

Talentia - työolobarometri 2024

Tutkimusjohtaja Sakari Nurmela
Työnro: 332400282

Verian, Mikonkatu 9, 00100 Helsinki

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Syyt, joiden vuoksi kannattaa työskennellä sosiaalialalla.....	2
3	Omaan työhön ja uraan liittyvät tavoitteet	6
4	Käsitykset omasta työstä	10
4.1	Oman työn palkitsevuus ja motivoivuus	10
4.2	Omaan työhön liittyvät ongelmat.....	13
4.3	Mahdollisuudet työssä oppimiseen	18
4.4	Johtamiseen liittyvät arviot	20
5	Työhyvinvointia koskevat käsitykset.....	23
5.1	Oma työkyky ja työssä jaksaminen	23
5.2	Työhyvinvointiin liittyvien asioiden ratkominen työpaikalla.....	25
5.3	Alan työhyvinvoinnin näkymät ja kehityskohteet.....	26
6	Tulevaisuudennäkymät.....	28
6.1	Pysyminen alalla ja alan houkuttelevuus	28
6.2	Tärkeimmät alan kehittämiskohteet lähitulevaisuudessa.....	30
7	Lopuksi: sosiaalialan korkeakoulutetusta kannattaa pitää huolta	31
	LIITEKUVAT.....	33
	LIITETAULUKOT	88
	TUTKIMUSLOMAKE.....	95

1 Johdanto

Tässä raportissa esitetään keskeiset tulokset tutkimuksesta, jolla on selvitetty Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian jäsenyhdistysten jäsenten näkemyksiä työoloistaan.

Aihetta lähestyttiin monipuolisesti.

Tarkastelu lähti liikkeelle, kun tutkimukseen osallistuneet saivat kertoa oman näkemyksensä siitä, minkä syiden takia he alun perin päättivät hakeutua työhön sosiaalialalle. Lisäksi tiedusteltiin, minkä asiat ovat sellaisia, jotka motivoivat jatkamaan sosiaalialan korkeakoulutettuna.

Omaan työhön ja työuraan liittyvät tavoitteet olivat myös kiinnostuksen kohteena.

Tutkimuksessa selvitettiin sekä se, kuinka monella niitä on ja minkälaisia ja minkä tyyppisiä asioita jäsenet tavoittelevat omassa työssään ja urallaan.

Myös oman työn palkitsevuudesta kysyttiin.

Kuinka moni ”talentialainen” kokee oman olevan palkitsevaa ja mitkä ovat syyt sille, että eräillä syntyy tällainen tunne, kun he ajattelevat omaa työtään?

Sama pätee työhön mahdollisesti liittyviin haasteisiin ja ongelmiin.

Niiden esiintymisen yleisyyden lisäksi tutkimus selvitettiin, mitkä asiat ovat sosiaalialan korkeakoulutettujen työssä tänä päivänä ongelmakohtia ja minkälaisia haasteita kyseistä työtä tekevät kohtaavat arjessaan.

Entä mitkä ovat ongelmien vaikutukset? Onko itse pyrkinyt ratkaisemaan omaan työhönsä liittyviä ongelmia ja miten on yrittänyt saada asioihin muutosta?

Näihinkin kysymyksiin tämä tutkimus tuo lisävalaistusta.

Työhyvinvointia käsiteltiin sekä yksityiskohtaisemmin että hieman laajemmasta näkökulmasta.

Ensinnäkin kysyttiin, onko vastaajien työpaikoilla ratkottu työhyvinvointiin liittyviä tilanteita viimeisen vuoden – kahden aikana. Niitä, joiden työpaikoilla niin on tehty, tiedusteltiin sitä, mitä keinoja siellä on käytetty.

Sen lisäksi kaikki tutkimukseen osallistuneet, riippumatta siitä, mikä heidän oman työpaikkansa tilanne on, saivat kertoa, millä keinoin hyvinvointia heidän mielestään pitäisi työpaikoilla kehittää.

Edellä mainittua täydentävät itsearviot omasta työkyvystä, siitä palaudutaanko työpäivän aiheuttamasta rasituksesta sekä siitä, kuinka usein oma työ tuntuu henkisesti raskaalta.

Hyvinvointiin liittyvä tarkastelu täydentyi kysymyksessä, jossa tiedusteltiin arvioita oman alan työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittymisestä lähitulevaisuudessa: onko odotettavissa nykytilan jatkumista vai muutosta parempaan tai huonompaan.

Kyselyyn sisältyi lisäksi eräitä yksittäisiä alan vetovoimaan ja alan tulevaisuuteen liittyviä mittareita.

Kysymykset omasta motivoituneisuudesta, ylpeydestä siitä, että voi kertoa muille ihmisille työskentelevänsä sosiaalialan korkeakoulutettuna ja se, onko harkinnut työn tai jopa alan vaihtoa ovat esimerkkejä sellaisista.

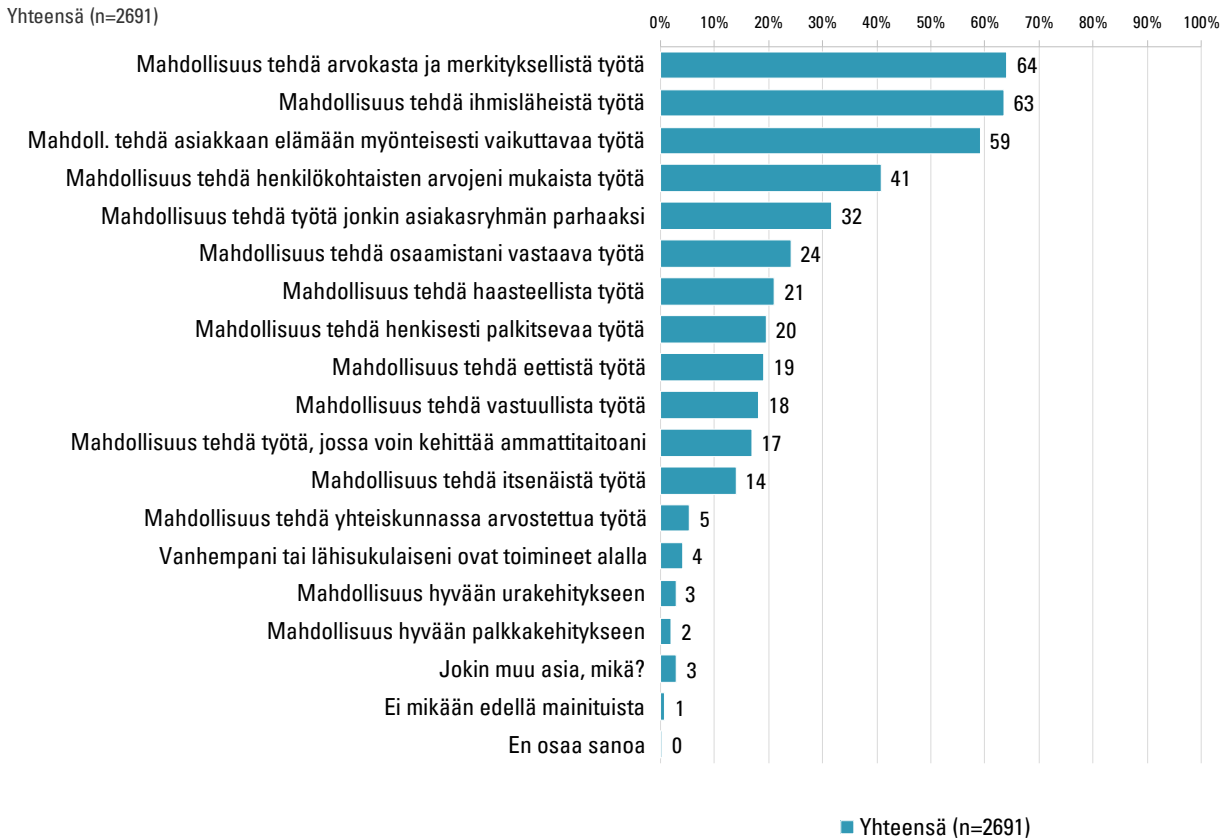
Mainita voi myös arviot oman alan päätöksentekoon liittyvien asioiden tulevaisuudennäkymistä.

Tässä kyse oli siitä, minkälaisena esimerkiksi työntekijöiden luottamusta organisaation päätöksen koon piteeseen tai arvellaanko heillä olevan mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työtehtäviinsä ja omaa asemaansa kokeviin ratkaisuihin.

Koko tarkastelu summautuu tietyllä tavalla ensinnäkin siihen, kuinka onnellisia tutkimukseen osallistuneet ovat omassa työssään ja yleensä sosiaalialan korkeakoulutettuna asiantuntijana, toisaalta siihen, kuinka vetovoimainen heidän oma alansa heidän omasta mielestään on.

Samaa asiaa kysyttiin myös strukturoidusti eli siten, että vastaajat saivat punnita valmiita vaihtoehtoja ja valita niistä ne, jotka kaikkein parhaiten kuvaavat heidän henkilökohtaisia valintojaan.

Mitkä seuraavista syistä olivat sinulle tärkeimpiä syitä hakeutua työhön sosiaalialalle?
Valitse alla olevista enintään viisi sinulle tärkeintä.



Enemmistö piti kolmea tekijää omalla kohdallaan keskeisenä perusteena valita sosiaalialan työt.

64 prosenttia kertoi ryhtyneensä alalle, koska se tarjoaa mahdollisuuden tehdä arvokasta ja merkityksellistä työtä. Käytännössä yhtä moni (63 %) koki sosiaalialalla olleen mahdollista päästä tekemään työtä, joka on ihmisläheistä.

Lisäksi 59 prosentin motiivina oli ollut päästä työhön, jolla on myönteisiä vaikutuksia asiakkaan elämään. Joka kolmas (32 %) totesi myös, että sosiaalialan työt olivat tarjonneet mahdollisuuden toimia jonkin asiakasryhmän parhaaksi.

41 prosentin valintaan oli vaikuttanut se, että sosiaalialan työt ja heidän henkilökohtaiset arvonsa olivat vastanneet hyvin toisiaan.

Luonnollisesti muitakin syitä löytyi, vaikka ne eivät olekaan koskettaneet aivan yhtä suurta joukkoa kuin edellä mainitut.

Joka neljäs (24 %) oli nähnyt sosiaalialassa mahdollisuuden tehdä omaa osaamistaan vastaavaa työtä. Joka viidennelle ainakin yhtenä ratkaisevana tekijänä oli ollut alan tarjoama mahdollisuus haasteelliseen (21 %), henkisesti palkitsevaan (20 %), eettiseen (19 %) tai vastuulliseen (18 %) työhön.

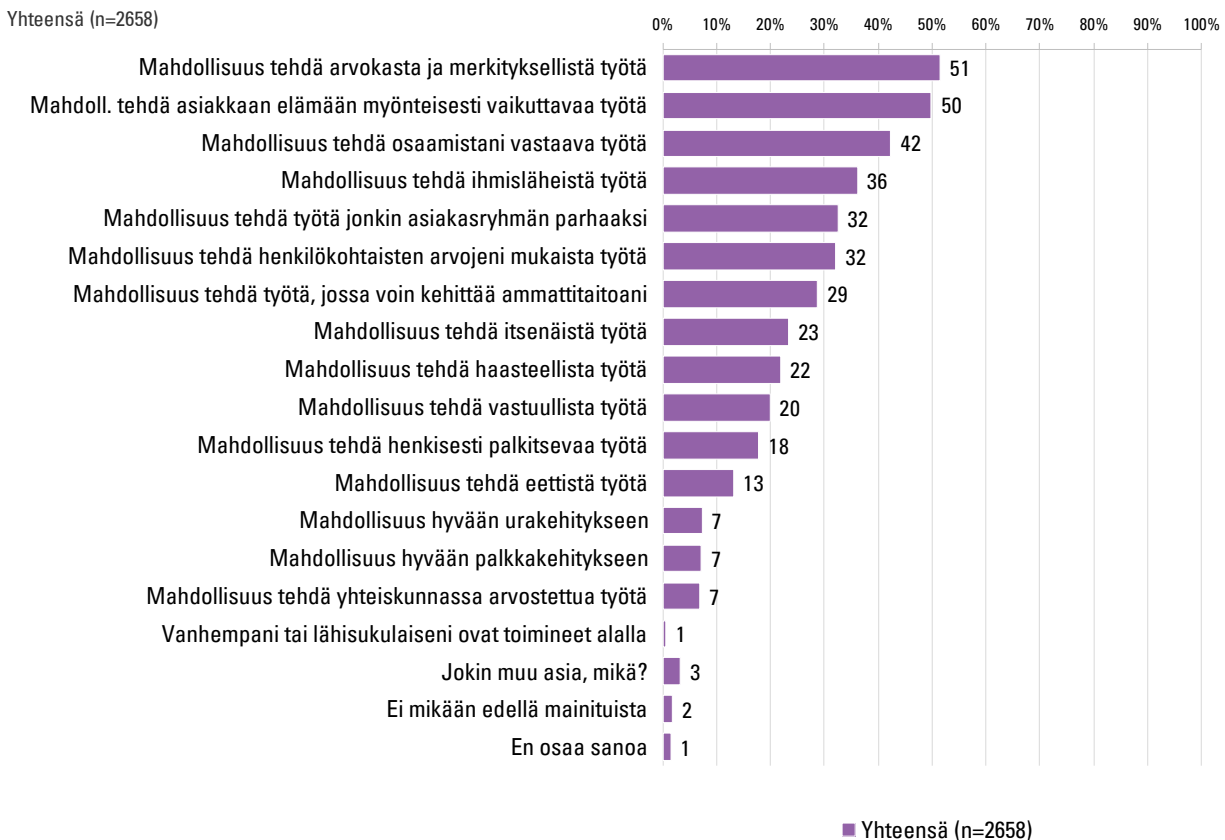
17 prosenttia koki, että sosiaalialan töissä olisi mahdollista kehittää omaa ammattitaitoaan, 14 prosentin nähtyä sillä mahdollisuuden itsenäiseen työskentelyyn.

Vain kourallinen vastaajista kertoi ura- tai palkkakehitykseen ja yhteiskunnalliseen arvostukseen liittyvien asioiden motivoineen heitä työhön sosiaalialalle.

Samat syyt, jotka saivat hakeutumaan sosiaalialalle, kannustavat jatkamaan sen töissä

Seuraavaksi ne, jotka olivat valinneet jonkin tai joitakin syitä sille, että olivat päättäneet ruveta työskentelemään sosiaalialalla, saivat samat perusteet uudestaan eteensä. Nyt kuitenkin kysyttiin, että mitkä niistä ovat sellaisia asioita, jotka motivoivat heitä jatkamaan sosiaalialan korkeakoulutettuina.

Entä mitkä niistä ovat sellaisia asioita, jotka motivoivat sinua jatkamaan sosiaalialan korkeakoulutettuna?



Nyt enemmistö valitsi kaksi asiaa. Molemmat niistä ovat enemmistön alun perillä alalle tuoneita keskeisiä syitä.

51 prosenttia kokee, että mahdollisuus tehdä arvokasta ja merkityksellistä työtä on asia pitää heidät edelleen alan töissä. 50 prosenttia ajattelee samoin siitä, että tehdyllä työllä on myönteisiä vaikutuksia asiakkaan elämään.

Kolmanneksi useimmin viitattiin siihen mahdollisuuteen tehdä omaa osaamista vastaavaa työtä. Se motivoi 42 prosenttia jatkamaan alalla.

Ihmisläheisyys (36 %) ja mahdollisuus työskennellä jonkin asiakasryhmän parhaaksi (32 %) tai omien arvojen mukaisesti (32 %) motivoivat joka kolmatta, ammatillinen kehittyminen 29 prosenttia.

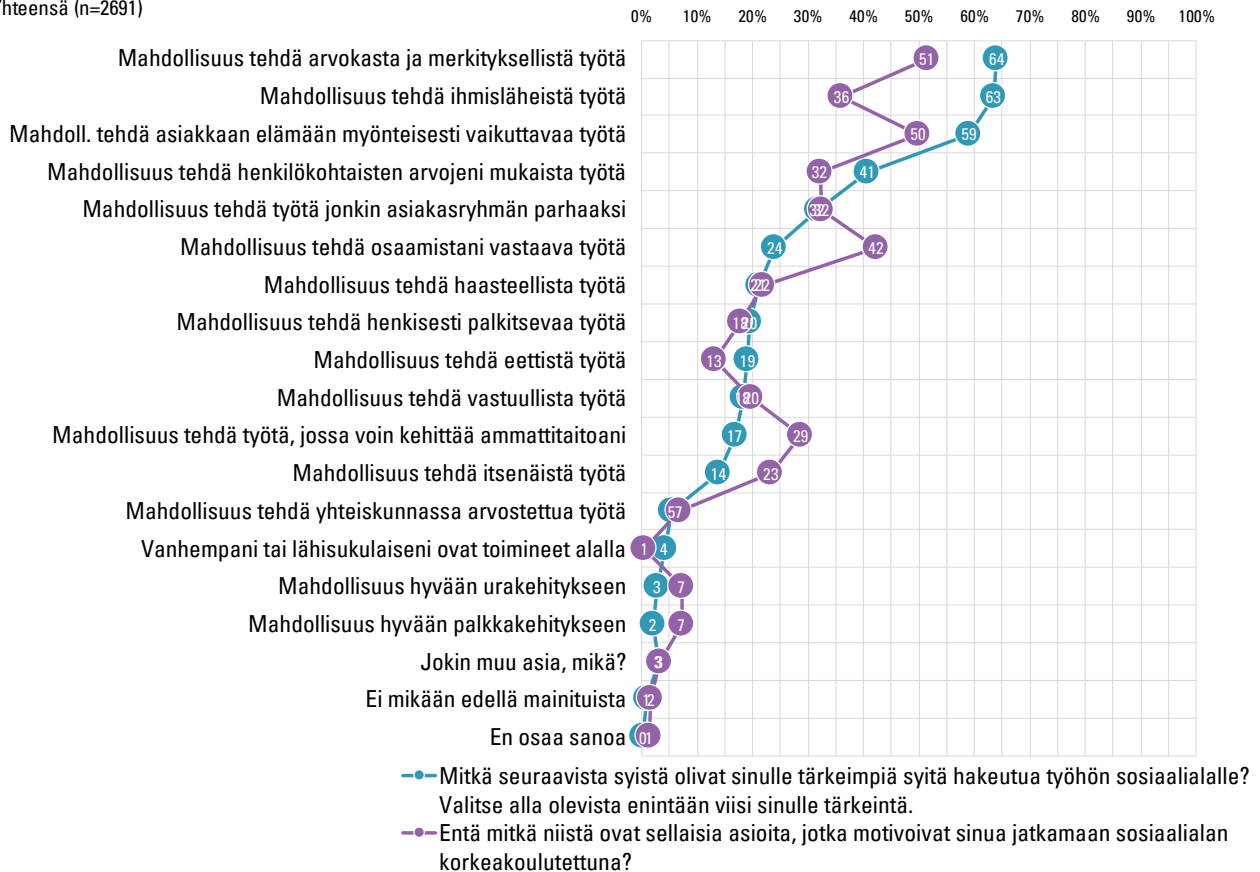
Itsenäinen (23 %) ja haasteellinen (22 %) työ sekä sen henkinen palkitsevuus (20 %) auttavat noin joka neljättä – joka viidettä jatkamaan työskentelyä sosiaalialan korkeakoulutettuna, eettinen työ 13 prosenttia.

Tässäkään moni ei viitannut sen enempää hyviin ura- tai palkkakehitysnäkymiin kuin siihenkään, että työskenteleminen sosiaalialalla tuottaisi jonkinlaista yhteiskunnallista arvostusta.

Mitkä seuraavista syistä olivat sinulle tärkeimpiä syitä hakeutua työhön sosiaalialalle? Valitse alla olevista enintään viisi sinulle tärkeintä.

Entä mitkä niistä ovat sellaisia asioita, jotka motivoivat sinua jatkamaan sosiaalialan korkeakoulutettuna?

Yhteensä (n=2691)



Alalle tuoneita syitä ja sitä, mikä motivoi jatkamaan sillä työskentelyä edelleen, tarkastellaan rinnakkain oikeissa kuviossa.

Siitä havaitsee, että moni alalle tuloon vaikuttanut syy on osapuilleen yhtä tärkeä peruste sille, että sosiaalialan korkeakoulutetun työt kiinnostavat edelleen.

Näyttää kuitenkin siltä, että matkan varrella mahdollisuus tehdä ihmisläheistä työtä ja osin myös arvokasta ja merkityksellistä työtä ovat menettäneet hieman kyvystään motivoida alan työntekijää, vaikka ne edelleen ovatkin tärkeimpiä asioita.

Toisaalta se, että saa tehdä omaa osaamistaan vastaavaa työtä sekä että on mahdollisuuksia ammattitaidon kehittämiseen ovat asioita, joiden merkitys kasvaa matkan varrella. Niistä näyttäisi tulevan jonkin verran tärkeämpiä motivaatiotekijöitä uran jatkumiselle verrattuna siihen, mikä niiden vaikutus on uralle lähtemiseen.

Yksittäisistä havainnoista voi panna merkille esimerkiksi sen, että keskimääräistä useampi enintään 30-vuotias kertoi lähteneensä sosiaalialalle, koska se tarjoaa mahdollisuuden tehdä asiakkaan elämään myönteisesti vaikuttavaa työtä. Tämä oli ollut heistä 66 prosentille alanvalinnan motiivi. Saman voi todeta mahdollisuudesta tehdä työtä jonkin asiakasryhmän hyväksi (44 %).

Mahdollisuus tehdä ihmisläheistä työtä taas keskimääräistä hieman useammalle kuntien palveluksessa olevalla syy jatkaa alalla.

Järjestöissä työskentelevät sosiaalialan korkeakoulutetut puolestaan vetoavat usein mahdollisuuteen tehdä arvokasta ja merkityksellistä sekä omien arvojensa kanssa sopuissa olevaa työtä. Niiden toteutuminen motivoi heitä jatkamaan työssään.

3 Omaan työhön ja uraan liittyvät tavoitteet

Työllä on toimeentulon turvaaja, monen tavoitteena myös työskennellä ihmisten parhaaksi ja yhteiskunnan hyväksi

Kaikkiaan 69 prosentilla on omaan työhönsä liittyviä tavoitteita. 25 prosenttia eli joka neljäs kertoi, ettei ole muodostanut itselleen sellaisia. Kuusi prosenttia ei osannut tai halunnut sanoa, kuinka on toiminut asiassa.

Omaan työhön liittyviä tavoitteita on kaikenlaisilla sosiaalialan korkeakoulutetuilla.

Keskimääräistä vielä vähän enemmän niitä on sosionomeilla (YAMK) (80 %), erikoissosiaalityöntekijöillä (82 %) ja tohtorikoulutetuilla (80 %). Sosiaalityöntekijöillä (YMT tai VMT) niitä on keskimääräistä jonkin verran vähemmän. Silti heistäkin 65 prosenttia on asettanut itselleen omaan työhönsä liittyviä tavoitteita.

Esihenkilöasemassa olevilla tavoitteita on keskimääräistä selvästi enemmän (81 %). Osa-aikaisessa määräaikaissa työsuhhteissa olevista niitä on 51 prosentilla.

Minkälaisia henkilökohtaisia tavoitteita olet asettanut itsellesi työssäsi?

Valitse alla olevista kaikki sinuun sopivat vaihtoehdot.

Tavoitteenani on, että...

Yhteensä (n=1754)



Useimpien omaan työhönsä liittämät tavoitteet liittyvät toimeentuloon. 63 prosenttia kertoi niistä.

Enemmistö tavoittelee myös toisaalta sitä, että työ ja muu elämä olisivat keskenään tasapainossa (57 %) tai että pysyisi työskentelemään omalla urallaan ihmisten parhaaksi ja yhteiskunnan hyväksi (55 %).

Käytännössä joka toinen (49 %) on asettanut itselleen tavoitteeksi sen, että voisi hyödyntää työssään asiantuntemustaan ja sitä kautta saada siitä tyydytystä. Myös se, että voi työssään syventää itselle tärkeän erikoisalan asiantuntemusta on eräillä (41 %) tavoitteena.

Yhtä moni (42 %) tavoittelee sitä, että työsuhteesta muodostuisi pysyvä ja elämään turvallisuutta tuova asia.

Ja löytyy niitäkin, joiden mielestä kannattaa tavoitella sitä, että voisi vapaasti määritellä omat työtehtävänsä, aikataulunsa ja toimintatapansa. Kaikkiaan 29 prosenttia niistä, jotka ovat asettaneet itselleen omaan työhön liittyviä tavoitteita, pitävät niitä tärkeinä asioina.

Kouluttautuminen ja oma aktiivisuus tärkeitä tavoitteita toteutettaessa, työntäjä keskeisin este tavoitteiden toteutumiselle

Itselleen työhönsä tavoitteita asettaneiden mielestä monikin asia voi auttaa saavuttamaan, sen mitä omassa työssä tavoitellaan.

Enemmistön mielestä erityisesti kolme asiaa ovat sellaisia.

Melkein kaksi kolmesta uskoo, että kouluttautuminen (66 %) on avuksi tavoitteiden saavuttamisessa. 58 prosentin mielestä itseohjautuvuus työssä on sama vaikutus. Unohtaa ei kuitenkaan sovi sitäkään, että valtaenemmistö (65 %) pitää tärkeänä omaa aktiivisuutta.

Mitkä seuraavista asioista ovat sellaisia, jotka voivat auttaa sinua saavuttamaan omaan työhösi asettamasi tavoitteet?
Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.

Yhteensä (n=1743)



■ Yhteensä (n=1743)

Useampi kuin kaksi viidestä uskoo viiden asian auttavan tavoitteiden saavuttamisessa. 45 prosenttia näkee muulla osaamisen kehittämällä (kuin kouluttautumisella) tällaisia vaikutuksia. Yhtä moni (45 %) pitää lähiesihenkilötyötä tärkeänä.

44 prosentin mielestä varmuus toimeentulosta auttaa asiassa. 41 prosenttia on samaa mieltä palkkakehityksestä, 40 prosenttia työnohjauksesta.

Joka kolmas (33 %) omaan työhönsä tavoitteita asettanut pitää todennäköisenä, että organisaation johtamisella on vaikutusta siihen, toteutuvatko ne vai eivät. Joka neljäs (25 %) uskoo, että työsuhteen kestolla on yhteys tavoitteiden toteutumiseen.

Joidenkin mielestä myös mentorointi (14 %) ja työn kierto (11 %) vaikuttavat. Niiden myönteiseen vaikutukseen lopputuloksen kannalta kuitenkin uskoo vain pieni osa niistä, jotka tavoittelevat työssään jotain.

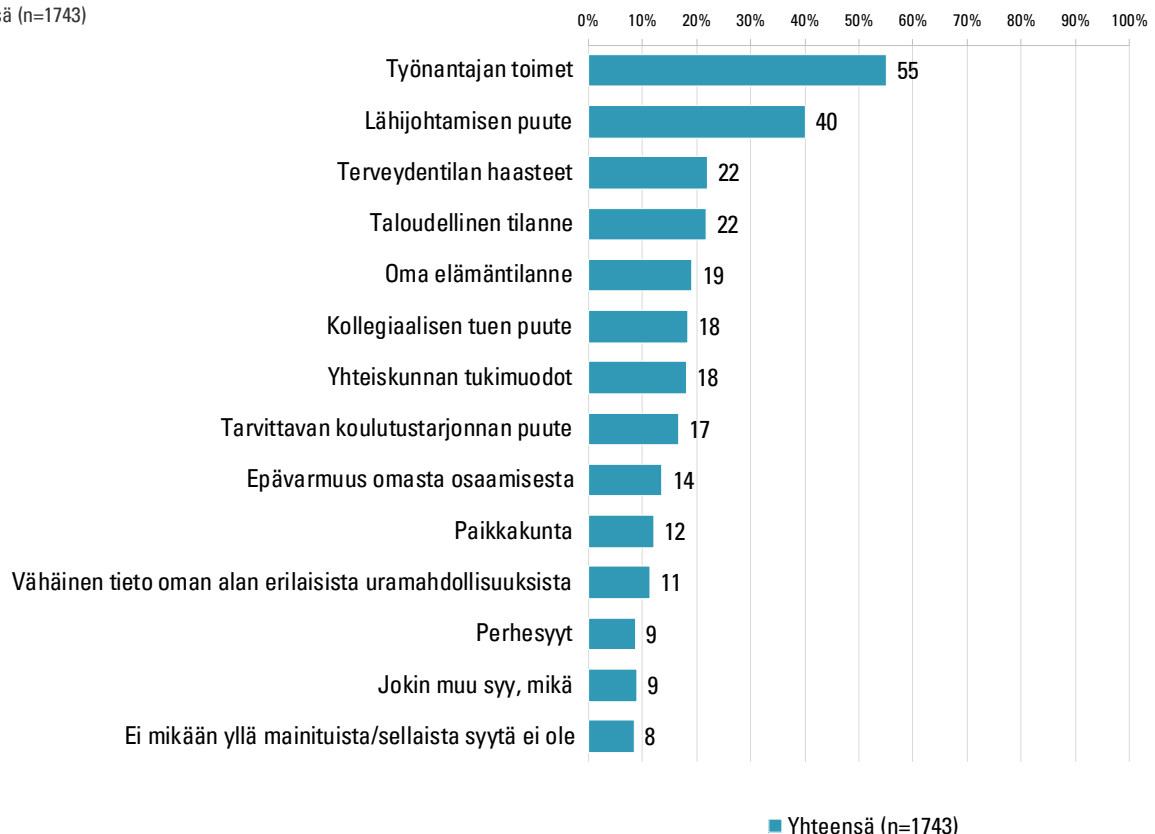
Edellä havaittiin, että omaa aktiivisuutta pidetään tärkeänä asiana, jotta omaan työhön asetetut tavoitteet toteutuisivat.

Vaikuttaa siltä, että sosiaalialan korkeakoulutettujen mielestä työnantajan toimet ja varsinkin lähijohtamisen puute estävät työhön asetettujen tavoitteiden toteutumista tehokkaammin kuin mitkään muut asiat.

Työnantajan toimet yleensä voivat olla 55 prosentin mielestä sellaisia, että työhön asetettuja tavoitteita on vaikea saavuttaa tai että ne voivat jäädä kokonaan saavuttamatta. 40 prosentin mielestä lähiesihenkilötyön puute voi aiheuttaa saman.

Mitkä ovat sellaisia asioita, joiden vuoksi asettamiasi tavoitteita on vaikea saavuttaa tai ne voivat jäädä kokonaan saavuttamatta? Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.

Yhteensä (n=1743)



Muut asiat nousivat esiin selvästi harvemmin. Noin joka viides viittasi terveydentilan haasteisiin (22 %), taloudelliseen tilanteeseen (22 %) tai omaan elämäntilanteeseen (19 %). Perhesyyt (9 %) voivat tulla kyseeseen selvästi harvemman mielestä.

Eräät ajattelevat myös, että kollegiaalisen tuen (18 %) tai tarvittavan koulutustarjonnan (17 %) puute voivat estää ammattiin liitettyjen tavoitteiden toteutumista. Jotkut mainitsivat yhteiskunnan tukimuodot (18 %).

Muutkin asiat nousivat esiin. Vain harvat kuitenkin uskovat, että niistä on merkittäväksi esteeksi omaan työhön liitettyjen tavoitteiden toteutumiseen.

Epävarmuus omasta osaamisesta (14 %) ja vähäinen tieto oman alan erilaisista uramahdollisuuksista (11 %) ovat esimerkkejä sellaisista. Vain harva (12) uskoo siihenkään, että se millä paikkakunnalla asuu tai vaikuttaa, muodostaisi varsinaisesti esteen omien tavoitteiden saavuttamiselle.

Eteneminen omaa asiantuntemusta vaativiin tehtäviin tärkein uratoive

Omaan uraan liittyviä tavoitteita on yhtä monella kuin omaan työhön liittyviä.

Kaikkiaan 68 prosenttia kertoi asettaneensa itselleen omaan työuraansa liittyviä tavoitteita. 24 prosentilla sellaisia ei ole, 8 prosentin todettua, ettei osaa tai halua kertoa asiasta.

Nuorilla on eniten työuraan liittyviä tavoitteita. Iän karttuessa tavoitteet vähenevät. Nuorilla niitä siis on enemmän kuin keski-ikäisillä, joista useampi kuin iäkkäistä tavoittelee urallaan jotain.

Enintään 30-vuotiaista uraan liittyviä tavoitteita on neljällä viidestä (80 %). Toisen ääripään muodostavista 60 vuotta täyttäneistä 48 prosenttia tavoittelee urallaan vielä jotain.

Millaisia omaan työuraasi liittyviä tavoitteita olet asettanut itsellesi?



Oppilaitosten (95 %), yritysten (76 %) ja järjestöjen (76 %) palveluksessa työskentelevistä keskimääräistä useampi kertoi asettaneensa itselleen uraansa liittyviä tavoitteita. Niitä on myös kuntayhtymien työntekijöiden enemmistöllä (56 %), mutta siltä selvästi vähäisemmässä määrin kuin muilla.

Enemmistöä tavoitteita asettaneista yhdistää halu edetä uralla erityisasiantuntemusta vaativiin tehtäviin. Se on 53 prosentin tavoite.

Hieman harvempi kuin kaksi viidestä (37 %) toivoo, että suuntautuminen kehittämistehtäviin on mahdollista uran aikana. Joka kolmannella (33 %) on halu päästä vaikuttamaan yhteiskuntaan.

Neljäsosa niistä, joilla on uraan liittyviä tavoitteita, toivoo saavansa johtaa muiden työntekijöiden työskentelyä.

Muun tyyppiset tavoitteet tulivat mieleen noin joka kymmenennelle.

12 prosenttia haluaa mieluummin työskennellä oman erikoisalansa kuin organisaation johtajana. Kahdeksan prosenttia haluaa johtaa organisaatiota, käytännössä yhtä moni (9 %) suuntautua tutkimustyöhön. Joka kymmenes (10 %) haaveilee oman yrityksen perustamisesta.

Kaikkien uraan liittämiin tavoitteisiin ei välttämättä liity mitään merkittävää menestymistä tai erikoistumista. 14 prosenttia nimittäin kertoi tavoittelevansa sitä, että voisi pysyä mieluummin tutussa työssä kuin hakeutua uusiin tehtäviin.

4 Käsitukset omasta työstä

4.1 Oman työn palkitsevuus ja motivoivuus

Valtaosa pitää nykyistä työtään palkitsevana, työpaikan pysyvyys, ilmapiiri ja asiakkaat tärkeitä tekijöitä tunteen taustalla

Valtaosa (72 %) sosiaalialan korkeakoulutetuista pitää nykyistä työtään palkitsevana. 61 prosentin mielestä se on melko palkitsevaa. Sitä erittäin palkitsevana pitäviä on selvästi vähemmän, 11 prosenttia.

Toisaalta vain kolme prosenttia kokee, ettei työ palkitse lainkaan 24 prosentin ollessa sitä mieltä, ettei se ole kovinkaan palkitsevaa.

Kun edellä mainitut laskee yhteen, havaitsee, että kaikkiaan 72 prosenttia arvioi oman työnsä olevan ainakin jonkin verran palkitsevaa, 27 prosentin ajatellessa, ettei se ole sitä juurikaan.

Ajatus oman työn palkitsevuudesta on käytännössä yhtä yleinen melkein pä riippumatta siitä, keneltä asiaa kysyy.

Esihenkilöistä (81 %) hieman useampi kuin muista (70 %) pitää omaa työtään palkitsevana ja järjestöjen (84 %), voittoja tavoittelemattomien yhteisöjen (86 %), oppilaitosten (86 %) sekä kuntayhtymien (88 %) palveluksessa olevista suurempi osa kuin muualla työskentelevistä.

Eri-ikäisten näkemyksissä ei ole suuria eroja. Yli 60-vuotiaiden käsitys on silti hieman positiivisempi kuin muun ikäisten. Heistä 76 prosenttia pitää nykyistä työtään vähintään melko palkitsevana.

Enemmistö kokee kolmen asian palkitsevaksi nykyisessä työssään.

63 prosenttia pitää työpaikan pysyvyyttä palkitsevana asiana. Työyhteisön hyvä ilmapiiri on sitä 54 prosentin, asiakastyö 53 prosentin mielestä.

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (45 %) tai se, että siitä saatava palkka varmistaa toimeentulon (44 %) aiheuttaa saman tunteen varsin monelle.

Mitkä seuraavista asioista koet palkitseviksi nykyisessä työssäsi.
Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.



Vain hieman harvempi pitää palkitsevana asia sitä, kun pystyy yhdistämään itselleen sopivalla tavalla työnsä ja muun elämänsä. 40 prosenttia mainitsi tämän asian.

Se, että on kollegiaaliseen tukeen, on tärkeä asia 41 prosentille, se että saa sitä 38 prosentille. 33 prosenttia totesi myös, että mahdollisuus kehittää omaa osaamista työajalla tuottaa ajatuksen, että oma työ on palkitsevaa.

Työmäärän ja työn henkisen kuormittavuuden kohtuullisuus ovat eräille asioita, jotka auttavat pitämään omaa työtä palkitsevana. Ensin mainittu on sitä joka viidennelle (20 %), jälkimmäinen joka neljännelle (24 %).

Muut asiat mainittiin harvemmin.

14 prosenttia mainitsi johtamisen oikeudenmukaisuuden, runsas kymmenesosa sen, että saa työstään tunnustusta (12 %) ja palautetta (11 %).

Kahdeksalle prosentille mahdollisuus edetä urallaan asiantuntijatehtäviin tuottaa kokemuksen siitä, että työ on palkitsevaa.

Kuusi prosenttia ajattelee samoin siitä, että havaitsee tilaisuuksia etenemiselle johtotehtäviin. Vain kaksi vastaajaa sadasta ajattelee samoin, jos pystyy itse vaikuttamaan palkkakehitykseensä.

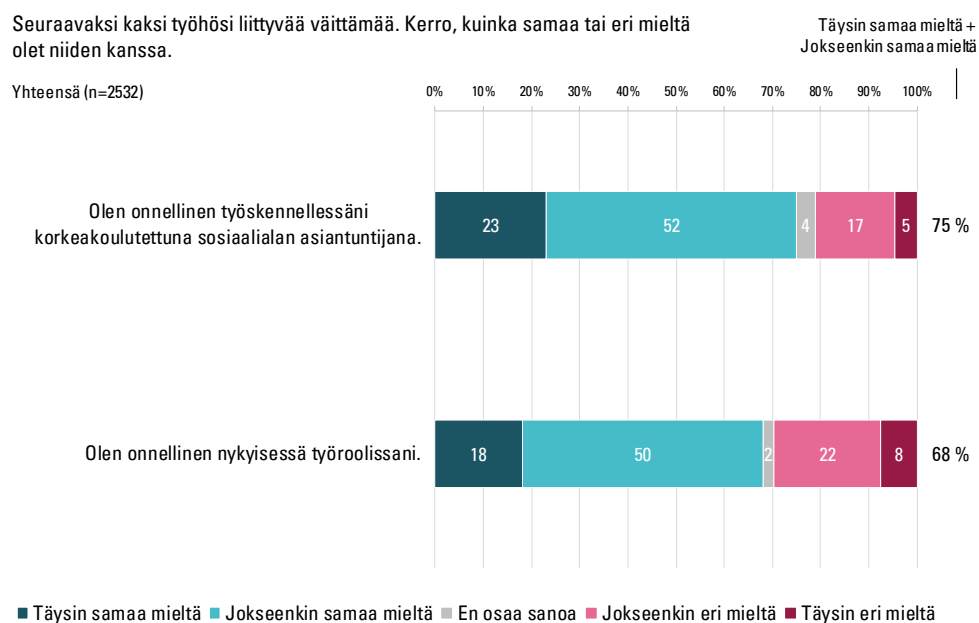
Nykyinen työ tekee enemmistön onnelliseksi ja ylpeäksi

Kolme neljästä (75 %) tutkimukseen osallistuneesta tuntee olevansa onnellinen työskennellessään korkeakoulutettuna sosiaalialan asiantuntijana.

Nykyinen työrooli puolestaan saa kaksi kolmesta (68 %) onnelliseksi.

Onnellisia sosiaalialan korkeakoulutettuja löytyy kaikkialta. Silti voi todeta, että oppilaitoksista (90 %), järjestöistä (84 %) ja kuntayhtymistä (81 %) heitä löytää vielä enemmän kuin muualta.

Kun tähän joukkoon lisää vielä muissa voittoja tavoittelemattomissa yhteisöissä työskentelevät, tulee mainituksi ne, joissa nykyinen työrooli herättää keskimääräistä enemmän onnentunnetta.



Enemmistö myös tuntee ylpeyttä kertoessaan muille työskentelevänsä sosiaalialan korkeakoulutettuna. 68 prosentilla on tällainen tunne.

22 prosenttia kokee olevansa silloin erittäin ja 46 prosenttia melko ylpeä. Rungas neljäsosa (28 %) ajattelee asiasta eri tavoin. 23 prosenttia ei ole kovinkaan ja viisi prosenttia lainkaan ylpeä silloin, kun kertoo nykyisestä työstään.

Kaiken ikäisten sosiaalialan korkeakoulutettujen valtaenemmistöt kertovat ylpeänä muille, missä työskentelevät.

