työssäjaksaminen edellyttävät, että henkilöstön hyvinvoinnista huolehditaan. Yksi tärkeä työhyvinvointia lisäävä tekijä on työnohjaus.

Työnohjaus on prosessi, joka muodostuu useista säännöllisistä tapaamisista työnohjaajan kanssa. Se tarjoaa ohjattaville tilaisuuden työn tutkimiseen ja omien työtapojen kehittämiseen luottamuksellisessa ilmapiirissä. Työnohjausta voidaan antaa yksilölle, ryhmälle tai koko työyhteisölle. Osallistumisen tulee perustua aina vapaaehtoisuuteen.

Parhaimmillaan työnohjauksen aikana ohjattavan ammatti-identiteetti selkiytyy ja vahvistuu, toimintamallit kehittyvät, työpaikan ilmapiiri paranee ja työtyytyväisyys lisääntyy. Jokaisen työntekijän kokemana hyöty heijastuu koko työyhteisön eduksi ja työnohjaus toimii koko organisaation tukena.

Lainsäädäntö ei velvoita työnantajia järjestämään työnohjausta, mutta se on täydennyskoulutuksen ohella välttämätön edellytys työn ja ammattitaidon kehittämiseksi ja työssä jaksamiselle. Kaikilla sosiaalialan työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus yksilö- ja/tai ryhmänohjaukseen.

Työnohjauskysely on toteutettu viimeksi vuonna 2009 Talentian toimesta yhdessä täydennyskoulutuskyselyn kanssa. Täydennyskoulutuksesta on laadittu erillinen raportti sekä vuonna 2009 että nyt seitsemän vuotta myöhemmin. Vuoden 2016 kysely laadittiin edellisen kyselyn pohjalta sitä tarpeenmukaisesti päivittäen. Vertailukelpoista aineistoa pidettiin yhtenä uudistamisen kriteerinä. Työnohjauksen osalta ei ole tapahtunut edistystä lainsäädännössä, joka olisi aiheuttanut suuria muutoksia kyselyn runkoon.

Kysely toteutettiin Webropol-työkalulla. Osallistumispyyntö lähetettiin lokakuussa sähköpostitse kaikille Talentian työssäkäyville jäsenille, noin 12 000 henkilölle. Vastausaikaa annettiin 14 päivää. Viikon kuluttua ensimmäisestä viestistä lähetettiin muistutusviesti. Sähköpostinsa ilmoittaneiden vastaajien kesken arvottiin Samsonite-matkalaukku. Määräaikaan mennessä kyselyyn vastasi 1330 jäsentä. Vuoden 2009 vastaajien määrä oli korkeampi, 1770. Vastausten määrä katsottiin kuitenkin riittäväksi eikä uusintakyselyyn nähty tarvetta.

Raportissa on kuvailtu koko vastausjoukkoa sekä tehty vertailua vuoden 2009 selvitykseen. Työnantajasektorien osalta on tehty vertailua kunta-, järjestö- ja yrityspuolen työnantajista. Joidenkin kysymysten kohdalla on tuotu myös tutkinnoittain näkyneitä eroja esiin. Tutkintojen osalta vertailua tehtiin yliopisto-, ammattikorkeakoulu- ja opistotutkintojen välillä.

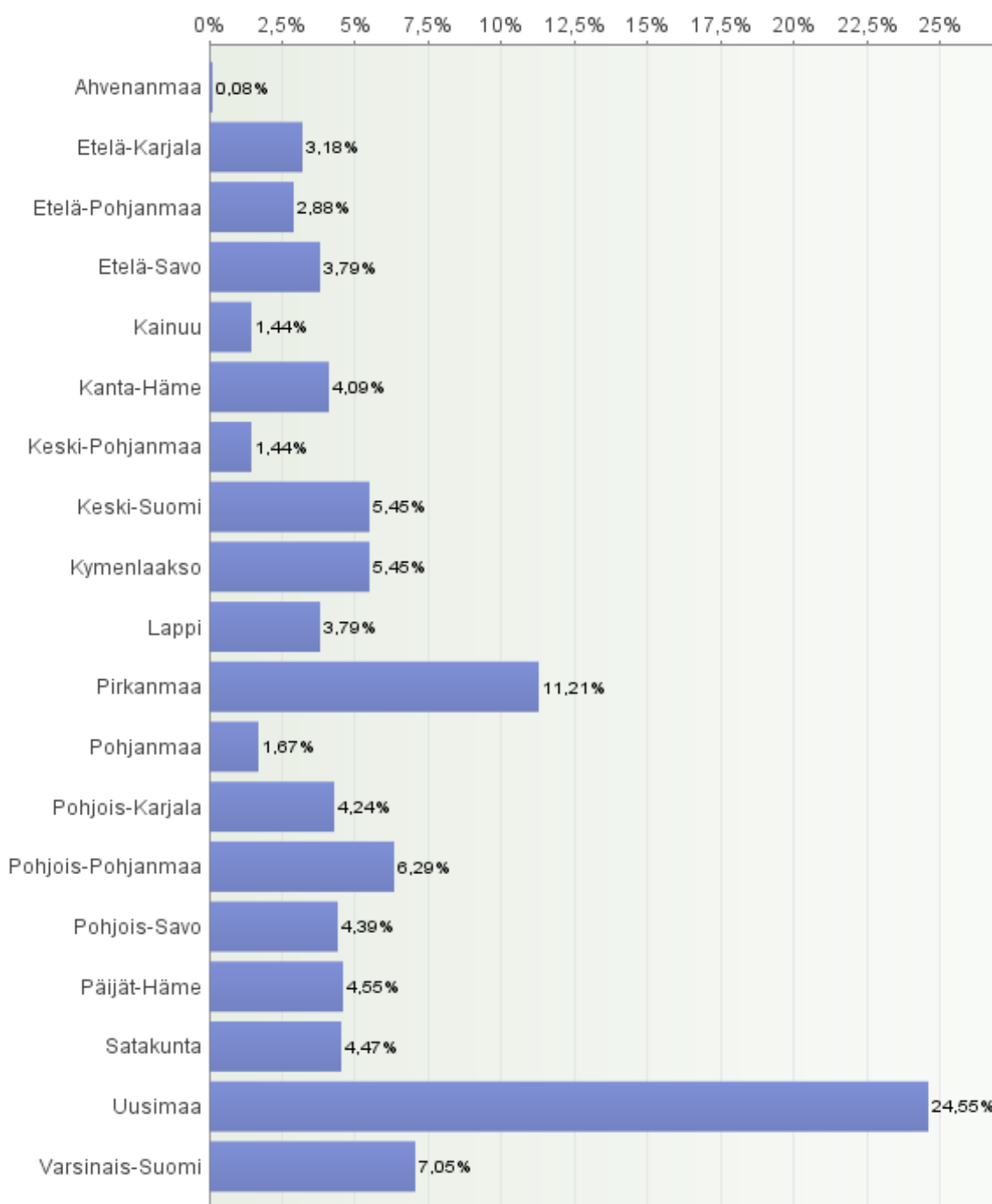
Lisäksi raportin loppuun on liitetty työpaikoittain eritelty erityishuomiopaperit niiltä osin kuin vastaajien määrä on katsottu riittäväksi. Selvityksen tuloksia käytetään Talentian tekemän ammatillisen edunvalvonnan ja vaikuttamistyön tukena.