Yli 60-vuotiaista niin tekee vielä hieman useampi (74 %) kuin tätä nuoremmista. Toisaalta enintään 30-vuotiaista suurempi osa (26 %) kuin muun ikäisistä kokee olevansa erittäin ylpeä silloin kun kertoo muille, minkä alan töitä tekee.

Tunnustautuminen sosiaalialan korkeakoulutetuksi tuottaa ylpeyttä missä tahansa työskenteleville.

Keskimääräistä useammin tämä tunne kuitenkin syntyy järjestöjen (84 %), muiden voittoja tavoittelemattomien yhteisöjen (81 %) sekä oppilaitosten (81 %) palveluksessa oleville.

Niukka enemmistö on motivoitunut jatkamaan lähivuodet nykyisessä työssään

Kysymys siitä, kuinka paljon nykyinen työ motivoi, jakaa käsityksiä hieman enemmän.

Silti enemmistö (56 %) kertoi olevansa motivoitunut jatkamaan nykyisessä työssään lähivuosina (esim. 3–5 vuotta). Kaksi viidestä (40 %) ajattelee asiasta päinvastaisella tavalla.

15 prosenttia on erittäin ja 41 prosenttia melko motivoitunut. 11 prosenttia ei ole lainkaan ja 29 prosenttia kovinkaan motivoitunut jatkamaan nykyisessä työssään.

51–60-vuotiaista motivoituneita löytää hieman enemmän (61 %) kuin muun ikäisistä. Ikä ei kuitenkaan vaikuta kovin paljon näkemyksiin.

Oppilaitosten (90 %) palkkalistoilla olevista huomattavasti suurempi osa kuin muualla työskentelevistä on motivoitunut jatkamaan nykyisessä työssään.

Sama tunne on myös keskimääräistä hieman useammalla järjestöissä työskentelevällä (64 %).

Vähiten motivoituneita tapaa kunnissa (50 %) ja kuntayhtymissä (50 %) työskentelevien parissa. Sielläkin enemmistö – joskin niukka sellainen – ajattelee, että haluaa jatkaa siinä ainakin lähivuodet.

Säännöllistä päivätyötä tekevästä (58 %) jonkin verran suurempi osa kuin vuorotyössä olevista (48 %) kokee olevansa motivoitunut jatkamaan nykyisessä työssään.

Esihenkilöasemassa olevista 68 prosenttia kertoi samasta.

4.2 Omaan työhön liittyvät ongelmat

Neljällä viidestä sosiaalialan korkeakoulutetusta työhön liittyviä haasteita

Erilaiset omaan työhön liittyvät haasteet ja ongelmat ovat erittäin yleisiä.

Vain neljä prosenttia on säästynyt niiltä käytännössä täysin. 13 prosentilla niitä on, mutta vain vähän. Kun nämä luvut laskee yhteen, havaitsee, että vain 17 prosenttia joutuu kohtaamaan työssään haasteita tai ongelmia tuskin lainkaan tai vain hyvin harvoin.

Valtaosalle erilaiset haasteet ja ongelmat kuitenkin ovat osa arkipäivää. Useampi kuin neljä viidestä (82 %) kertoi tilanteen olevan omalla kohdallaan sellainen.

Jonkin verran haasteita on 55 prosentilla. 28 prosentilla on niitä paljon.

Naisista (83 %) hieman useampi kuin miehistä (78 %) kokee, että heidän työhönsä liittyy haasteita tai ongelmia. Iäkkäistä sama tunne on aavistuksen verran suuremmalla osalla kuin nuorista. Toisaalta nuorista löytää suhteellisesti ottaen hieman enemmän kuin iäkkäistä sellaisia, joilla on paljon työhön liittyviä ongelmia.

Kun enintään 30-vuotiaista yleensä ottaen haasteita on 73 prosentilla, 60 vuotta täyttäneissä 88 prosenttia totesi saman. Toisaalta vain 26 prosenttia 60 vuotta täyttäneistä kertoi kohtaavansa niitä paljon. Enintään 30-vuotiaista niin käy 31 prosentille.

Sosiaalityöntekijät (35 %) ja erikoissosiaalityöntekijät (38 %) erottuvat muun koulutuksen saaneista, koska heistä keskimääräistä useammalla on paljon työhön liittyviä haasteita. Kokonaisuudessaan erot ovat kuitenkin pieniä eri koulutuksen saaneiden välillä.

Erilaisissa työpaikoissa työskentelevien vastaukset sen sijaan erosivat toisistaan enemmän.

Erityisesti kuntien (84 %) ja hyvinvointialueiden (88 %) palveluksessa olevat kohtaavat työssään haasteita. Oppilaitokset (52 %) ja järjestöt (63 %) edustavat tässä työpaikkojen toista ääripäätä. Vaikka niissäkin moni löytää haasteita, ilmiö vaikuttaa olevan niissä vähemmän yleinen.

Haastavat asiakastilanteet yleisin työhön liittyvä haaste, moni pitää myös työntekijöiden liian vähäistä lukumäärää ongelmallisena

Erikseen haluttiin selvittää, mitkä asiat aiheuttavat sosiaalialan korkeakoulutettujen työssä haasteita ja ongelmia.

Alla olevasta kuviosta näkee, että hankalat asiakkaat tai haastavat asiakastilanteet ovat aiheuttaneet ongelmia suurimmalle joukolle. 42 prosenttia kertoi kohdanneensa niitä.

Väkivallan uhka ei onneksi ole yhtä yleistä. Silti käytännössä joka viides (18 %) tutkimukseen osallistunut on kohdannut sitä. Kahdeksan prosenttia on joutunut väkivallan kohteeksi. 15 prosenttia on kohdannut muuta häirintää tai epäasiallista käytöstä, kaksi prosenttia seksuaalista häirintää.

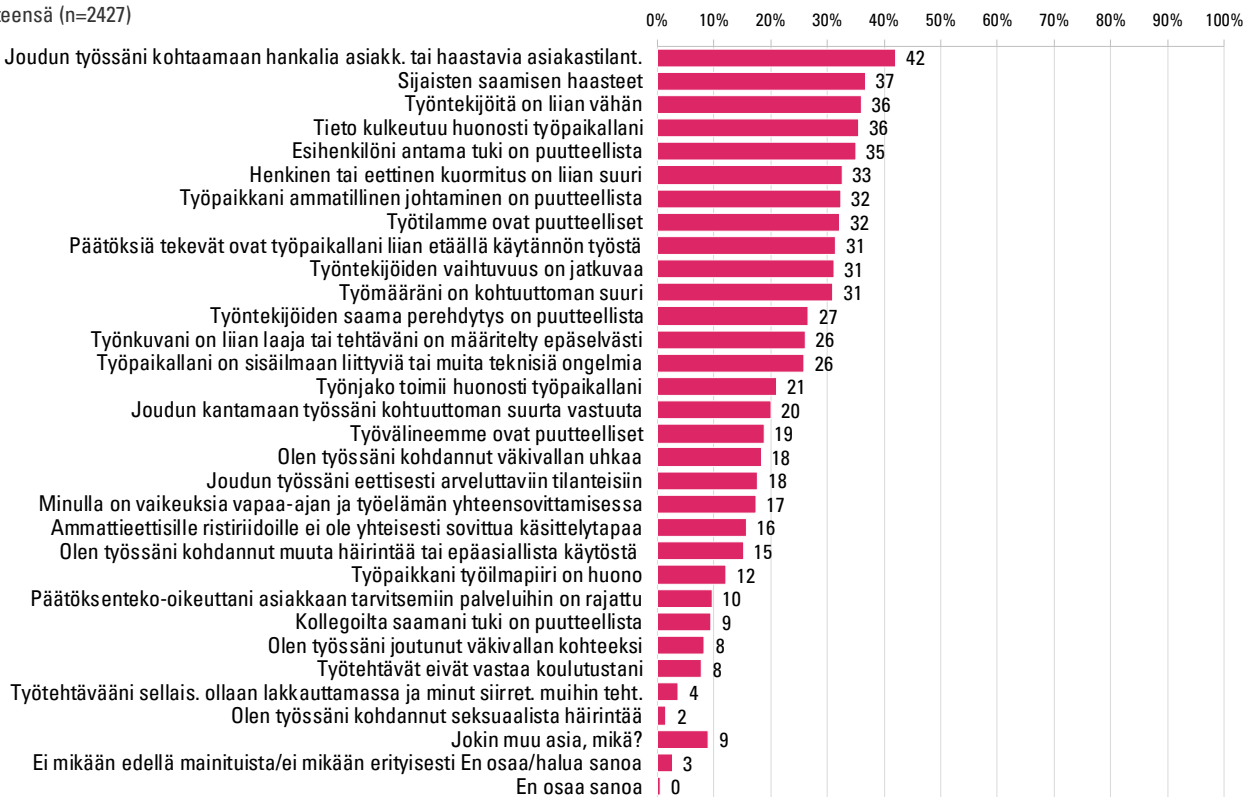
Muuten suurimman joukon kohtaamien haasteiden voi sanoa liittyvän voittopuolisesti resursseihin ja työpaikan johtamiseen.

Ensin mainituista voi mainita sijaisten saamiseen liittyvät haasteet (37 %) sekä sen, että työntekijöitä on työpaikalla liian vähän (36 %) tai, että työntekijöiden vaihtuvuus on jatkuvaa (31 %).

Mitkä ovat keskeisimmät haasteet tai ongelmat nykyisessä työssäsi?

Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.

Yhteensä (n=2427)



■ Yhteensä (n=2427)

32 prosentin mielestä haasteita seuraa siitä, että työtilat ovat puutteelliset. 26 prosenttia kertoi työpaikalla havaituista sisäilmaan liittyvistä tai muista ongelmista. Työvälineet ovat puutteelliset 18 prosentin työpaikalla.

Johtamiseen liittyviä haasteita ilmenee monella tavalla.

Ensinnäkin syynä voi olla se, että päätöksiä tekevät ovat liian etäällä käytännön työstä. Tämä on joka kolmannen (31 %) näkemys.

Osalle tilanteen tekee haastavaksi esihenkilön antaman tuen (35 %) tai ammatillisen johtamisen (32 %) puutteellisuus.

Joka neljäs moittii työnkuvaansa liian laajaksi ja tehtävien määrittelyä epäselväksi (26 %), melkein joka kolmas työmääräänsä kohtuuttoman suureksi (31 %). Joka viides (20 %) kokee joutuvansa kantamaan työssään kohtuuttoman suurta vastuuta.

Jonkin verran useampi kuin joka kolmas (36 %) moittii informaation kulkevan riittämättömällä tavalla.

27 prosentin mielestä työntekijöiden perehdytyksessä on toivomisen varaa. Työnjako toimii huonosti joka viidennen (21 %) työpaikalla.

18 prosenttia on joutunut työssään eettisesti arveluttaviin tilanteisiin. 16 prosenttia kertoi, ettei ammattieettisille ristiriidoille ei ole yhteisesti sovittua käsittelytapaa. Joka kymmenes (10 %) kokee, että hänen päätöksentekooikeuttaan asiakkaan tarvitsemiin palveluihin on rajattu.

Muut asiat ovat muodostaneet haasteita tai ongelmia vain osalle.

Huono työilmapiiri (12 %) ja kollegoilta saadun tuen puutteellisuus (9 %) ovat vaivanneet noin kymmenesosaa koko joukosta. Työtehtävien ja koulutuksen kohtaamattomuus on ongelma kahdeksalle prosentille, siirto tai työtehtävän lakkauttaminen neljälle.

Työtiloihin ja työmäärään liittyvistä haasteista kärsiville kyse on lähes jokapäiväisestä ongelmasta, stressin lisääntyminen ja motivaation lasku yleisimmät seurausvaikutukset

Asian toinen ulottuvuus on se, kuinka usein eri ongelmia ilmenee sosiaalialan korkeakoulutettujen työpaikoilla. Tätä on tarkasteltu seuraavan sivun kuviossa.

Tiedot siihen kerättiin siten, että kukin niistä, jotka kertoivat edellisessä kysymyksessä työpaikkaansa liittyvistä haasteista tai ongelmista, sai tässä arvioida enintään kolmen yleisyyttä.

Enemmistö kohtaa kolmenlaisia haasteita päivittäin: 63 prosenttia puutteelliset työtilat, 61 prosenttia sisäilmaan liittyvät tai muunlaiset tekniset ongelmat sekä 53 prosenttia sen, että työvälineet ovat puutteelliset.

Niistä, jotka joutuvat kantamaan työssään kohtuuttoman suurta vastuuta 46 prosenttia joutuu elämään asian kanssa jokaisena työpäivänään.

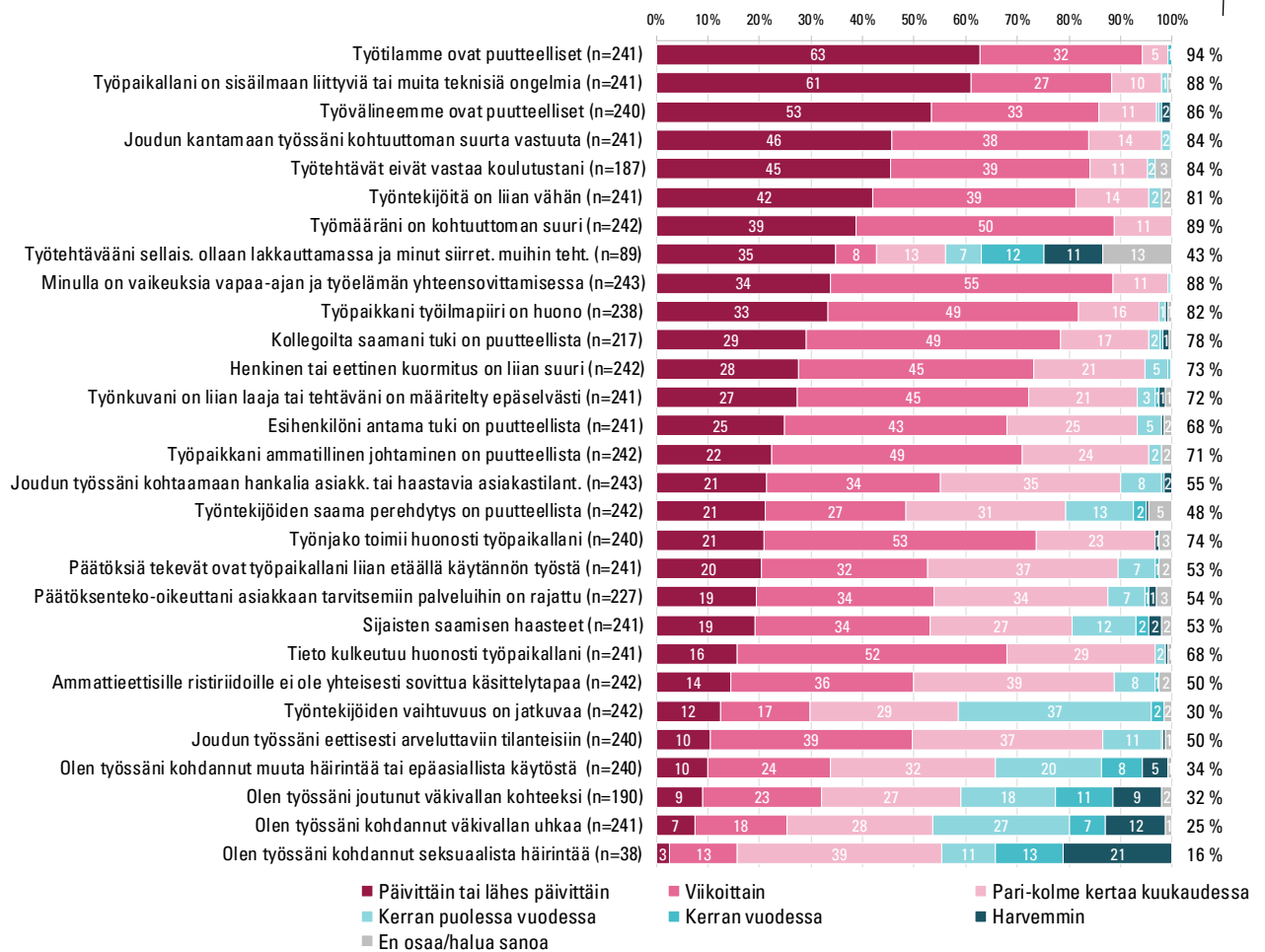
Siellä missä työntekijöitä on liian vähän, asia tuottaa ongelmia päivittäin 42 prosentille. 45 prosenttia niistä, joiden työtehtävät ja koulutus eivät vastaa toisiaan, miettivät asiaa joka kerta kun ovat työssä.

Vastaavasti niistä, jotka pitävät omaa työtaakkaansa ongelmallisena, 39 prosenttia kokee asian haasteelliseksi joka päivä.

Muut haasteet eivät ole näin usein yhtä monen mielessä. Silti moni miettii niitä viikoittain.

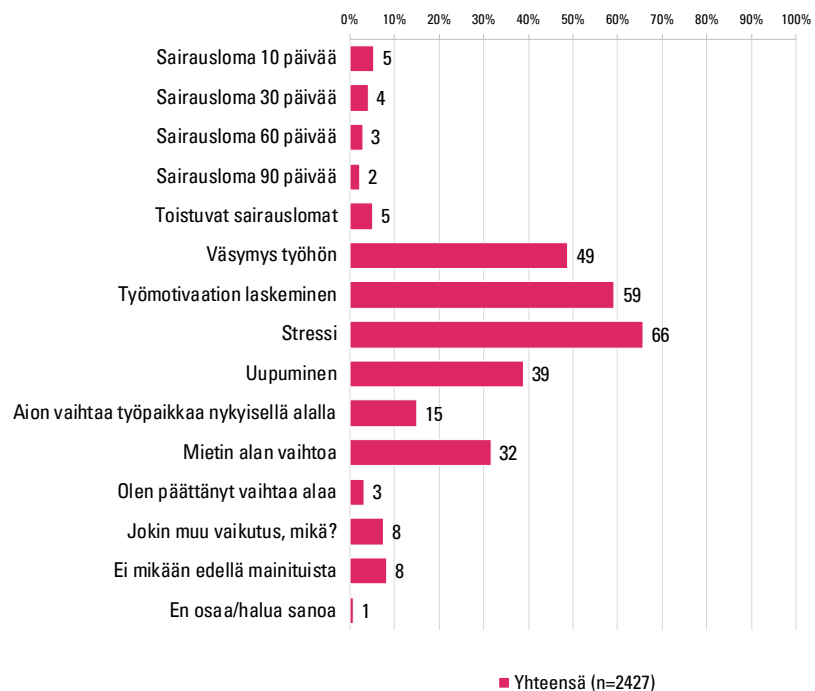
Näyttääkin siltä, että vaikka enemmistö ei kohtaa työssään suurempia haasteita tai ongelmia, niitä on silti varsin paljon. Lisäksi ne, jotka kokevat jonkin asian ongelmalliseksi, joutuvat kohtaamaan sen melkoisen säännöllisesti.

Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin +
Viikoittain

Minkälaisia seurausvaikutuksia työhösi liittyvillä haasteilla tai ongelmilla on ollut sinulle?
Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.

Yhteensä (n=2427)



Niitä tarkastellaan kootusti edellisen sivun sanapilvessä.

Jälleen kirjasimen koko viittaa frekvenssiin eli siihen, kuinka yleinen kukin sana oli vastauksissa.

Sanapilvi kertoo selvästi, kuinka yleensä asioita on yritetty lähteä purkamaan ottamalla asioita esiin ja puheeksi jonkin toisen, yleensä esihenkilön, kanssa ja että keskusteleminen on ollut keskeinen keino yrittää viedä asioita eteenpäin.

4.3 Mahdollisuudet työssä oppimiseen

Valtaosan mielestä omalla työpaikalla on hyvät mahdollisuudet oppia ja kehittää ammattitaitoa

Mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen tarkasteltiin kysymyksessä, jossa vastaajat ottivat kantaa neljään aiheeseen liittyvään väittämään. Jatkuvalla oppimisella tarkoitettiin kysymyksessä osaamisen kehittämistä ja uudistamista työuran eri vaiheissa.

Enemmistö uskoi minkä tahansa esitetyn väittämän kuvaavan vähintään melko hyvin omaan työhönsä liittyvää jatkuvaa oppimista.

Kaksi kolmesta (68 %) pitää omaa työpaikkaansa sellaisena, että siellä voi oppia koko ajan uutta. Erittäin hyvin tämä kuvaa joka viidennen (19 %) ja melko hyvin joka toisen (49 %) työpaikkaa.

63 prosentin mielestä omalla työpaikalla on ainakin melko hyvät mahdollisuudet kehittää omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan. 15 prosentin mielestä tämä onnistuu erittäin hyvin, 49 prosentin näkemyksen mukaan melko hyvin.

59 prosenttia kertoi, että heidän työpaikallaan työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, 54 prosentin todettua, että siellä tuetaan hyvin yhdessä oppimista.

Runsas kymmenesosa on sitä mieltä, että nämä asiat onnistuvat erittäin hyvin: uusien asioiden kokeileminen 16:n ja työpaikalta saatava tuki 12 prosentin mielestä. Hieman useampi kuin kaksi viidestä taas ajattelee kumman tahansa väitteen kuvaavan omaa työpaikkaansa melko hyvin.

Hyvää tuloksissa on se, että enemmistön mielestä mikä tahansa kysymyksessä esitetty asia toimii omalla työpaikalla ainakin melko hyvin.

Positiivista on sekin, että täysin kielteinen käsitys mistä tahansa on selvästi harvemmalla kuin joka kymmenennellä.

Tosin melko moni on sitä mieltä, että kysymyksessä väitetyt asiat toteutuvat omalla työpaikalla melko heikosti.

28 prosentin mielestä ei oikein ole edellytyksiä sanoa, että siellä voisi koko ajan oppia jotain uutta. 32 prosenttia on sitä mieltä, ettei siellä ole kunnollisia mahdollisuuksia kehittää omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan.

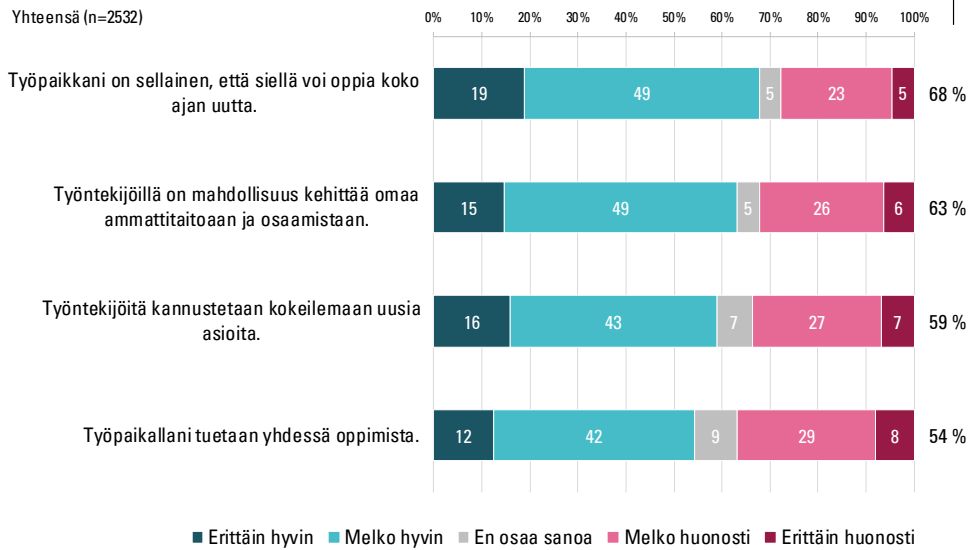
Vielä hieman useampi kokee, ettei voi yhtyä sen enempää siihen ajatukseen, että omalla työpaikalla kannustettaisiin kokeilemaan uusia asioita (34 %) kuin siihenkään, että siellä tuettaisiin yhdessä oppimista (37 %).

Erityyppisillä työpaikoilla nämä asiat toteutuvat varsin samalla tavalla. Erot eivät pääpiirteissään ole kovin suuria.

Säännön vahvasta poikkeus ovat Kelan tai jonkin muun valtion viraston tai laitoksen palkkalistoilla olevat, joista keskimääräistä useampi kertoi työpaikkansa olevan sellainen, että siellä voi koko ajan oppia jotain uutta.

Peräti 85 prosenttia kertoi tämän luonnehdinnan liittyvän omaan työpaikkaansa vähintään melko hyvin.

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan osaamisen kehittämistä ja uudistamista elämän ja työuran eri vaiheissa. Erittäin hyvin + Melko hyvin
Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työhösi liittyvää jatkuvaa oppimista?



Myös hyvinvointialueet on mainittava. Siellä työskentelevistä keskimääräistä useampi totesi, että ominaisuudet työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita (39 %), työntekijöillä on mahdollisuus kehittää omaa ammattitaitoaan (38 %) sekä työpaikallani tuetaan yhdessä oppimista (40 %) toteutuvat huonosti.

On kuitenkin todettava, että vähintään joka toinen hyvinvointialueiden työntekijä näki oman työpaikkansa käytännöt tässä suhteessa positiivisessa valossa.

Muista vastaajaryhmäkohtaisista tuloksista voi mainita esimerkiksi pääkaupunkiseutulaiset. Heidän reaktionsa mihin tahansa kysymyksessä esitettyyn väittämään olivat myönteisempiä kuin muualla asuvien.

Joukon nuorimmat voi mainita samasta syystä. Peräti neljä viidestä (75 %) enintään 30-vuotiaasta pitää nykyistä työpaikkaansa sellaisena, missä voi oppia koko ajan jotain uutta. Heistä keskimääräistä useampi kokee, myös että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita (64 %).

Keskimääräistä selvästi useampi esihenkilö (81 %) ajattelee, että työntekijöillä on mahdollisuus kehittää omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan. Heidän näkemyksensä on muita positiivisempi myös kolmesta muusta kysymyksessä mainitusta asiasta.

Heistä peräti 22 prosenttiyksikköä useampi kuin niistä, jotka eivät ole esihenkilöasemassa, uskoo, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.

Enemmistö on saanut työnantajan järjestämää koulutusta viimeisen vuoden aikana, kaksi viidestä on hankkinut ammattitaitoa lisäävää koulutusta omakustanteisesti

Kaksi kolmesta sosiaalialan korkeakoulutetusta on osallistunut viimeisen vuoden aikana työnantajan kustantamaan, ammattitaitoa lisäävään koulutukseen työajalla.

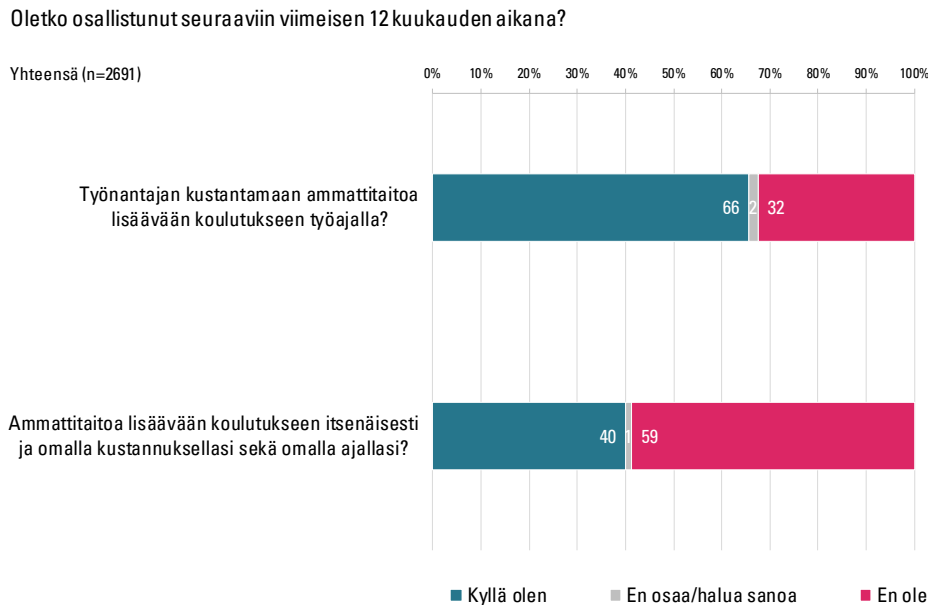
Tarkkaan ottaen 66 prosenttia kertoi osallistuneensa kyseiseen koulutukseen. 32 prosenttia ei ollut sellaisessa ollut.

Kaksi viidestä tutkimukseen osallistuneesta oli osallistunut kyseisenä aikana ammattitaitoa lisäävään koulutukseen itsenäisesti omalla ajalla ja kustannuksella.

Tasan 40 prosenttia kertoi asiasta. 59 prosenttia oli jättänyt hankkimasta itselleen sellaista koulutusta.

Kuntayhtymien (88 %), voittoa tavoittelemattomien yhteisöjen (82 %) sekä Kelan tai muun valtion viraston tai laitoksen (81 %) työntekijät kertoivat muita useammin osallistuneensa työajalla työnantajan kustantamaan ammattitaitoa lisäävään koulutukseen.

51–60-vuotiaista 71 prosenttia kertoi samasta, kun enintään 30-vuotiaista 52 prosenttia sanoi osallistuneensa tällaiseen koulutukseen.



Alle 50-vuotiaista moni taas on hankkinut ammattitaitoa lisäävää koulutusta itsenäisesti ja omalla kustannuksellaan. Esimerkiksi 41–50-vuotiaista niin on tehnyt 43 ja 31–40-vuotiaista 42 prosenttia. Yli 60-vuotiaista vain 27 prosenttia kertoi samasta.

Oppilaitosten (71 %), voittoa tavoittelemattomien yhteisöjen (54 %) sekä järjestöjen (50 %) palkkalisioilla olevat puolestaan olivat hankkineen muita useammin ammattitaitoa lisäävää koulutusta itsenäisesti ja omalla kustannuksellaan työaikansa ulkopuolella.

4.4 Johtamiseen liittyvät arviot

Enemmistön esihenkilö kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti, rakentaa palautetta tarvittaisiin nykyistä enemmän

Oman työn lähijohtamista tutkittiin kysymyksessä, jossa tutkimukseen osallistuneita pyydettiin ottamaan kantaa viiteen väittämään ja kertomaan, kuinka hyvin tai huonosti kukin niistä liittyy heidän omaan työhönsä.

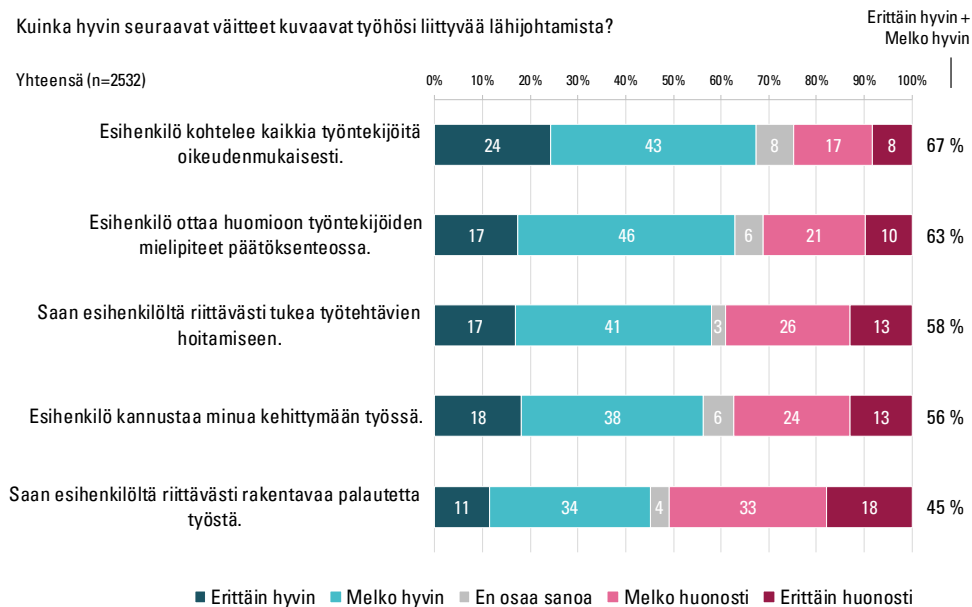
Kaksi kolmesta (67 %) totesi työpaikkansa esihenkilön kohtelevan kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti. Useiden mielestä tämä myös ottaa työntekijät huomioon päätöksenteossa (63 %).

Useampi kuin joka toinen kokee esihenkilönsä myös sekä tukevan riittävästi työtehtävien hoitamisessa (58 %) että kannustavan kehittymään työssä (56 %).

Vaikka kyseiset asiat toteutuvat enemmistön työssä, erittäin hyvin ne sujuvat melko harvojen mielestä. Esihenkilöltä sujuu erittäin hyvin kaikkien työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu joka neljännestä (24 %) mielestä.

Hieman harvempi kuin joka viides uskoo, että tämä kykenee ottamaan erittäin hyvin työntekijöiden mielipiteet huomioon ja tukemaan heitä eri tavoin.

45 prosenttia on sitä mieltä, että esihenkilöltä saa työstä riittävästi rakentavaa palautetta. 51 prosentilla kuitenkin on asiasta päinvastainen käsitys.



Miehillä on myönteisempi kuva kuin naisilla siitä, kohteleeeko työpaikan esihenkilö kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti.

Tosin naisistakin 67 prosenttia on sitä mieltä, että tämä asia toteutuu omalla työpaikalla vähintään melko hyvin. Silti miehistä 10 prosenttiyksikköä useampi (77 %) uskoo oikeudenmukaisuuden toteutuvan. Lisäksi siinä missä naisista 24 prosenttia arvioi asian toteutuvan erittäin hyvin, miehistä tätä mieltä on 37 prosenttia.

Esihenkilöiden näkemykset ovat puolestaan optimistisemmät kuin muiden. Heistä 78 prosenttia uskoo oikeudenmukaisuuden toteutuvan ylipäänsä, 33 prosenttia erittäin hyvin.

Voittoa tavoittelemattomat yhteisöt, oppilaitokset, kuntayhtymät sekä valtion virastot ja laitokset ovat paikkoja, joissa työskentelevistä keskimääräistä useampi uskoo oman esihenkilönsä kohtelevan kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti.

Kuntayhtymien palveluksessa olevat antavat muita herkemmin tunnustusta esihenkilölleen siitäkin, että tämä ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon, antaa riittävästi tukea sekä rakentavaa palautetta.

Moni kuntayhtymässä työskentelevä kertoi esihenkilönsä myös kannustavan kehittymään työssä. Valtion virastojen sekä oppilaitosten työntekijät antoivat tästä asiasta esihenkilölleen kuitenkin vielä parempaa palautetta.

Rakentavassa hengessä annettu palaute on ainoa asia, jonka tilaa enemmistö ei kehu.

Varsinkin eräät kunnan ja hyvinvointialueiden palveluksessa olevat ovat taipuvaisia pitämään oman työpaikkansa tilannetta siltä osin heikkona. Osa-aikatyötä määräaikaisella sopimuksella tekevät voi mainita samasta syystä.

Miehistä suurempi osa kuin naisista kokee saavansa esihenkilöltään rakentavaa palautetta tekemästään työstä. Myös esihenkilöasemassa toimivat voi mainita. Heistä keskimääräistä useampi on tätä mieltä omasta esihenkilöstään.

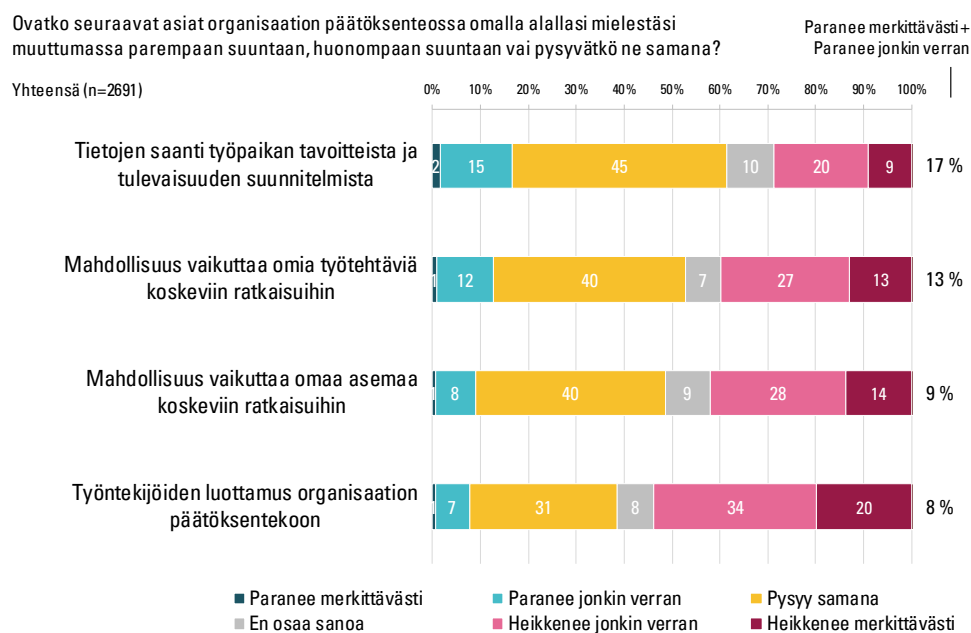
Enemmistö uskoo työntekijöiden luottamuksen heikkenevän oman alan päätöksentekoa kohtaan

Johtamisen tiimoilta kysyttiin myös arviota siitä, mihin suuntaan eräät asiat ovat kehittymässä oman organisaation päätöksenteossa.

Tässä suhteessa tulevaisuuteen näyttää liittyvän enemmän kielteisiä kuin myönteisiä odotuksia, vaikka moni ajatteleeikin eräiden asioiden pysyvän osapuilleen ennallaan.

Sellaisista tyypillisin on tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista. 45 prosenttia uskoo, ettei lähitulevaisuus tuo siihen suurempaa muutosta.

29 prosentin mielestä tilanne tulee heikkenemään. 17 prosenttia uskoo päinvastaista ja pitää todennäköisimpänä, että tietoa saa jatkossa ainakin jonkin verran paremmin.



Kaksi viidestä (40 %) uskoo myös, että mahdollisuudet niin omia työtehtäviä kuin omaa asemaakin koskeviin ratkaisuihin säilyvät entisinä. Nelisenkymmentä prosenttia kuitenkin epäilee kumman tahansa näistä asioista olevan muuttumassa aiempaa huonommaksi.

Ainoastaan osapuilleen kymmenesosalla on kummastakaan positiivisia ajatuksia.

Odotukset työntekijöiden luottamuksen muuttumisesta organisaation päätöksentekoon ovat vielä negatiivisemmat.

Enemmistö (54 %) uskoo, että omalla alalla ollaan tässä suhteessa menossa aikaisempaa huonompaan suuntaan. Joka viides (20 %) odottaa luottamuksen heikkenevän merkittävästi.

Vajaa kolmasosa ennakoii tilanteen pysyvän enemmän tai vähemmän muuttumattomana. Vain kahdeksan prosenttia pitää todennäköisimpänä sitä, että työntekijöiden luottamus oman organisaationsa päätöksentekoon vahvistuu jatkossa.

Millään työpaikoilla usko luottamuksen parantumiseen ei nouse kovin merkittäväksi. Eräät oppilaitoksissa työskentelevät muodostavat kuitenkin lievän poikkeuksen tähän sääntöön.

Heistä 29 prosenttia pitää todennäköisenä, että luottamus heidän oman organisaationsa päätöksentekoon tulee kohentumaan.

Keskimääräistä harvempi yrityksissä (39 %), järjestöissä (33 %) tai muissa voittoa tavoittelemattomissa yhteisöissä (39 %) työskentelevä arvioi tilanteen heikkenevän. Heistä keskimääräistä useamman näkemys on se, ettei luottamuksessa tule tapahtumaan ainakaan merkittävämpiä muutoksia.

Hyvinvointialueiden työntekijät puolestaan voi mainita siksi, että heistä peräti 66 prosenttia uskoo työntekijöiden luottamuksen olevan rapautumassa.

Kysymyksessä esitettyjen asioiden välisen yhteyden havaitsee siinäkin, että hyvinvointialueiden palveluksessa työskentelevien käsitykset eivät ole keskimääräistä kielteisemmät ainoastaan silloin, kun he arvioivat luottamusta, vaan missä tahansa kysymyksessä esitetyssä tilanteessa.

Kelan tai muun valtion viraston työntekijät erottuvat hieman muista pohtiessaan mahdollisuuksiaan vaikuttaa omia työtehtäviään tai omaa asemaansa koskeviin asioihin. Heidän odotuksensa ovat niistä keskimääräistä jonkin verran kielteisempiä.

5 Työhyvinvointia koskevat käsitykset

5.1 Oma työkyky ja työssä jaksaminen

Oma työkyky kohtuullinen, työhyvinvointi ei ole aivan yhtä hyvällä tasolla

Tutkimukseen osallistuneiden työkykyä selvitettiin kysymyksellä, jossa heitä pyydettiin kertomaan asteikolla 0 (=erittäin huono) – 10 (=erittäin hyvä), mikä heidän oma työkykynsä tällä hetkellä on.

Koko joukon keskiarvoksi muodostui 7,33.

Useampi kuin joka neljäs (28 %) koki oman työkykynsä yltävän tällä hetkellä joko yhdeksään (22 %) kymmeneen (6 %). 29 prosenttia arvioi kykynsä vastaavan arvosanaa kahdeksan.

43 prosenttia piti omaa työkykyään tätä heikompana. Joka viides (19 %) koki sen vastaavan lähinnä arvosanaa seitsemän. Arvon kuusi valitsi joka kymmenes (9 %) vastaaja. Viidentoista tilanne on heikompi: arvio jäi viiteen tai pienempään lukuun.

Kokopäivätyötä tekevät arvioivat oman työkykynsä jonkin verran paremmaksi kuin osa-aikaista työtä tekevät. Esihenkilöasemassa olevilla (7,64) on omasta työkyvystään hieman myönteisempi käsitys kuin muilla (7,26).

Erilaisilla työpaikoilla työskentelevien arviot omasta työkyvystään eivät vaihdelleen kovin paljon.

Voi kuitenkin mainita sen, että oppilaitoksissa työskentelevät olivat ainoat, joiden luku nousi yli kahdeksaan (8,48). Pienimmät luvut olivat kuntien (7,19), kuntayhtymien (7,25) sekä hyvinvointialueiden (7,22) palveluksessa olevilla.

Kun tarkastelun kohteena oli vastaavalla tavalla oma työhyvinvointi, tulos jäi astetta heikommaksi. Koko joukon keskiarvo oli 6,72 asteikolla 0–10.

14 prosentin mielestä oma työhyvinvointi vastaa asteikon arvoa 9 (12 %) tai 10 (2 %). 26 prosenttia valitsi arvon 8, yhtä moni arvon 7.

Pääosin eri vastaajaryhmien arviot ovat suhteellisen lähellä toisiaan.

Eri-ikäisistä voi kuitenkin todeta sen, että nuorempien kokemus omasta työhyvinvoinnistaan on heikompi kuin iäkkäiden.

Enintään 30-vuotiaiden keskiarvoksi muodostui 6,44 siinä, missä 60 vuotta täyttäneet arvioivat oman työhyvinvointinsa 7,12 arvoiseksi.

Myös tohtorintutkinnon suorittaneiden (7,10) sekä sosiaalialalle soveltuvan opistotason tutkinnon suorittaneiden (7,09) sekä valtion virastoissa tai laitoksissa työskentelevien (7,16) arvio ylittää seitsemän.

Suurin luku on kuitenkin oppilaitoksissa työskentelevillä. He antoivat omalle työhyvinvoinnilleen arvoksi keskimäärin 7,95.

Enemmistö palautuu yleensä työpäivän rasituksista, työ on henkisesti raskasta kahdelle kolmesta

Enemmistö, tarkkaan ottaen 59 prosenttia, tutkimukseen osallistuneista kertoi palautuvansa työpäivänsä aiheuttamasta rasituksesta. 12 prosenttia palautuu siitä käytännössä aina, 47 prosenttia melko usein.

Kaksi viidestä (39 %) sosiaalialan korkeakoulutetusta palautuu työnsä aiheuttamasta rasituksesta huonommin. 31 prosenttia palautuu melko harvoin, 8 prosenttia tuskin koskaan.

31–40-vuotiaat palautuvat huonommin kuin muun ikäiset, vaikka heidänkin enemmistönsä onnistuu asiassa ainakin melko usein.

län karttuessa todennäköisyys sille, että palautuu työstään, kasvaa. Yli 60-vuotiaat ovat tässä suhteessa onnekkaimmassa asemassa. Heistä kaksi kolmesta palautuu vähintään melko usein. Merkille voi panna senkin, että joka viides yli 60-vuotias palautuu työpäivän aiheuttamasta rasituksesta käytännössä aina.

Erityyppisten työpaikkojen tuloksissa oli jonkin verran eroja.

Näyttää sitä, että oppilaitoksissa (86 %), valtion virastoissa ja laitoksissa (72 %), kuntayhtymissä (69 %) sekä järjestöissä (70 %) työskentelevät palautuvat työpäivästään keskimääräistä paremmin.

Kuntien, (53 %) palveluksessa olevat voi mainita päivänvastaisesta syystä.

Kokopäivätyötä tekevät palautuvat paremmin kuin osa-aikaisessa työsuhteessa olevat. Siinä missä ensin mainituista noin 60 prosenttia palautuu kohtuullisesti, jälkimmäisistä sama tilanne on kymmenkunta prosenttiyksikköä harvemmalla.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen valtaenemmistö kokee työnsä olevan henkisesti raskasta. Tätä mieltä on kaksi kolmesta (66 %). Aina se on raskasta joka kymmenennelle (10 %). 56 prosenttia kertoi työn tuntuvan henkisesti raskaalta melko usein.

29 prosenttia kokee tämän tunteen melko harvoin. Vain neljä prosenttia säästyy siltä tunteelta lähestulkoon tyystin.

Nuoret kokevat työnsä henkisesti raskaaksi useammin kuin iäkkäät.

Voi sanoa, että mitä nuoremasta henkilöstä on kyse, sitä todennäköisemmin työ tuntuu henkisesti raskaalta. Enintään 30-vuotiaista tilanne on tämä 73 prosentille vähintään melko usein. 60-vuotta täyttäneistä 54 prosenttia kertoi samasta.

Varsinkin kunnan (69 %) ja hyvinvointialueen (69 %) palveluksessa työskentelevät kertoivat työn henkisestä raskaudesta. Oppilaitoksissa työskenteleviä asia koskee melko usein selvästi harvempaa (29 %).

Vakituista työtä tekevästä kymmenkunta prosenttiyksikköä useampi kuin osa-aikatyössä olevista kokee työnsä usein henkisesti raskaaksi.

Esihenkilöiden ja muiden näkemykset eivät poikenneet tässä toisistaan.

5.2 Työhyvinvointiin liittyvien asioiden ratkominen työpaikalla

Työnohjaus käytetyin keino työhyvinvoinnin pulmia ratkottaessa

63 prosentin työpaikalla on ratkottu työhyvinvointiin liittyviä tilanteita viimeisen vuoden – kahden aikana.

Vuorotyötä (71 %) tekevät kertoivat asiasta jonkin verran useammin kuin säännöllisessä päivätyössä olevat (62 %). Myös keskimääräistä useampi esihenkilö (75 %) ja vakituista kokopäivätyötä tekevä (65 %) kertoi asiasta.

Työhyvinvointiin liittyviä asioita on ratkottu etenkin voittoa tavoittelemattomissa yhteisöissä (77 %), yrityksissä (73 %) sekä valtion virastoissa ja laitoksissa (70 %). Myös keskimääräistä hieman useampi kunnan palveluksessa oleva (68 %) kertoi samasta.

Kuntayhtymät (56 %) ja hyvinvointialueet (58 %) erottuvat päinvastaisesta syystä. Tosin kumman tahansa palveluksessa olevien enemmistö totesi, että niissäkin on käsitelty työhyvinvointiin liittyviä asioita.

Miten työhyvinvointiin liittyviä asioita on ratkottu työpaikallasi?
Valitse alla olevista kaikki omalla työpaikallasi käytetyt keinot.



Niille, joiden työpaikoilla on ratkottu työhyvinvointiin liittyviä tilanteita, esitettiin kysymys käytetyistä keinoista.

Enemmistö (52 %) heistä totesi, että asiaan liittyviä pulmia on yritetty ratkaista työnohjauksen avulla. Kaksi viidestä (40 %) kertoi, että työn kuormitustekijät on tunnistettu ja arvioitu.

Joka kolmannen työpaikalla on puhuttu yhdessä epäasiallisesta käyttäytymisestä (32 %) tai luotu käytännöt uusien työntekijöiden perehdyttämiseen (32 %).

Neljäsosan mukaan lähijohtamista on kehitetty (25 %), henkilöstön osaamiseen panostettu (24 %) sekä on luotu yhdessä pelisäännöt vuorovaikutukseen ja yhteistyötä varten (26 %).

Joka viidennessä paikassa, jossa työhyvinvointiin liittyviä asioita on ratkottu, on saavutettu yhteinen käsitys organisaation perustehtävästä (20 %).

Löytyy sellaisiakin työpaikkoja, joissa on yhdessä määritelty se, mikä on epäasiallista käyttäytymistä tai häirintää (14 %) tai on sovittu ammattieettisille ristiriidoille yhteinen käsittelytapa (6 %) tai -elin (2 %). Niihin on kuitenkin päädytty harvoissa paikoissa.

5.3 Alan työhyvinvoinnin näkymät ja kehityskohteet

Oman alan työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähitulevaisuuden näkymät suhteellisen synkeitä

Enemmistö (52 %) prosenttia uskoo, että oman alan työhyvinvoinnin ja työkyvyn näkymät ovat heikkenemässä. 22 prosenttia uskoo niiden heikkenevän merkittävästi, 30 prosenttia jonkin verran.

Vain 14 prosenttia arvelee asioiden kehittyvän myönteiseen suuntaan. Tästä joukosta kuitenkin vain murto-osa (1 % koko joukosta) uskoo, että työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvät asiat paranisivat jatkossa merkittävästi.

Runsas neljäsosa – vajaa kolmasosa (28 %) on taipuvainen uskomaan, etteivät lähiajat tuo merkittävämpiä muutoksia asiaan.

Alle 40-vuotiaiden näkemys oman alan työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittymisestä ovat jonkin verran negatiivisemmat kuin tätä iäkkäämpien. Esim. enintään 30-vuotiaista 58 prosenttia suhtautuu tältä osin tulevaisuuteen kielteisesti. 51–60-vuotiaista selvästi harvempi (45 %) ajattelee samoin.

Taajaan asutuissa kunnissa (55 %) ja Länsi-Suomessa (56 %) asuvien odotukset ovat negatiivisempia kuin muualla asuvien.

Esihenkilöt erottuvat niistä, joilla ei ole vastaavaa asemaa omalla työpaikallaan. Esihenkilöistä 41 prosenttia arvelee työhyvinvoinnin ja työkyvyn heikkenevän lähitulevaisuudessa. Muista 54 prosenttia on tätä mieltä.

Eri työpaikoilla työskentelevistä alan tilanne huolestuttaa eniten oppilaitosten, kuntien ja hyvinvointialueiden palveluksessa olevia. Kuntayhtymissä sekä valtion virastoissa ja laitoksissa työtään tekevistä keskimääräistä hieman harvempi ennakoii tilanteen heikkenevän lähiaikoina.

Sosiaalialan korkeakoulutetut edellyttävät, että työhyvinvointia kehitetään useilla eri tavoilla

Enemmistö pitää kuutta keinoa hyvänä tapana kehittää alan työhyvinvointia.

69 prosenttia edellyttää, että myös johtotasolla tunnistettaisiin työn kuormitustekijät ja arvioitaisiin niihin liittyvät riskit. 67 prosenttia taas vaatii, että ongelmatilanteisiin puututtaisiin ripeästi.

Myös ammatillisen johtajuuden (56 %), työnohjauksen saatavuuden (56 %) sekä työntekijöiden osaamisen kehittämisen (56 %) varmistaminen ovat enemmistön mielestä hyviä keinoja kehittää työhyvinvointia työpaikoilla.

54 prosentin mielestä työntekijöiden osallisuuden lisäämisellä olisi sama vaikutus. Melkein yhtä moni (48 %) haluaisi, että työpaikoilla varmistettaisiin osaamisen mukainen työnjako.

Lisäksi on useita sellaisia keinoja, jotka joidenkin mielestä ovat hyviä. Niihin ei kuitenkaan vedottu aivan yhtä usein kuin edellä mainittuihin.

Työntekijöiden työturvallisuuden varmistaminen kaikissa tilanteissa on esimerkki sellaisista. Se on 40 prosentin mielestä hyvä tapa kehittää työhyvinvointia työpaikoilla.

Millä keinoin työhyvinvointia pitäisi kehittää työpaikoilla?

Valitse alla olevista kaikki hyvänä pitämäsi keinot.



Neljänsosa – vajaa kolmasosa uskoo, että tunnetietoisuuden lisäämisellä (30 %), johtamisosaamisen kehittämällä (29 %) tai sopimalla yhteinen käsittelytapa ammattieettisille ristiriidoille (29 %) auttaisivat asiassa.

Eräät uskovat, että mentoroinnin lisääminen (26 %) ja toimintamallien kehittäminen uhka- ja vaaratilanteista saadun informaation avulla (25 %) samoin kuin tällaisten tilanteiden systemaattinen raportointikin kehittäisivät työhyvinvointia.

Muutama totesi lisäksi saman työturvallisuusosaamisen kehittämistä (17 %) sekä siitä, että luotaisiin ammattieettisille ristiriidoille yhteinen käsittelyelin (12 %).

Keskimääräistä useampi erikoissosiaalityöntekijä kehittäisi työhyvinvointia lisäämällä mentorointia (44 %) ja kehittämällä johtamisosaamista esim. coachingilla (47 %).

Moni sosiaalityöntekijä (YTM/VTM) varmistaisi ammatillisen johtajuuden (64 %) tai sopisi ammattieettisille ristiriidoille yhteisen käsittelytavan.

Kovin paljon eri koulutuksen saaneiden käsitykset eivät kuitenkaan poikenneet toisistaan. Saman voi sanoa eri työpaikkojen palveluksessa olevista.

Voi kuitenkin todeta, että keskimääräistä aavistuksen useampi hyvinvointialueiden työntekijä mainitsi ammatillisen johtajuuden varmistamisen (60 %) ja työntekijöiden osallisuuden lisäämisen (58 %) hyviksi keinoiksi kehittää työhyvinvointia työpaikoilla.

6 Tulevaisuudennäkymiä

6.1 Pysyminen alalla ja alan houkuttelevuus

Joka toisella on työpaikan vaihtamiseen liittyviä ajatuksia

Joka toinen sosiaalialan korkeakoulutettu harkitsee hakeutuvansa johonkin muuhun oman alansa työhön. Joka kolmas taas pohtii alan vaihtoa ja työpaikkaa jollaan kokonaan toisella alalla.

14 prosenttia kertoi ajattelevansa lähes jatkuvasti hakeutumista johonkin toiseen oman alan työhön. Joka kymmenes (10 %) miettii yhtä usein jättävänsä oman alansa kokonaan ja hakeutuvansa kokonaan muun tyyppiseen työhön.

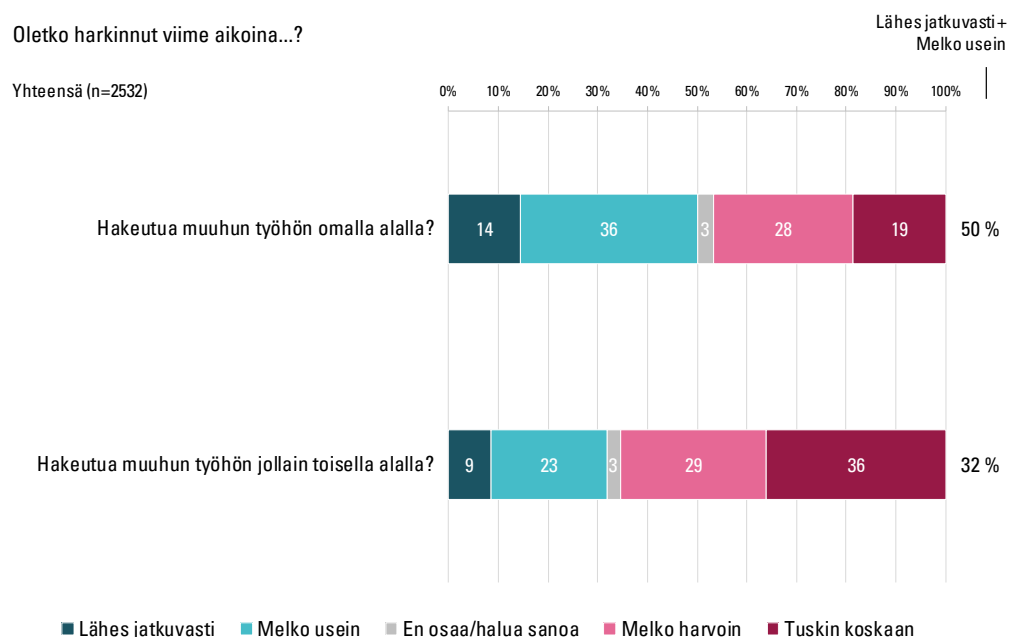
Työpaikan vaihto on alasta riippumatta runsaalla neljäsosalla mielessä melko harvoin. Toisaalta vain joka viides (19 %) ei mieti lainkaan siirtymistä johonkin toiseen oman alan työhön. Rungas kolmasosa (36 %) ei mieti käytännössä koskaan siirtyvänsä työskentelemään jollekin toiselle alalle.

Keskimääräistä useampi kunnan palveluksessa oleva (39 %) sekä osa-aikatyötä tekevä (vakituisista 40 % ja määräaikaisista 37 %) havittelee työpaikkaa kokonaan toiselta alalta.

Mitä nuoremasta henkilöstä on kyse, sitä enemmän asiaa pohditaan. Yli 60-vuotiaista vain työ jollain toisella alalla voisi tulla kyseeseen vain 14 prosentille. 31–40-vuotiaista 37 prosenttia miettii sellaista melko usein.

Oppilaitoksissa (19 %) ja järjestöissä (20 %) työskentelevistä keskimääräistä harvemmalla on haaveita jonkin toisen alan työpaikasta.

Osa-aikatyötä tekevät miettivät siirtymistä toiselle alalle hieman useammin kuin kokopäivätyössä olevat. Ensimmäisistä noin 40 prosenttia pohtii asiaa, jälkimmäisistä kymmenkunta prosenttiyksikköä harvempi.



Alle 50-vuotiaat ovat hanakampia kuin tätä vanhemmat pohtimaan työpaikan vaihtoa sosiaalialalla. Noin joka toinen alle 50-vuotias miettii asiaa melko usein. Enintään 30-vuotiaista niin tekee 53 prosenttia.

Heidän enemmistönsä (57 %) pitää alan töitä vetovoimaisina. Myös keskimääräistä useampi valtion virastossa tai laitoksessa (40 %), kuntayhtymässä (37 %) tai järjestössä (37 %) työskentelevä ajattelee samoin. Vain vajaa viidesosa (18 %) kuntien palveluksessa olevista sosiaalialan korkeakoulutetuista pitää oman alansa töitä vetovoimaisina.

Niitä, joiden mielestä alan töitä ei voi kehua vetovoimaisiksi, pyydettiin kertomaan syy näkemykselleen.

Tässä mielipide esitettiin spontaanisti. Edellisen sivun sanapilvi antaa hyvän vihjeen siitä, mikä alalla työskentelevien mielestä kaikkein tehokkaimmin estää vetovoiman syntymistä.

Kyse on palkkauksesta. Alla oleva suorat lainaukset eräiden tutkimukseen osallistuneiden vastauksista kertovat asian perin ytimekkäästi:

Alallani työskennellään ihmisten kanssa, ihminen on työn tärkein tarkoitus. Yhteiskunnassamme arvostetaan kuitenkin nykyään enemmän tuottavuutta ja rahaa. Sosiaalialan asiakkaita ei nähdä tuottavina kansalaisina, joten sen vuoksi esimerkiksi palkkaustaso työn kuormittavuuteen ja vaatimustasoon nähden on melko huono. Ihmiset yleisesti tietävät, että pienellä palkalla ei pärjää, koska elämisen kustannukset nousevat ja ostovoimamme pienenee. On täten perusteltu valinta hakeutua alalle, jossa on parempi palkkaus.

Arvostuksen puute, johtamistaitojen puute, huono palkkaus ja liian kuormittavaa.

Huono palkkaus ja todella vaativa työ eivät ole hyvä yhdistelmä.

6.2 Tärkeimmät alan kehittämiskohteet lähitulevaisuudessa

Kilpailukykyisempi ja työn vaatavuutta paremmin vastaava palkka tärkein kehityskohde

Entä mitkä ovat sosiaalialan korkeakoulutettujen mielestä alan tärkeimmät kehittämiskohteet lähitulevaisuudessa? Tätä selvitettiin omassa kysymyksessään, jossa vastaajat saivat valita 17 mahdollisesta viisi tärkeintä pitämäänsä.

Valtaenemmistö vaatii palkkauksen kehittämistä kilpailukykyisemmäksi ja paremmin työn vaatavuutta vastaavaksi. Peräti 70 prosenttia pitää tätä tärkeänä asiana.

Työntekijäresurssien riittävyys on toinen, lähes yhtä usean mainitsema, asia. Se on 65 prosentin mielestä tärkeä kehityskohde.

Enemmistön mielestä myös työhyvinvoinnin varmistaminen (56 %) kuuluu tärkeimpien alalla kehittämistä edellyttävien asioiden joukkoon. Melkein joka (49 %) liittyy niihin myös se, että voitaisiin varmistaa työmäärän olevan hallittavissa.

Muitakin seikkoja mainittiin, mutta mikään niistä ei yksinään yllä yhtä tärkeäksi kuin edellä mainitut.

Noin joka kolmas kantaa huolta taloudellisten resurssien riittävydestä (33 %) ja asiakasmäärän suhdeluvun kehittämisestä (30 %).

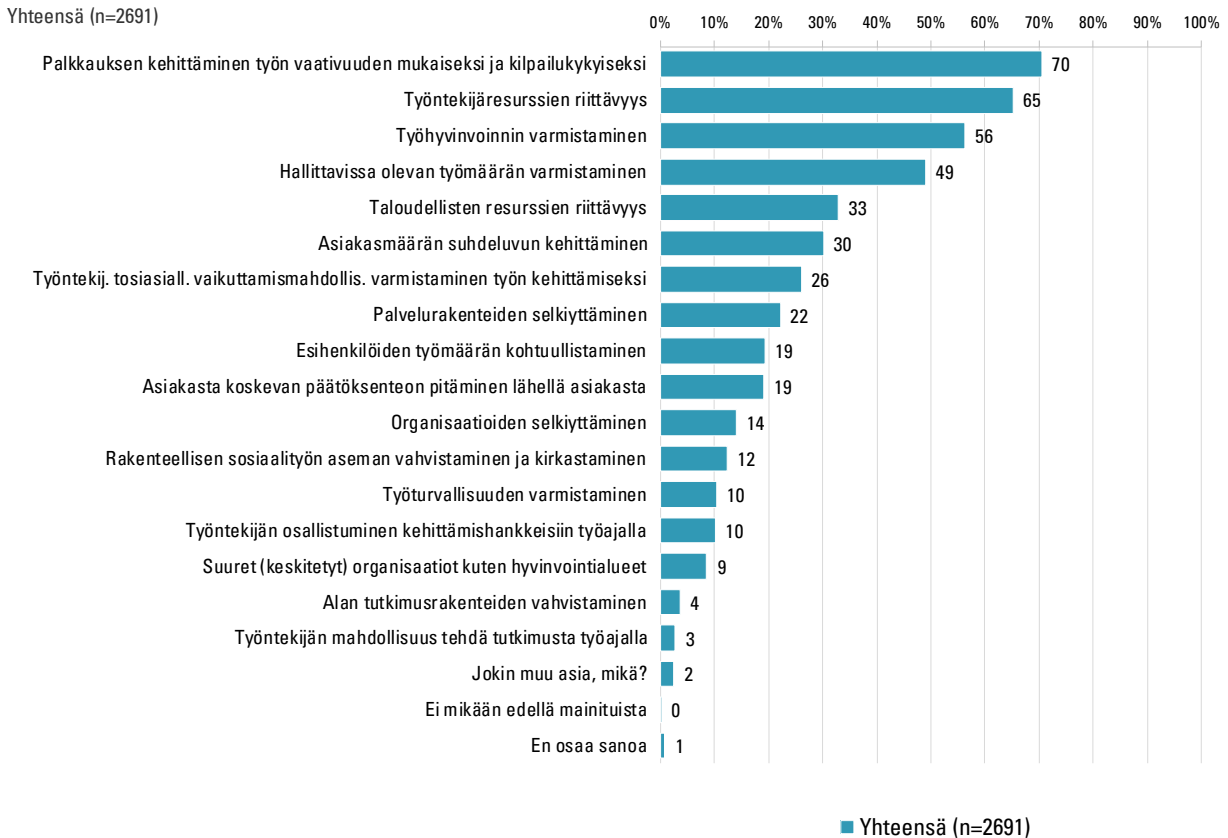
Työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien aito varmistaminen (26 %) on tärkeä joka neljännellen, palvelurakenteiden selkiyttäminen (22 %), esihenkilöiden työmäärän kohtuullistaminen (19 %) ja asiakasta koskevan päätöksenteon pitäminen lähellä asiakasta (19 %) joka viidennen mielestä.

Muutamia muitakin toiveita esitettiin. Organisaatioiden selkiyttäminen (14 %) sai niistä eniten kannatusta.

Sosiaalityön aseman vahvistaminen ja kirkastaminen (12 %), työturvallisuuden vahvistaminen (10 %), työntekijöiden osallistuminen kehityshankkeisiin työajalla (10 %) sekä suuret, keskitetyt organisaatiot (9 %) ovat noin joka kymmenennen toivomia kehityskohdeita.

Lisäksi neljä prosenttia vahvistaisi alan tutkimusrakenteita ja kolme prosenttia antaisi työntekijöille mahdollisuuden tehdä tutkimusta työajalla.

Mitkä seuraavista asioista ovat tärkeimpiä oman alasi kehittämiskohteita lähitulevaisuudessa?
Valitse alla olevista enintään viisi tärkeimpänä pitämääsi asiaa.



Näkemykset ovat painottuvat jonkin verran eri tavoin erityyppisillä työpaikoilla.

Keskimääräistä useampi hyvinvointialueiden (20 %) tai kuntayhtymien (19 %) palveluksessa oleva pitää organisaatioiden selkeyttämistä tarpeellisenä.

Kuntien sosiaalialan korkeakoulutetut puolestaan korostivat keskimääräistä useammin sitä, että olisi tärkeää kehittää palkkausta kilpailukykyisemmäksi ja vastaamaan paremmin työn vaativuutta (77 %).

Myös asiakasmäärän suhdeluvun kehittäminen (30 %) sekä työntekijäresurssien riittävyys (71 %) ovat kunnissa työskenteleville keskimääräistä tärkeämpiä alan kehittämiskohteita.

7 Lopuksi: sosiaalialan korkeakoulutetuista kannattaa pitää huolta

Tutkimus paljasti monta mielenkiintoista ja ainutlaatuistakin asiaa sosiaalialan korkeakoulutetuista.

Ensinnäkin voi mainita heidän jalot pyrkimyksensä. Halu auttaa ihmisiä on tärkein yksittäinen peruste lähteä alan töihin.

Sillä on mahdollisuus tehdä arvokasta ja merkityksellistä työtä, joka vaikuttaa myönteisesti muiden ihmisten elämään. Sosiaalialalla on myös mahdollista työskennellä omien arvojen mukaisesti. Työ on haastavaa, mutta myös henkisesti palkitsevaa.

Merkittävä havainto on sekin, että samat tekijät, jotka tuovat sosiaalialan korkeakoulutetut alalle, myös pitävät heidät siellä.

Mitä pitemmälle ura kehittyy, sitä tärkeämmäksi muodostuu se, että on mahdollista kehittää työssään ammatitaitoaan, tehdä sitä itsenäisesti ja päästä tekemään omaa osaamista vastaavaa työtä.

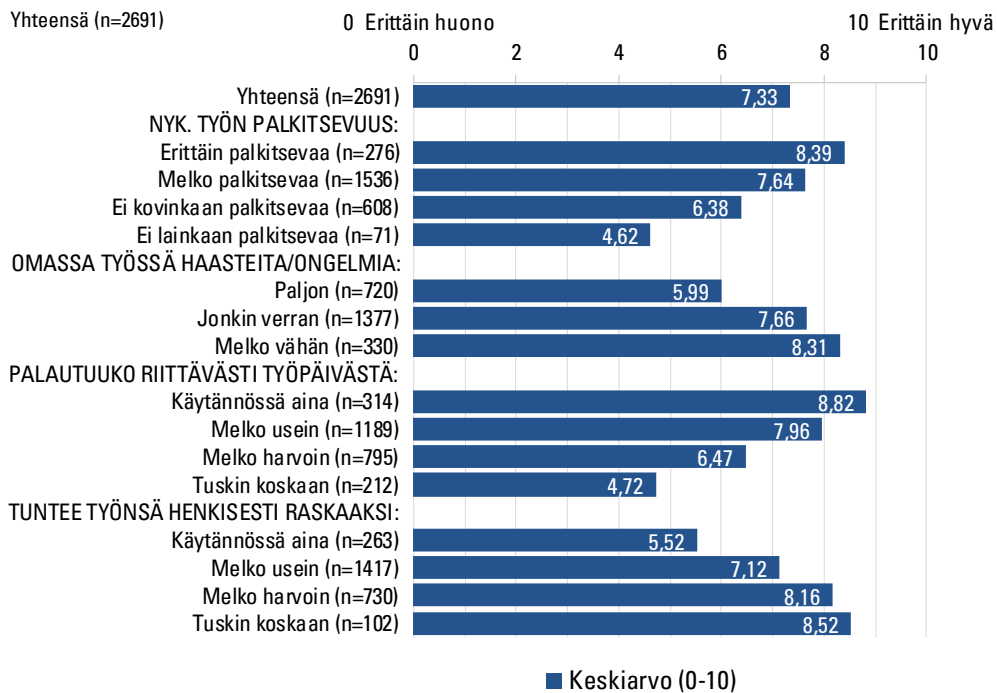
Palkkaus olisi vain saatava sellaiseksi, että työn vaativuus heijastuisi siihen ja pitäisi sosiaalialan työt houkuttelevina.

Moni kertoi myös kohtaavansa työssään erilaisia haasteita ja ongelmia. Yhdeksän kymmenestä sellaisia kohdannaista on kuitenkin pyrkinyt aktiivisesti ratkomaan niitä.

Sosiaalialan korkeakoulutettuja voi kuitenkin pitää tässäkin mielessä erittäin aktiivisena joukkona.

Monella riittää motivaatiota jatkaa uraansa alalla. Enemmistö tuntee ylpeyttä kertoessaan siitä, missä työskentelee ja tuntee onnellisuutta siitä, että voi tehdä työtä sosiaalialan korkeakoulutettuna.

Minkälaisena pidät omaa työkykyäsi tällä hetkellä? Ajattele asiaa asteikolla 0-10, missä 0 tarkoittaa erittäin heikkoa, 10 erittäin hyvää ja muut lukuarvot näiden ääripäiden väliin jäävää työkykyä.



Pitää kuitenkin muistaa, ettei mikään ole itsestään selvää. Työ on monesti henkisesti raskasta ja palautuminen siitä ei onnistu kaikilta kovin hyvin.

Jotta sosiaalialojen korkeakoulutettujen motivaatio pysyisi ja he jaksaisivat tehdä pitkän työuran arvostamassaan ja rakastamassaan ammatissa, heidän hyvinvoinnistaan tulee pitää huolta.

Työkyky on tässä avainasemassa.

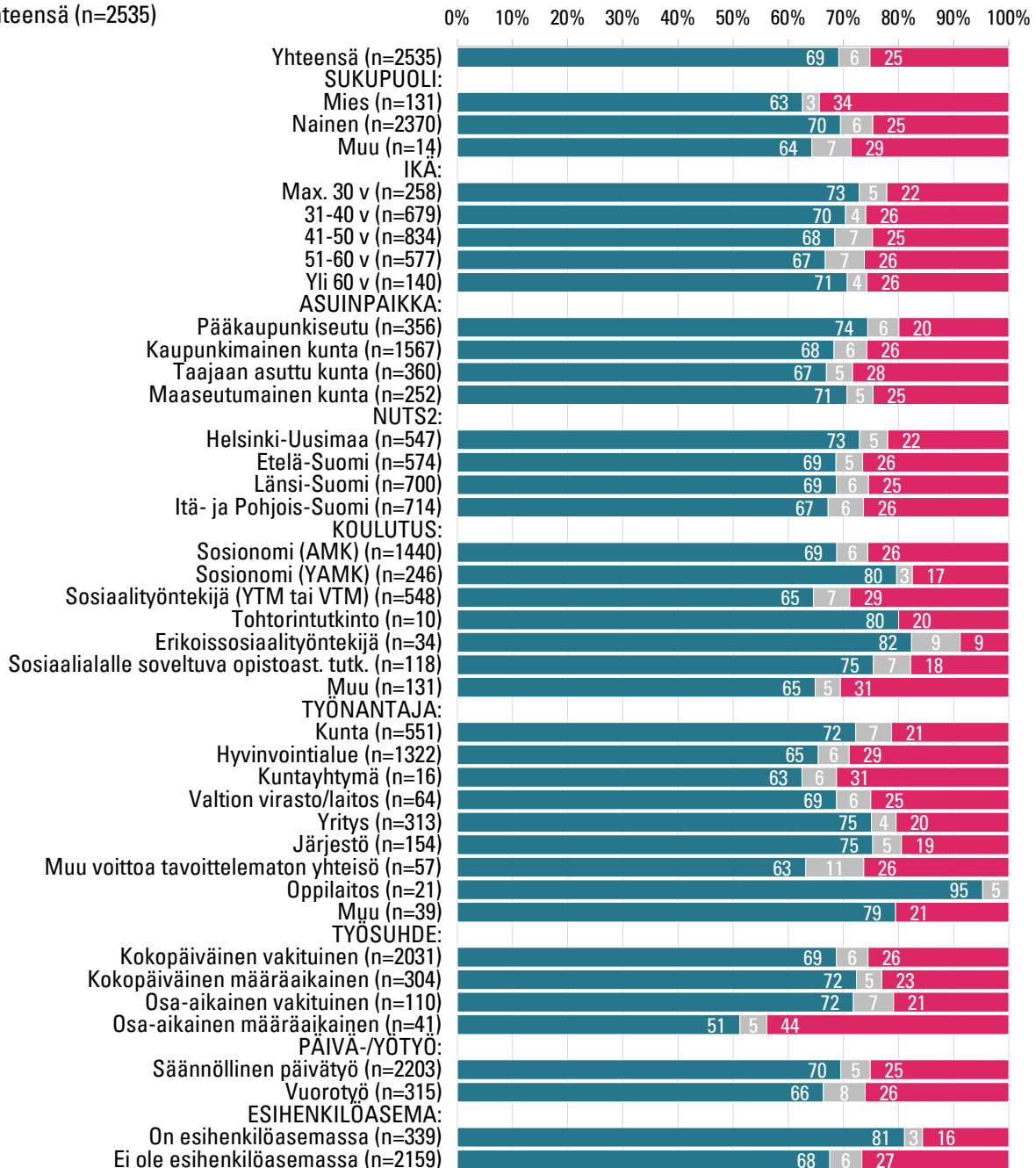
Yllä oleva kuvio kertoo tilanteen. Monet tutkimuksessa käsitellyt asiat kietoutuvat yhteen. Motivaatio pysyy korkeana ja näkemys alan houkuttelevuudesta ainakin keskimääräistä positiivisena silloin, kun haasteita ja ongelmia on riittävän vähän tai ainakin kun niiden kanssa tulee toimeen. Työkään ei tunnu aivan yhtä raskaalta ja palautuminen siitä on helpompaa.

Silloin jää voimia ajatella niitä hienoja asioita, jotka ovat tuoneet alalle ja pitävät siellä. Silloin työ tuntuu palkitsevammalta ja motivaatio jatkaa alalla on suurempi.

LIITEKUVAT

Oletko asettanut itsellesi henkilökohtaisia tavoitteita työssäsi?

Yhteensä (n=2535)



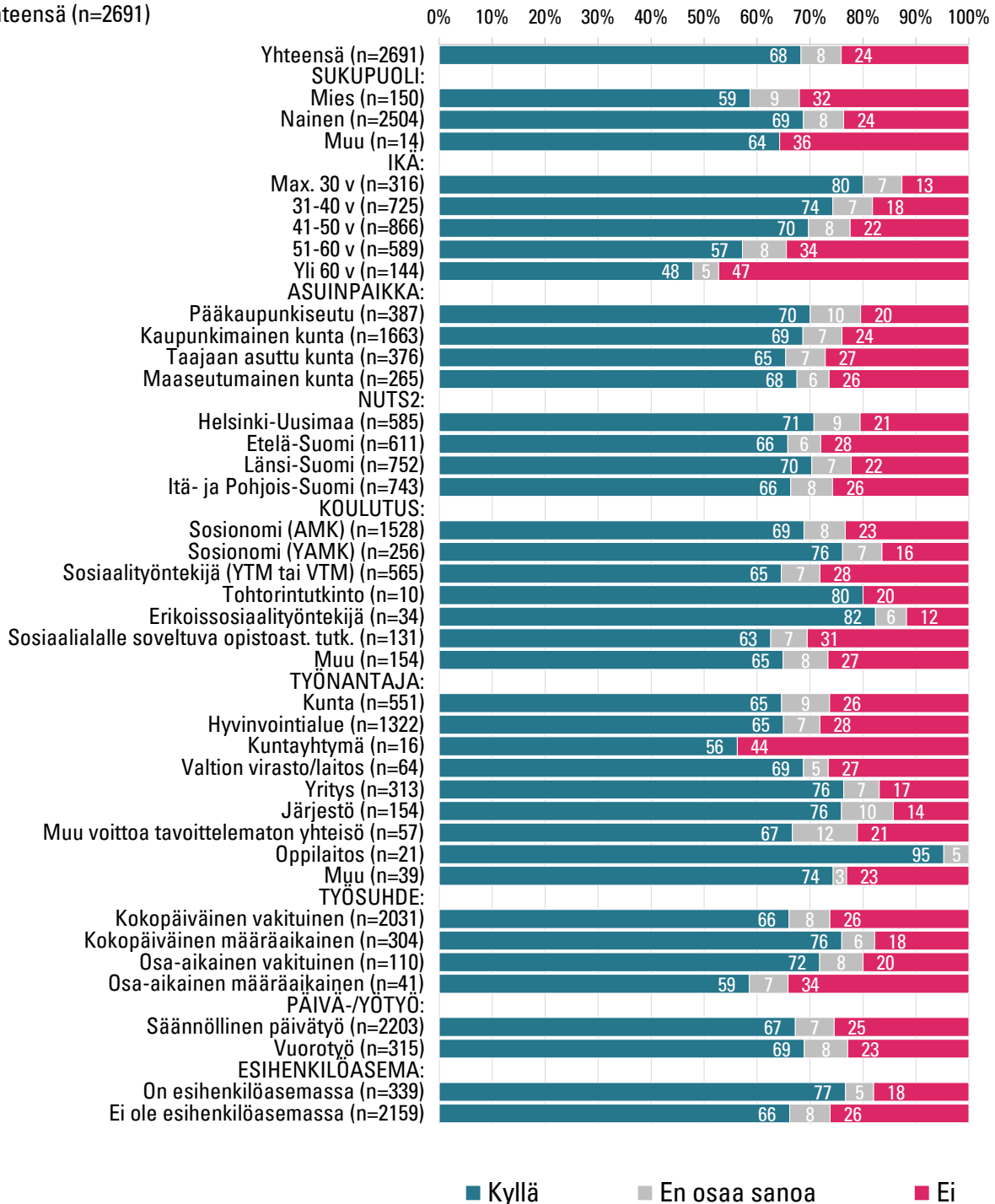
■ Kyllä

■ En osaa/halua sanoa

■ En

Onko sinulla omaan työuraasi liittyviä tavoitteita?

Yhteensä (n=2691)



■ Kyllä

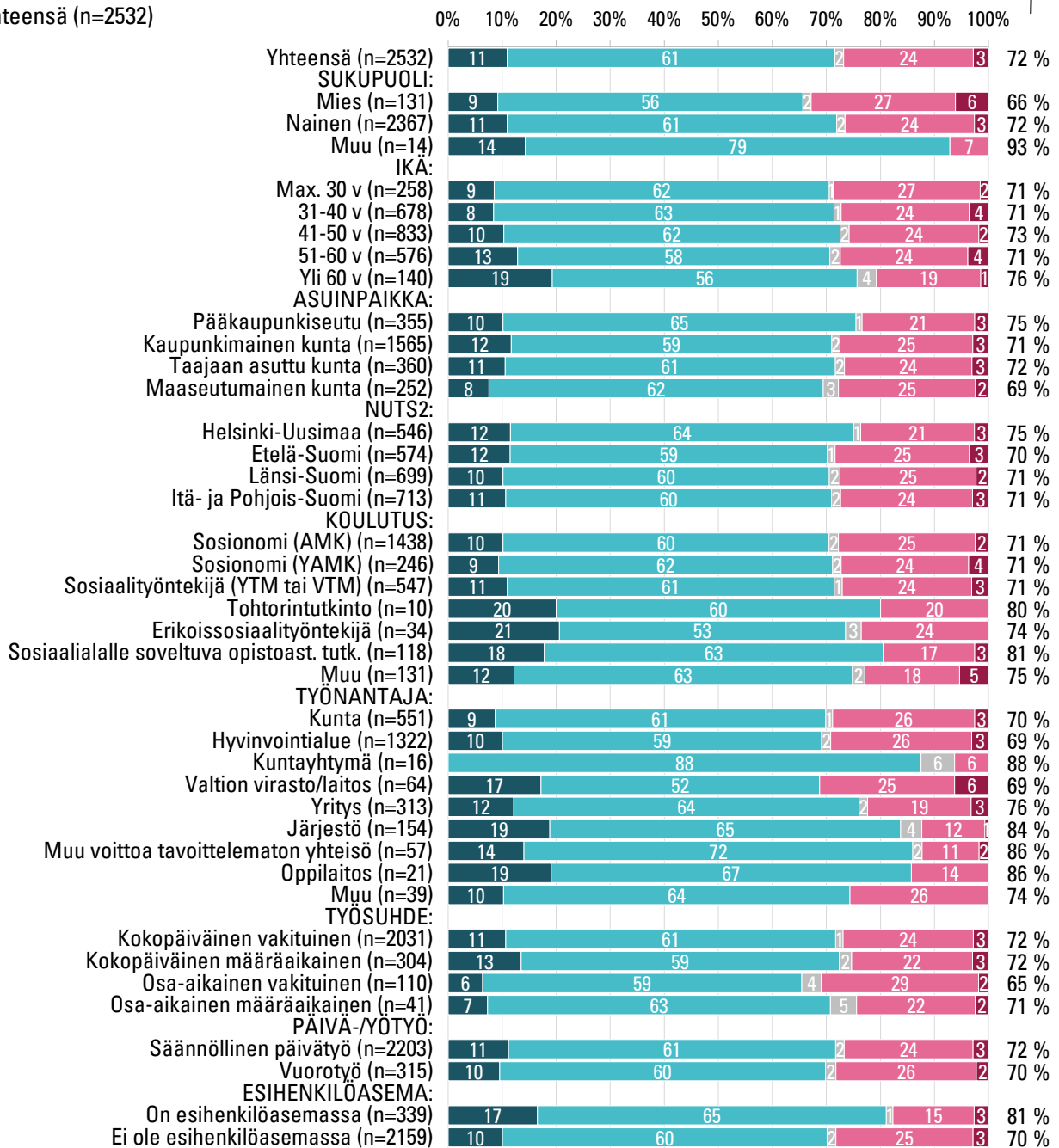
■ En osaa sanoa

■ Ei

Kuinka palkitsevaa nykyinen työsi on?