## 2 Vastaajien taustatiedot

Tyypillinen vastaaja on ammattikorkeakoulutaustainen sosiaaliohjaaja Uudeltamaalta, joka on vakituudessa työsuhteessa kunnan palveluksessa.

Vastaajista suurin osa työskenteli Etelä-Suomessa. Eniten vastauksia saapui neljästä maakunnasta: 24,55% oli Uudeltamaalta, Pirkanmaalta 11,21%, Varsinais-Suomesta 7,05% ja Pohjois-Pohjanmaalta 6,29%. Muista maakunnista vastaajia oli kustakin alle 6%. Vähiten vastauksia annettiin Ahvenanmaalta 0,08%.

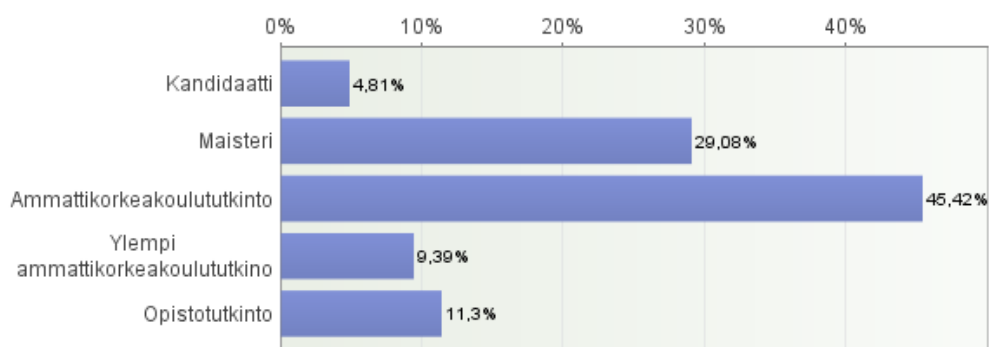
Kuvio 1. Vastaajat alueittain. Vastaajien määrä: 1320.



Kyselyyn vastanneet jakautuivat työnantajittain työssä käyvän jäsenkunnan mukaisesti. Vastaajista 77,56% (1016 vastaajaa) työskenteli kuntasektorilla. Yhdistyksissä, järjestöissä ja säätiöillä työskenteli 11,45% (150) vastaajista. Yksityisissä yrityksissä työskenteli 7,86% ja valtiolla 1,6%. Muut julkiset työnantajat (kirkko, KELA, yliopistot) jäivät vastausmääriltään vähäisiksi. Edelliseen selvitykseen verrattuna kuntaapuolen vastaajia oli 4,56% enemmän ja vastaavasti muut työnantajasektorit jäivät vähäisemmiksi.

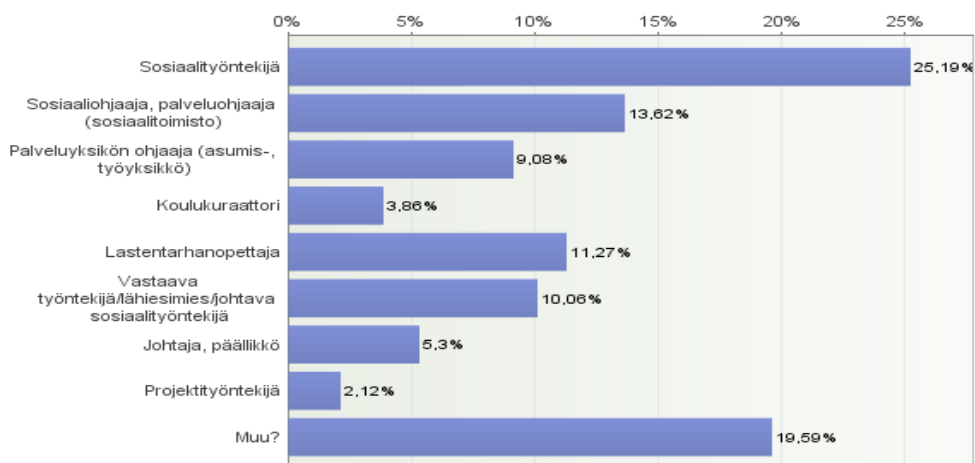
Vastaajista 33,89% (442 vastaajaa) oli suorittanut yliopistotutkinnon, joista 29,08% oli maistereita. Alemman ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli 45,42% ja ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneita oli 9,39%. Yhteensä ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli 717. Runsaalla 11% vastaajista oli opistotutkinto. Edelliseen kyselyyn verrattuna yliopistovastaajien osuus säilyi samana, mutta ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä kasvoi lähes 7%.

Kuvio 2. Vastaajien määrä tutkinnon perusteella. Vastaajien määrä: 1310.



Suurin ammattiryhmä vastaajien joukosta oli sosiaalityöntekijät 25,19%. Sosiaalitoimistossa työskenteleviä sosiaaliohjaajia oli 13,62% ja palveluyksikön ohjaajia asumis- tai työyksikössä oli 9,08%. Lastentarhanopettajien osuus oli 11,27%. Vastaavia työntekijöitä, lähiesimiehiä ja johtavia sosiaalityöntekijöitä oli noin 10%. Johtajia ja päälliköitä vastaajista oli 5%. Lähes 20% vastaajista ei löytänyt työtehtäviään annettujen vastausten joukosta, vaan lisäsi työtehtävänsä avoimeen vastaukseen. Edellisessä kyselyssä avoimeen vastaukseen turvautui 16% vastaajista.

Kuvio 3. Vastaajien jakautuminen tehtävien mukaan. Vastaajien määrä: 1322.



Vakinaisessa virka- tai työsuhteessa vastaajista oli 85%. Tämä oli 9% enemmän kuin edellisessä selvityksessä. Määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa työskenteli 14% vastaajista. Tämä oli 9% vähemmän kuin edellisessä selvityksessä. Yrittäjiä tai itsensä työllistäjiä ei ollut yhtään vastaajien joukossa. Keikkatyössä tai muissa lyhytaikaisissa töissä oli 0,38% vastaajista.

Samanaikaisen työnantajan palveluksessa yli kymmenen vuotta oli toiminut 33% vastaajista. Alle kaksi vuotta: 24%, 2-5 vuotta 24%, 6-10 vuotta 20%.

#### Vastaajien taustatiedot työnantajasektoreittain

Kuntapuolen vastaajista 37% työskenteli sosiaalitoimistossa, 16% päiväkodissa ja 6% peruskoulussa tai toisen asteen oppilaitoksessa. Suurin ammattiryhmä 31% muodostui sosiaalityöntekijöistä. Tutkintoja vertailtaessa 40% oli suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon, 34% maisterin tutkinnon, 11% opistotutkinnon, 9% ylempään ammattikorkeakoulututkinnon ja 6% kandidaatintutkinnon.

Yhdistyksissä, järjestöissä ja säätiöissä työskentelevistä eniten vastauksia tuli palveluyksikön ohjaajilta (17%) ja projektityöntekijöiltä (15%). Tutkintoja vertailtaessa 63% oli suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon, 13% maisterin tutkinnon ja 12% ylempään ammattikorkeakoulututkinnon, 9% opistotutkinnon. Kolmannella sektorilla työskentelevistä 38% työskenteli sosiaali- ja terveysalan järjestöissä, 10% kehitysvammahuollon palveluyksikössä ja 7% vanhustyön palveluyksikössä ja 7% lastenkodissa, perhetukiyksikössä tai koulukodissa.