Erittäin palkitsevaa +
Melko palkitsevaa

Yhteensä (n=2532)



■ Erittäin palkitsevaa

■ Melko palkitsevaa

■ En osaa sanoa

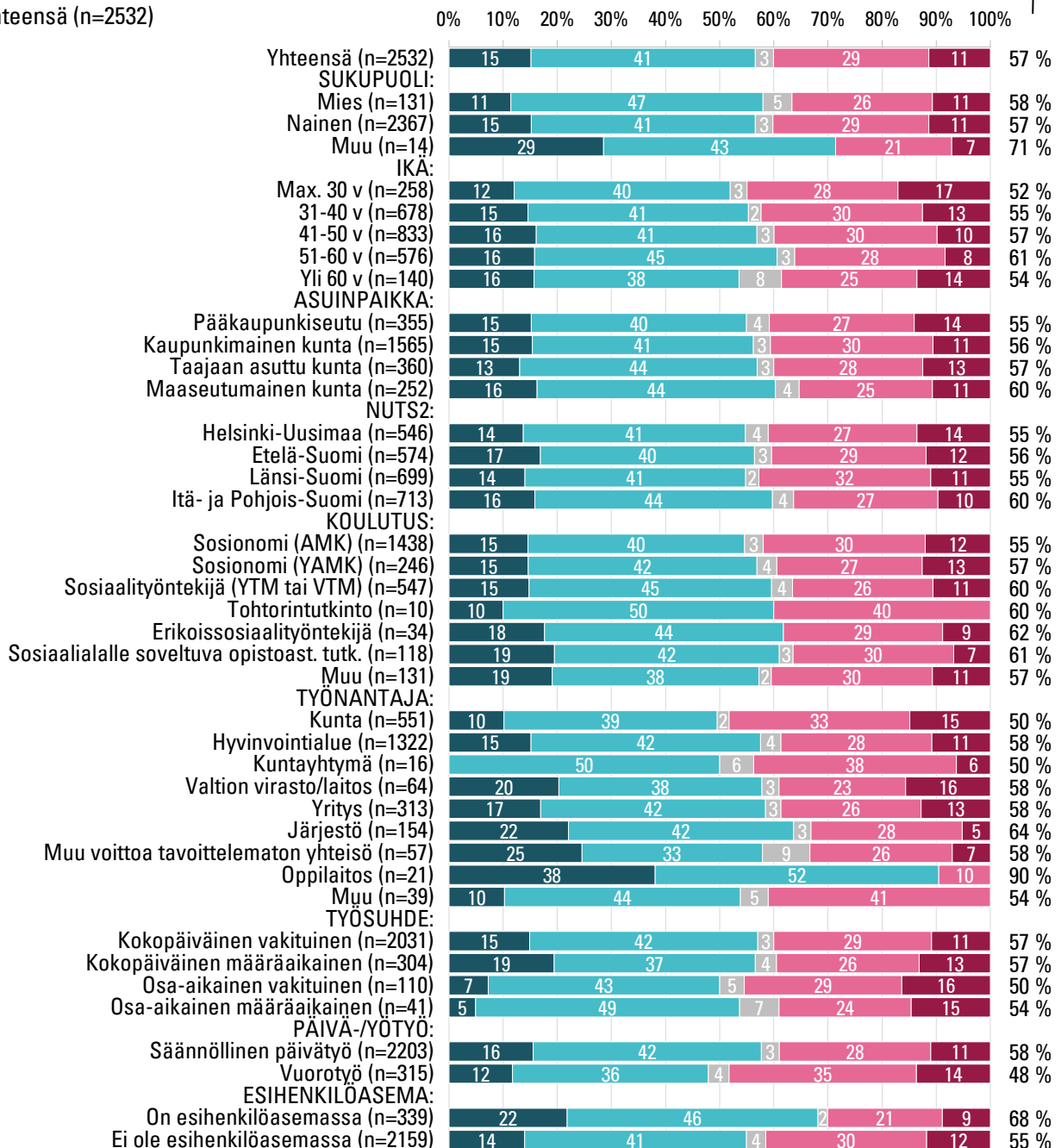
■ Ei kovinkaan palkitsevaa

■ Ei lainkaan palkitsevaa

Kun ajattelet tämänhetkistä työtäsi kokonaisuudessaan, kuinka motivoitunut olet jatkamaan siinä esim. 3-5 vuotta?

Erittäin motivoitunut +
Melko motivoitunut

Yhteensä (n=2532)



■ Erittäin motivoitunut

■ Melko motivoitunut

■ En osaa/halua sanoa

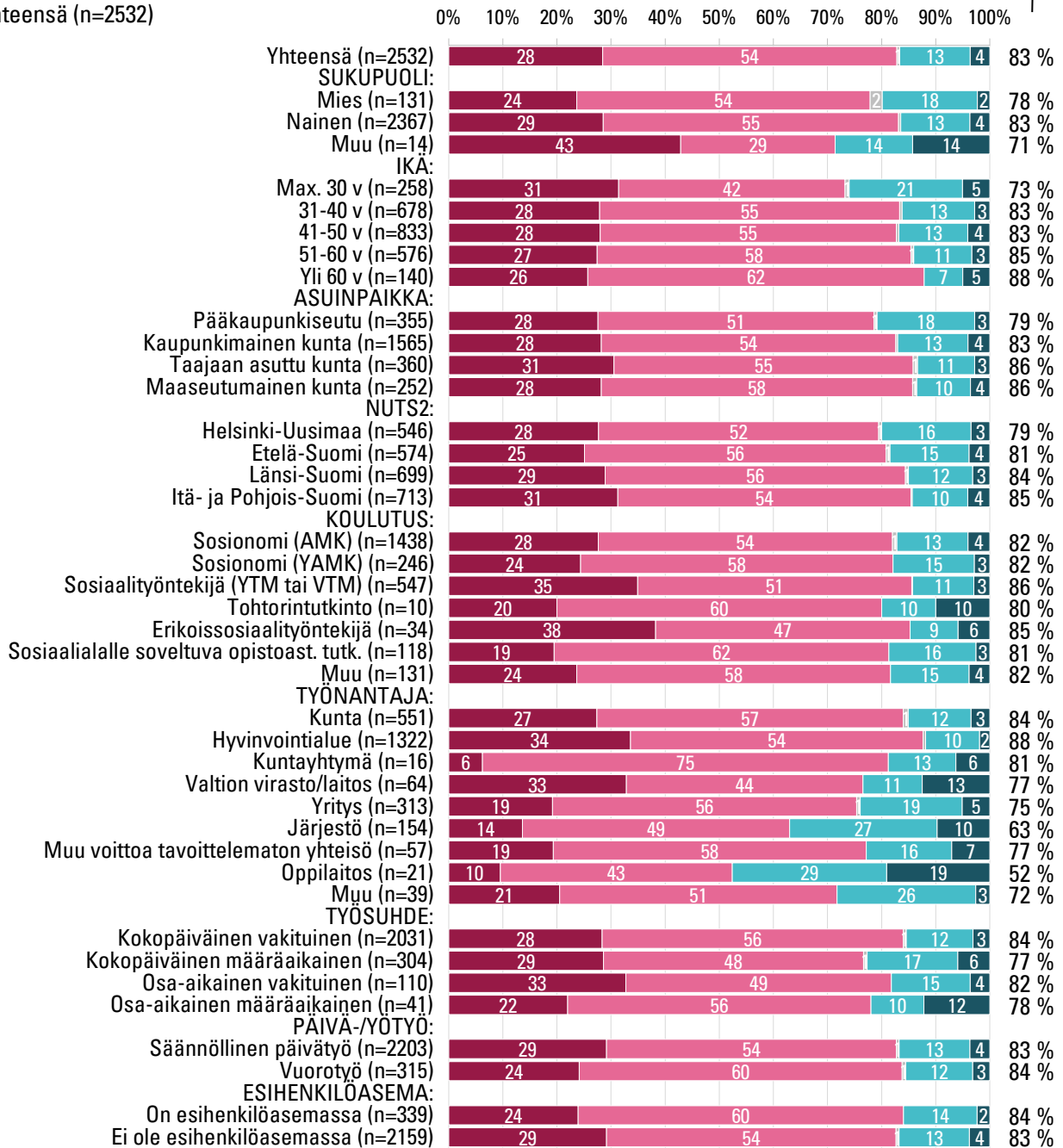
■ En kovinkaan motivoitunut

■ En lainkaan motivoitunut

Liittykö omaan työhösi tällä hetkellä haasteita tai ongelmia?

Paljon + Jonkin verran

Yhteensä (n=2532)



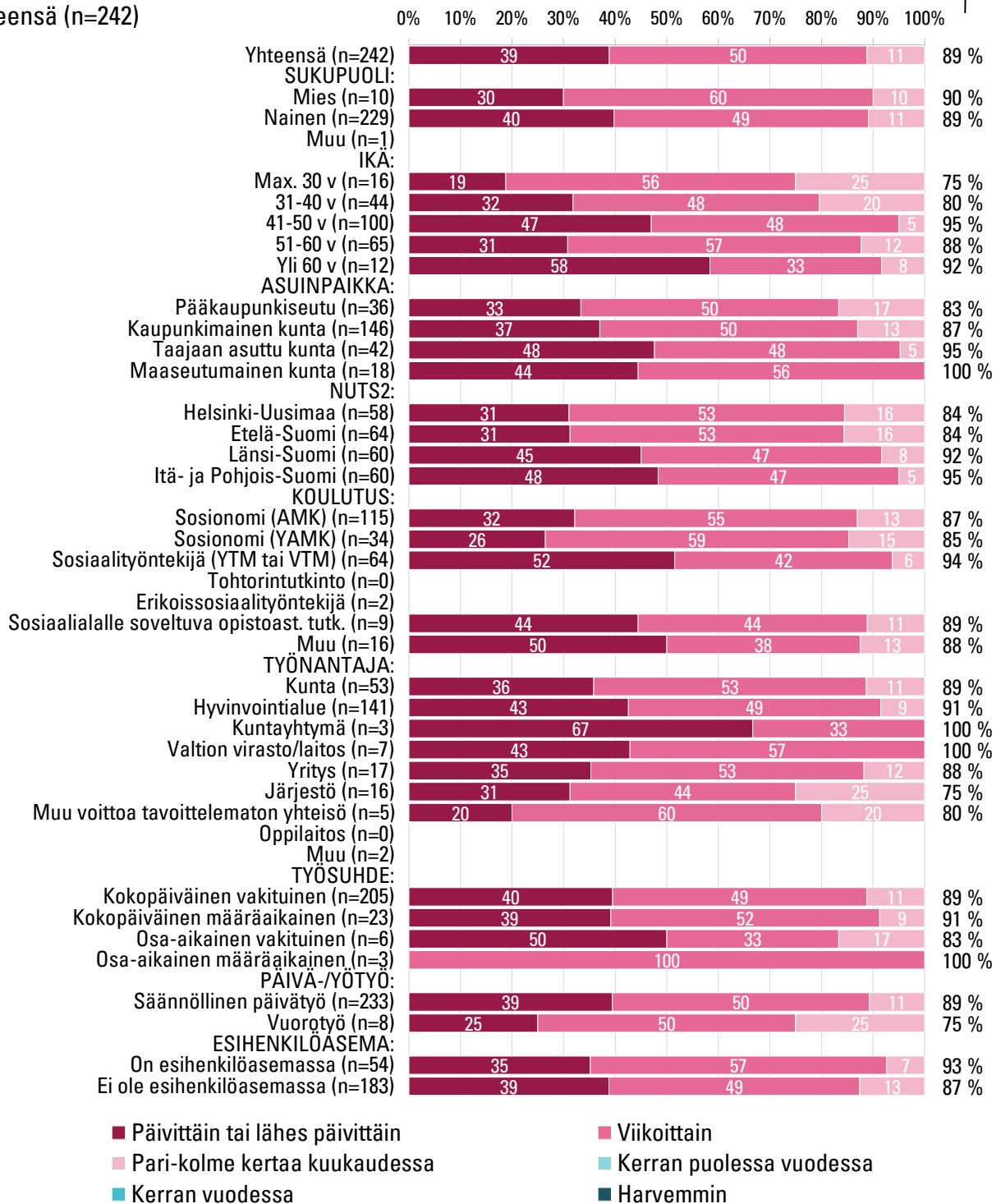
■ Paljon ■ Jonkin verran ■ En osaa sanoa ■ Melko vähän ■ Tuskin lainkaan

Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Työmääräni on kohtuuttoman suuri

Yhteensä (n=242)

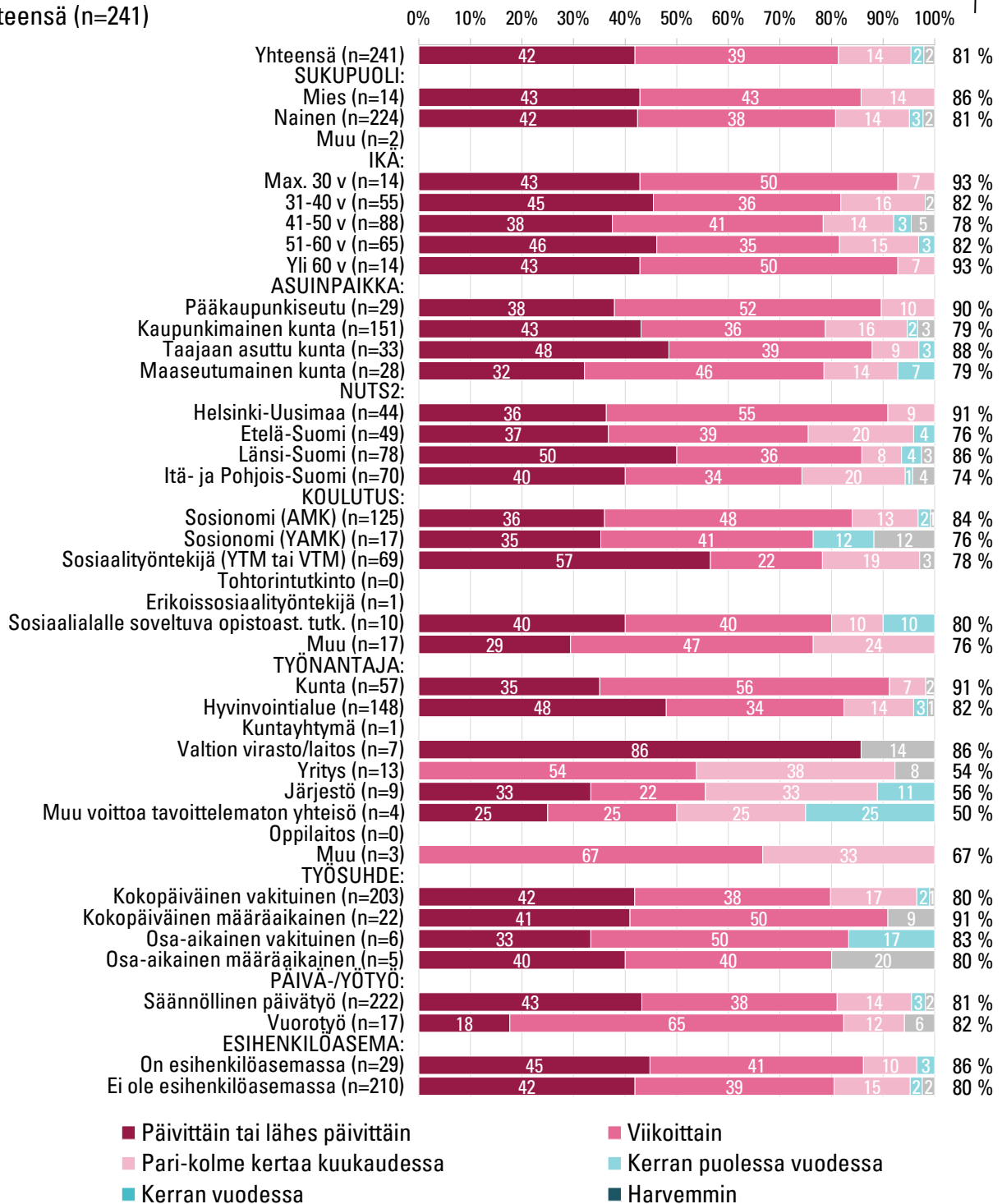


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Työntekijöitä on liian vähän

Yhteensä (n=241)

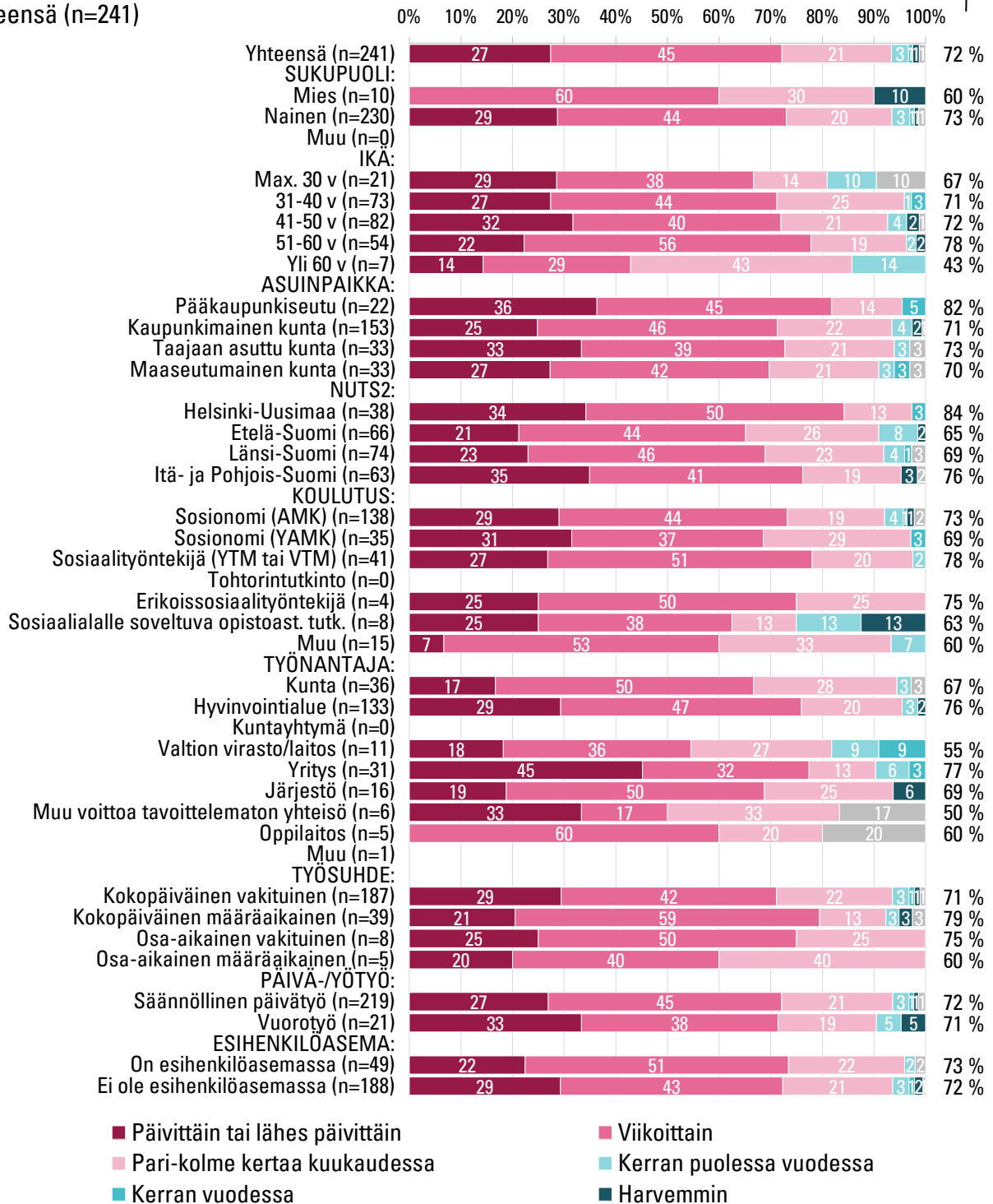


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Työnkuvani on liian laaja tai tehtäväni on määritelty epäselvästi

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Yhteensä (n=241)

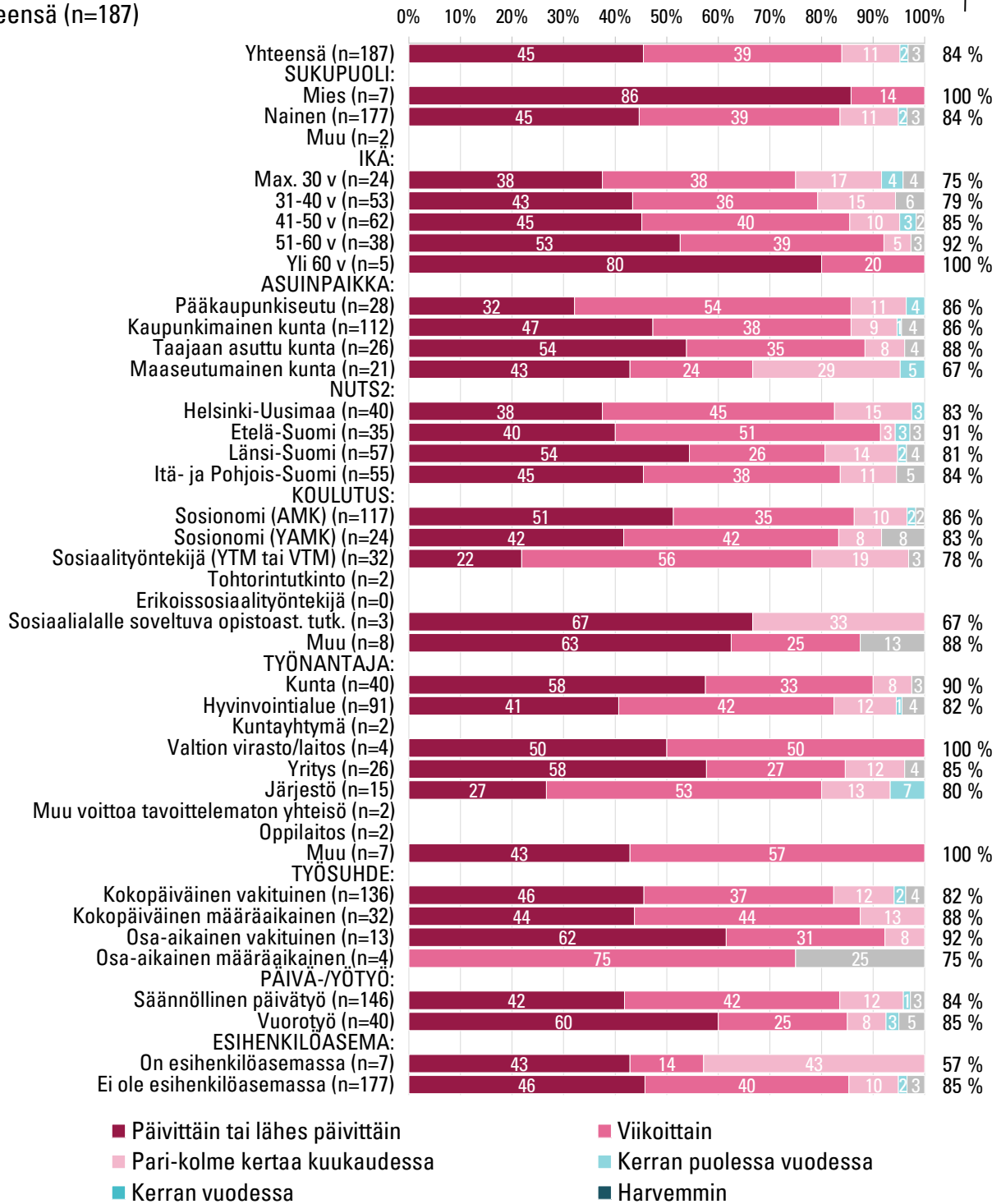


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Työtehtävät eivät vastaa koulutustani

Yhteensä (n=187)

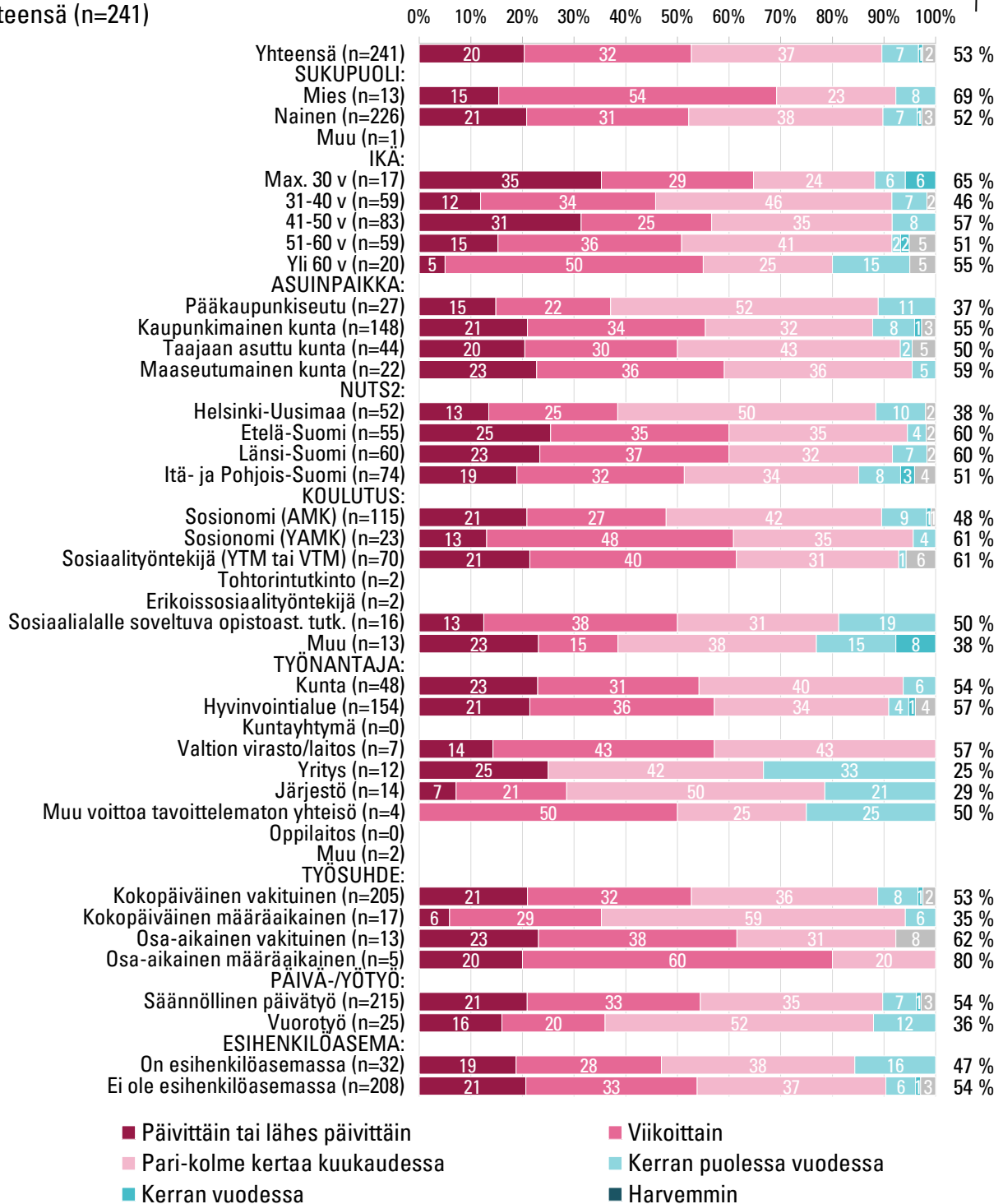


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päätöksiä tekevät ovat työpaikallani liian etäällä käytännön työstä

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Yhteensä (n=241)

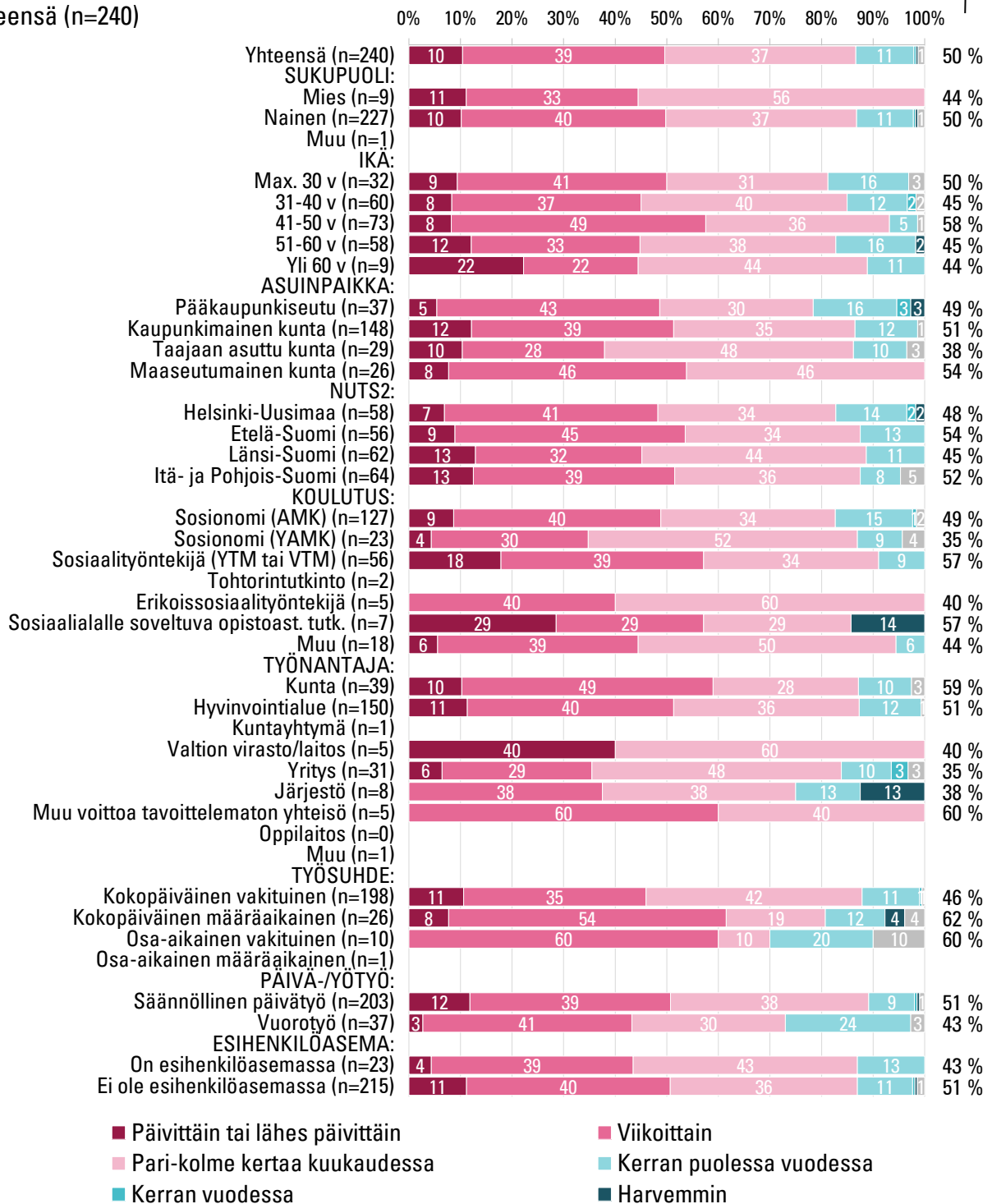


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Joudun työssäni eettisesti arveluttaviin tilanteisiin

Yhteensä (n=240)

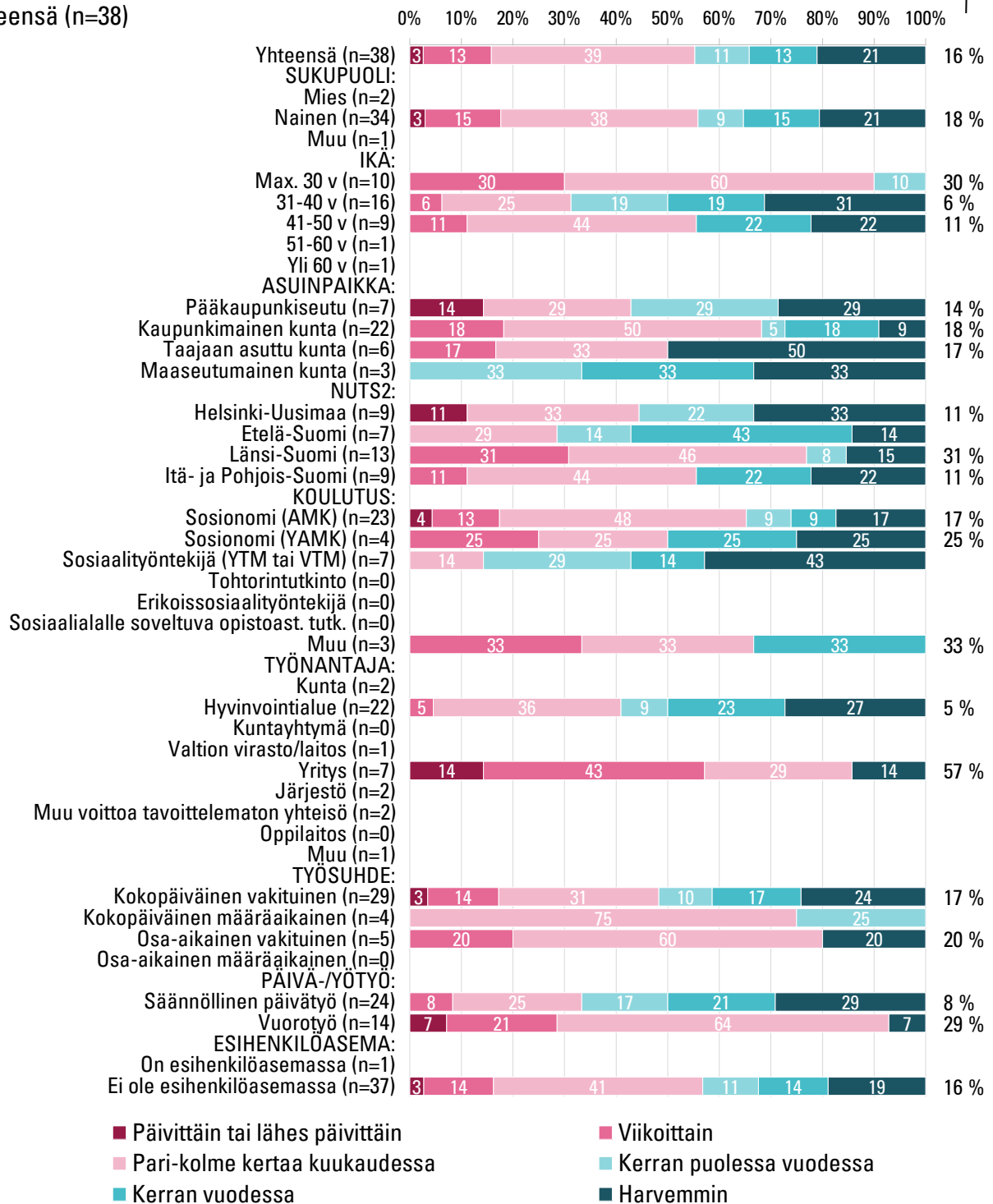


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Olen työssäni kohdannut seksuaalista häirintää

Yhteensä (n=38)

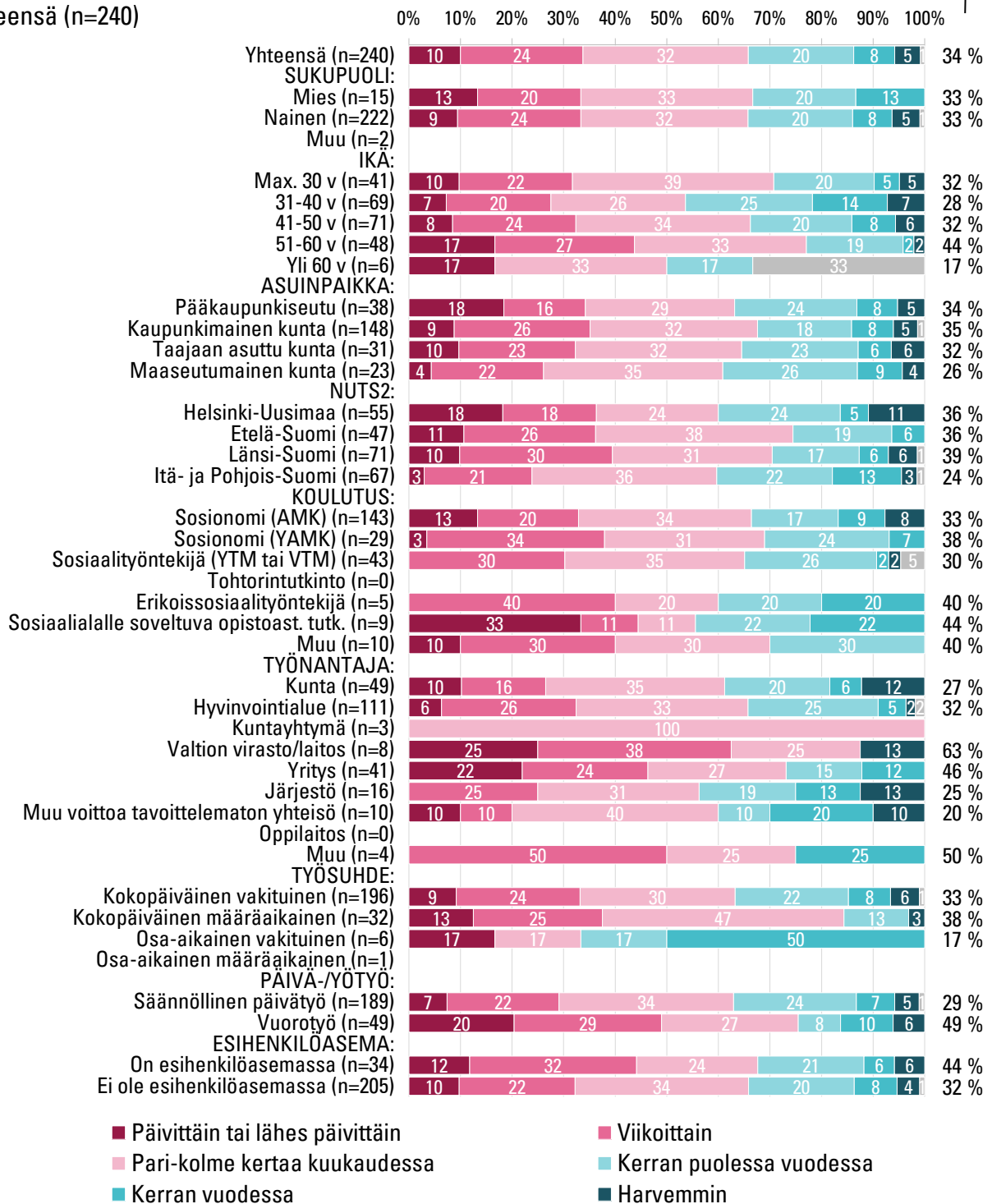


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Olen työssäni kohdannut muuta häirintää tai epäasiallista käytöstä

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Yhteensä (n=240)

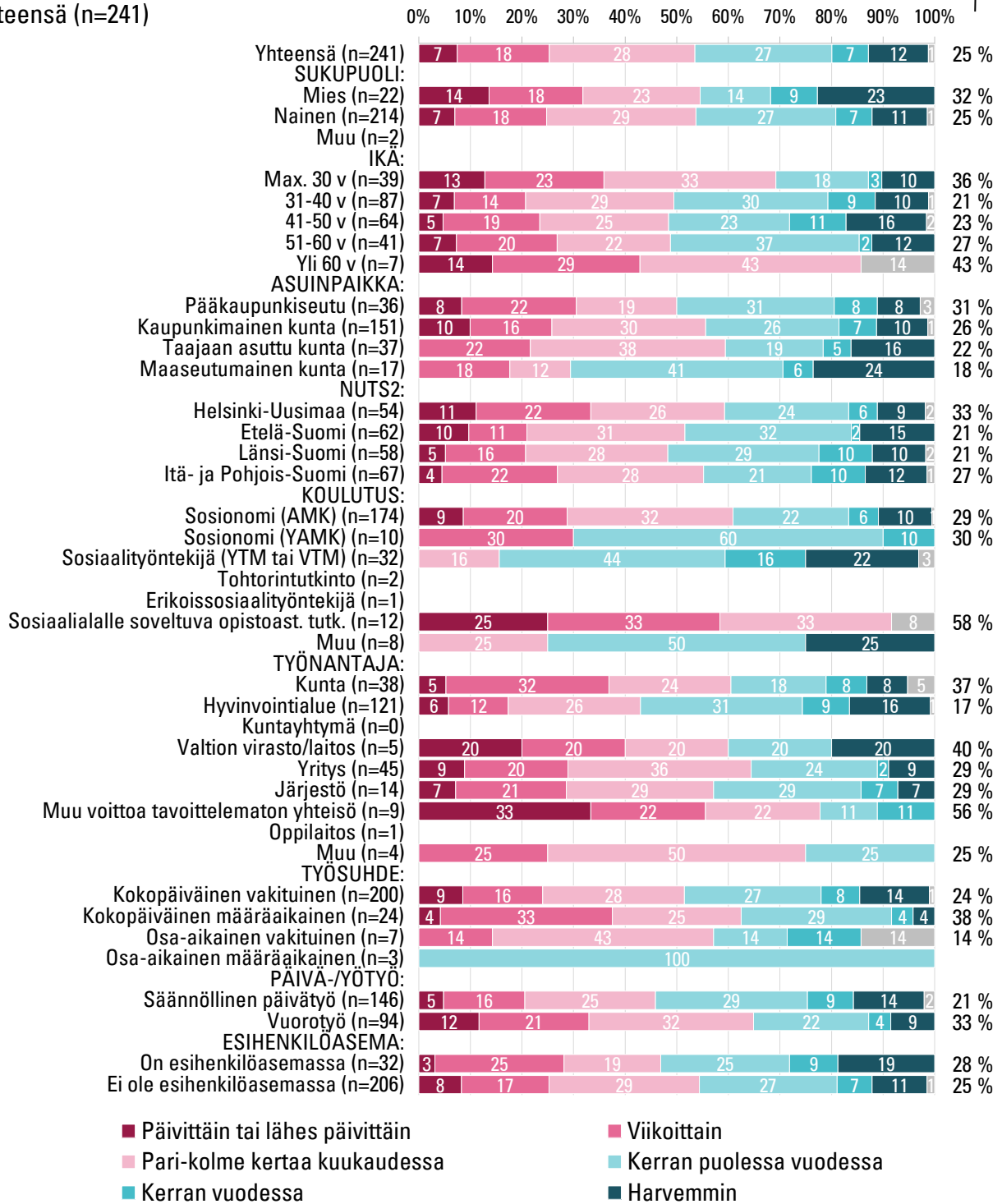


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Olen työssäni kohdannut väkivallan uhkaa

Yhteensä (n=241)

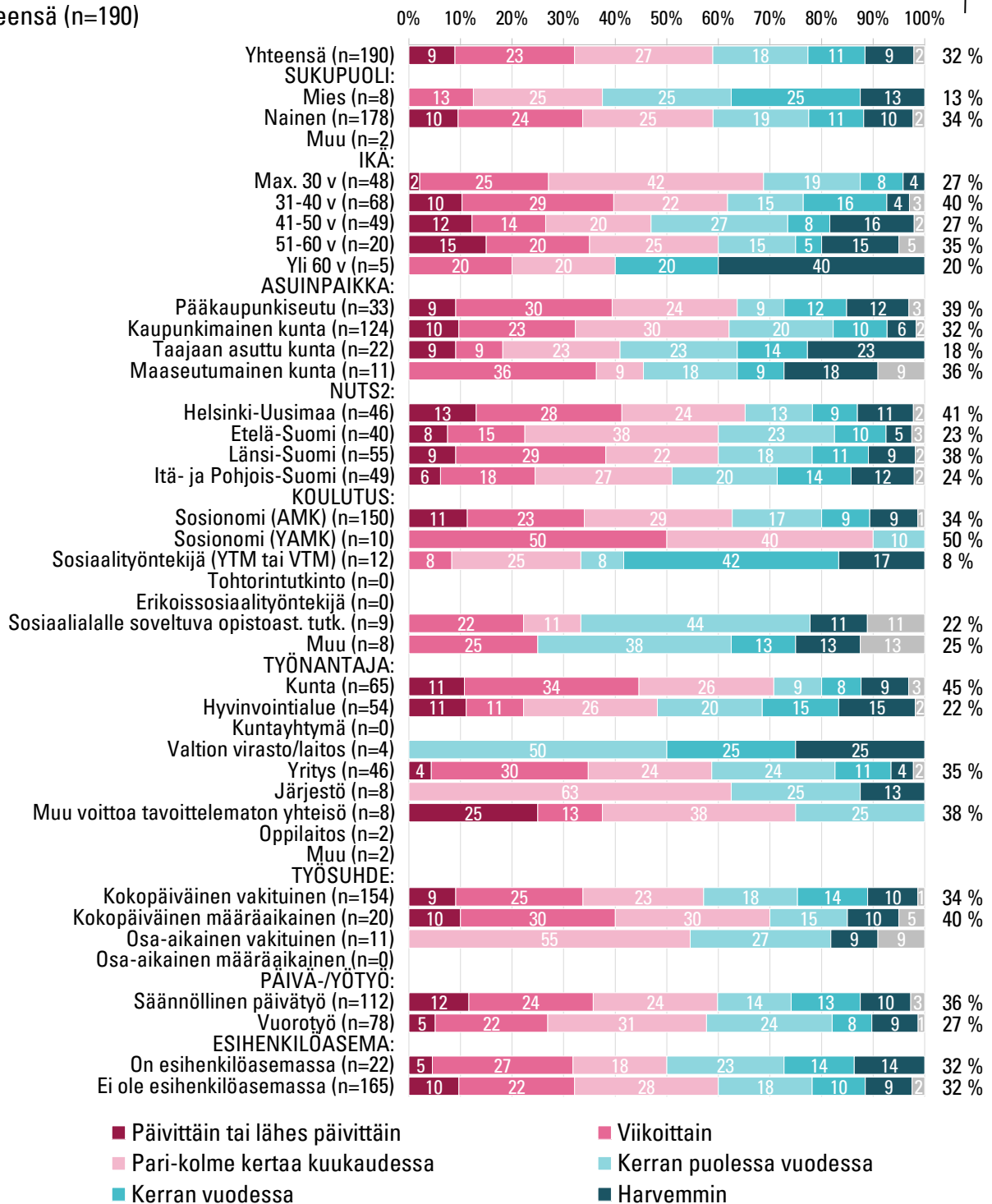


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Olen työssäni joutunut väkivallan kohteeksi

Yhteensä (n=190)

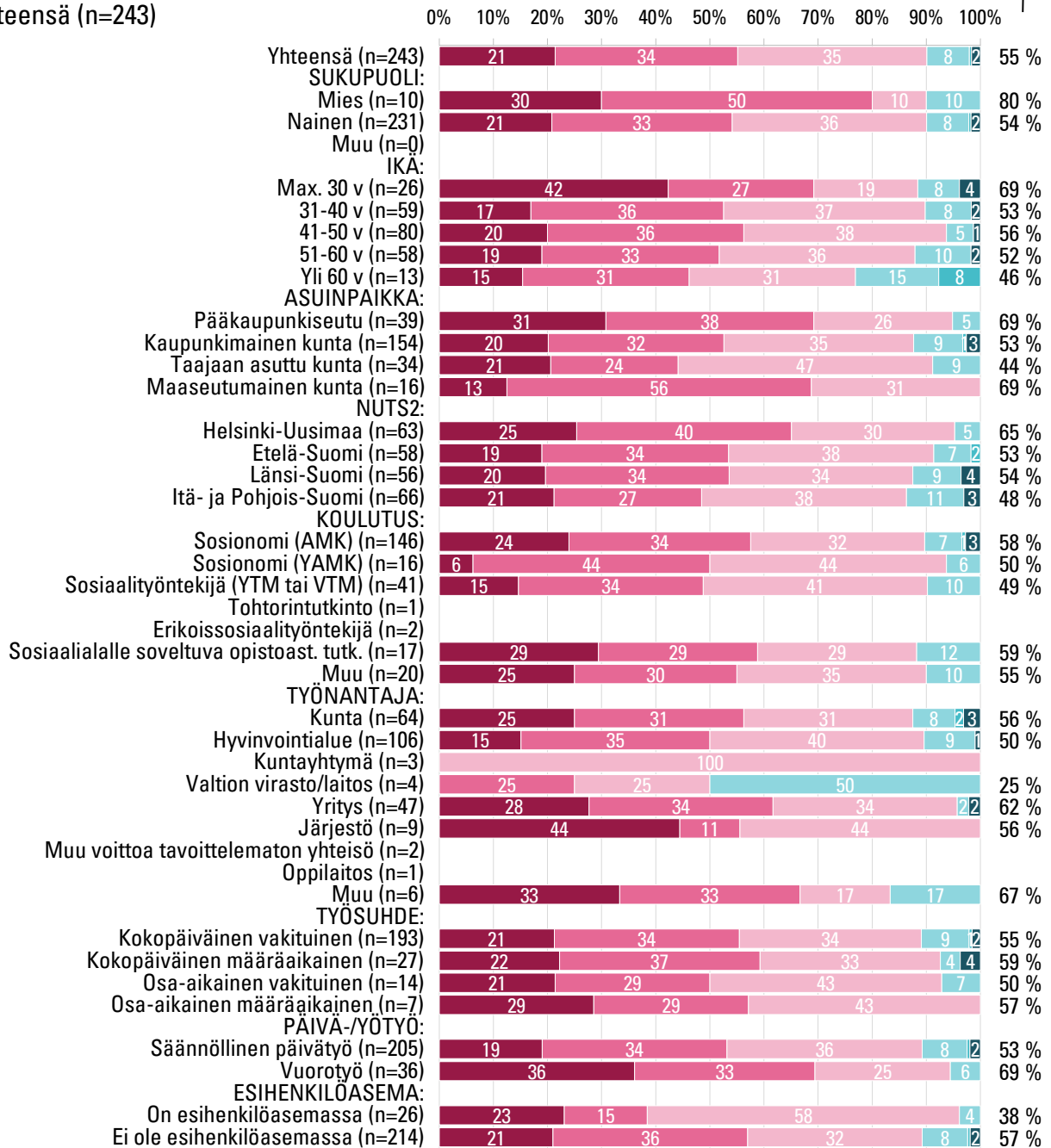


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Joudun työssäni kohtaamaan hankalia asiakk. tai haastavia asiakastilant.

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Yhteensä (n=243)



■ Päivittäin tai lähes päivittäin
 ■ Pari-kolme kertaa kuukaudessa
 ■ Kerran vuodessa

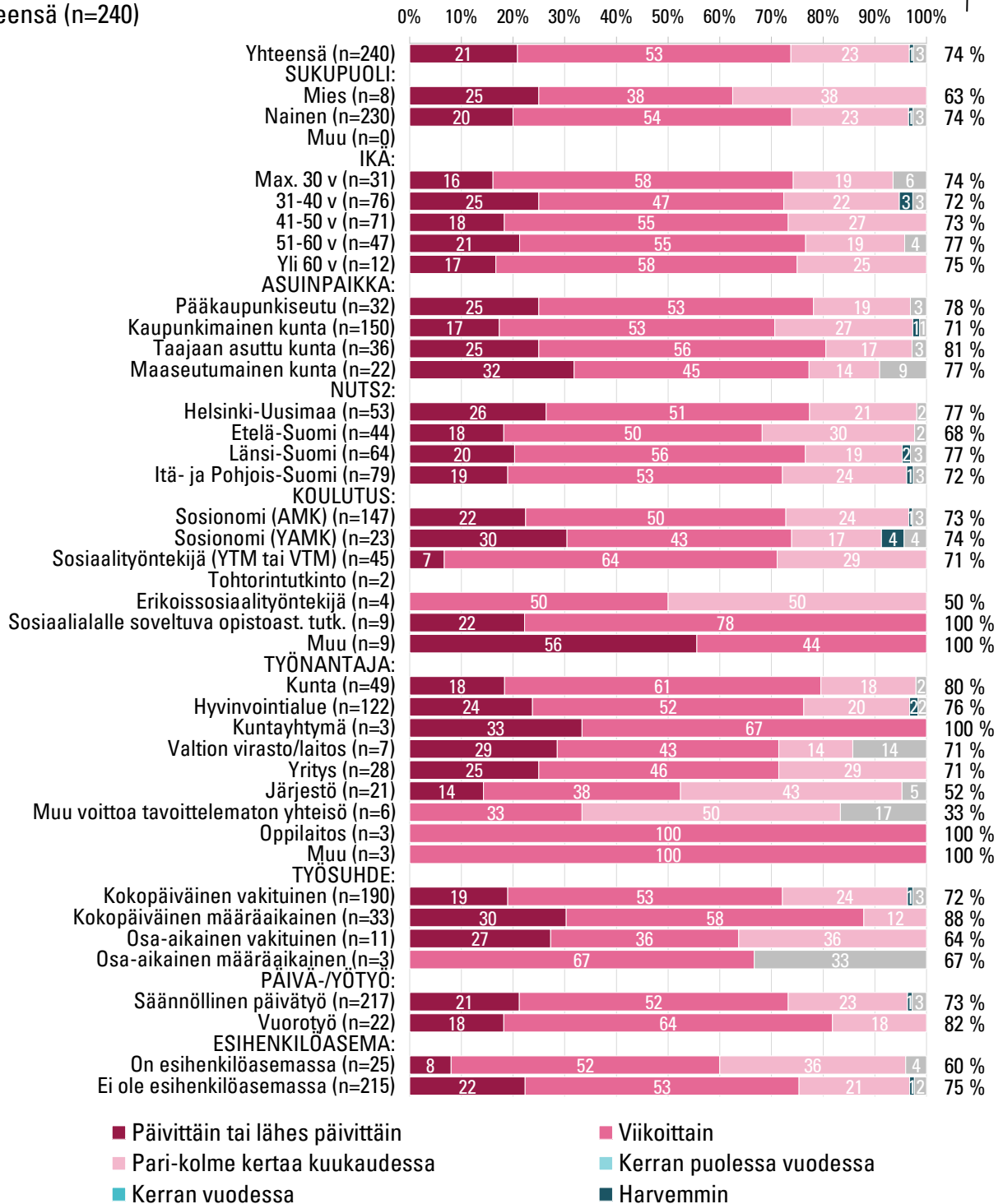
■ Viikoittain
 ■ Kerran puolessa vuodessa
 ■ Harvemmin

Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Työnjako toimii huonosti työpaikallani

Yhteensä (n=240)

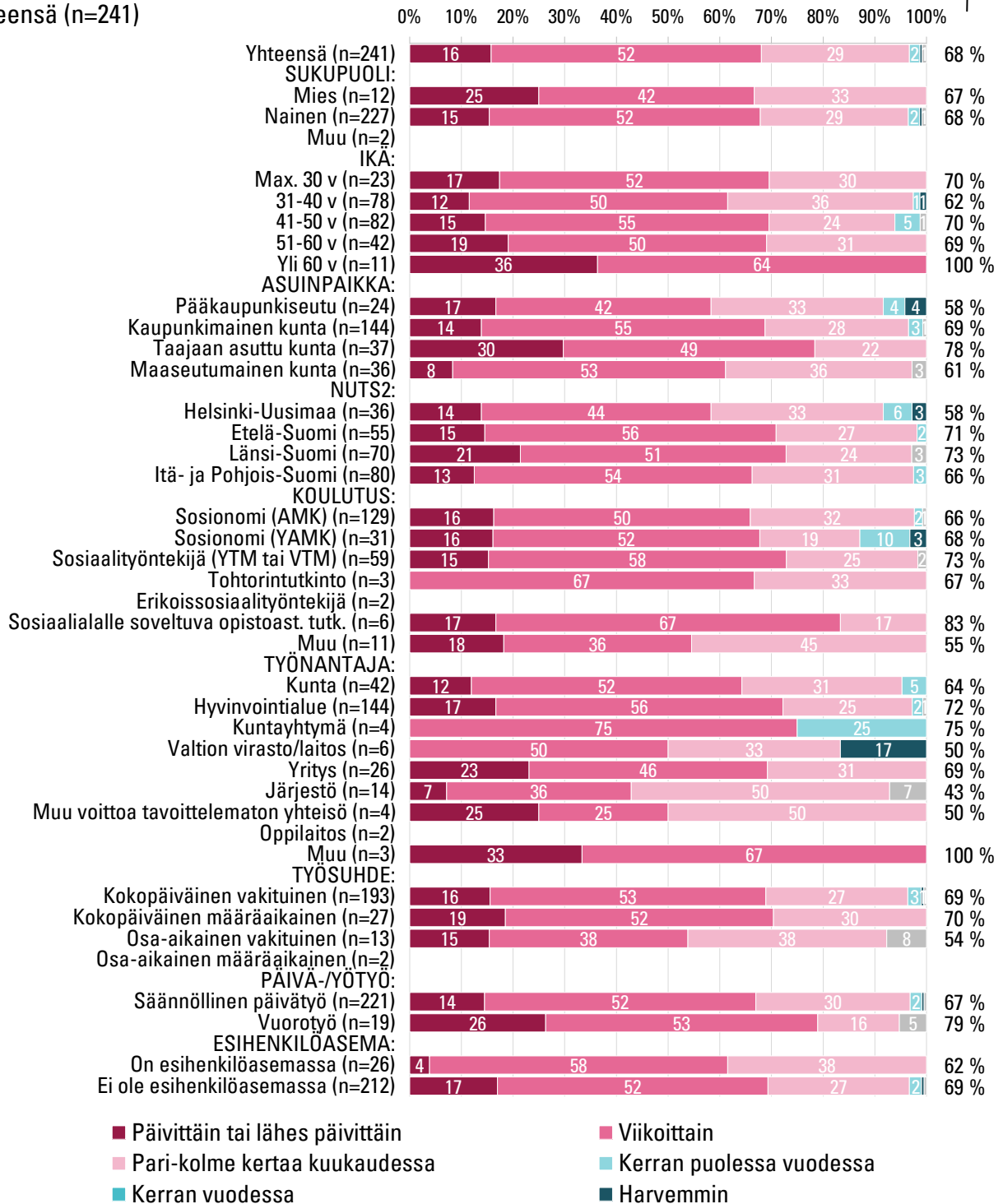


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Tieto kulkeutuu huonosti työpaikallani

Yhteensä (n=241)

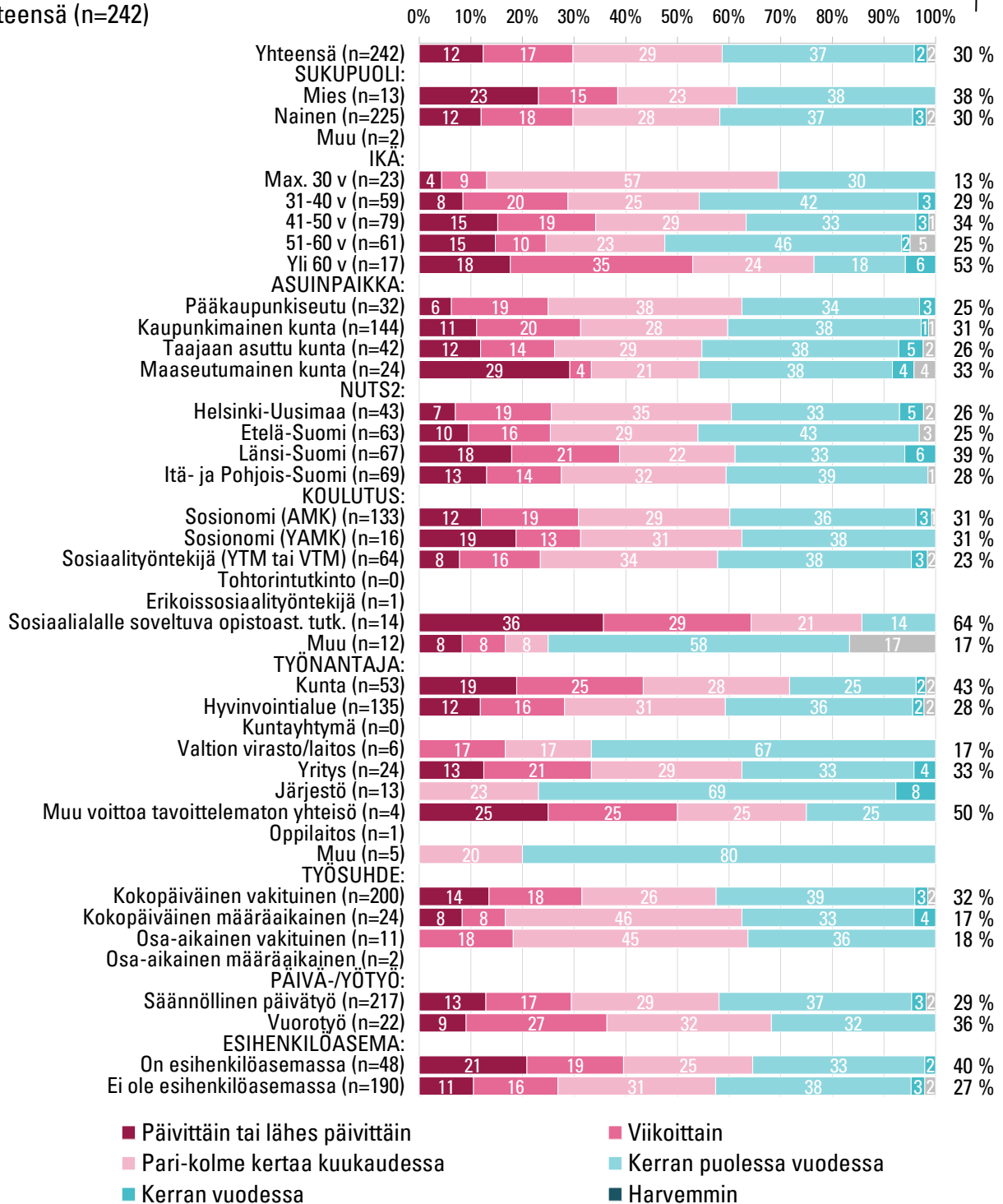


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Työntekijöiden vaihtuvuus on jatkuvaa

Yhteensä (n=242)

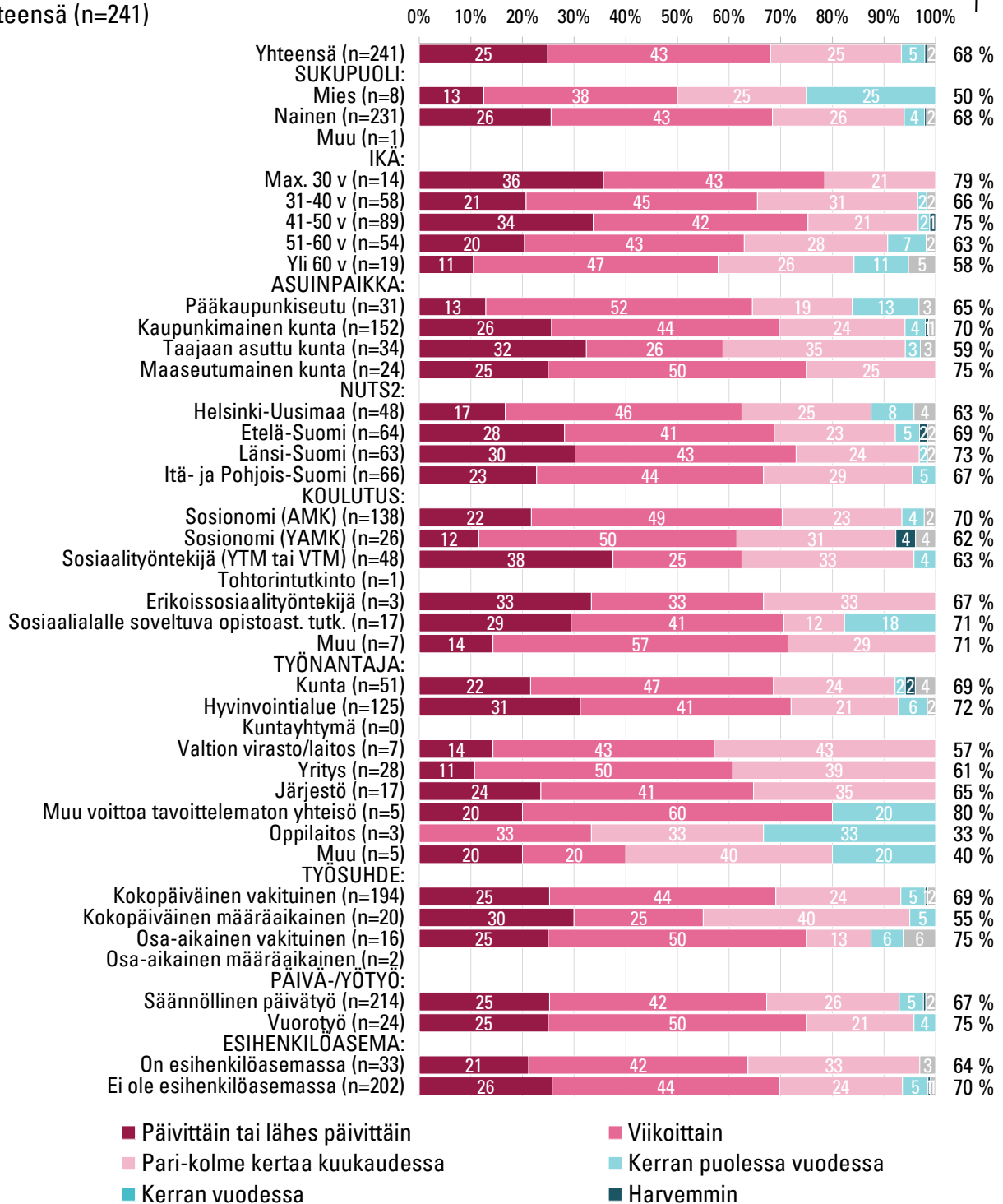


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Esihenkilöni antama tuki on puutteellista

Yhteensä (n=241)

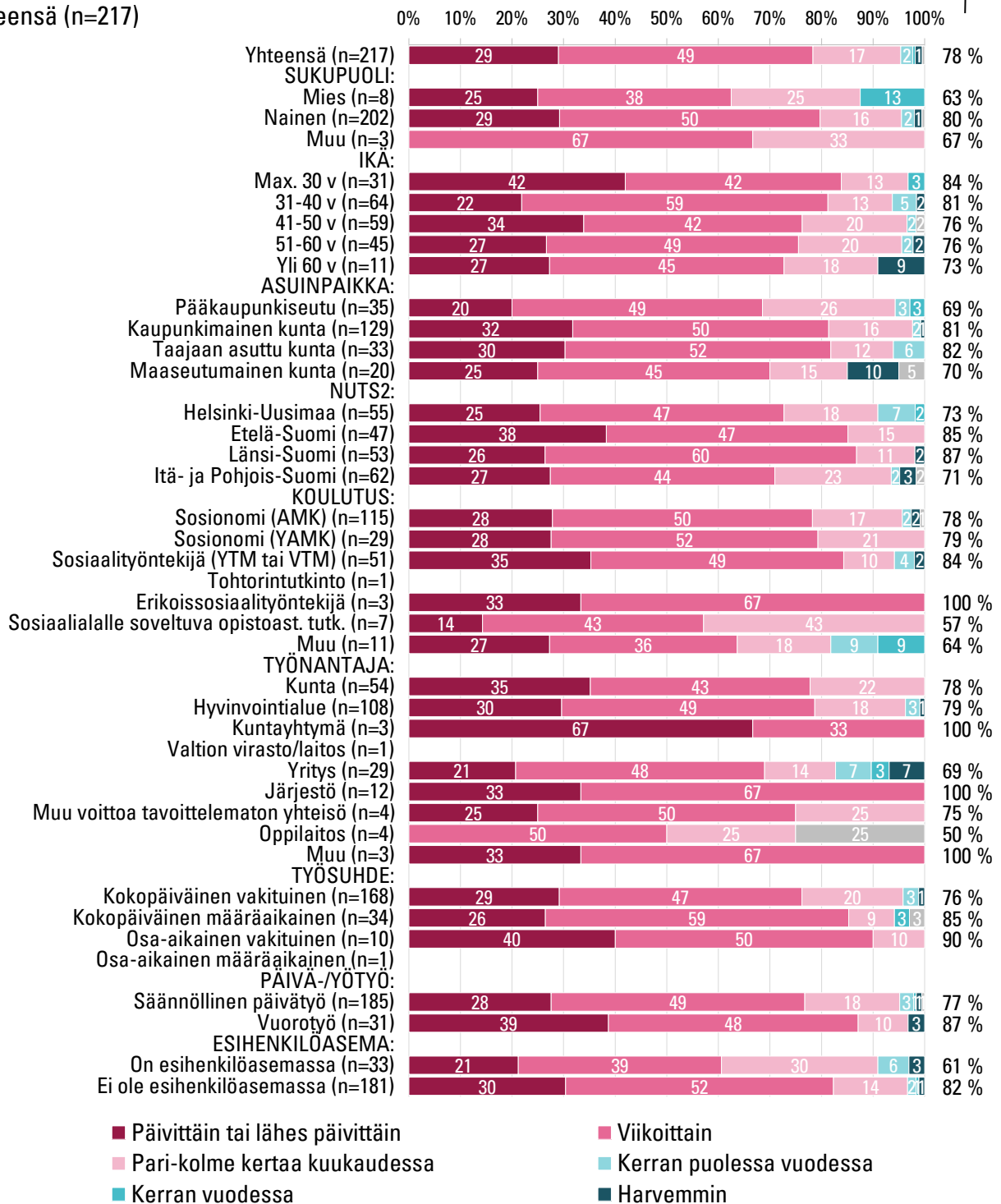


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Kollegoilta saamani tuki on puutteellista

Yhteensä (n=217)

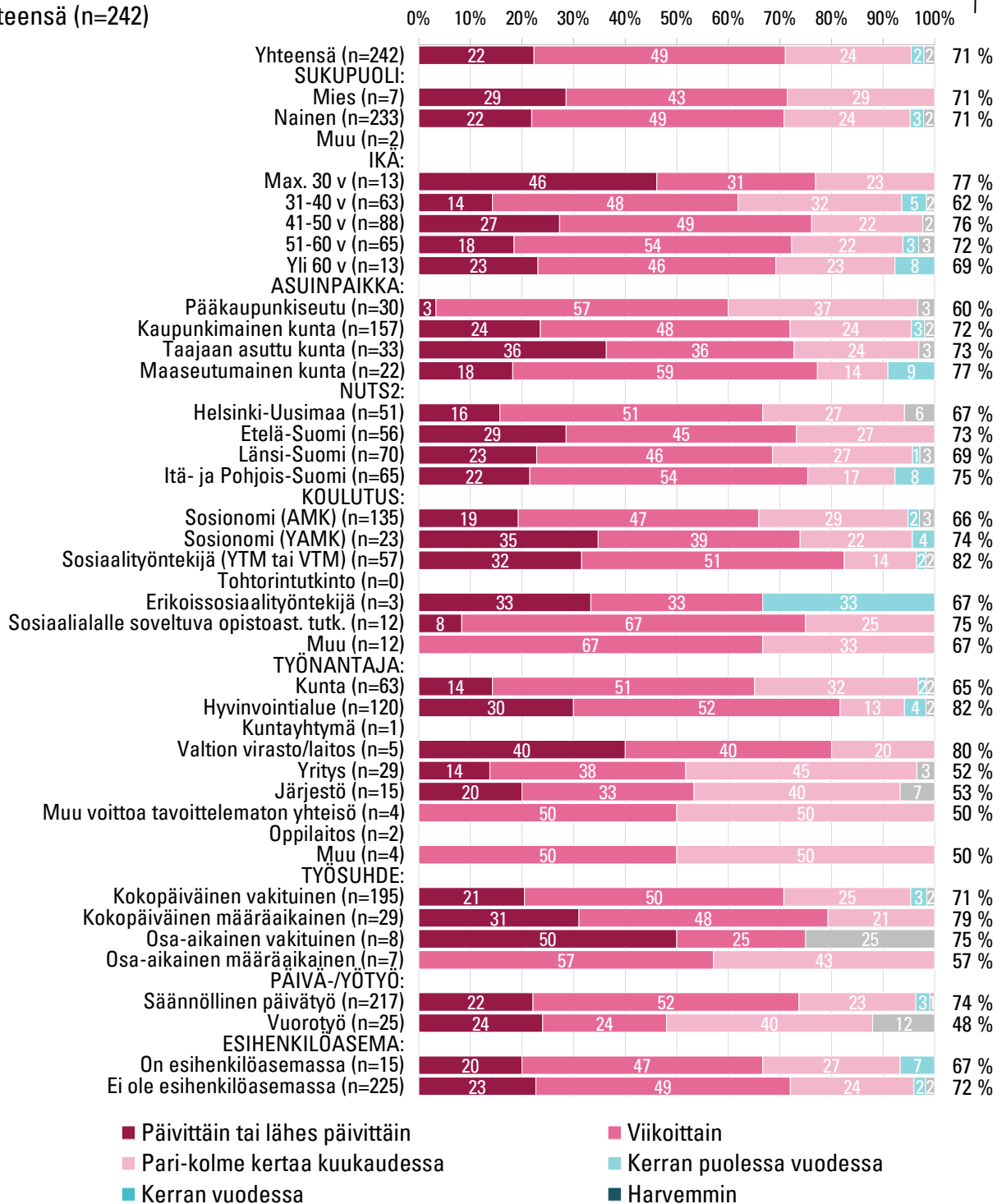


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Työpaikkani ammatillinen johtaminen on puutteellista

Yhteensä (n=242)

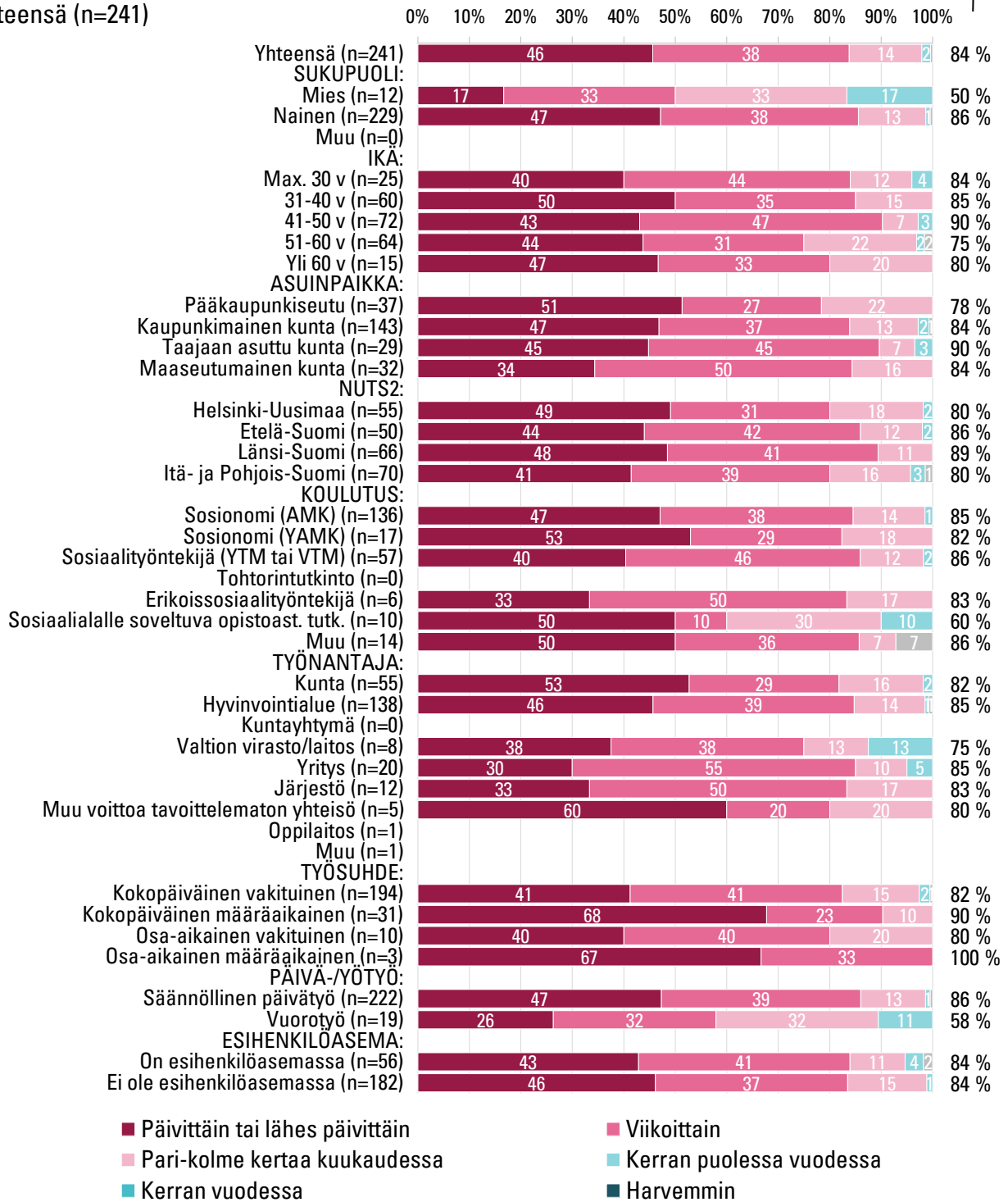


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Joudun kantamaan työssäni kohtuuttoman suurta vastuuta

Yhteensä (n=241)

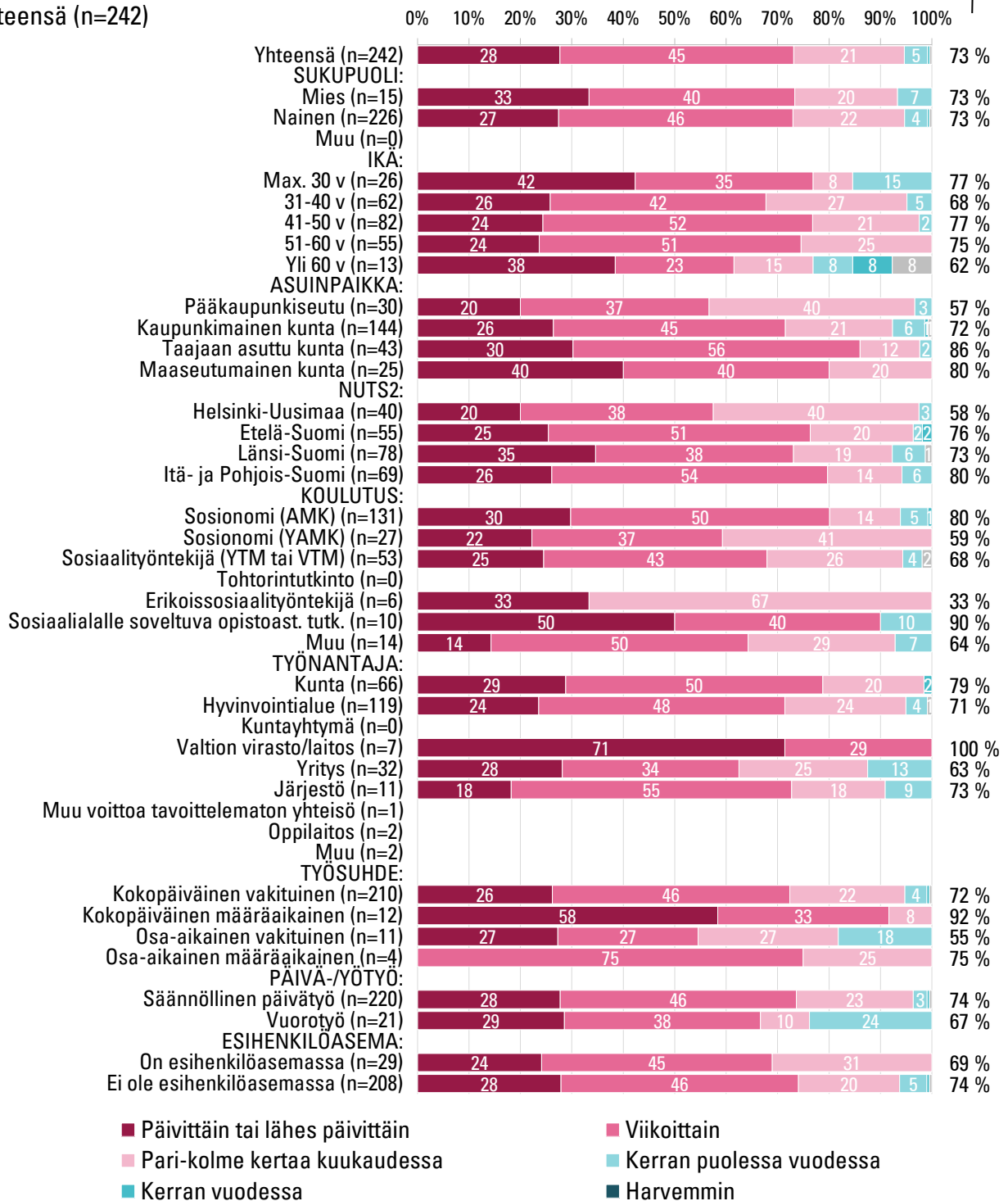


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Henkinen tai eettinen kuormitus on liian suuri