Yksityisissä yrityksissä työskentelevistä (103 vastaajaa) eniten vastauksia tuli palveluyksikön ohjaajilta (40%), vastaavilta esimiehiltä, lähiesimiehiltä ja johtavilta sosiaalityöntekijöiltä (11%), ja 10% lastentarhanopettajilta. Tutkintoja vertailtaessa 76% oli suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon, 12% opistotutkinnon ja 7% ylempään ammattikorkeakoulututkinnon ja 5% maisterintutkinnon. Yksityisissä yrityksissä työskentelevistä 33% työskenteli lastenkodissa, perhetukiyksikössä tai koulukodissa, 13% päiväkodissa ja 10% kehitysvammahuollon palveluyksikössä.

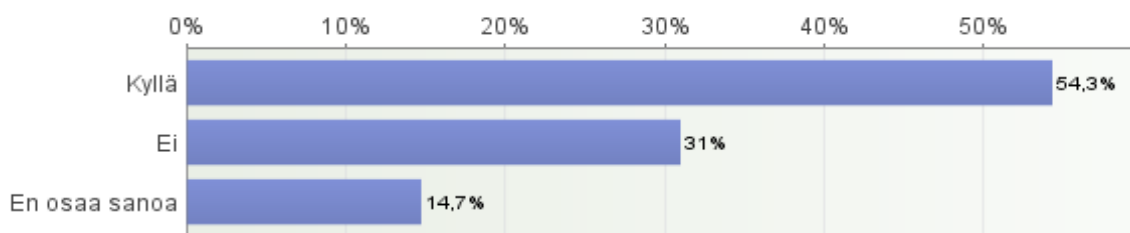
## 3 Työnohjaus: kartoitus ja osallistuminen

Työyhteisössä tulisi kartoittaa työnohjauksen tarve ja tehdä sen pohjalta suunnitelma työnohjauksen tavoitteista ja toteuttamisesta. Vastaajista joka toinen ilmoitti, että työnohjauksen tarpeiden kartoitus ja suunnitelma on tehty. Tulos on yhteneväinen vuoden 2009 selvityksen kanssa.

Työnantajakohtaisia eroja ei ole tämän kysymyksen osalta. Kolmasosa vastaajista sanoo, että kartoitusta ja suunnitelmia ei ole tehty ja 14% ei osannut vastata kysymykseen.

Tutkinnoittain vertailtaessa ammattikorkeakoulutaustaisista 51% sanoi, että työnohjauksen tarpeet on kartoitettu, kun sosiaalityöntekijöistä 63% ja sanoi samaa. Opistotaustaisista 49% sanoi, että työnohjauksen tarve on kartoitettu työpaikalla.

Kuvio 1. Onko työyhteisössäsi kartoitettu työnohjauksen tarve ja tehty suunnitelma sen tavoitteista ja toteuttamisesta?  
Vastaajien määrä: 1313.



Vuoden 2016 kyselyssä selvitettiin kuinka moni vastaajista on osallistunut työnohjaukseen viimeisen kahden vuoden aikana. Kuntapuolen työntekijöistä 69% oli osallistunut työnohjaukseen, yhdistyksissä työskentelevistä 76% ja yrityksissä työskentelevistä 77%. Tulos oli kaikkien työnantajien kohdalla parempi kuin vuoden 2009 selvityksessä, jolloin ainoastaan hieman yli puolet vastaajista (59%) oli osallistunut työnohjaukseen.

Vuoden 2009 selvityksen mukaan työsuhteen laadulla ja pituudella oli vaikutusta työnohjauksen saantiin. Alle kaksi vuotta samalla työnantajalla työskentelevistä ainoastaan 37% oli osallistunut työnohjaukseen, kun vuoden 2016 selvityksen mukaan 68%. Tilanne on merkittävästi parantunut tältä osin. Määräaikaisissa työsuhteissa olevien osalta mahdollisuus osallistua työnohjaukseen viimeisen kahden vuoden aikana on huonompi (61%) kuin vakituissa työsuhteissa olevilla (72%).

Eniten työnohjaukseen osallistuivat lastenkodissa, perhetukiyksikössä tai koulukodissa työskentelevät (98%). Vuoden 2009 selvityksen mukaan heistä 60% oli osallistunut työnohjaukseen. Tuoreen selvityksen mukaan sairaalassa työskentelevistä 67% oli osallistunut työnohjaukseen viimeisen kahden vuoden aikana. Huonoin tilanne on päiväkodissa työskentelevien osalta, sillä heistä vain 26% on osallistunut työnohjaukseen viimeisen kahden vuoden aikana. Tilanne on kuitenkin tältäkin osin parantunut vuoden 2009 selvityksestä, jolloin ainoastaan 10% päivähoidossa työskentelevistä oli osallistunut työnohjaukseen.

## 4 Ryhmätyönohjaus yleisin muoto

Työnohjausta on mahdollista saada ryhmämuotoisena tai yksilöohjauksena. Myös näiden kahden yhdistelmiä hyödynnetään joissakin työyhteisöissä. Sekä vuoden 2016 että vuoden 2009 selvitysten mukaan ryhmämuotoinen työnohjaus on yleisin muoto. Vastaajista 80% sanoi osallistuneensa ryhmämuotoiseen työnohjaukseen. Henkilökohtaista työnohjausta oli saanut 8% vastaajista. Ryhmämuotoisen ja henkilökohtaisen työnohjauksen yhdistelmään oli osallistunut 12% vastaajista. Yhdistyksissä työskentelevistä kuitenkin 15% oli saanut henkilökohtaista työnohjausta ja 19% yhdistelmämuotoista. Muiden työnantajien osalta vastaukset mukailivat koko vastausjoukkoa.

Vuoden 2016 kyselyssä selvitettiin myös, ovatko vastaajat osallistuneet työnohjausta vastaaviin ohjausmuotoihin. Vastaajista (209 vastausta) 35% oli osallistunut mentorointiin ja 31% coachingiin. Vastaavilla esimiehillä, lähiesimiehillä ja johtajilla (vastaajia 52) coaching korostui enemmän, sillä heistä 44% oli osallistunut coachingiin.

## 5 Työnohjausistuntojen määrä

Neljäsosa vastaajista (23%) osallistui työnohjaukseen 5 - 10 kertaa viimeisen kahden vuoden aikana. Määrä on vaatimaton, sillä oivalluksille ja tarvittaville muutoksille tulee antaa riittävästi aikaa. Kolmasosa vastaajista (28%) osallistui 10 - 20 kertaa työnohjaukseen. Hyvin harva oli osallistunut yli 20 kertaa työnohjaukseen (6%).

Työnantajia vertailtaessa kuntapuolen työnantajien osalta vastaukset mukailivat koko vastausjoukkoa. Yhdistyksissä yli 20 ohjauskertaa painottuivat hieman enemmän, sillä 10% yhdistyspuolen vastaajista oli osallistunut yli 20 kertaa työnohjaukseen viimeisen kahden vuoden aikana. Yrityksissä työskentelevien osalta puolet vastaajista oli osallistunut korkeintaan 10 ohjausistuntoon kahden vuoden aikana.

Tutkinnoittain vertailtaessa yliopistotutkinnon tehneet olivat osallistuneet useampaan työnohjausistuntoon kuin muut. Heistä 34% oli osallistunut 10 – 20 työnohjausistuntoon viimeisen kahden vuoden aikana, kun ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista 25% ja opistotutkinnon suorittaneista vain 18%. Yliopistotutkinnon suorittaneista 20% oli jäänyt paitsi työnohjauksesta, kun ammattikorkeakoulutaustaisista 34% ja opistotaustaisista 39%.

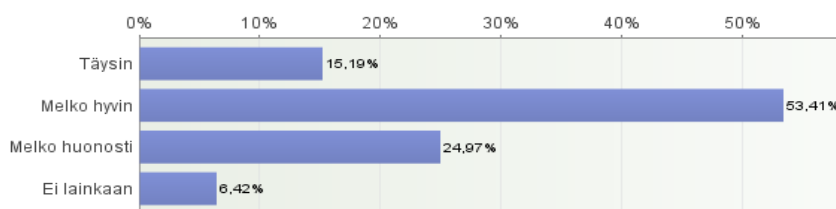
Työohjauksessa tulisi lähteä siitä, että työntekijät saavat itse valita työnohjaajansa. Vuoden 2009 selvityksessä 59% vastaajista oli saanut näin tehdä. Vuoden 2016 selvityksessä ei ollut viitteitä muutoksesta: 60% työntekijöistä oli itse saanut valita työnohjaajansa. Esimies- ja johtoasemassa olevista 70% oli saanut itse valita työnohjaajansa. Sen sijaan yrityksissä työskentelevistä vastaajista vain 37% oli saanut valita itse työnohjaajansa ja 51% ei ollut saanut tätä mahdollisuutta, loput heistä eivät osanneet vastata kysymykseen. Yhdistyksissä työskentelevistä 60% oli saanut valita itse ja 37% ei ollut saanut. Yliopistotutkinnon suorittaneista 71% oli saanut itse valita työnohjaajan, kun ammattikorkeakoulutaustaisista 53% ja opistotaustaisista 57%.

## 6 Työnohjaus vastasi tarpeisiin

Vastaajista 68% oli sitä mieltä, että työnohjaus viimeisen kahden vuoden aikana on vastannut tarpeita täysin tai melko hyvin. Vuoden 2009 selvityksen mukaan 75% vastaajista koki työnohjauksen vastaavan tarpeita täysin tai melko hyvin. On huomattava, että työnohjaukseen osallistuneiden määrä on kasvanut selvitysten välillä merkittävästi.

Kuvio 2. Vastasiko viimeisen kahden vuoden aikana saamasi työnohjaus tarvettasi?

Vastaajien määrä: 981



Työnantajia vertailtaessa on kiinnostavaa, että yhdistysten kohdalla 24% on sitä mieltä, että työnohjaus on vastannut täysin tarpeita, kun koko vastausjoukosta vain 15% on samaa mieltä. Yksityisissä yrityksissä työskentelevistä jopa 13% on sitä mieltä, että työnohjaus ei ole lainkaan

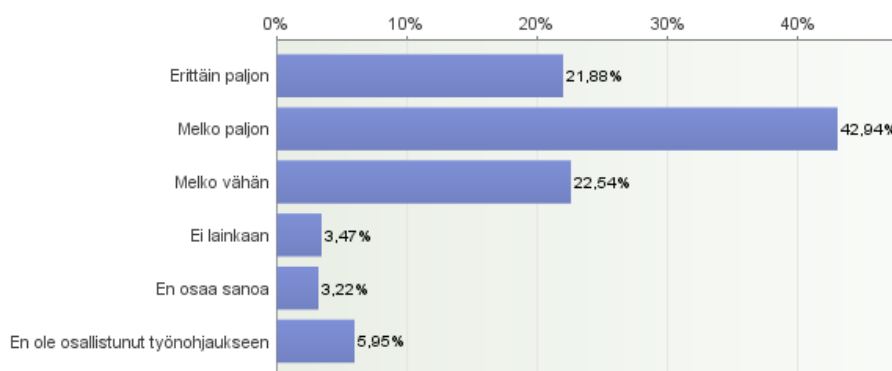


vastannut tarpeisiin. Opistotutkinnon suorittaneet ovat tutkinnoittain tehdyssä vertailussa kaikkein tyytyväisimpiä työnohjaukseen, heistä 74% sanoi että työnohjaus vastasi heidän tarpeitaan täysin tai melko hyvin.

Työnohjaukseen osallistuneista ne, jotka olivat saaneet itse valita työnohjaajansa 79% oli sitä mieltä, että työnohjaus vastasi täysin tai melko hyvin tarpeisiin. Edellisessä selvityksessä heistä 89% oli täysin tai melko tyytyväisiä. Mielenkiintoista on, että 19% heistä oli vuoden 2016 selvityksen mukaan melko tyytymättömiä työnohjauksen tarpeisiin vastaamiseen.

Työnohjaukseen osallistuneista ne, jotka olivat saaneet itse valita työnohjaajansa 77% oli sitä mieltä, että työnohjaukseen osallistumisella on ollut erittäin paljon tai melko paljon vaikutusta työhyvinvointiin. Kaikista vastaajista vain 65% oli samaa mieltä. Tutkintoja vertailtaessa sosiaalityöntekijät olivat kaikkein tyytymättömiä työnohjauksen vaikutuksiin työhyvinvointiin.

Kuvio 3. Mikäli olet osallistunut työurasi aikana työnohjaukseen, onko sillä ollut vaikutusta työhyvinvointiisi? Vastaajien määrä: 1211



Työnantajia vertailtaessa kuntien palveluksessa työskentelevät ja yrityksissä työskentelevät kokevat 65% työnohjauksella olevan erittäin paljon tai melko paljon vaikutusta työhyvinvointiin. Yhdistyksissä työskentelevien kohdalla vaikutus työhyvinvointiin korostuu, sillä 74% heistä on samaa mieltä.

## 7 Toiveita työnohjaukselle

Noin kolmasosa vastaajista (506 vastaajaa) kirjoitti tarpeistaan työnohjauksen suhteen. Avoimissa vastauksissa korostuivat, että työnohjausta olisi saatava koskien työhyvinvointia ja työssä jaksamista, haastavien asiakastilanteiden käsittelyä sekä koskien työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta ja siihen liittyviä haasteita. Nämä teemat nousivat esiin työympäristöstä riippumatta. Monessa vastauksessa mainittiin nämä kaikki kolme teemaa.

Myös muutokset työympäristössä nousivat vastauksissa esiin etenkin sosiaalitoimistossa työskentelevien osalta. KELA-siirto ja sote-uudistus mietittyvät sosiaalialan työkentillä. Muutokset aiheuttavat lisäkuormitusta jo ennestään kuormittavaan työhön. Myös johtaminen ja esimiestyö sekä perustyön kehittäminen mainittiin useassa vastauksessa. Vastaukset ovat samansuuntaisia kuin vuoden 2009 selvityksessä.