Yhteensä (n=242)

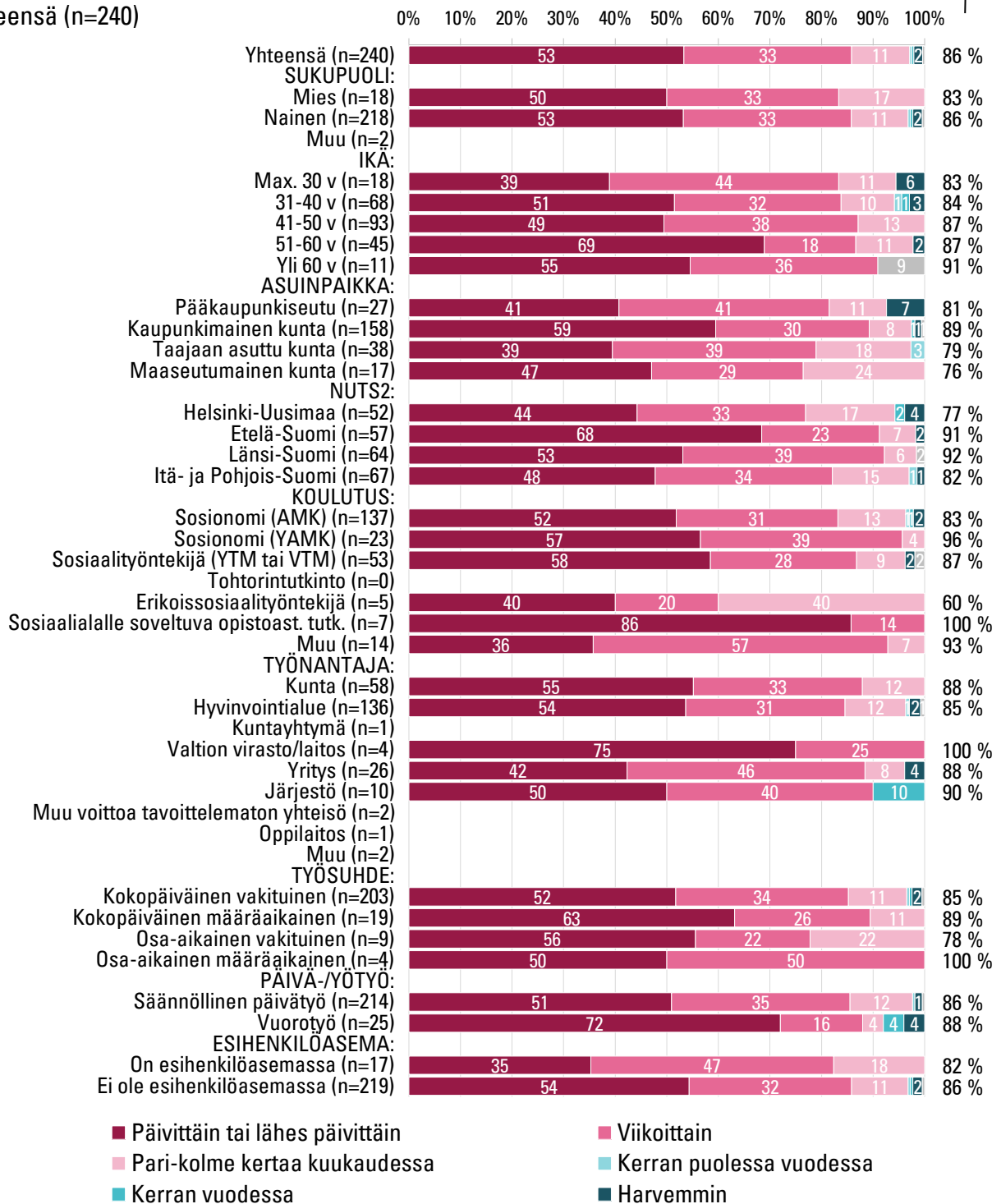


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Työvälineemme ovat puutteelliset

Yhteensä (n=240)

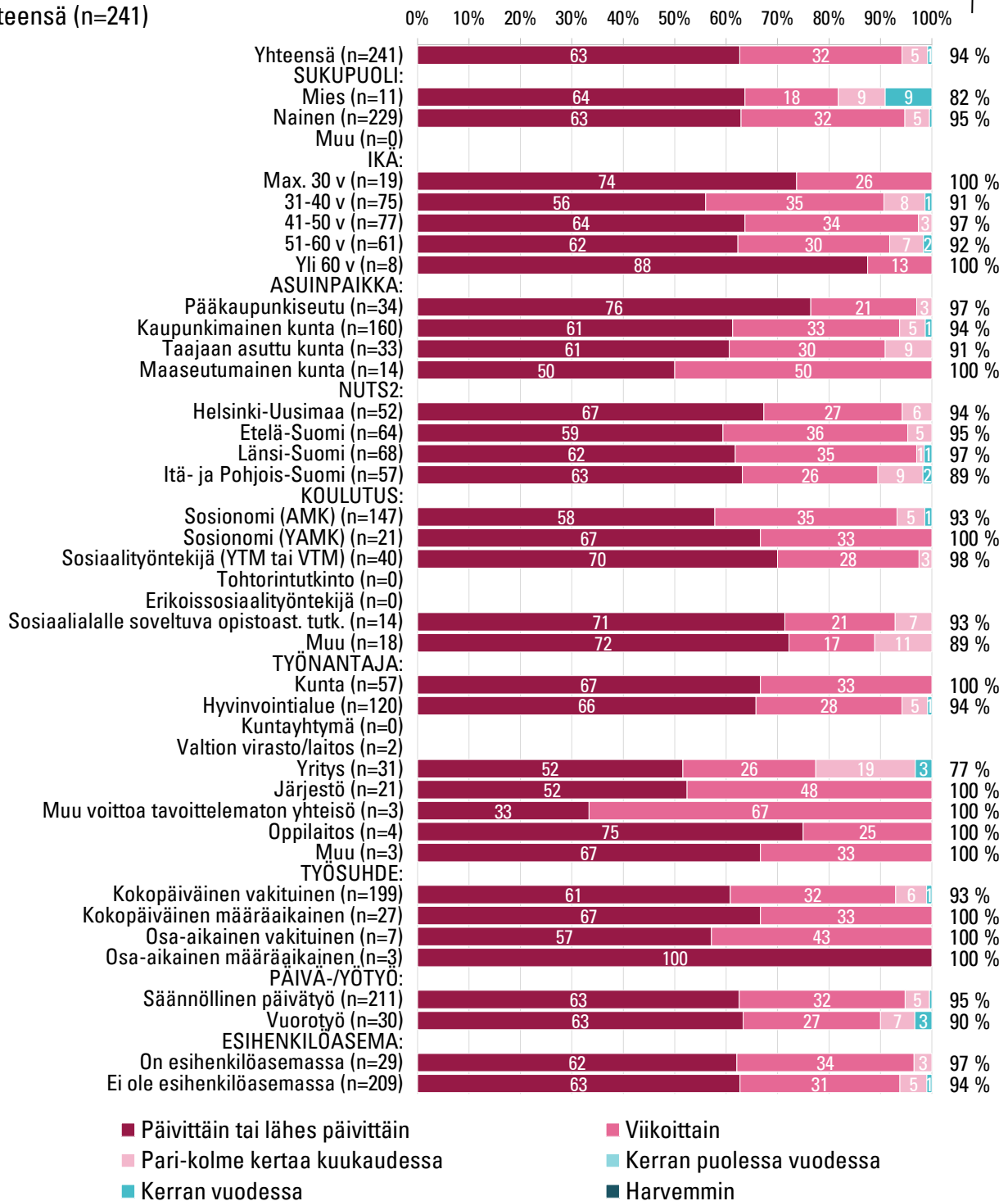


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Työtilamme ovat puutteelliset

Yhteensä (n=241)

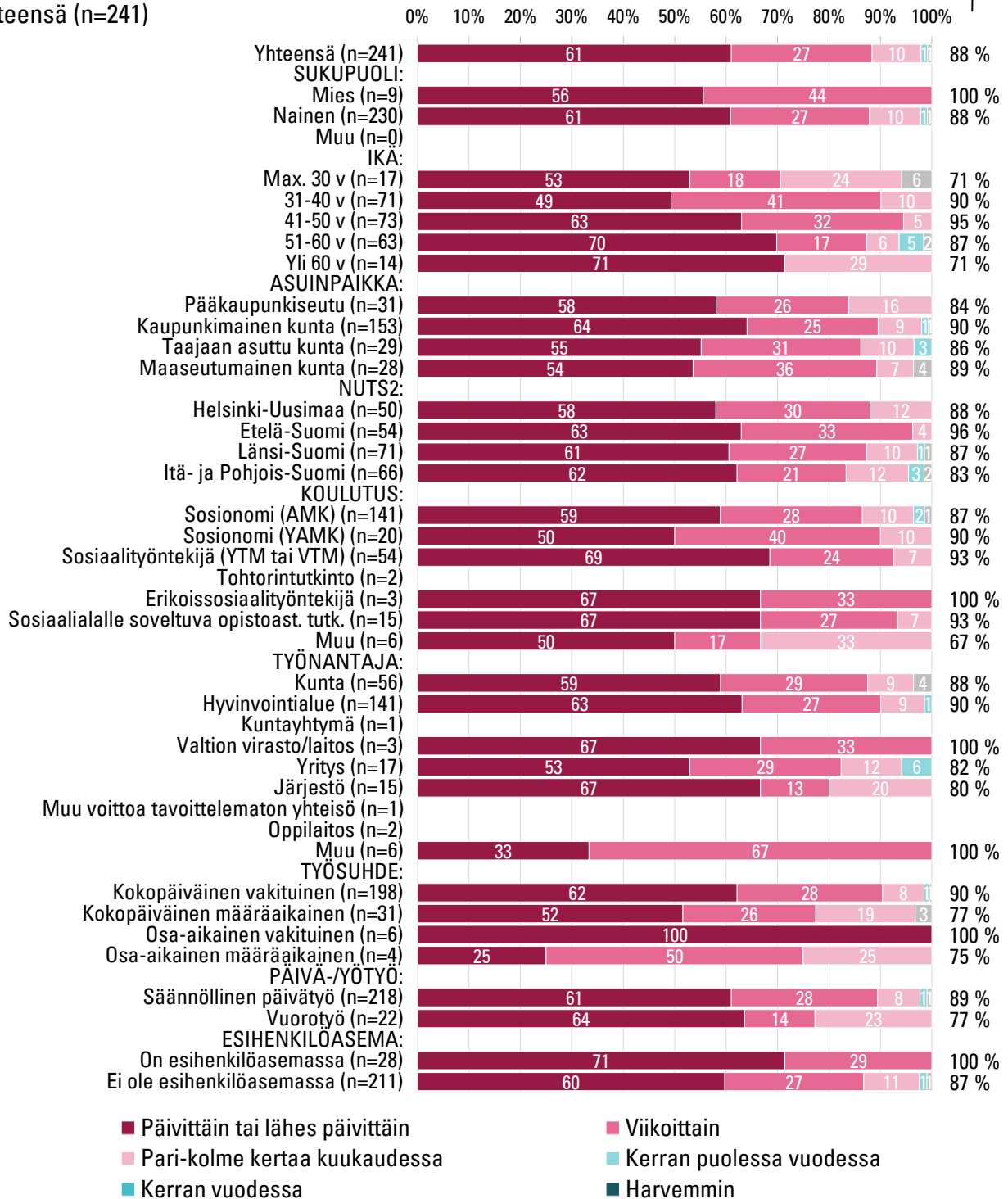


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Työpaikallani on sisäilmaan liittyviä tai muita teknisiä ongelmia

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Yhteensä (n=241)

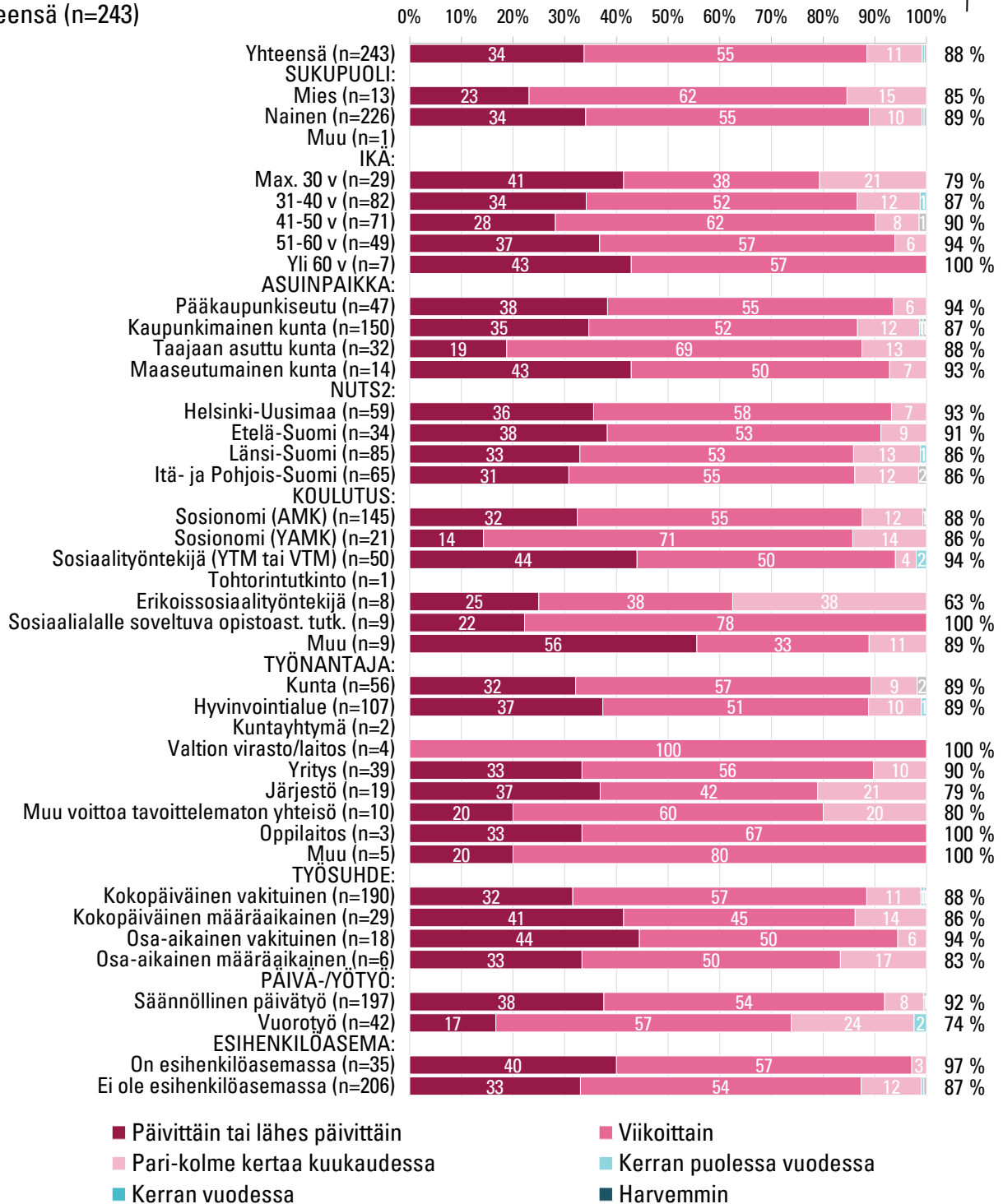


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Minulla on vaikeuksia vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamisessa

Yhteensä (n=243)

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

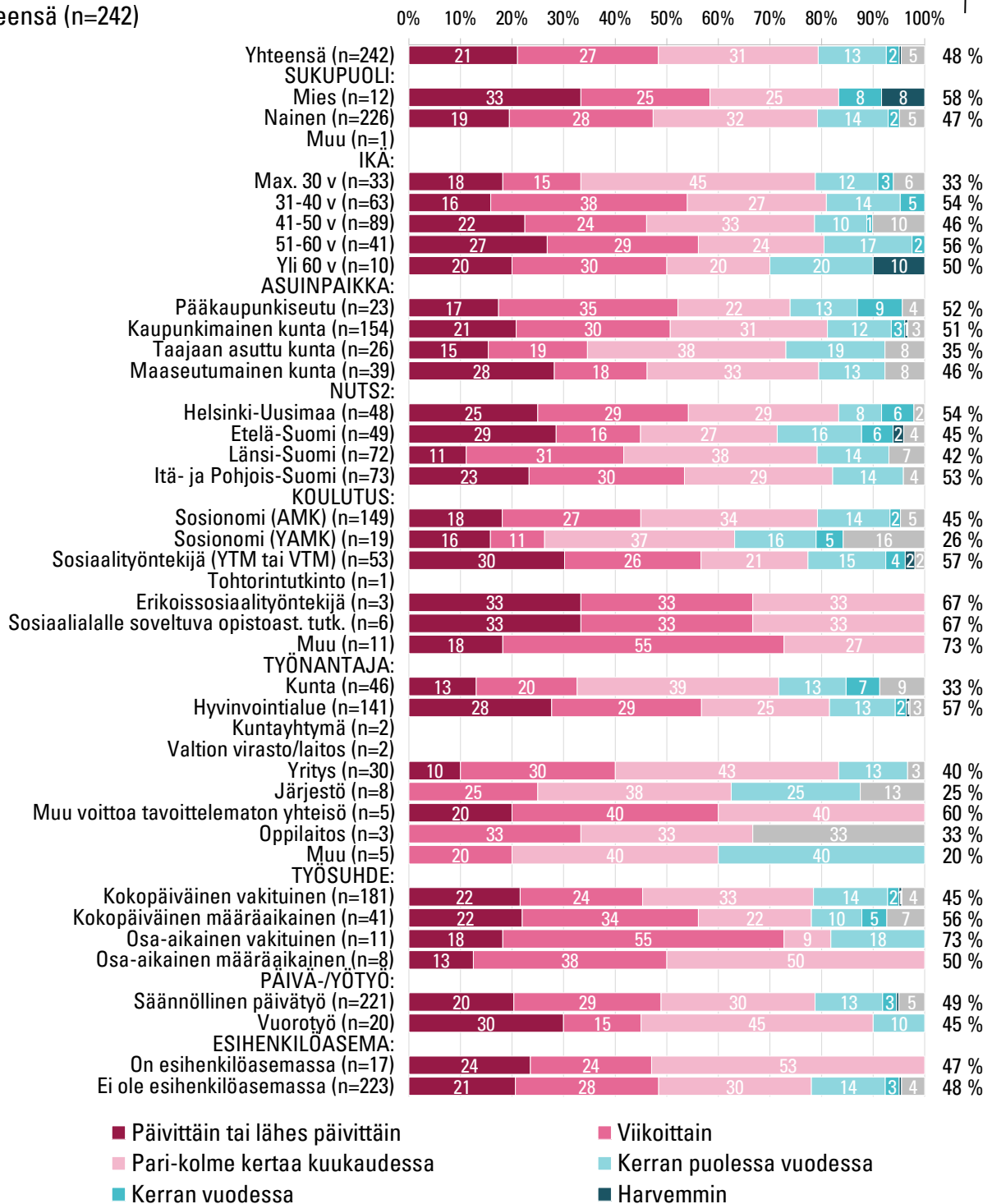


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Työntekijöiden saama perehdytys on puutteellista

Yhteensä (n=242)

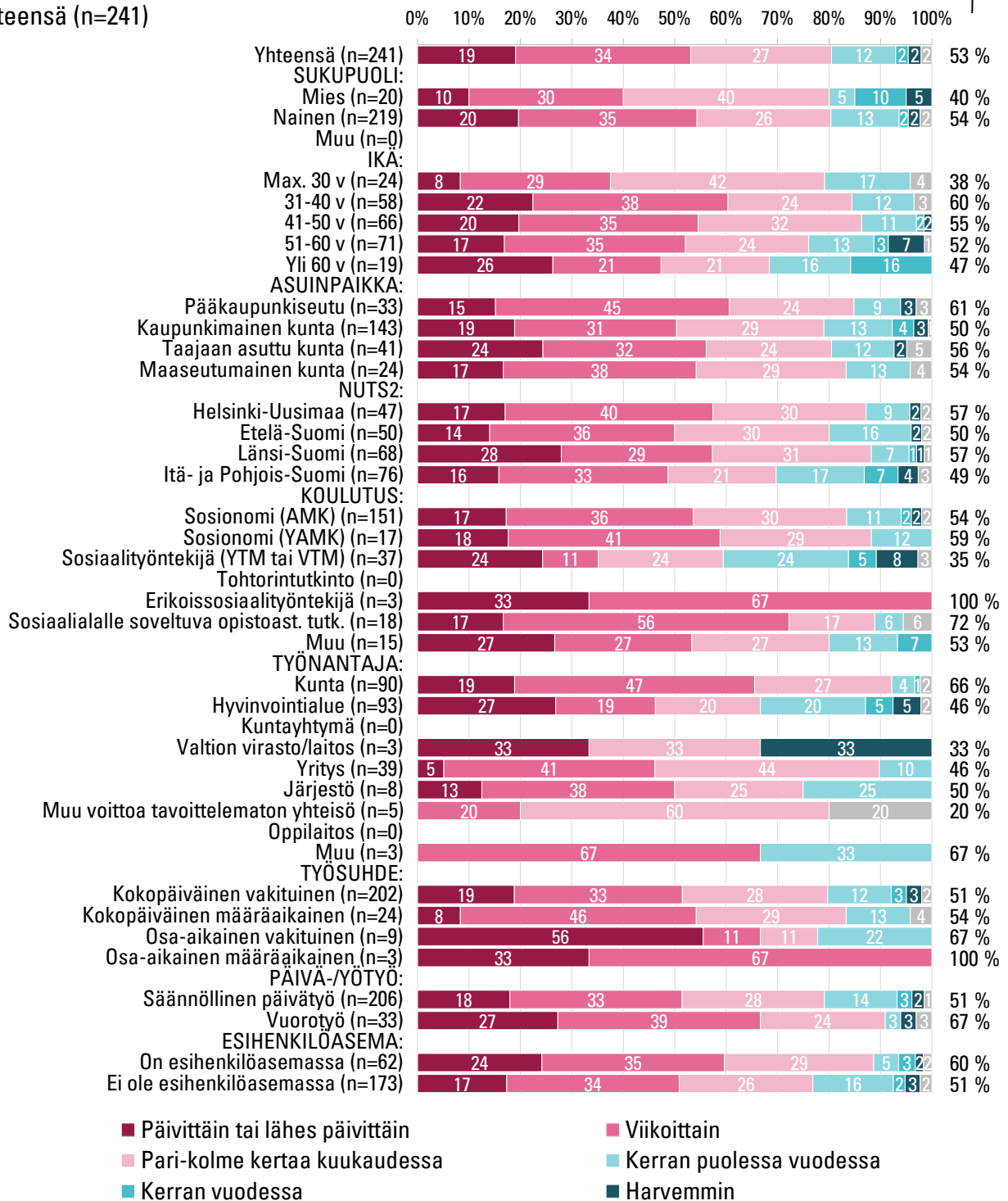


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Sijaisten saamisen haasteet

Yhteensä (n=241)

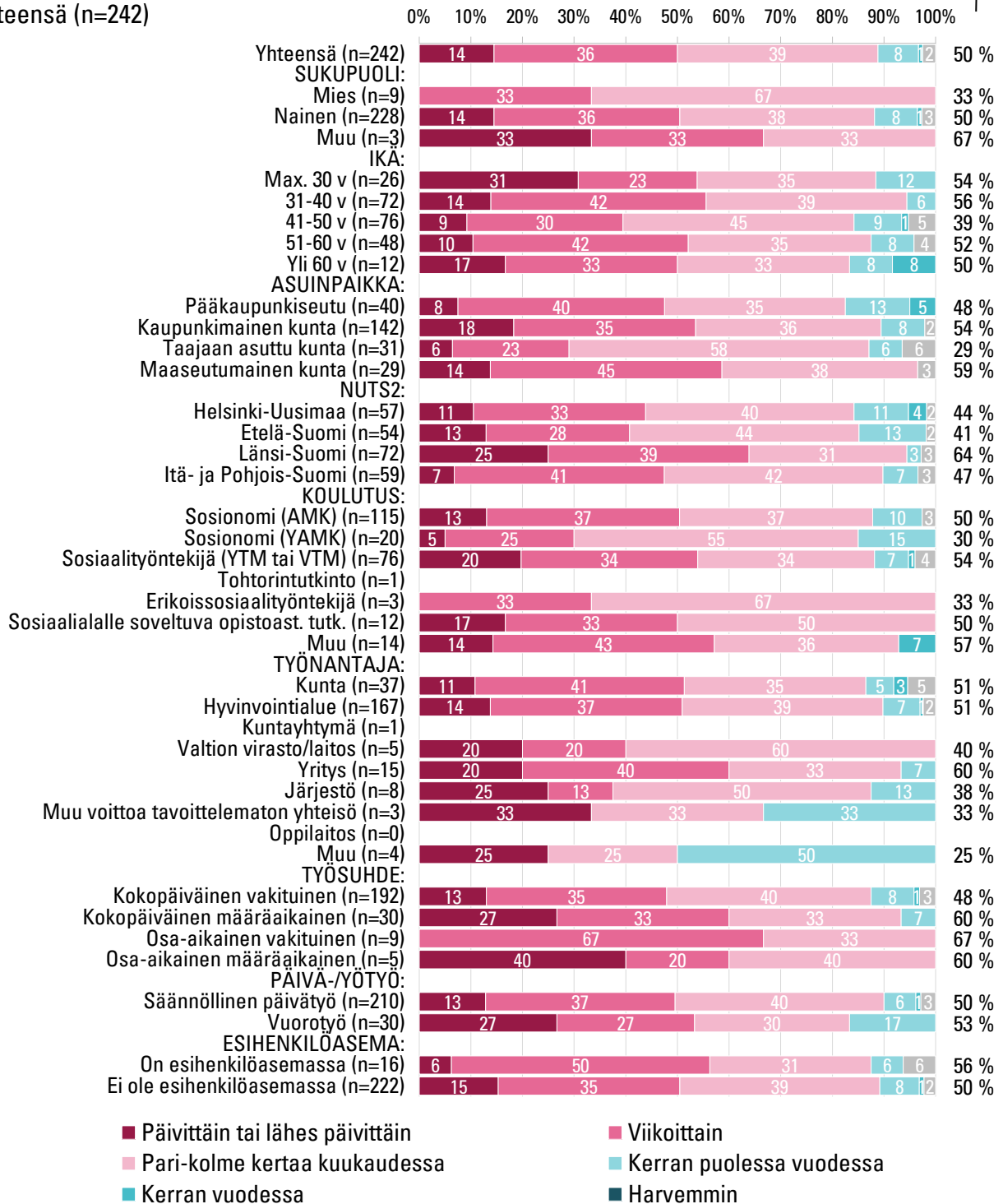


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Ammattieettisille ristiriidoille ei ole yhteisesti sovittua käsittelytapaa

Yhteensä (n=242)

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

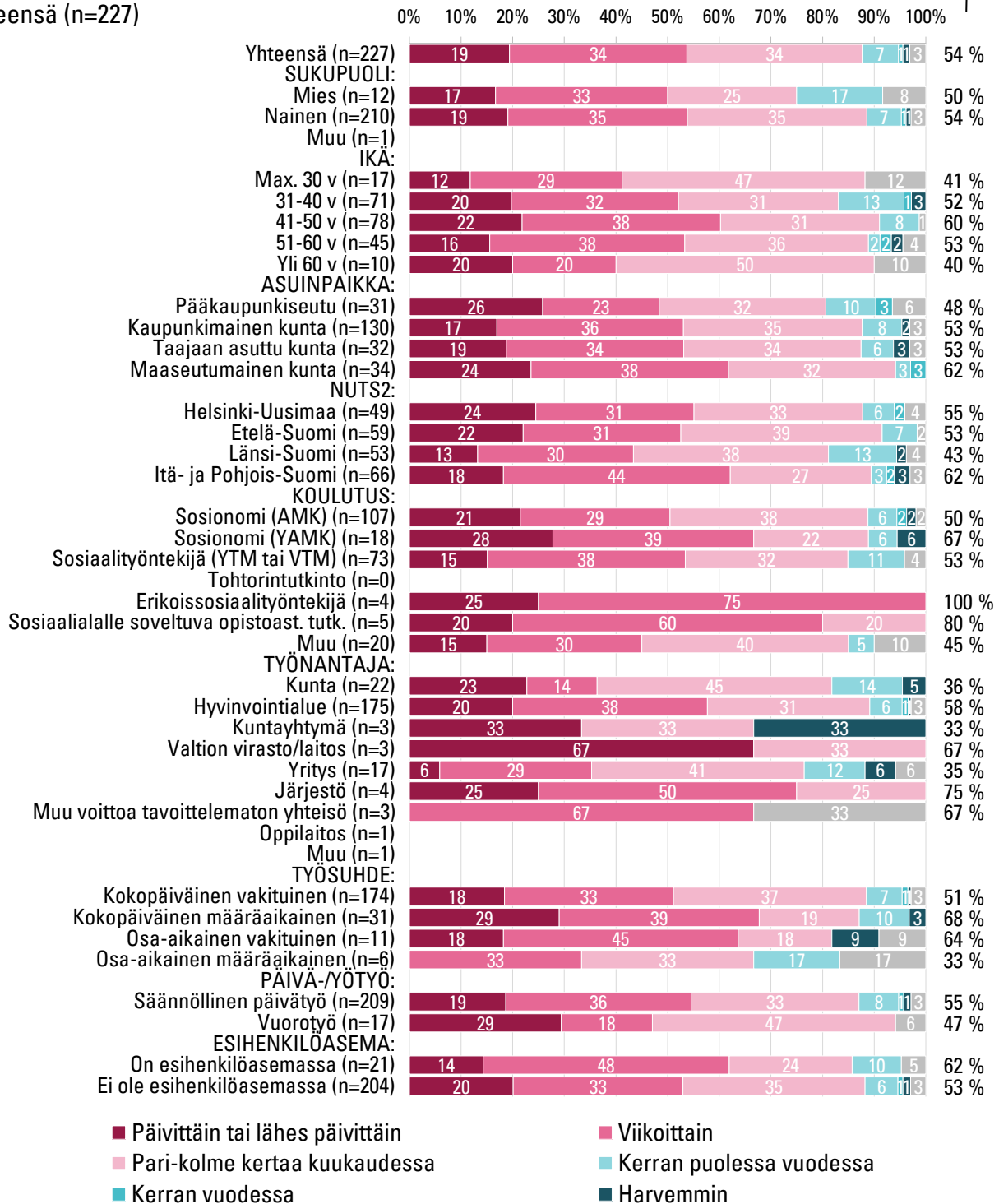


Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

Päätöksenteko-oikeuttani asiakkaan tarvitsemiin palveluihin on rajattu

Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Yhteensä (n=227)



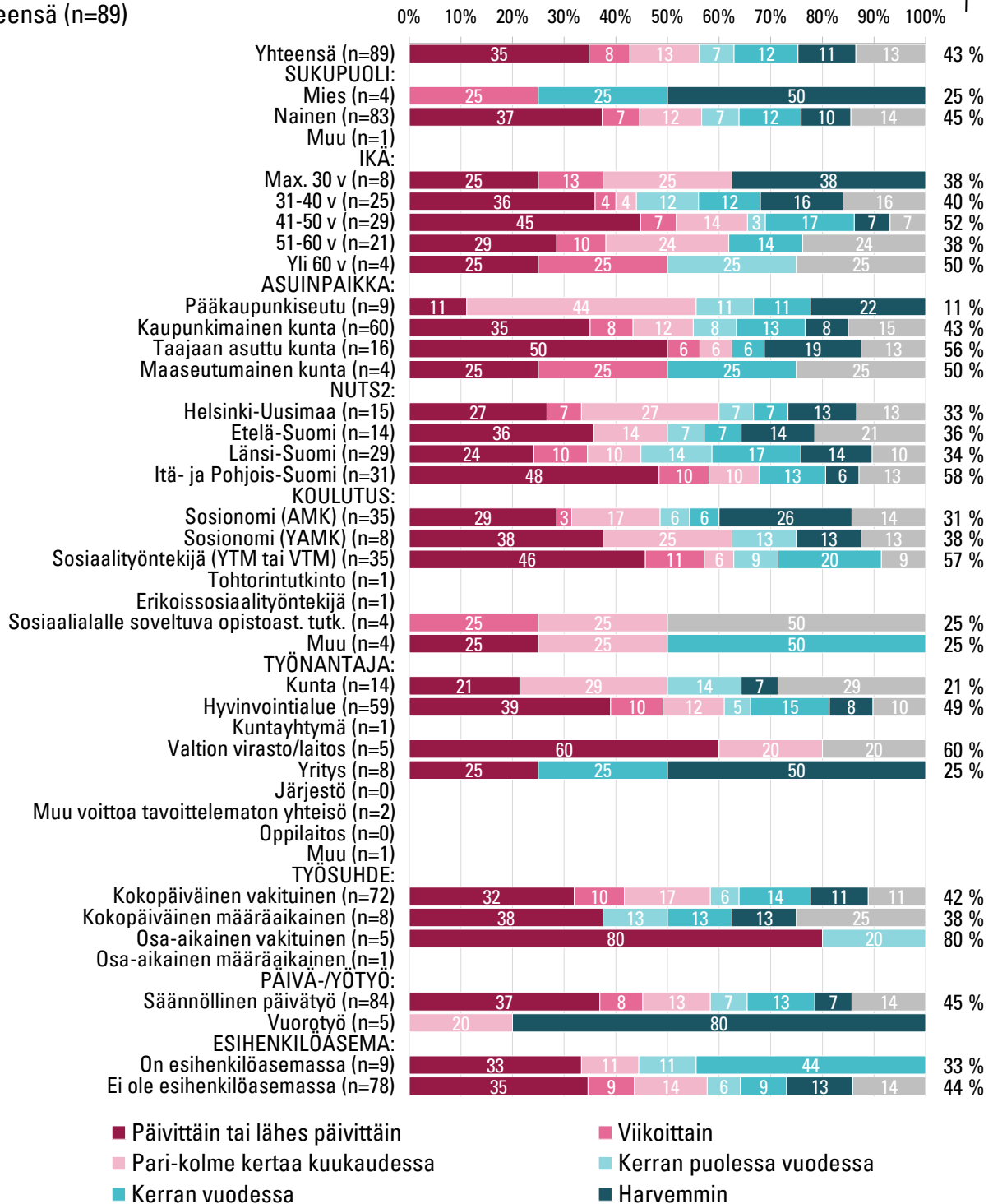
■ Päivittäin tai lähes päivittäin
 ■ Pari-kolme kertaa kuukaudessa
 ■ Kerran vuodessa

■ Viikoittain
 ■ Kerran puolella vuodessa
 ■ Harvemmin

Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?
Työtehtävääni sellais. ollaan lakkauttamassa ja minut siirret. muihin teht.

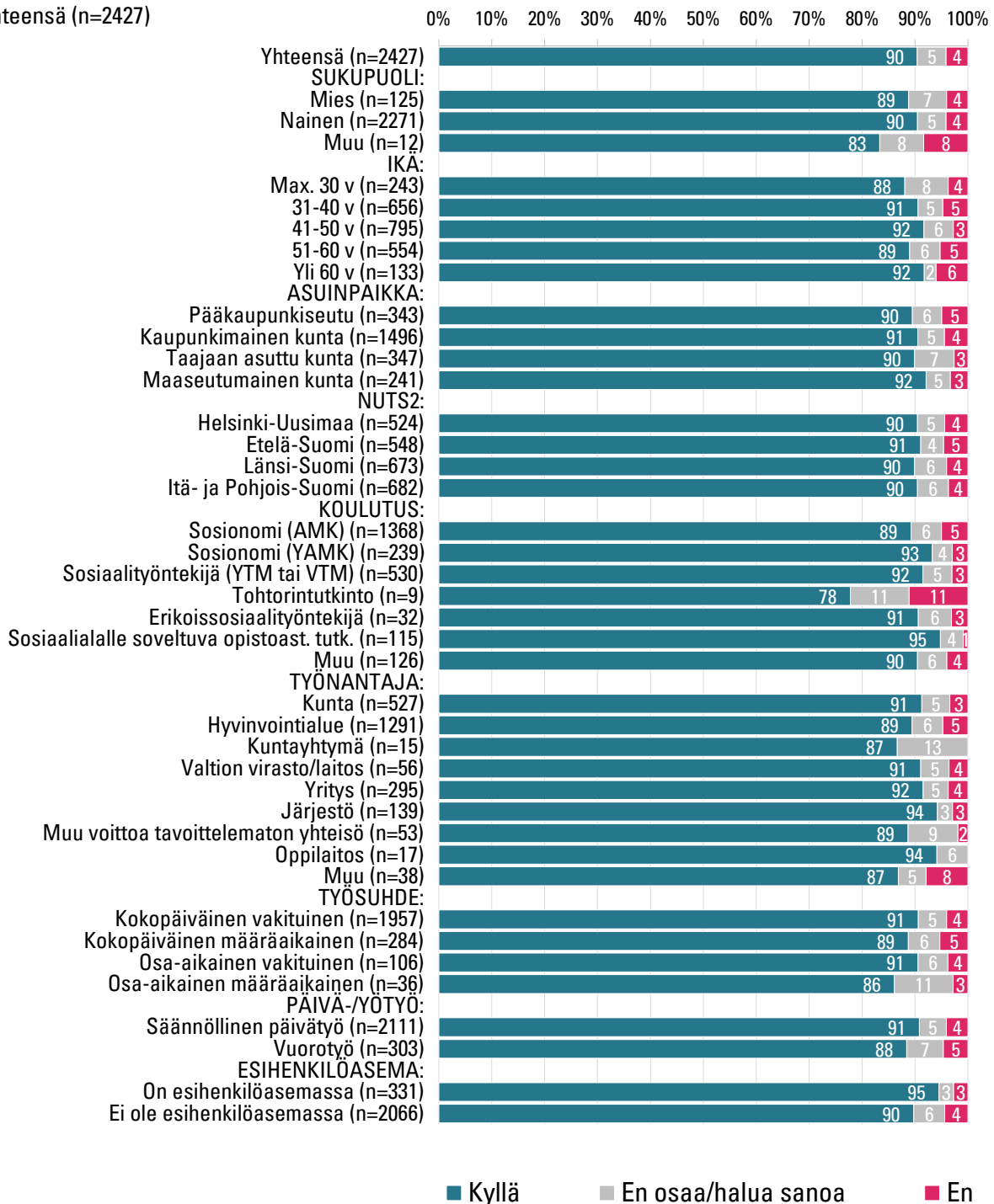
Päivittäin tai lähes päivittäin + Viikoittain

Yhteensä (n=89)



Oletko pyrkinyt itse ratkaisemaan omaan työhösi liittyviä haasteita tai ongelmia?

Yhteensä (n=2427)



■ Kyllä ■ En osaa/halua sanoa ■ En

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan osaamisen kehittämistä ja uudistamista elämän ja työuran eri vaiheissa.