Osa vastaajista oli kustantanut työnohjauksen itse, sillä he kokivat työnohjauksen vahvistavan työhyvinvointiaan siinä määrin, että se on ollut kannattava sijoitus.

*“Työnohjaus on työhyvinvoinnin kivijalka ja lisää työssä koettua iloa. Työnohjaus antaa mahdollisuuden realisoida omaa työtä ja esille nousee ajankohtaiset teemat. Olen saanut mahdollisuuden oman ammatti-identiteetin kehittämiseen pitkäkestoisen työnohjausprosessin kautta. Työnantajani on ollut tukemassa täysipainoisesti tätä ammatillista perustaa, johon olen kasvanut vuosien varrella kiinni.”*

Työnohjauksen tarpeisiin liittyviä avoimia vastauksia on eritelty hieman tarkemmin liitteenä olevissa erityishuomiopapereissa.

## 8 Johtopäätökset

Työnohjaukseen osallistuminen vaikuttaa lisääntyneen viime selvityksestä. Yhdistyksissä ja yrityksissä työskentelevät ovat päässeet todennäköisemmin työnohjaukseen kuin kunnissa työskentelevät. Tämä voi johtua osittain siitä, että yksityisellä puolella on paljon työpaikkoja sosiaalialan laitoksissa, joissa työnohjauksen saanti on tärkeää. Toisaalta kunnallisen puolen työnohjaukseen osallistuvien määrää laskee suuri joukko päiväkodissa työskenteleviä, joista vain joka viides on osallistunut työnohjaukseen viimeisen kahden vuoden aikana. Tarvetta työnohjaukselle olisi myös päiväkodeissa, joissa työ on kuormittavaa ja resurssit niukat.

Työnohjauskertojen määrä ei ollut kovin suuri, vaikka vähäiset istuntojen määrät ovat ristiriidassa työnohjauksen periaatteiden kanssa. Työnohjauksessa on kyse prosessista, jossa työn kehittämiselle ja muutokselle on annettava aikaa. Työnohjaukseen liittyvät tarpeet koskivat asiakastyön ja työyhteisön haasteita sekä työssäjaksamista.

Saatuun työnohjaukseen on oltu yleisesti tyytyväisiä. Tyytyväisyyttä ja työnohjauksen vaikutusta työhyvinvointiin lisää se, että työnohjaajan on saanut valita itse. Työnohjaus ei kuitenkaan yksin riitä edistämään sosiaalialalla työskentelevien hyvinvointia ja motivaatiota. Toimiva työnohjaus on kuitenkin muiden työolosuhteita parantavien toimenpiteiden, kuten täydennyskoulutuksen, ohella yksi hyvän työpaikan kriteeri.

# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### SOSIAALITOIMISTO

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 376

- Sosiaalityöntekijä: 49% (183 vastaajista)
- Sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja: 29% (110 vastaajista)
- Vastaava työntekijä/lähiesimies/johtava sosiaalityöntekijä: 9% (34 vastaajista)
- Muu: 9% (33 vastaajista) - sisältäen perhetyöntekijän ja lastenvalvojan

##### Tutkinnot:

- Maisteri: 50% (185 vastaajista)
- AMK-tutkinto: 30% (110 vastaajista)
- Kandidaatti: 8% (28 vastaajista)
- YAMK: 6% (24 vastaajista)
- Opistotutkinto: 6% (24 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 22% (82 vastaajista)
2. Pirkanmaa: 10% (37 vastaajista)
3. Kymenlaakso, Keski-Suomi, Varsinais-Suomi: 6%
4. Kanta-Häme, Lappi, Pohjois-Karjala, Päijät-Häme: 5%

##### Työnantaja:

- Kunta/kuntayhtymä: 100%

##### Työ- tai palvelusuhde:

- Vakainainen työ- tai virkasuhde: 86% (322 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde 14% (51 vastaajista)

##### Nykyisen työ- tai palvelussuhteen pituus:

- Yli 10 vuotta: 33% (122 vastaajista)
- 2 - 5 vuotta: 25% (95 vastaajista)
- Alle 2 vuotta: 23% (86 vastaajista)
- 6 - 10 vuotta: 19% (72 vastaajista)

## **TYÖNOHJAUS**

- Sosiaalitoimistossa työskentelevien osalta työnohjauksen tarve on kartoitettu useammin (64%) kuin muilla vastaajilla (54%).
- Sosiaalitoimistossa työskentelevistä vastaajista 83% on osallistunut työnohjaukseen viimeisen kahden vuoden aikana, kun kaikkien vastaajien kesken vain 70%.
- Sosiaalitoimistossa työskentelevät ovat myös todennäköisemmin (38%) saaneet 10-20 työnohjausistuntoa, kun kaikista vastaajista vain 28%.
- Henkilökohtainen työnohjaus sen sijaan on hyvin harvinaista sosiaalitoimistossa työskentelevillä (3%) ja työnohjaus onkin lähes aina ryhmämuotoista.
- Sosiaalitoimistossa työskentelevillä coaching, työnohjausta vastaavana palveluna, on hieman yleisempää (39%) kuin kaikkien vastaajien kohdalla (31%).
- Sosiaalitoimistossa työskentelevät ovat itse saaneet valita työnohjaajansa (72%), kun kaikkien kohdalla vastaava prosentti on 60%.
- Työnohjauksen vaikutus työhyvinvointiin on hieman vähäisempää sosiaalitoimistossa työskentelevien osalta, sillä 29% heistä sanoo, että sillä on ollut melko vähän vaikutusta, kun kaikista vastaajista 23% valitsi tämän vaihtoehdon.

## **TYÖNOHJAUSTARPEET**

Avoimet vastaukset: 190/363

- Asiakastyö, case-työskentely: 77 mainintaa
- Työhyvinvointi, jaksamisen haasteet: 69 mainintaa
- Työyhteisö: 56 mainintaa
- Muutokset: 15 mainintaa
- Esimiestyö, johtaminen: 14 mainintaa

Sosiaalitoimistossa työskentelevien osalta avoimia vastauksia annettiin runsaasti. Vastauksissa korostui kolme asiaa, työnohjaukselta toivottiin Case-työskentelyä eli vaativien asiakastilanteiden läpikäyntiä, apua jaksamisen haasteisiin sekä työkaluja työyhteisön ja työnjaon kehittämiseen. Useassa vastauksessa toistui kaikki kolme asiaa.

Sosiaalitoimistoissa kaivattiin myös yksilöohjausta ryhmämuotoisen työnohjauksen rinnalle.

Työnohjaus koettiin tärkeäksi jatkuvien muutosten vuoksi. Toimeentulotuen KELA-siirto, sote-uudistus ym.

# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### PÄIVÄKOTI

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 179

- Lastentarhanopettaja: 83% (148 vastaajista)
- Johtaja/päällikkö: 7% (12 vastaajista)
- Vastaava työntekijä/lähiesimies: 5% (9 vastaajista)
- Muu: 5% (9 vastaajista), sisältäen mm. päiväkodinjohtajia ja erityislastentarhanopettajia

##### Tutkinnot:

- AMK-tutkinto 70% (124 vastaajista)
- Opistotutkinto 22% (40 vastaajista)
- YAMK 8% (14 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 29%
2. Pirkanmaa ja Varsinais-Suomi: 9%
3. Päijät-Häme 8%
4. Pohjois-Pohjanmaa 6%

##### Työnantajasi:

- Kunta/kuntayhtymä: 91% (163 vastaajista)
- Yksityinen yritys: 7% (13 vastaajista)
- Yhdistys, järjestö, säätiö: 1% (2 vastaajista)
- Muu: 1% (1 vastaajista), Seure-henkilöstöpalvelu

##### Työ- tai palvelusuhteesi:

- Vakainainen työ- tai virkasuhde: 80% (143 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde: 18% (32 vastaajista)
- Keikkatyössä: 1% (2 vastaajista)
- Muu: 1% (1 vastaajista), eläkkeellä

##### Nykyisen työ- tai palvelusuhteen pituus:

- Yli 10 vuotta: 33% (59 vastaajista)
- Alle 2 vuotta: 31% (55 vastaajista)
- 6 - 10 vuotta: 20% (35 vastaajista)
- 2 - 5 vuotta: 16% (29 vastaajista)

## TYÖNOHJAUS

- Päiväkodeissa ei ole kartoitettu työnohjauksen tarvetta eikä tehty suunnitelmaa sen pohjalta 62% vastauksista. Päiväkodissa työskentelevien vastaajien kesken ainoastaan 15% työnohjauksen tarve oli kartoitettu ja suunnitelma tehty. Koko vastaajajoukossa tilanne on huomattavasti parempi (ei ole tehty 31%, on tehty 54%).
- Vastaajista 74% ei ole osallistunut työnohjaukseen viimeisen kahden vuoden aikana. Yksityisissä päiväkodeissa tulos on vielä hieman huonompi: 77% vastaajista ei ole osallistunut.
- Yleisintä oli, että päiväkodissa työskentelevistä ne, jotka ovat saaneet työnohjausta, ovat osallistuneet työnohjaustuntoon yhteensä alle viitenä päivänä kahden viime vuoden aikana.
- Työnohjauksen vastaaminen tarpeisiin oli jokseenkin samoissa lukemissa kuin koko vastaajajoukolla: vastasi melko hyvin tarpeita 51%, täysin 10%, melko huonosti 21%.

## TYÖNOHJAUSTARPEET

- Avoimet vastaukset 79/179
- Työyhteisön haasteet: 28 mainintaa
- Asiakastyön haasteet: 25 mainintaa
- Työssä jaksamisen haasteet: 19 mainintaa
- Johtaminen ja esimiestyö: 9 mainintaa
- Avointen vastausten määrä kertoo, että tarvetta työnohjaukselle olisi päiväkodeissa.
- Avoimissa vastauksissa korostuivat, että työnohjausta olisi saatava ensisijaisesti koskien työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta ja tiimityön vahvistamista. Asiakastyöhön liittyen mainittiin useasti haastavat lapset ja vanhemmat, joiden kanssa työskentelyyn toivottiin työnohjausta ja ulkopuolista näkökulmaa. Työ päiväkodissa koettiin kuormittavaksi, vastauksissa mainittiin mm. kasvaneet ryhmäkoot. Päiväkodin johdolta toivottiin vahvaa osaamista ja kuuntelevaa johtajuutta.
- *”Selviytymiseen työn haastavuuden lisääntyessä. Päiväkotiryhmien suurentuminen vaikuttaa huomattavasti työn kuormittavuuteen, eli kaipaisin työnohjausta siihen, kuinka selvitä riittämättömyyden ja kiireen tunteesta lähes jokaisena työpäivänä.”*
- *”En ole urani aikana koskaan ollut työnohjauksessa (20v).”*

# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### VAMMAIS- JA KEHITYSVAMMAHUOLTO

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 102

- Palveluyksikön ohjaaja (asumis-, työyksikkö): 41% (42 vastaajista)
- Vastaava työntekijä/lähiesimies/johtava sosiaalityöntekijä: 23% (23 vastaajista)
- Muu: 14% (14 vastaajista)- sisältäen erilaisia ohjaaja-nimikkeitä
- Sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja (sosiaalitoimisto): 9% (9 vastaajista)
- Johtaja, päällikkö: 7% (7 vastaajista)
- Sosiaalityöntekijä: 5% (5 vastaajista)
- Projektityöntekijä: 2% (2 vastaajista)

##### Tutkinnot:

- AMK-tutkinto: 57% (59 vastaajista)
- Opistotutkinto: 21% (21 vastaajista)
- YAMK: 13% (13 vastaajista)
- Maisteri: 7% (7 vastaajista)
- Kandidaatti: 2% (2 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 30%
2. Pirkanmaa ja Pohjois-Savo: 9%
3. Etelä-Savo ja Pohjois-Pohjanmaa: 7%
4. Keski-Suomi ja Varsinais-Suomi: 6%

##### Työnantajasi:

- Kunta/kuntayhtymä: 71% (71 vastaajista)
- Yhdistys, järjestö, säätiö: 17% (17 vastaajista)
- Yksityinen yritys: 13% (13 vastaajista)

##### Työpaikkasi:

- Kehitysvammahuollon palveluyksikkö: 75% (76 vastaajista)
- Vammaishuollon palveluyksikkö: 25% (26 vastaajista)

##### Työ- tai palvelusuhteesi:

- Vakainainen työ- tai virkasuhde: 90% (90 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde: 10% (10 vastaajista)

##### Nykyisen työ- tai palvelussuhteen pituus:

- Yli 10 vuotta: 37% (37 vastaajista)
- 2 - 5 vuotta: 25% (25 vastaajista)
- 6 - 10 vuotta: 23% (23 vastaajista)

### LIITE 3 VAMMAIS- JA KEHITYSVAMMAHUOLTO

- Alle 2 vuotta: 17% (17 vastaajista)

## TYÖNOHJAUS

- Vammais- ja kehitysvammahuollon palveluyksiköistä 50% on kartoitettu työnohjauksen tarve ja tehty suunnitelma sen tavoitteista ja toteuttamisesta. Kuitenkin joka kolmannen vastaajan työyhteisössä kartoitusta ei oltu tehty.
- 2015 ja 2016 työnohjauksen ulkopuolelle jääneitä on vammais- ja kehitysvammahuollon palveluyksiköissä työskentelevissä enemmän (36%) kuin koko vastaajajoukossa (30%). Alle viisi työnohjausistuntoa oli selkeästi yleisempää (22%) vammais- ja kehitysvammahuollossa, kuin kaikkien vastaajien kesken (13%). 10-20 työnohjausistuntoa näyttää olevan selkeästi harvinaisempaa vammais- ja kehitysvammahuollon palveluyksiköissä.
- Mahdollisuus valita itse työnohjaaja on harvinaisempaa (43%) vammais- ja kehitysvammahuollossa kuin kaikkien vastaajien keskuudessa (60%).
- Työnohjauksen vaikutus työhyvinvointiin on ollut vähäisempää vammais- ja kehitysvammahuollon palveluyksiköissä työskentelevien osalta 15%, kun kaikkien vastaajien keskuudessa 22%.