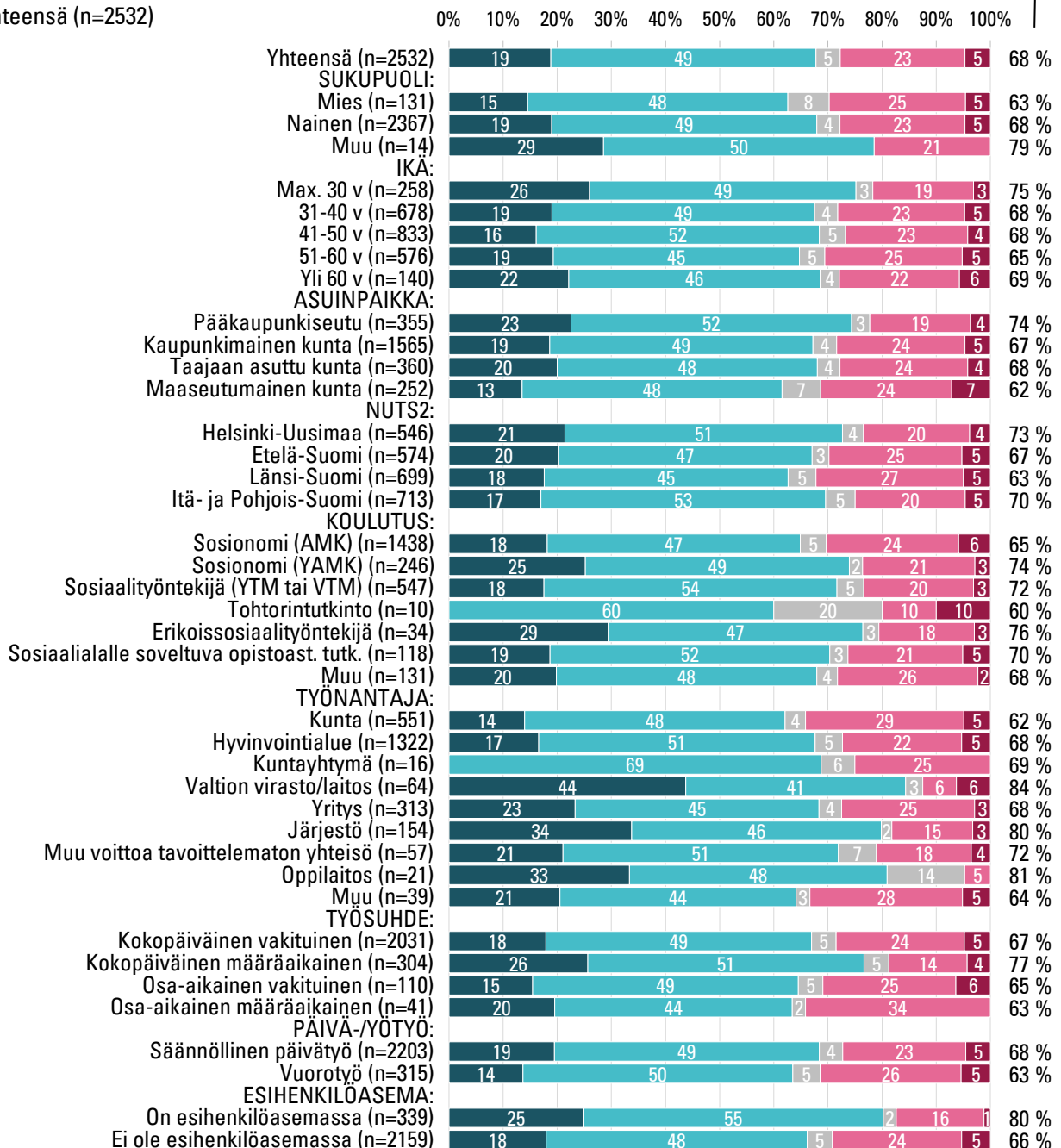
Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työhösi liittyvää jatkuvaa oppimista?

Erittäin hyvin +

Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta.

Melko hyvin

Yhteensä (n=2532)



■ Erittäin hyvin ■ Melko hyvin ■ En osaa sanoa ■ Melko huonosti ■ Erittäin huonosti

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan osaamisen kehittämistä ja uudistamista elämän ja työuran eri vaiheissa.

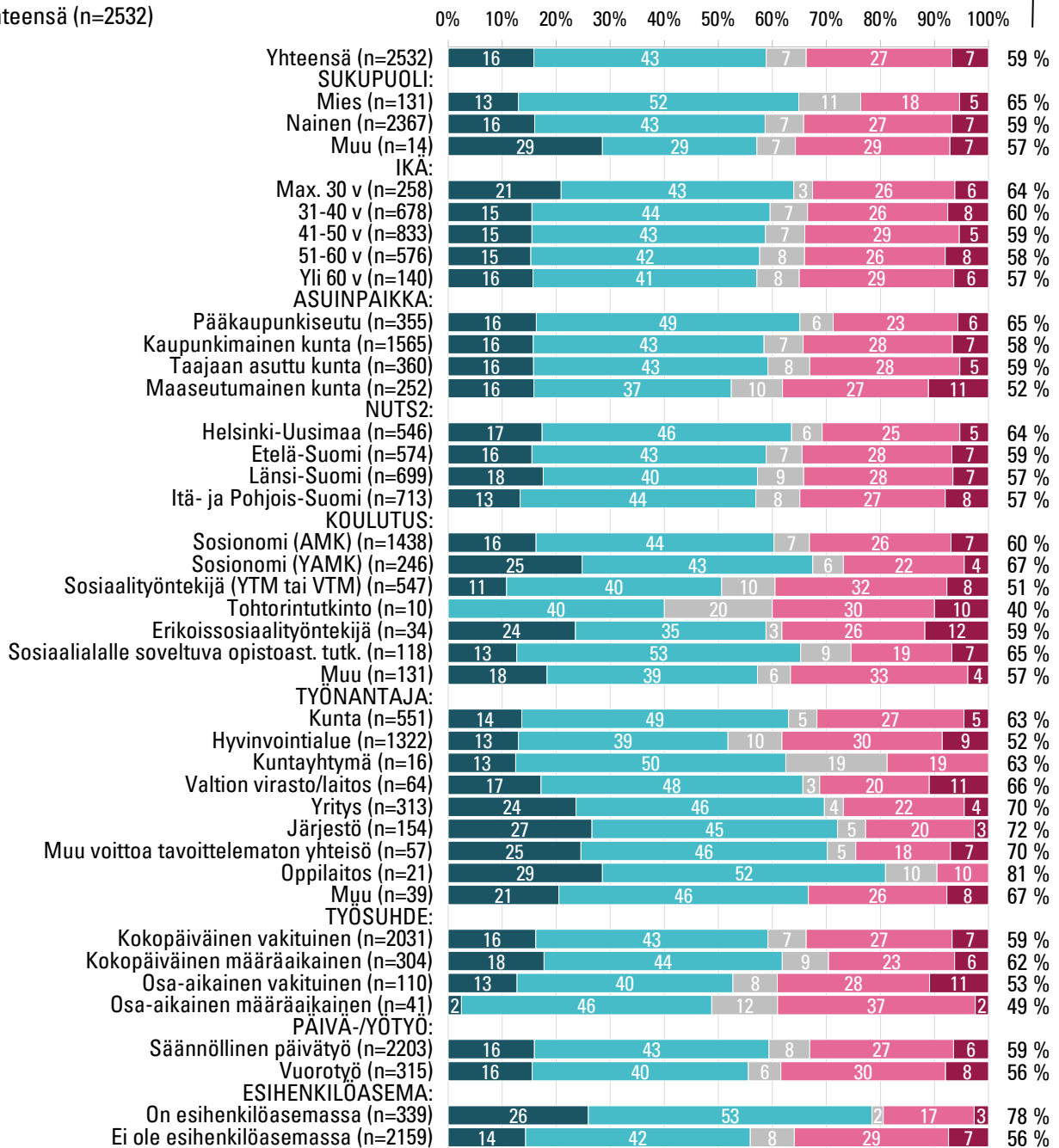
Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työhösi liittyvää jatkuvaa oppimista?

Erittäin hyvin +

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.

Melko hyvin

Yhteensä (n=2532)



■ Erittäin hyvin ■ Melko hyvin ■ En osaa sanoa ■ Melko huonosti ■ Erittäin huonosti

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan osaamisen kehittämistä ja uudistamista elämän ja työuran eri vaiheissa.

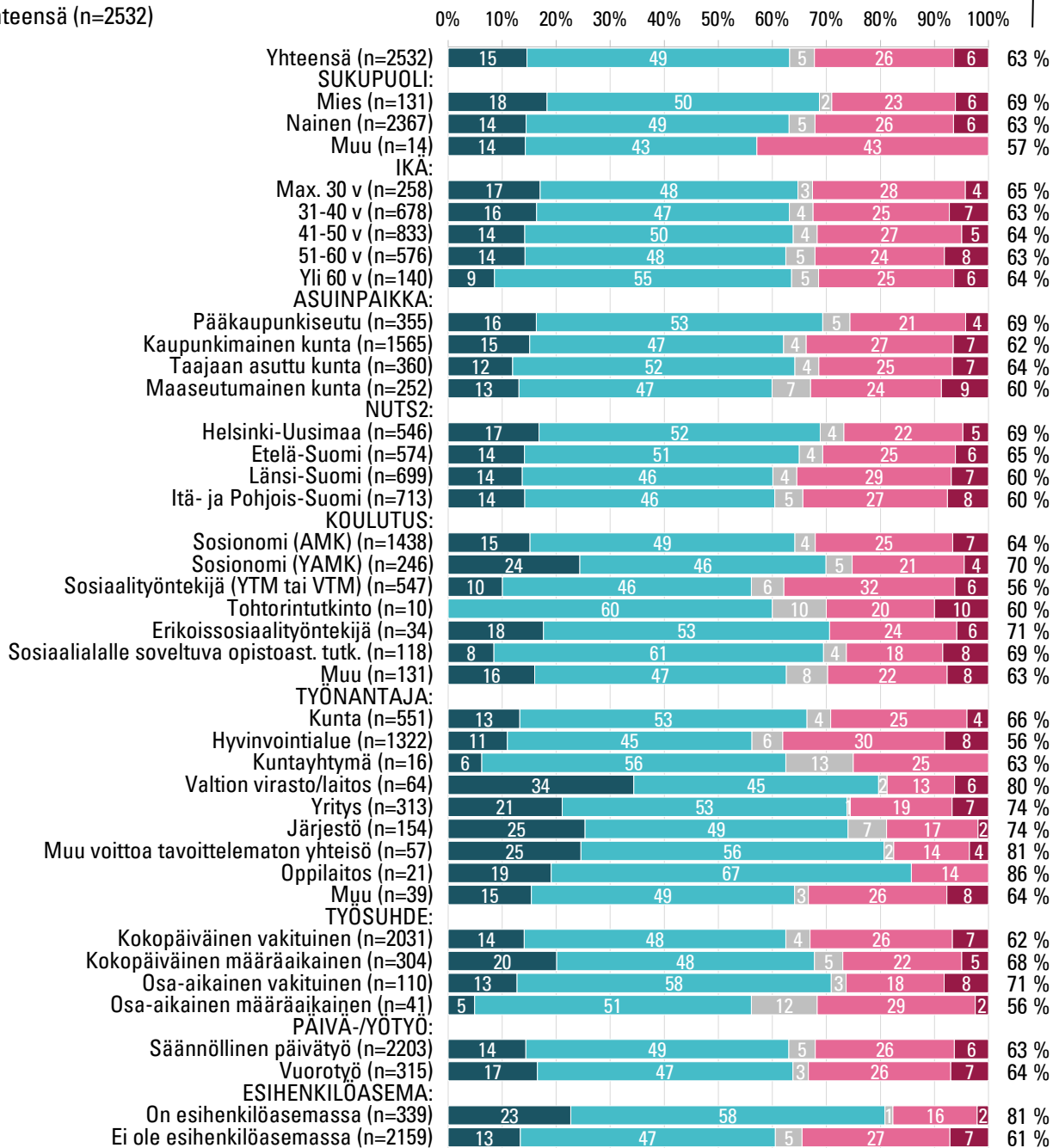
Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työhösi liittyvää jatkuvaa oppimista?

Erittäin hyvin +

Työntekijöillä on mahdollisuus kehittää omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan.

Melko hyvin

Yhteensä (n=2532)



■ Erittäin hyvin ■ Melko hyvin ■ En osaa sanoa ■ Melko huonosti ■ Erittäin huonosti

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan osaamisen kehittämistä ja uudistamista elämän ja työuran eri vaiheissa.

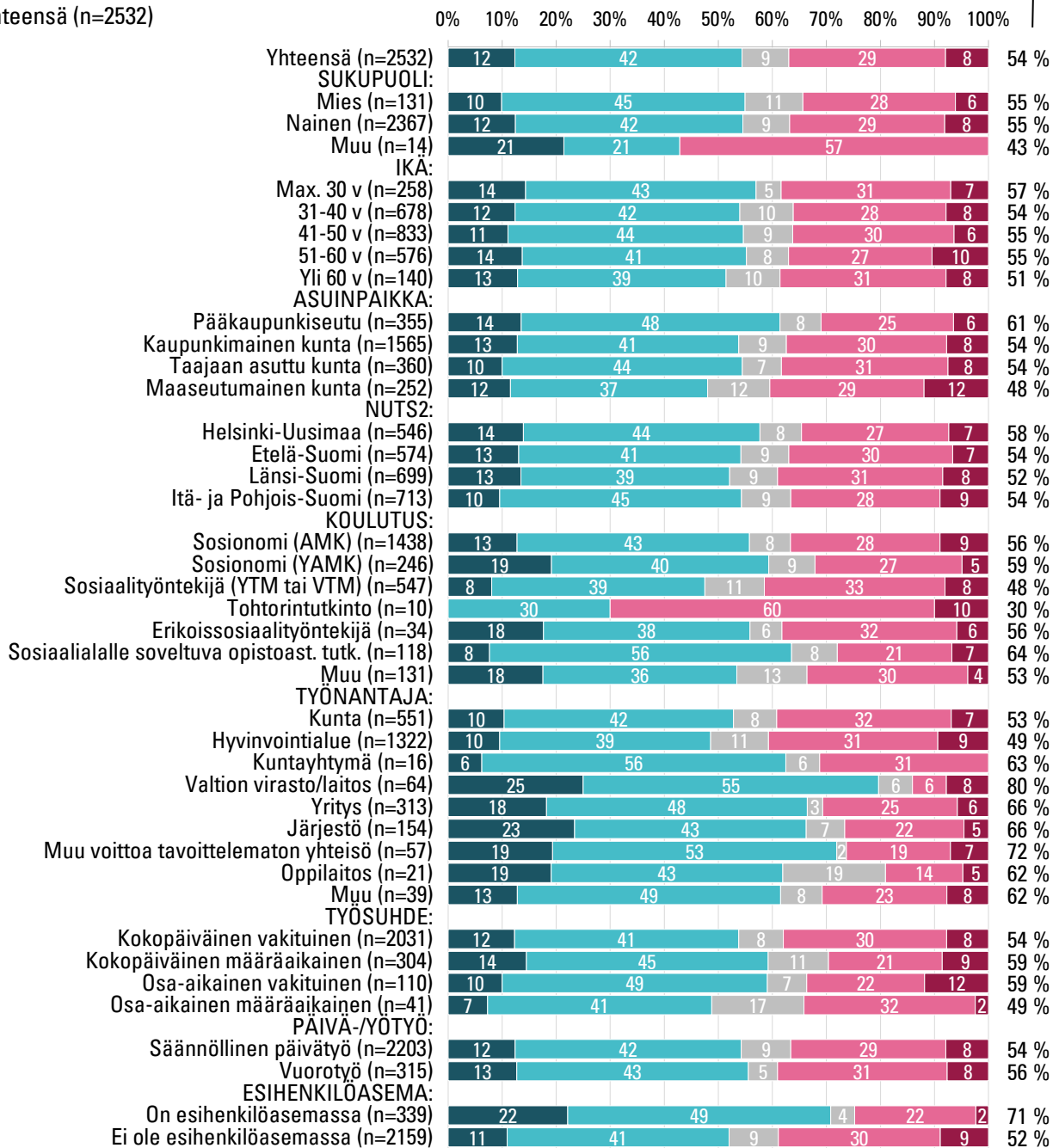
Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työhösi liittyvää jatkuvaa oppimista?

Erittäin hyvin +

Työpaikallani tuetaan yhdessä oppimista.

Melko hyvin

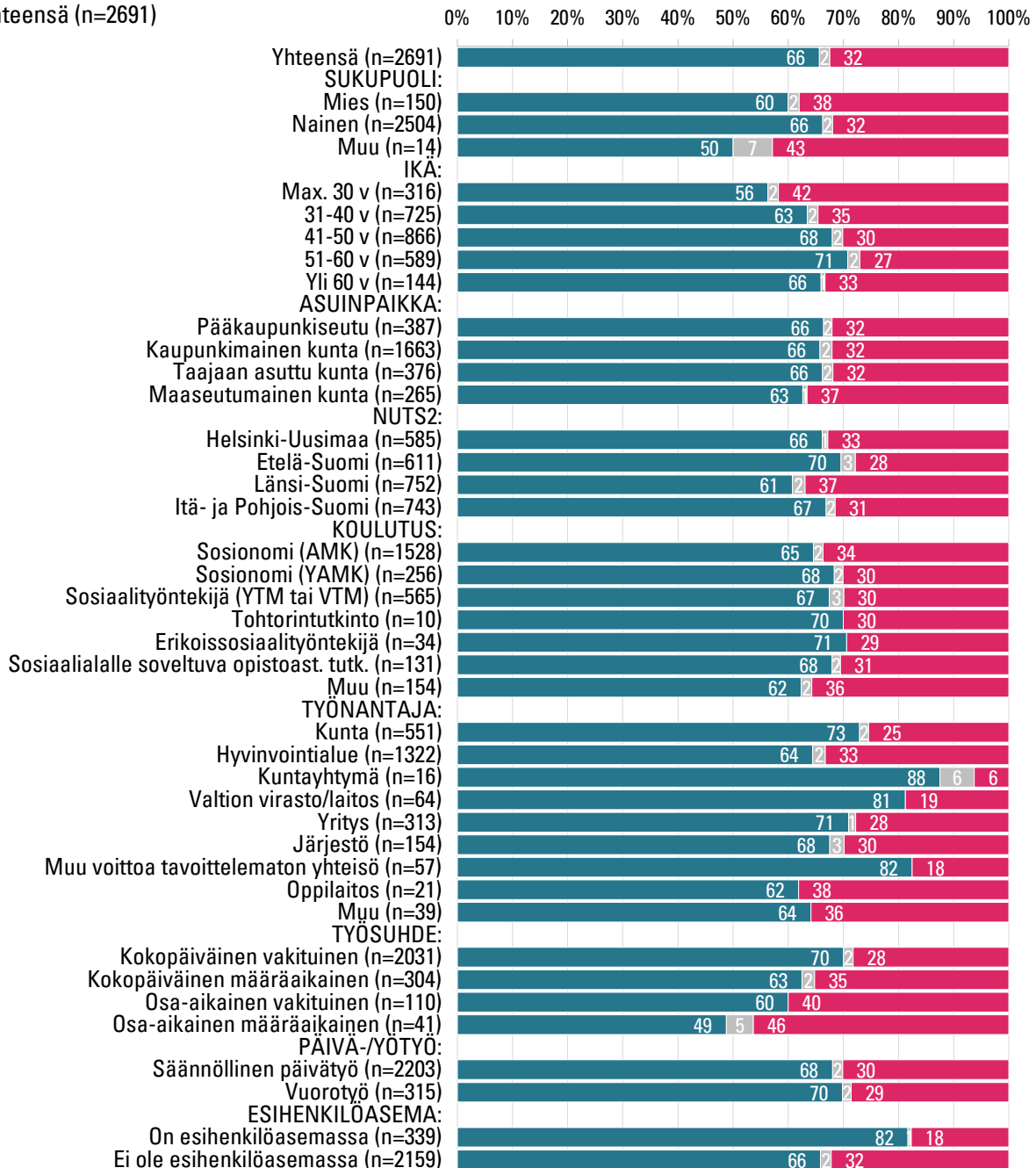
Yhteensä (n=2532)



■ Erittäin hyvin ■ Melko hyvin ■ En osaa sanoa ■ Melko huonosti ■ Erittäin huonosti

Oletko osallistunut seuraaviin viimeisen 12 kuukauden aikana?
Työnantajan kustantamaan ammattitaitoa lisäävään koulutukseen työajalla?

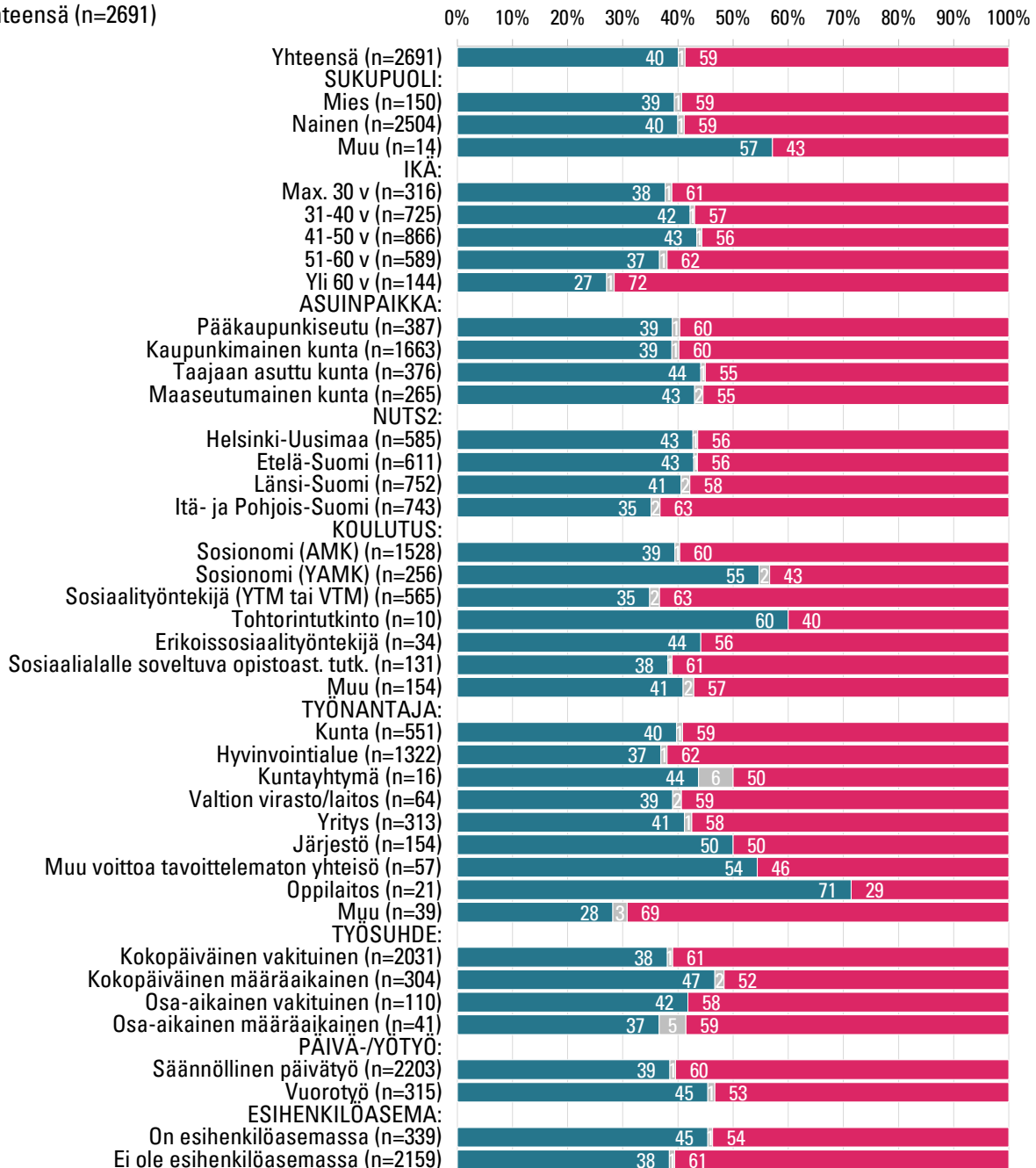
Yhteensä (n=2691)



■ Kyllä olen ■ En osaa/halua sanoa ■ En ole

Oletko osallistunut seuraaviin viimeisen 12 kuukauden aikana?
**Ammattitaitoa lisäävään koulutukseen itsenäisesti ja omalla
kustannuksellasi sekä omalla ajallasi?**

Yhteensä (n=2691)

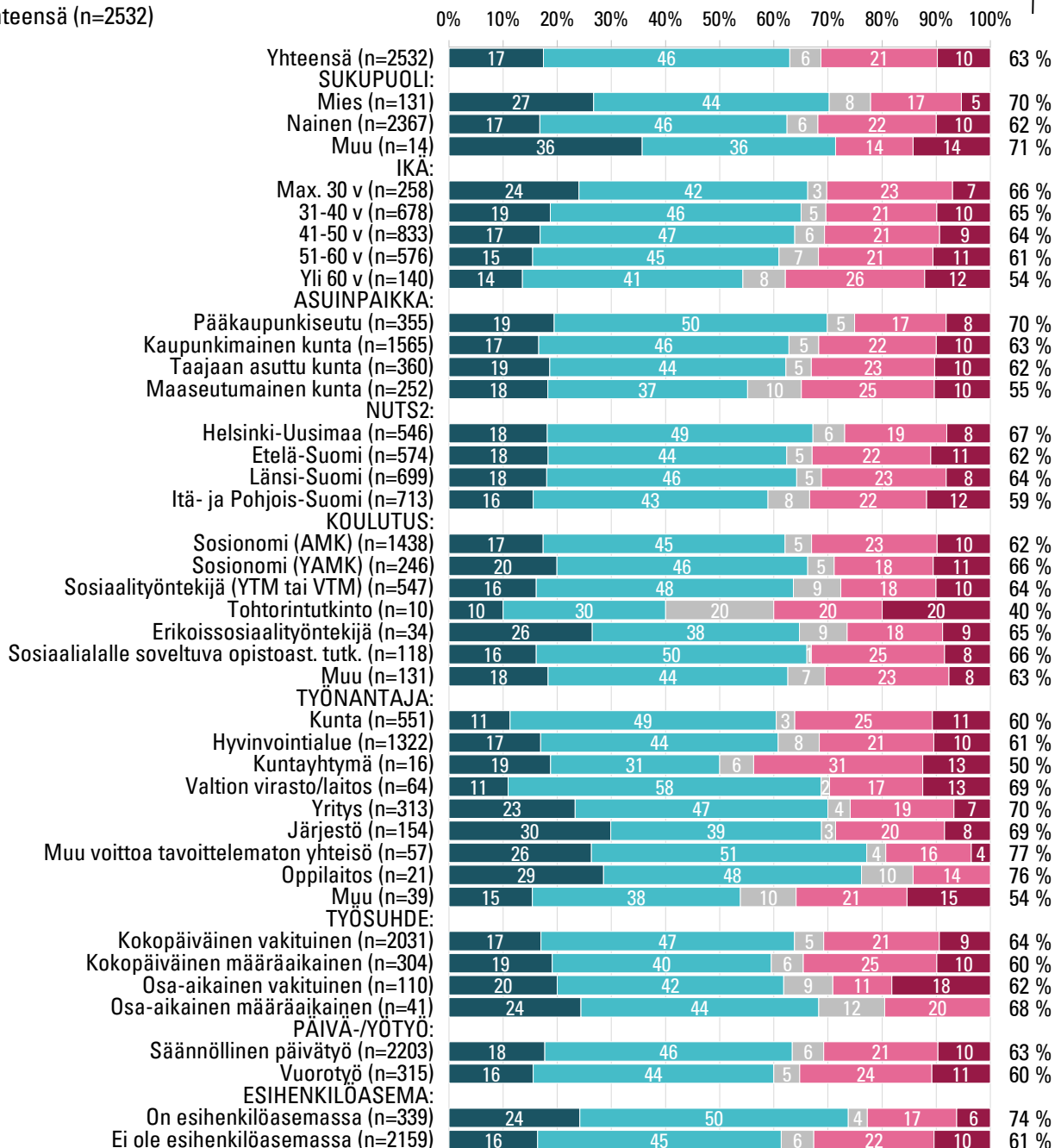


■ Kyllä olen ■ En osaa/halua sanoa ■ En ole

Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työhösi liittyvää lähijohtamista?
Esihenkilö ottaa huomioon työntekijöiden mielipiteet päätöksenteossa.

Erittäin hyvin +
Melko hyvin

Yhteensä (n=2532)



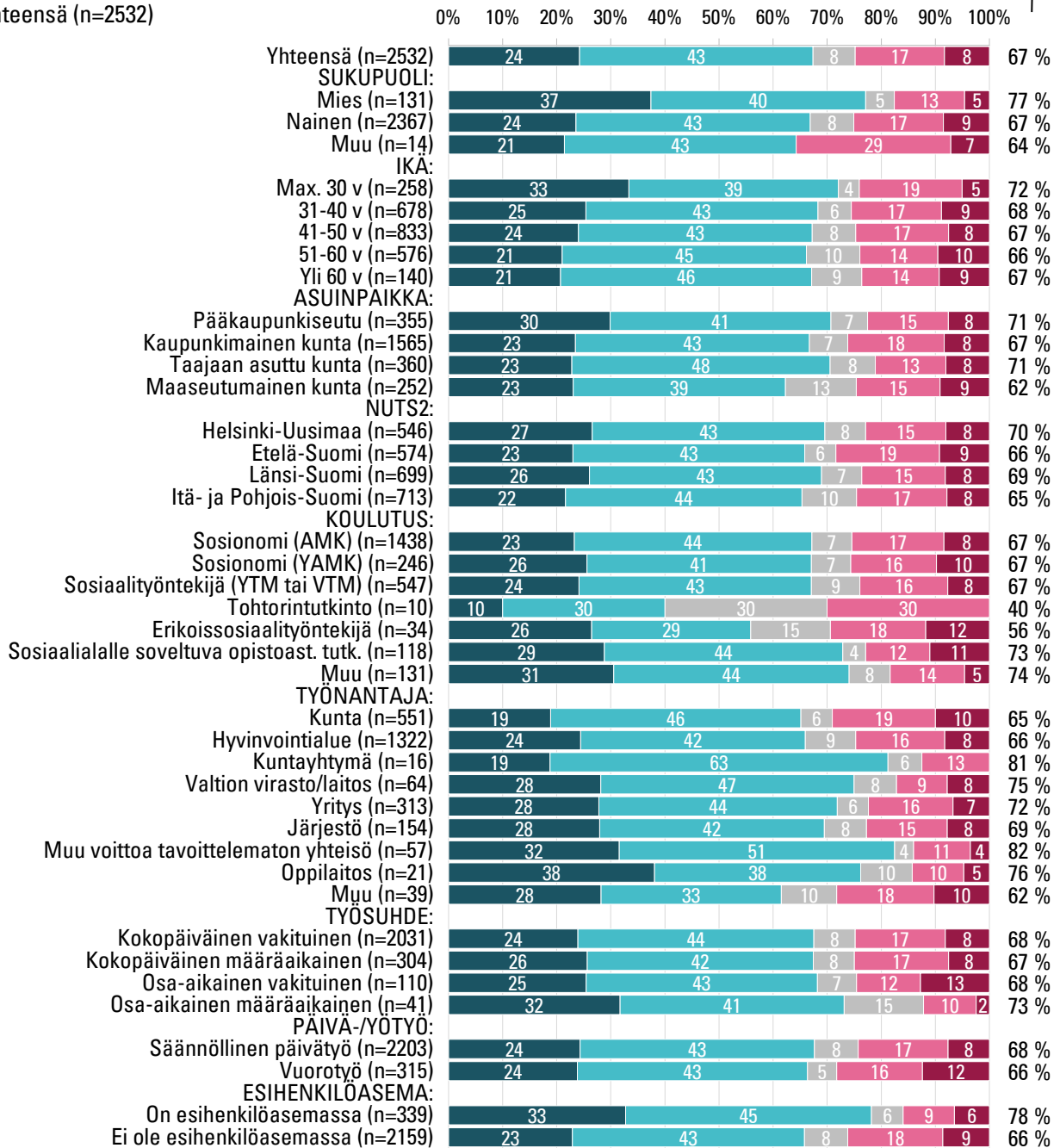
■ Erittäin hyvin ■ Melko hyvin ■ En osaa sanoa ■ Melko huonosti ■ Erittäin huonosti

Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työhösi liittyvää lähijohtamista?

Erittäin hyvin +
Melko hyvin

Esihenkilö kohtelee kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti.

Yhteensä (n=2532)



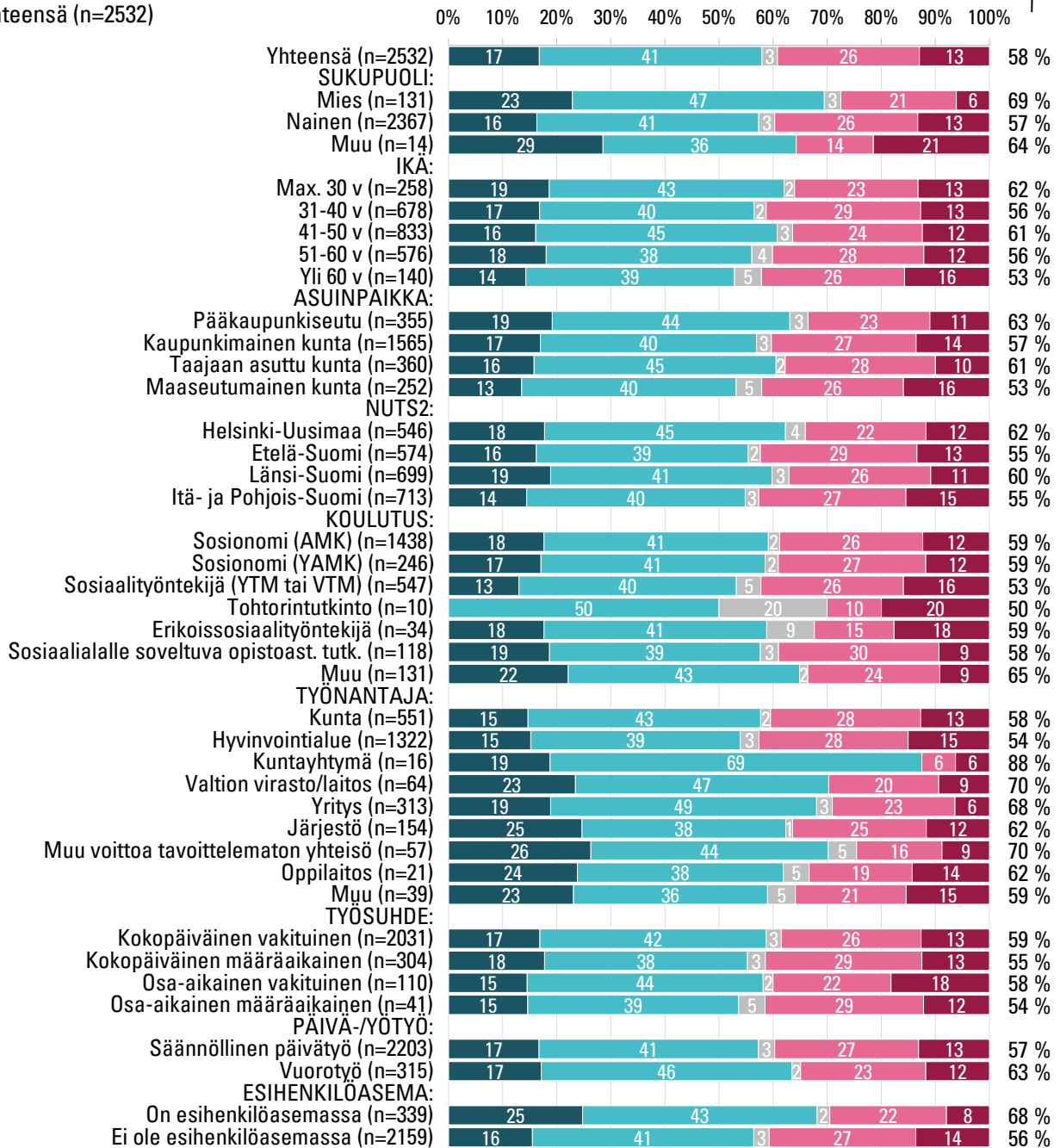
■ Erittäin hyvin ■ Melko hyvin ■ En osaa sanoa ■ Melko huonosti ■ Erittäin huonosti

Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työhösi liittyvää lähijohtamista?

Saan esihenkilöltä riittävästi tukea työtehtävien hoitamiseen.

Erittäin hyvin +
Melko hyvin

Yhteensä (n=2532)



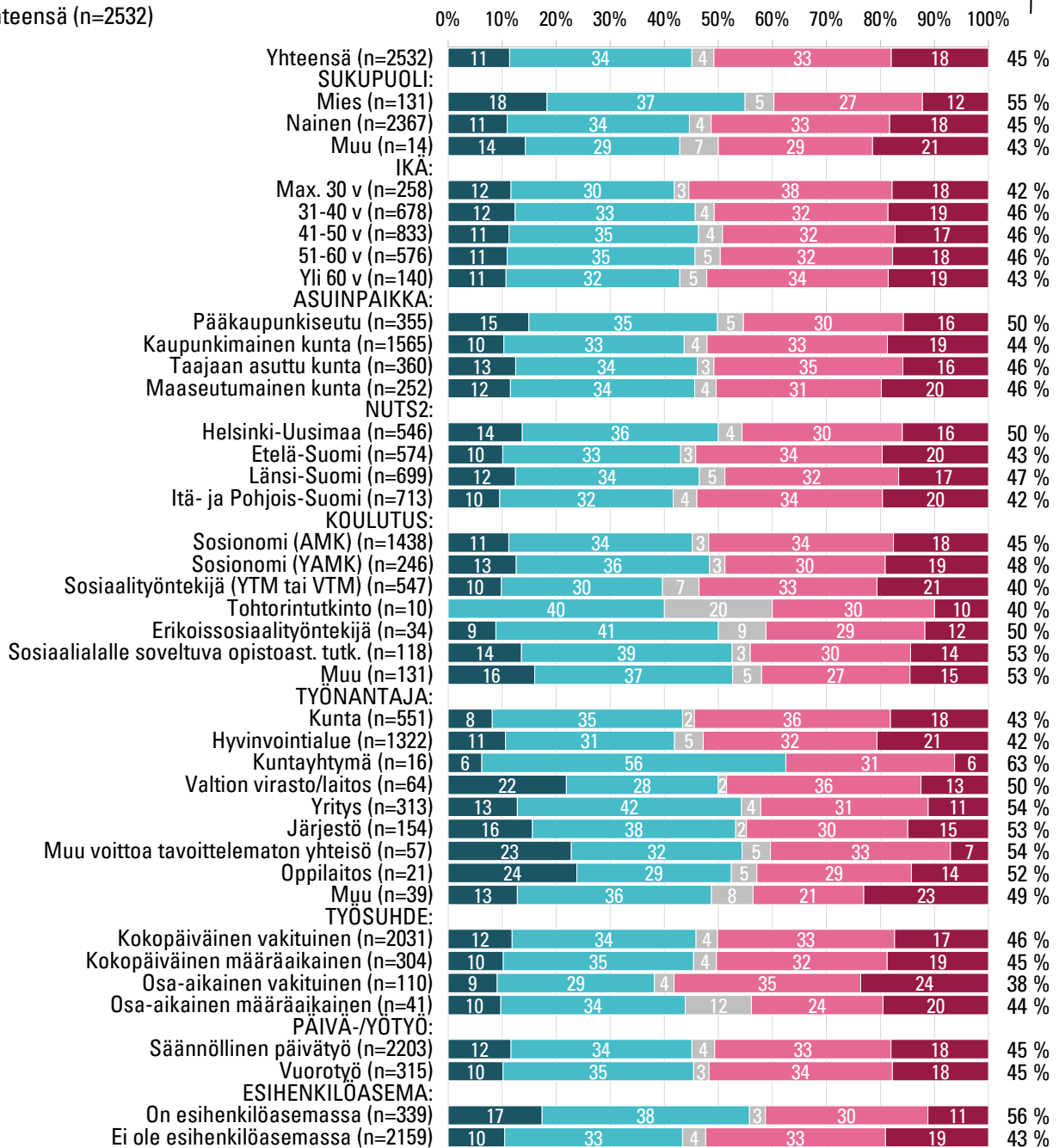
■ Erittäin hyvin ■ Melko hyvin ■ En osaa sanoa ■ Melko huonosti ■ Erittäin huonosti

Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työhösi liittyvää lähijohtamista?

Saan esihenkilöltä riittävästi rakentavaa palautetta työstä.