## TYÖNOHJAUSTARPEET

Avoimet vastaukset: 40/102

- Asiakastyö: mainittu 12 kertaa
- Työyhteisön haasteet: mainittu 9 kertaa
- Työssä jaksaminen: mainittu 9 kertaa
- Esimiestyön haasteet: mainittu 5 kertaa



# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### LASTENKOTI, PERHETUKIYKSIKKÖ, KOULUKOTI

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 94

- Palveluyksikönohjaaja (asumispalvelut): 46% (43 vastaajista)
- Muu: 27% (25 vastaajista) - sisältäen erilaisia ohjaaja-nimikkeitä
- Vastaava työntekijä, lähiesimies: 13% (12 vastaajista)
- Sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja (sosiaalitoimisto): 12% (11 vastaajista)
- Johtaja, päällikkö: 3% (3 vastaajista)

##### Tutkinnot:

- AMK: 78% (73 vastaajista)
- Opistotutkinto: 13% (12 vastaajista)
- YAMK: 6% (6 vastaajista)
- Maisteri: 3% (3 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 27% (25 vastaajista)
2. Pirkanmaa: 11% (10 vastaajista)
3. Varsinais-Suomi: 10% (9 vastaajista)
4. Etelä-Karjala: 8% (7 vastaajista)

##### Työnantaja:

- Kunta/kuntayhtymä: 52% (48 vastaajista)
- Yksityinen yritys: 37% (34 vastaajista)
- Yhdistys, järjestö, säätiö: 11% (10 vastaajista)

##### Työ- tai palvelusuhde:

- Vakituksessa työ- tai virkasuhde: 95% (89 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde: 4% (4 vastaajista)
- Keikkatyö: 1% (1 vastaajista)

##### Nykyisen työ- tai palvelusuhteen pituus

- 6-10 vuotta: 31% (29 vastaajista)
- Yli 10-vuotta: 28% (26 vastaajista)
- 2-5 vuotta: 22% (21 vastaajista)
- Alle 2-vuotta: 19% (18 vastaajista)

## TYÖNOHJAUS

- Lastenkotien osalta työnohjauksen tarve on kartoitettu ja sen pohjalta on tehty suunnitelma työnohjauksen tavoitteista ja sen toteuttamisesta 80% työpaikoista. Koko vastaajajoukossa vastaava prosentti on 54%.
- Vain 2% lastenkodissa työskentelevistä on viimeisen kahden vuoden aikana jäänyt vaille työnohjausta. Kaikista vastaajista 30% on jäänyt vaille työnohjausta viimeisen kahden vuoden aikana.
- Lastenkodissa työskentelevät osallistuvat verrattain useaan työnohjausistuntoon vuodessa. 64% lastenkodissa työskentelevistä on osallistunut vähintään 10 työnohjausistuntoon vuodessa, kun kaikista vastaajista vain 34% on antanut saman vastauksen.
- Lastenkodeissa ryhmämuotoinen työnohjaus on ehdottoman yleistä (87%). Vain 1% on saanut henkilökohtaista työnohjausta ja 12% sekä henkilökohtaista että ryhmämuotoista työnohjausta.
- Melkein puolilla (45%) lastenkodissa työskentelevistä ei ole ollut mahdollisuutta valita itse työnohjaajaa, kun koko vastaajajoukossa samainen prosentti on 31%.
- Työnohjauksen vaikutus työhyvinvointiin on ollut parempi lastenkodeissa työskentelevillä (77%) kuin koko vastaajajoukolla (67%).

## TYÖNOHJAUSTARPEET

Avoimet vastaukset: 42/94

- Työyhteisön haasteet: 12 mainintaa
- Haastavat asiakkaat: 10 mainintaa
- Työhyvinvointi ja jaksaminen: 9 mainintaa

# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### PERUSKOULU, LUKIO, AMMATTIOPPILAITOS

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 68

- Koulukuuraattori: 74% (50 vastaajista)
- Muu: 16% (11 vastaajista), sisältäen mm. ohjaaja-nimikkeeseen
- Vastaava työntekijä/lähiesimies/johtava sosiaalityöntekijä: 6% (4 vastaajista)
- Palveluyksikön ohjaaja (asumis-, työyksikkö): 3% (2 vastaajista)
- Projektityöntekijä: 1% (1 vastaajista)

##### Tutkinnot:

- AMK-tutkinto: 42% (28 vastaajista)
- Maisteri: 36% (24 vastaajista)
- YAMK: 11% (7 vastaajista)
- Opistotutkinto 9% (6 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 24%
2. Pirkanmaa ja Pohjois-Pohjanmaa: 9%
3. Satakunta ja Pohjois-Karjala: 7%
4. Lappi ja Keski-Suomi: 4%

##### Työnantaja:

- Kunta: 91% (61 vastaajista)
- Yhdistys, järjestö, säätiö: 6% (4 vastaajista)
- Yksityinen yritys: 3% (2 vastaajista)

##### Työ- tai palvelusuhde:

- Vakinainen työ- tai virkasuhde: 84% (56 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde 13% (9 vastaajista)
- Keikkatyössä: 1% (1 vastaajista)
- Muu: 1% (1 vastaajista) - hankerahoitteinen, määräaikainen

##### Nykyisen työ- tai palvelusuhteen pituus

- Yli 10-vuotta: 41% (28 vastaajista)
- Alle 2-vuotta: 26% (18 vastaajista)
- 6-10 vuotta: 18% (12 vastaajista)
- 2-5 vuotta: 15% (10 vastaajista)

## **TYÖNOHJAUS**

- 42% sanoo, että työyhteisössä ei ole kartoitettu työnohjauksen tarvetta eikä tehty sen pohjalta suunnitelmaa. Kaikista vastaajista 31% on samassa tilanteessa.
- Joka neljäs oppilaitoksessa työskentelevistä ei ole osallistunut työnohjaukseen viimeisen kahden vuoden aikana. Kaikista vastaajista joka kolmas on jäänyt työnohjauksen ulkopuolelle. Oppilaitoksissa työskentelevillä korostuu 10-20 työnohjausistuntopäivää (43%) niiden osalta, jotka työnohjausta ovat saaneet. Kaikista vastaajista vain 28% on saanut 10-20 työnohjauspäivää.
- Ryhmämuotoinen työnohjaus painottuu oppilaitoksissakin.
- 71% sai itse valita työnohjaajan, kun kaikista vastaajista 60%.
- 79% sanoo, että työnohjaus vastasi tarvetta täysin tai melko hyvin, kun kaikista vastaajista 68% vastasi samoin.
- Työnohjauksella on ollut vaikutusta erittäin paljon tai melko paljon 80% mielestä, kun kaikista vastaajista vain 67% oli samaa mieltä.

## **TYÖNOHJAUSTARPEET**

Avoimet vastaukset: 29/68

- Työssä jaksaminen: 13 mainintaa
- Työn kehittäminen: 13 mainintaa
- Asiakastyö: 15 mainintaa
- Vertaistuki: 3 mainintaa

# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### SAIRAALA

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 59

- Sosiaalityöntekijä: 78% (46 vastaajista)
- Vastaava työntekijä/lähiesimies/johtava sosiaalityöntekijä: 14% (8 vastaajista)
- Sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja: 2% (1 vastaajista)
- Projektityöntekijä: 2% (1 vastaajista)
- Muu: 5% (3 vastaajista) - sisältäen kuntoutussuunnittelijan ja taideterapeutin

##### Tutkinnot:

- Maisteri: 64% (37 vastaajista)
- Kandidaatti: 14% (8 vastaajista)
- YAMK: 10% (6 vastaajista)
- AMK-tutkinto: 7% (4 vastaajista)
- Opistotutkinto: 5% (3 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 24% (14 vastaajista)
2. Pirkanmaa ja Kymenlaakso: 10% (6 vastaajista)
3. Keski-Suomi ja Pohjois-Savo: 9% (5 vastaajista)
4. Etelä-Savo, Pohjois-Pohjanmaa, Satakunta, Varsinais-Suomi: 5% (3 vastaajista)

##### Työnantaja:

- Kunta/kuntayhtymä: 86% (50 vastaajista)
- Muu: 7% (4 vastaajista) - sisältäen sairaanhoitopiirejä
- Muu julkinen työnantaja (kirkko, KELA, yliopisto): 5% (3 vastaajista)
- Valtio: 3% (2 vastaajista)

##### Työ- tai palvelusuhteesi:

- Vakainainen työ- tai virkasuhde: 92% (54 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde 8% (5 vastaajista)

##### Nykyisen työ- tai palvelussuhteen pituus:

- Yli 10 vuotta: 47% (28 vastaajista)
- 2 - 5 vuotta: 20% (12 vastaajista)
- 6 - 10 vuotta: 19% (11 vastaajista)
- Alle 2 vuotta: 14% (8 vastaajista)

## TYÖNOHJAUS

- Työnohjauksen tarve on sairaalassa kartoitettu useammin (66%) kuin muissa työpaikoissa (koko vastaajajoukko: 54%)
- Vain joka kolmas sairaalassa työskentelevistä sosiaalihuollon ammattilaisista ei ole osallistunut työnohjaukseen viimeisen kahden vuoden aikana.
- Myös työnohjausten lukumäärä on suurempi sairaalassa työskentelevien osalta kuin muilla vastaajilla: 10-20 päivää 34% (kaikista vastaajista 28%), yli 20 päivää 10% (kaikista vastaajista 6%), 5-10 päivää 19% (kaikista vastaajista 23%), alle viisi päivää 3% (kaikista vastaajista 13%).
- Sairaalassa työskentelevät saavat useammin (22%) henkilökohtaista työnohjausta kuin muut vastaajat (7%). Ryhmämuotoinen työnohjaus on silti selkeästi yleisintä myös sairaaloissa (61%).
- Työntekijät ovat itse saaneet valita työnohjaajan 71%, kun kaikista vastaajista 60%.
- Viimeisen kahden vuoden aikana saatu työnohjaus on vastannut tarpeita täysin tai melko hyvin 66% (koko joukko 68%). Täysin tarpeita vastaava työnohjaus on yleisempää sairaaloissa (21%) kuin koko vastaajajoukon keskuudessa (15%).

## TYÖNOHJAUSTARPEET

Avoimet vastaukset: 34/59

- Asiakastyö: 11 mainintaa
- Työyhteisön ja moniammatillisuuden haasteet: 10 mainintaa
- Työssä jaksaminen: 8 mainintaa
- Muutokset: 3 mainintaa
- Johtaminen ja esimiestyö: 2 mainintaa
- Yleisiä huomioita:
  - “Työnohjaus maksettu omasta kukkarosta.”
  - “Olen ollut omakustanteisessa työnohjauksessa, josta olen saanut todella paljon.”
  - “Pomolta ei juuri palautetta saa, joten on kiva, että työnohjaaja muistaa nostaa esille työntekijän hyviä puolia.”
  - “Työnohjaus on työhyvinvoinnin kivijalka ja lisää työssä koettua iloa. Työnohjaus antaa mahdollisuuden realisoida omaa työtä ja esille nousee ajankohtaiset teemat. Olen saanut mahdollisuuden oman ammatti-identiteetin kehittämiseen pitkäkestoisen työnohjausprosessin kautta. Työnantajani on ollut tukemassa täysipainoisesti tätä ammatillista perustaa, johon olen kasvanut vuosien varrella kiinni.”

# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### VANHUSTYÖN PALVELUYKSIKKÖ

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 51

- Sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja (sosiaalitoimisto): 29% (15 vastaajista)
- Muu: 20% (10 vastaajista) - sisältäen lähinnä erilaisia ohjaaja-nimikkeitä
- Sosiaalityöntekijä: 18% (9 vastaajista)
- Vastaava työntekijä/lähiesimies/johtava sosiaalityöntekijä: 16% (8 vastaajista)
- Johtaja, päällikkö: 16% (8 vastaajista)
- Palveluyksikön ohjaaja (asumis-, työyksikkö): 2% (1 vastaajista)

##### Tutkinnot:

- AMK-tutkinto: 51% (26 vastaajista)
- Maisteri: 18% (9 vastaajista)
- Opistotutkinto: 14% (7 vastaajista)
- YAMK: 10% (5 vastaajista)
- Kandidaatti: 8% (4 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 20%
2. Pirkanmaa: 14%
3. Varsinais-Suomi: 10%
4. Kanta-Häme, Kymenlaakso, Pohjois-Karjala, Pohjois-Pohjanmaa: 8%

##### Työnantaja:

- Kunta/kuntayhtymä: 73% (37 vastaajista)
- Yhdistys, järjestö, säätiö: 20% (10 vastaajista)
- Yksityinen yritys: 6% (3 vastaajista)
- Muu: 1% (1 vastaajista) - sosiaali- ja terveystieteiden piiri

##### Työ- tai palvelusuhteesi:

- Vakainainen työ- tai virkasuhde: 86% (44 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde: 14% (7 vastaajista)

##### Nykyisen työ- tai palvelussuhteen pituus:

- Yli 10 vuotta: 33% (17 vastaajista)
- Alle 2 vuotta: 24% (12 vastaajista)
- 2 - 5 vuotta: 22% (11 vastaajista)
- 6 - 10 vuotta: 22% (11 vastaajista)

## **TYÖNOHJAUS**

- Vain joka kolmannessa vanhustyön palveluyksikössä on kartoitettu työnohjauksen tarve, kun kaikkien vastaajien kesken joka toisen vastaajan työpaikalla on tehty kartoitus.
- 68% vanhustyön palveluyksiköissä työskentelevistä ei ole saanut työnohjausta viimeisen kahden vuoden aikana, kun kaikista vastaajista vain 30% on jäänyt työnohjauksen ulkopuolelle.
- Vanhustyön palveluyksiköissä vain 38% on saanut itse valita työnohjaajansa, kun kaikkien vastaajien kesken 60% on saanut itse valita työnohjaajansa.
- 52% sanoo, että työnohjaus viimeisen kahden vuoden aikana on vastannut tarvetta melko huonosti tai ei lainkaan, kun kaikkien vastaajien keskuudessa vastaava prosentti on 31%.
- Työnohjaukseen osallistuneista 11% sanoo, että työnohjauksella ei ole ollut vaikutusta työhyvinvointiin, kun kaikista vastaajista vain 3% on samaa mieltä.

## **TYÖNOHJAUSTARPEET**

Avoimet vastaukset 28/51.

- Työyhteisön haasteet: 8 mainintaa
- Asiakastyö: 6 mainintaa
- Esimiestyö: 5 mainintaa
- Työssä jaksaminen: 4 mainintaa
- Muutokset työympäristössä: 3 mainintaa