Erittäin hyvin +
Melko hyvin

Yhteensä (n=2532)



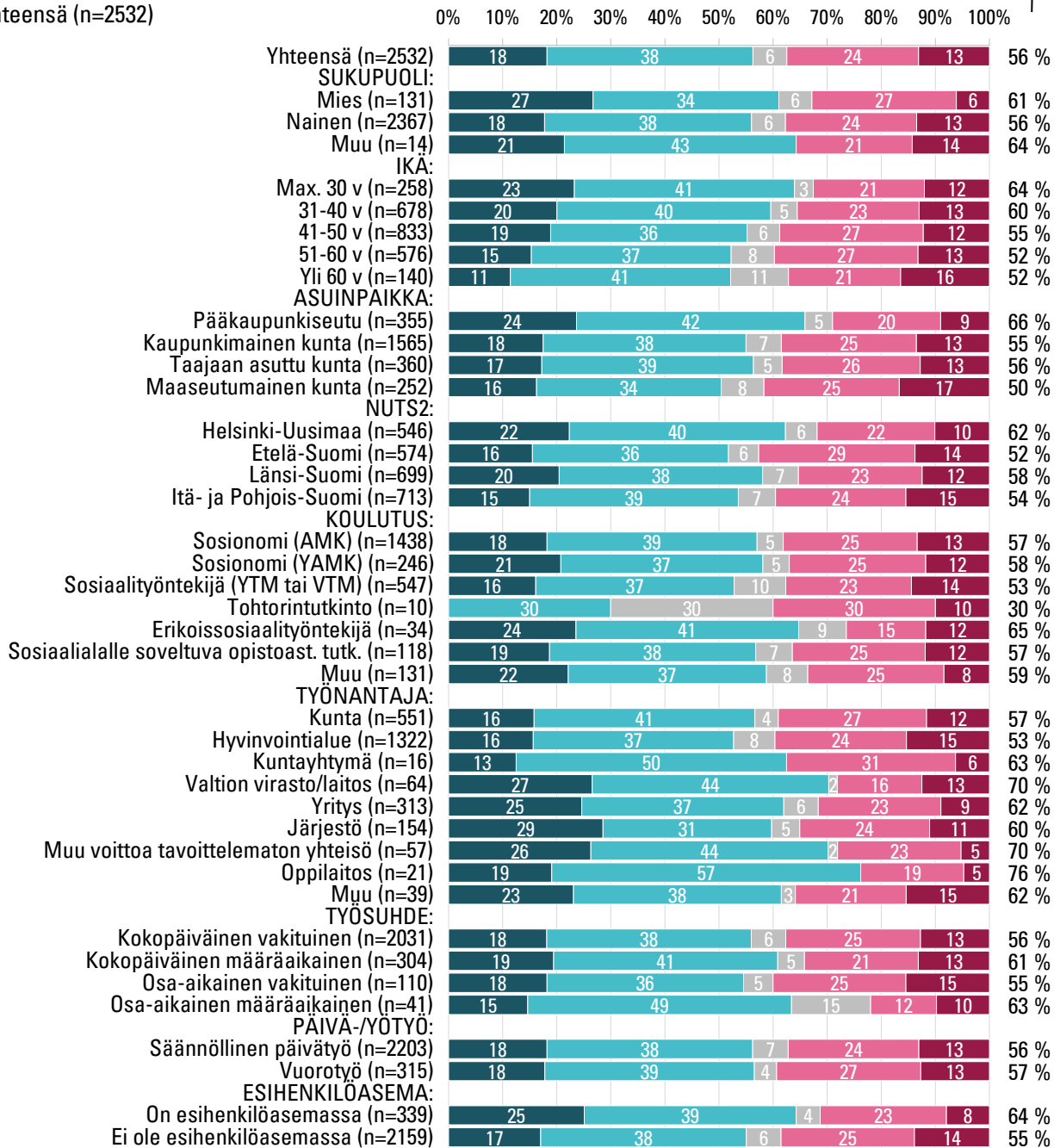
■ Erittäin hyvin ■ Melko hyvin ■ En osaa sanoa ■ Melko huonosti ■ Erittäin huonosti

Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työhösi liittyvää lähijohtamista?

Esihenkilö kannustaa minua kehittymään työssä.

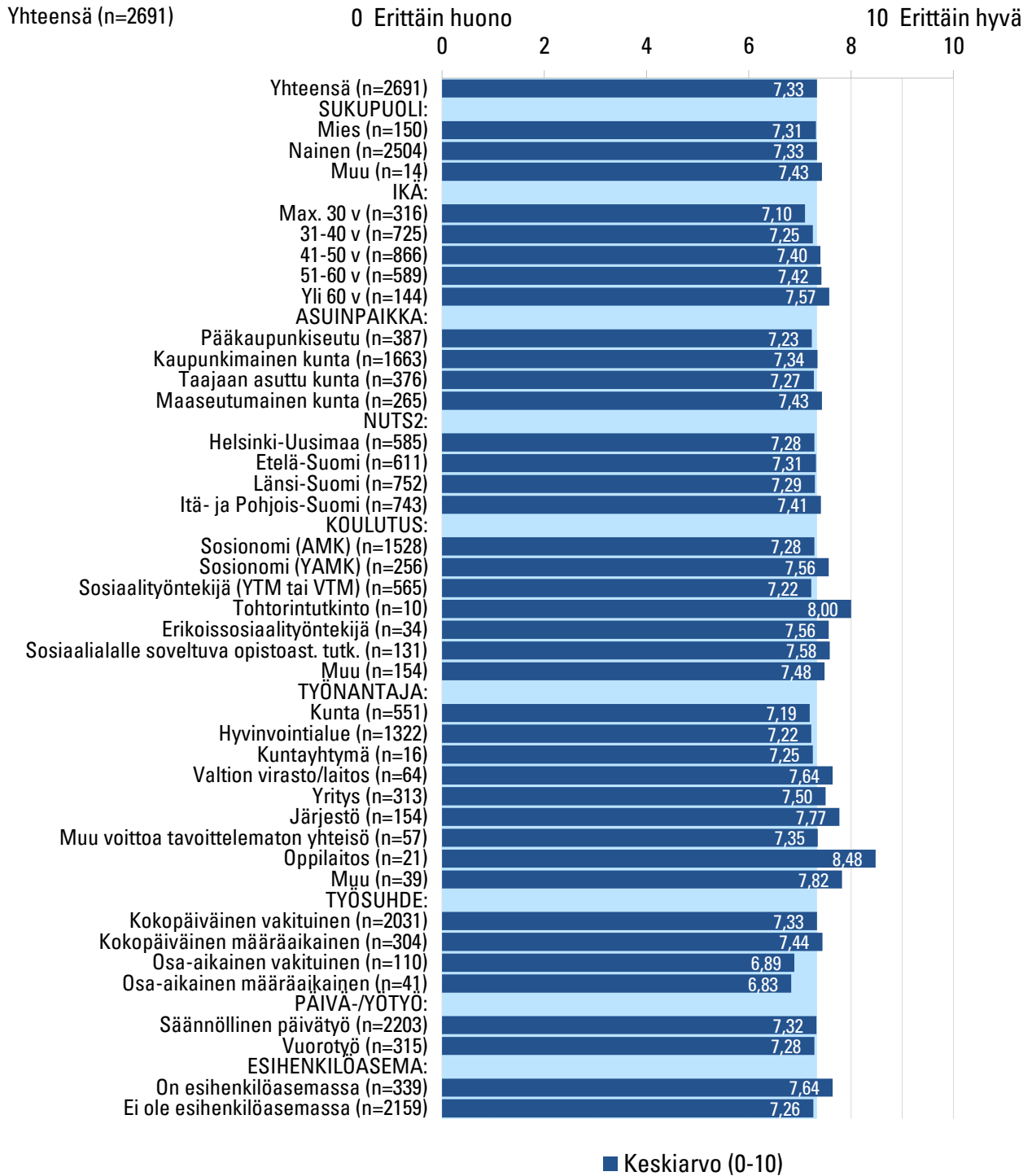
Erittäin hyvin +
Melko hyvin

Yhteensä (n=2532)

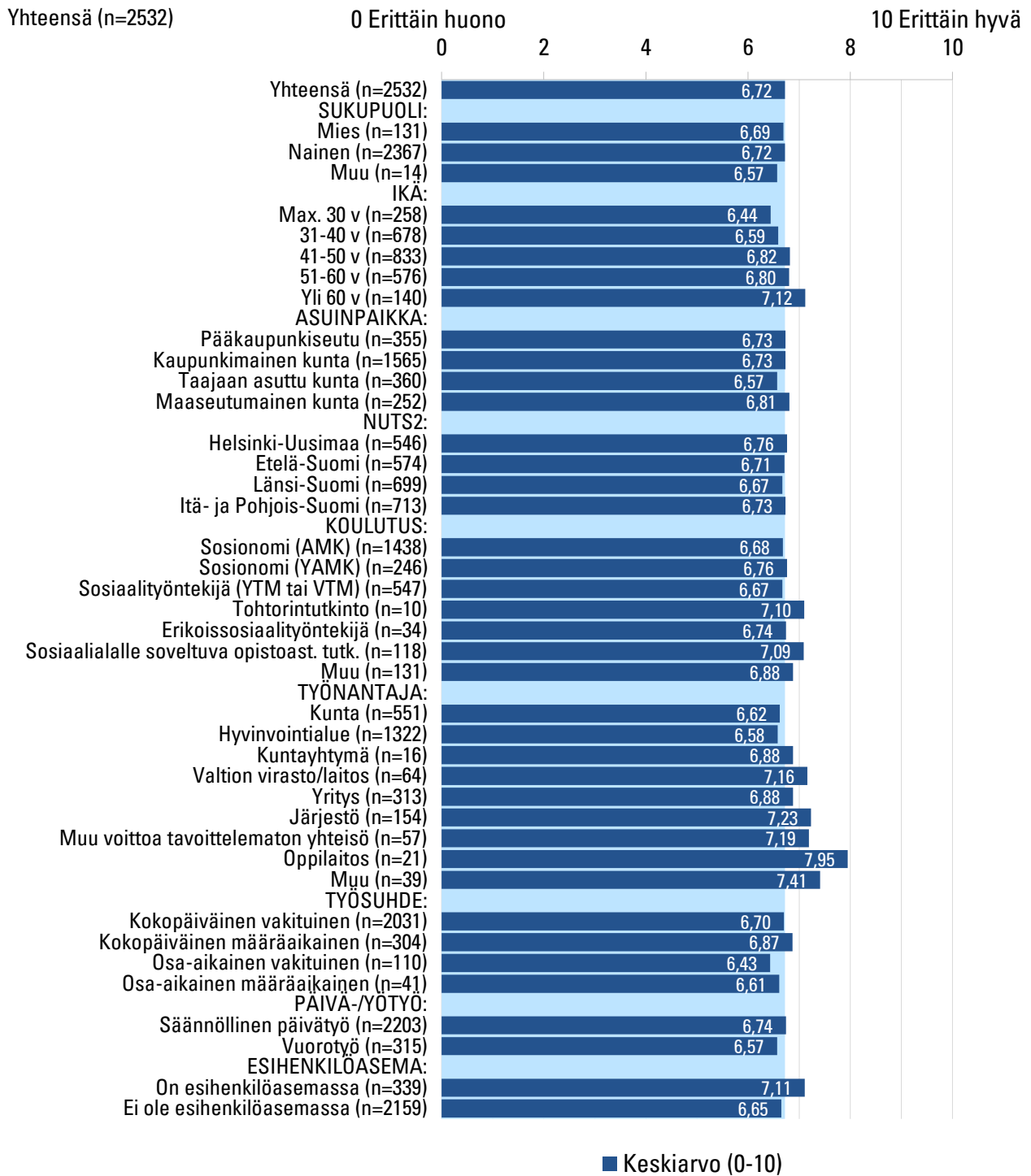


■ Erittäin hyvin ■ Melko hyvin ■ En osaa sanoa ■ Melko huonosti ■ Erittäin huonosti

Minkälaisena pidät omaa työkykyäsi tällä hetkellä? Ajattele asiaa asteikolla 0-10, missä 0 tarkoittaa erittäin heikkoa, 10 erittäin hyvää ja muut lukuarvot näiden ääripäiden väliin jäävää työkykyä.



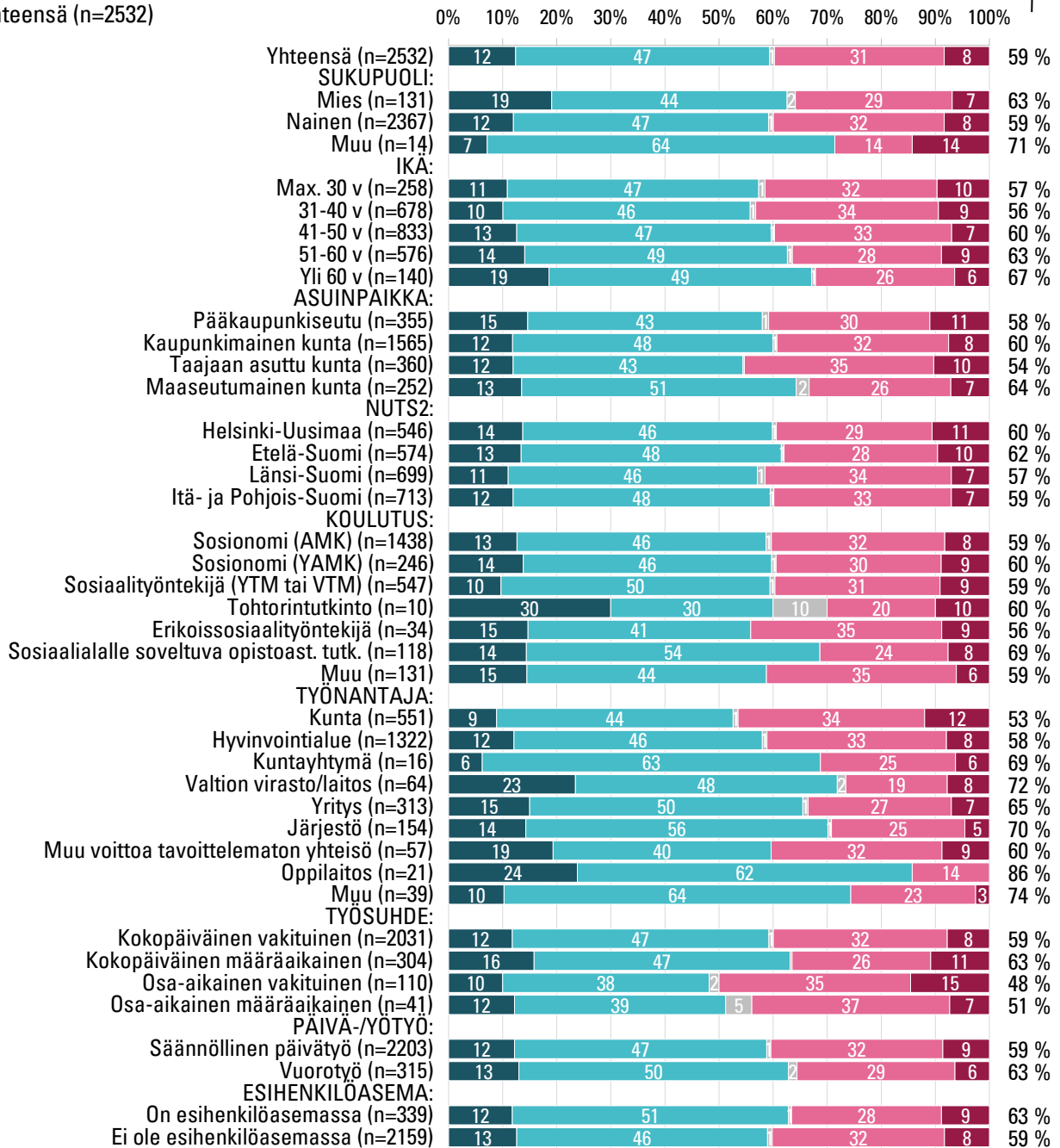
Minkälaisena pidät omaa työhyvinvointiasi tällä hetkellä? Ajattele asiaa asteikolla 0-10, missä 0 tarkoittaa erittäin heikkoa, 10 erittäin hyvää ja muut lukuarvot näiden ääripäiden väliin jäävää työhyvinvointia.



Palaututko riittävästi työpäivän aiheuttamasta rasituksesta?

Käytännössä aina +
Melko usein

Yhteensä (n=2532)

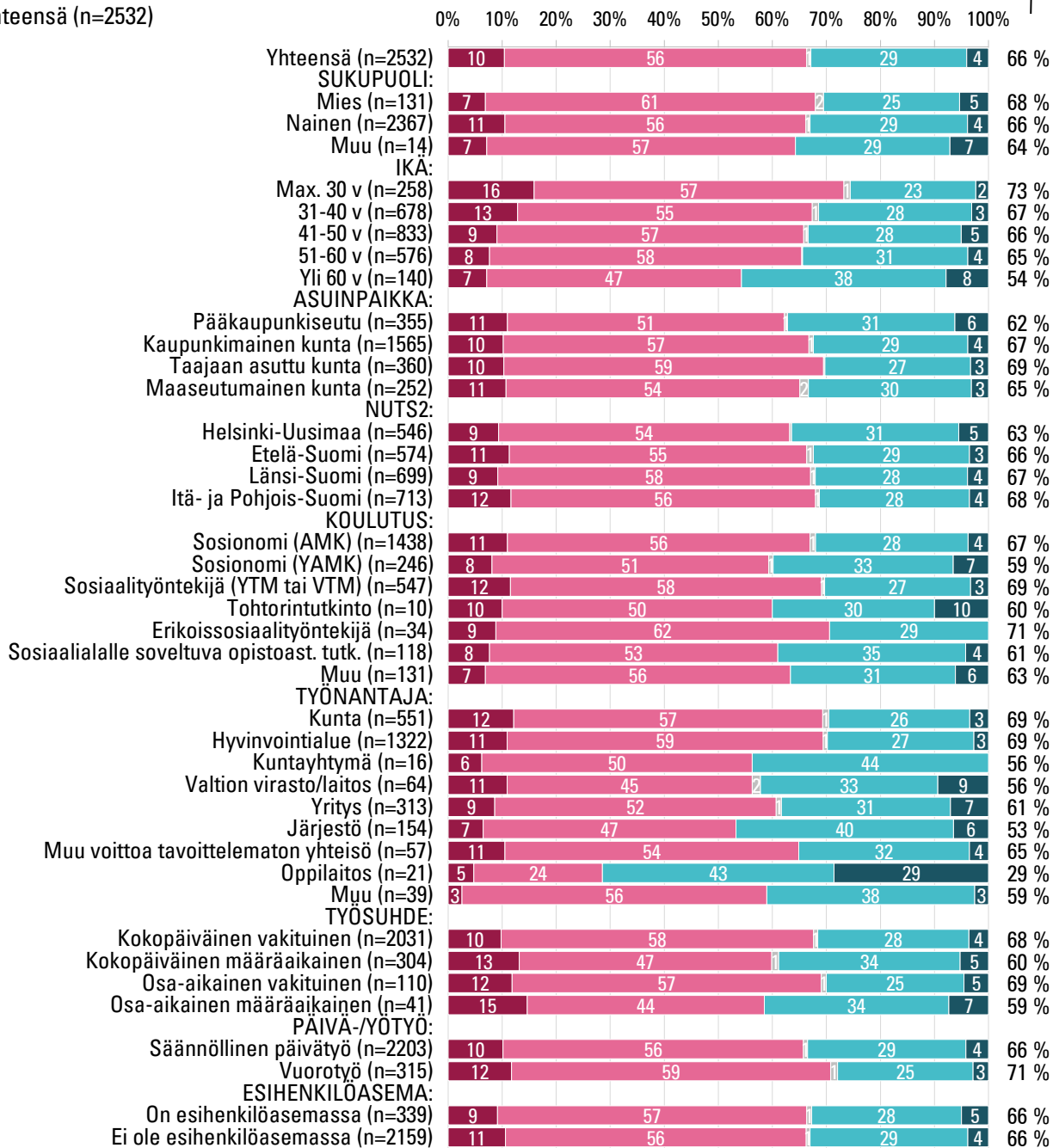


■ Käytännössä aina ■ Melko usein ■ En osaa/halua sanoa ■ Melko harvoin ■ Tuskin koskaan

Kuinka usein tunnet työsi henkisesti raskaaksi?

Käytännössä aina +
Melko usein

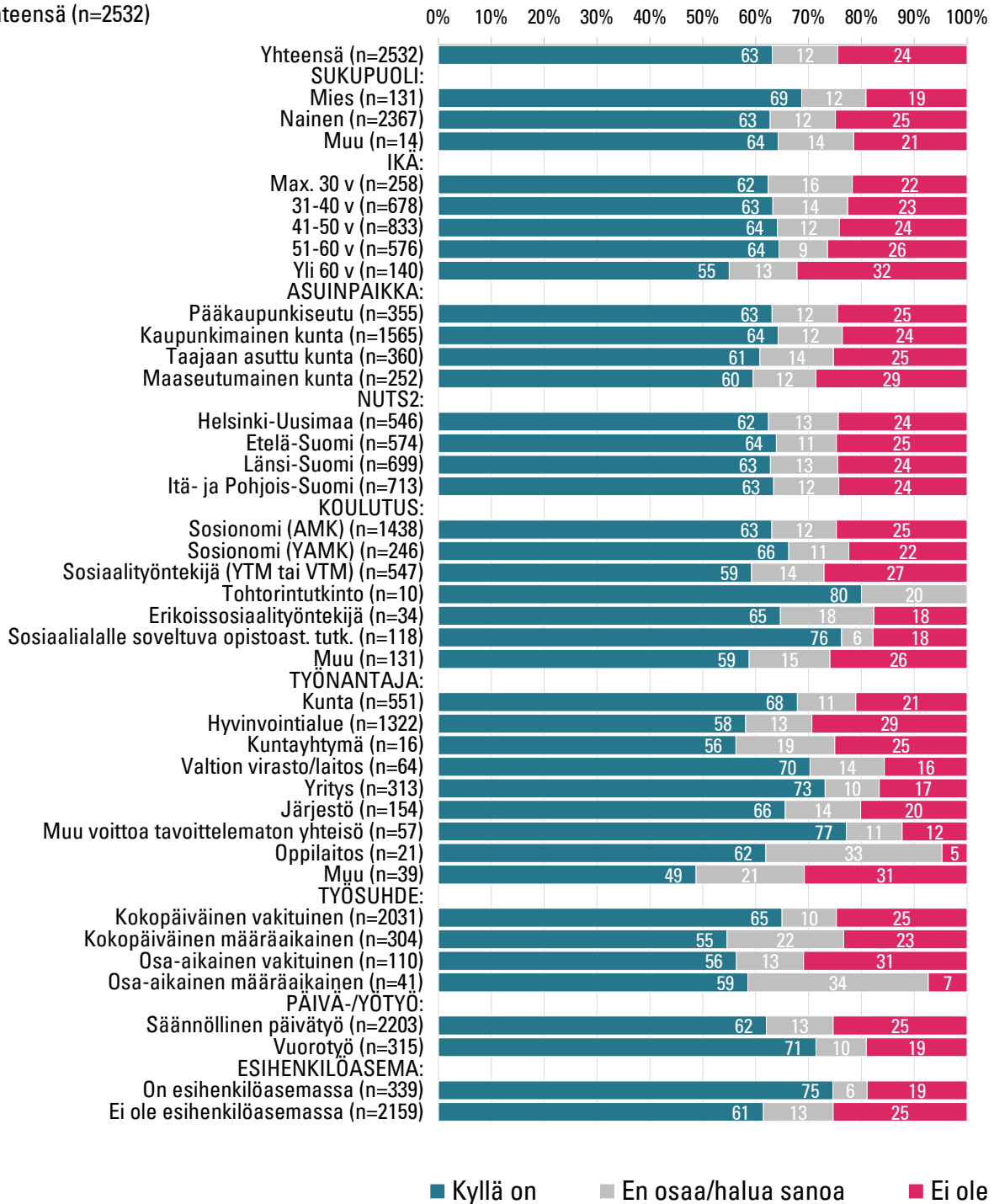
Yhteensä (n=2532)



■ Käytännössä aina ■ Melko usein ■ En osaa sanoa ■ Melko harvoin ■ Tuskin koskaan

Onko työpaikallasi ratkottu työhyvinvointiin liittyviä tilanteita viimeisen vuoden – kahden aikana?

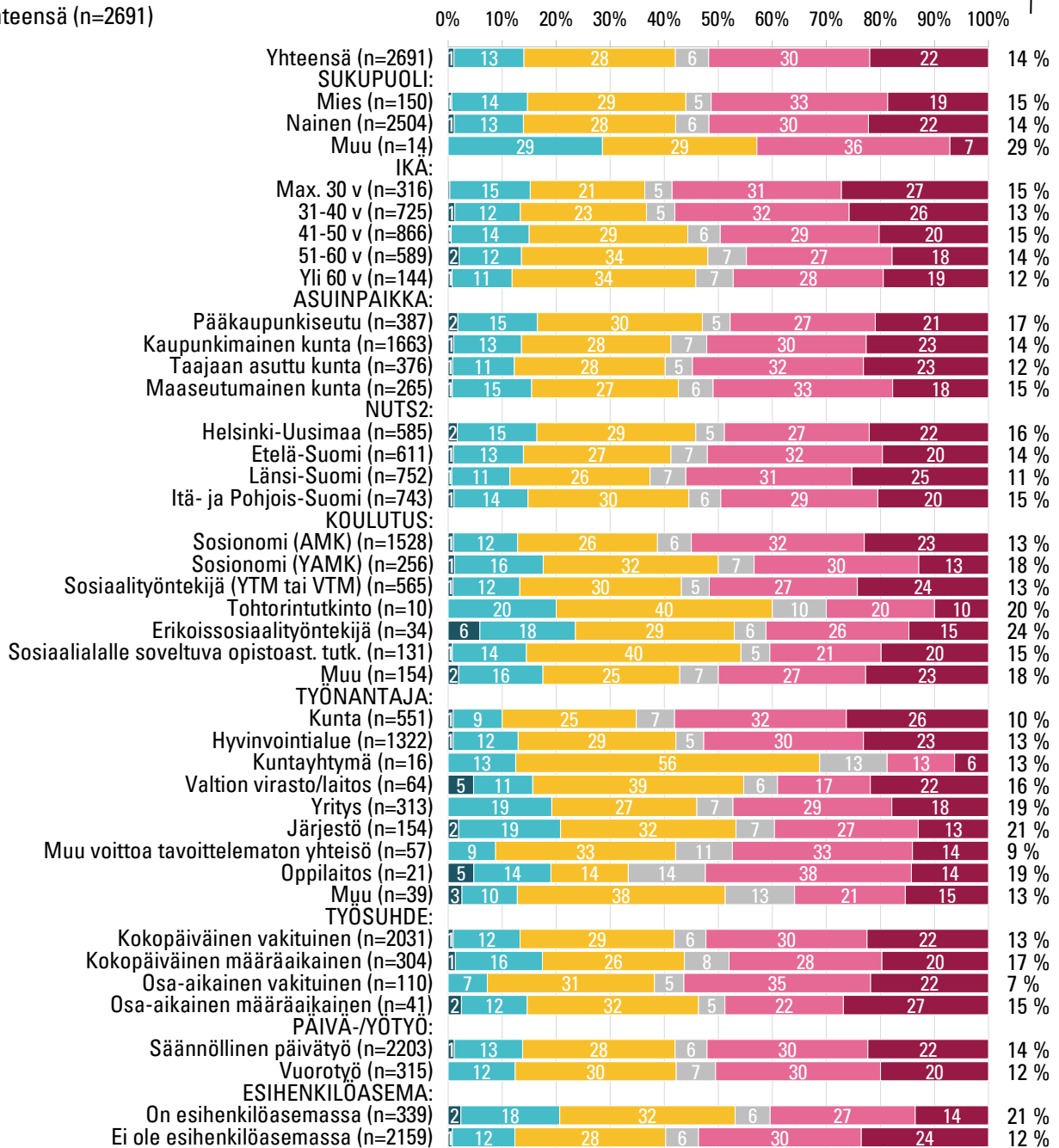
Yhteensä (n=2532)



Mihin suuntaan uskot oman alasi työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittyvän lähitulevaisuudessa?

Paranee merkittävästi (5) +
Paranee jonkin verran (4)

Yhteensä (n=2691)



■ Paranee merkittävästi (5)

■ Paranee jonkin verran (4)

■ Pysyy samana (3)

■ En osaa sanoa

■ Heikkenee jonkin verran (2)

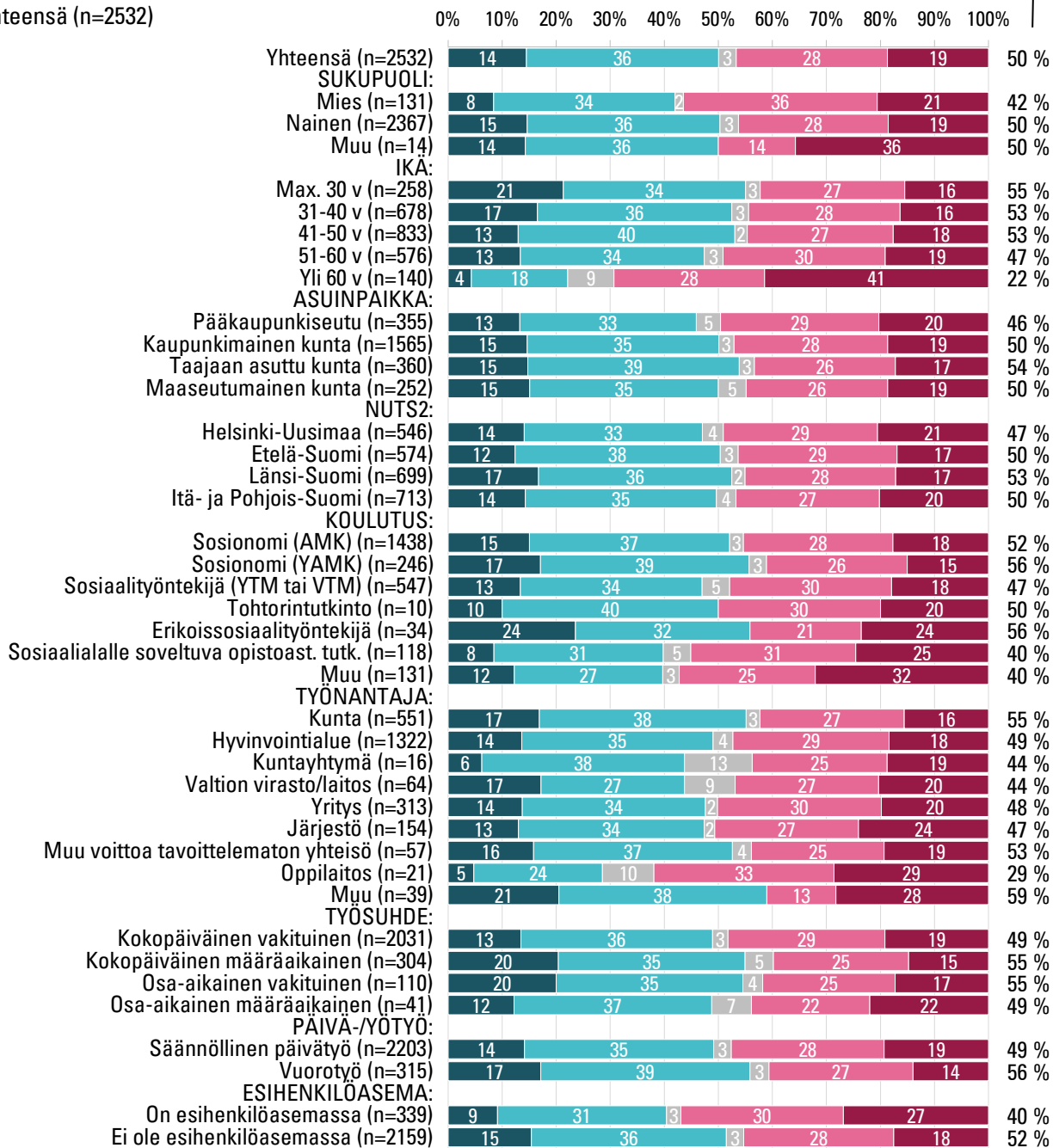
■ Heikkenee merkittävästi (1)

Oletko harkinnut viime aikoina...?

Hakeutua muuhun työhön omalla alalla?

Lähes jatkuvasti +
Melko usein

Yhteensä (n=2532)



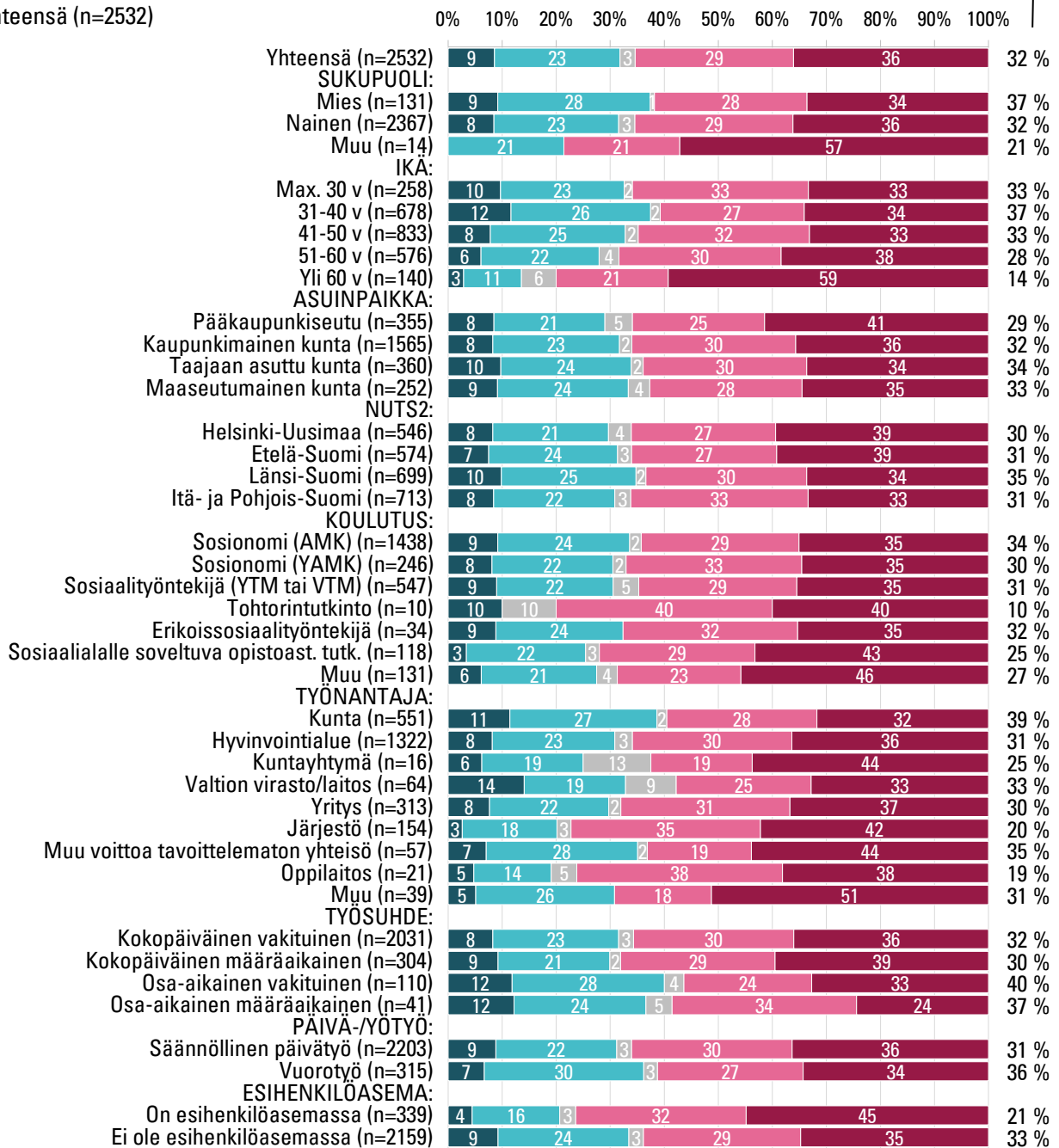
■ Lähes jatkuvasti ■ Melko usein ■ En osaa/halua sanoa ■ Melko harvoin ■ Tuskin koskaan

Oletko harkinnut viime aikoina...?

Hakeutua muuhun työhön jollain toisella alalla?

Lähes jatkuvasti +
Melko usein

Yhteensä (n=2532)



■ Lähes jatkuvasti ■ Melko usein ■ En osaa/halua sanoa ■ Melko harvoin ■ Tuskin koskaan

LIITETAULUKOT

%	Total	Työnantaja								
		Yhteensä (n=2691)	Kunta (n=551)	Hyvin- vointi- alue (n=1322)	Kunta- yhtymä (n=16)	Valtion virasto/ laitos (n=64)	Yritys (n=313)	Järjestö (n=154)	Muu voittoa tavoit- tele- maton yhteisö (n=57)	Oppi- laitos (n=21)
Mitkä seuraavista syistä olivat sinulle tärkeimpiä syitä hakeutua työhön sosiaalialalle? Valitse alla olevista enintään viisi sinulle tärkeintä.										
Mahdollisuus tehdä arvokasta ja merkityksellistä työtä	64	64	62	50	56	65	73	77	81	67
Mahdollisuus tehdä ihmisläheistä työtä	63	72	60	75	48	66	68	65	62	59
Mahdoll. tehdä asiakkaan elämään myönteisesti vaikuttavaa työtä	59	59	58	31	52	60	60	70	57	56
Mahdollisuus tehdä henkilökohtaisten arvojeni mukaista työtä	41	36	39	31	50	41	62	56	57	41
Mahdollisuus tehdä työtä jonkin asiakasryhmän parhaaksi	32	37	28	19	39	31	33	37	19	33
Mahdollisuus tehdä osaamistani vastaava työtä	24	28	23	19	20	29	16	23	33	15
Mahdollisuus tehdä haasteellista työtä	21	14	26	25	28	21	16	18	24	15
Mahdollisuus tehdä henkisesti palkitsevaa työtä	20	20	18	13	17	17	25	26	10	28
Mahdollisuus tehdä eettistä työtä	19	13	19	19	27	18	27	25	10	23
Mahdollisuus tehdä vastuullista työtä	18	19	18	19	22	21	16	9	10	18
Mahdollisuus tehdä työtä, jossa voin kehittää ammattitaitoani	17	16	17	19	14	17	15	7	38	23
Mahdollisuus tehdä itsenäistä työtä	14	8	19	31	19	6	6	4	29	10
Mahdollisuus tehdä yhteiskunnassa arvostettua työtä	5	4	6	13	8	4	5	4	10	5
Vanhempani tai lähisukulaiseni ovat toimineet alalla	4	5	3	6	5	6	3	2	10	5
Mahdollisuus hyvään urakehitykseen	3	2	2	6	2	3	3	0	5	5
Mahdollisuus hyvään palkkakehitykseen	2	1	2	0	3	1	1	0	0	5
Jokin muu asia, mikä?	3	2	4	6	5	3	1	4	0	0
Ei mikään edellä mainituista	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0
En osaa sanoa	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

%	Total	Työnantaja								
		Yhteensä (n=2658)	Kunta (n=546)	Hyvin- vointi- alue (n=1301)	Kunta- yhtymä (n=16)	Valtion virasto/ laitos (n=63)	Yritys (n=311)	Järjestö (n=153)	Muu voittoa tavoit- tele- maton yhteisö (n=57)	Oppi- laitos (n=21)
Entä mitkä niistä ovat sellaisia asioita, jotka motivoivat sinua jatkamaan sosiaalialan korkeakoulutettuna?										
Mahdollisuus tehdä arvokasta ja merkityksellistä työtä	51	49	50	63	43	55	68	60	67	51
Mahdoll. tehdä asiakkaan elämään myönteisesti vaikuttavaa työtä	50	49	49	50	37	55	57	53	43	46
Mahdollisuus tehdä osaamistani vastaava työtä	42	41	44	56	46	38	34	46	67	56
Mahdollisuus tehdä ihmisläheistä työtä	36	43	32	38	19	39	39	35	19	44
Mahdollisuus tehdä työtä jonkin asiakasryhmän parhaaksi	32	38	29	25	32	36	35	39	29	38
Mahdollisuus tehdä henkilökohtaisten arvojeni mukaista työtä	32	27	30	31	37	34	50	37	19	44
Mahdollisuus tehdä työtä, jossa voin kehittää ammattitaitoani	29	23	29	25	19	33	33	28	43	31
Mahdollisuus tehdä itsenäistä työtä	23	12	30	25	29	16	21	19	19	33
Mahdollisuus tehdä haasteellista työtä	22	14	27	19	24	19	16	18	29	23
Mahdollisuus tehdä vastuullista työtä	20	19	21	19	25	19	20	12	19	10
Mahdollisuus tehdä henkisesti palkitsevaa työtä	18	18	16	6	21	21	25	21	14	10
Mahdollisuus tehdä eettistä työtä	13	8	13	6	16	14	20	16	14	21
Mahdollisuus hyvään urakehitykseen	7	5	6	6	8	8	6	11	14	13
Mahdollisuus hyvään palkkakehitykseen	7	5	7	0	11	7	3	4	14	18
Mahdollisuus tehdä yhteiskunnassa arvostettua työtä	7	5	7	13	5	6	7	7	5	5
Vanhempani tai lähisukulaiseni ovat toimineet alalla	1	0	0	0	0	1	0	0	5	0
Jokin muu asia, mikä?	3	3	4	0	3	4	0	2	0	3
Ei mikään edellä mainituista	2	2	2	6	6	2	1	0	0	0
En osaa sanoa	1	3	1	6	2	0	1	5	0	0

%	Total	Työnantaja									
		Yhteensä (n=1754)	Kunta (n=398)	Hyvinvointialue (n=865)	Kunta-yhtymä (n=10)	Valtion virasto/ laitos (n=44)	Yritys (n=235)	Järjestö (n=116)	Muu voittoa tavoittelematon yhteisö (n=36)	Oppilaitos (n=20)	Muu (n=31)
Minkälaisia henkilökohtaisia tavoitteita olet asettanut itsellesi työssäsi?											
Valitse alla olevista kaikki sinuun sopivat vaihtoehdot. Tavoitteenani on, että...											
Turvaan työlläni toimeentuloni.	63	60	65	70	73	63	59	61	60	71	
Työni ja muu elämäni ovat tasapainossa keskenään.	57	54	54	80	61	63	61	69	60	68	
Pystyn työskentelemään urallani ihmisten parhaaksi ja yhteiskunnan hyväksi.	55	51	54	40	50	57	66	72	65	55	
Työni tyydyttää minua, koska voin hyödyntää siinä asiantuntemustani.	49	42	52	40	50	44	47	58	55	68	
Työsuhteeni on pysyvä ja turvallinen.	42	51	40	10	45	42	27	42	30	35	
Pystyn syventämään työssäni minulle tärkeän erikoisalan asiantuntemustani.	41	31	45	40	41	41	48	44	55	39	
Työssäni tyydyttää se, että voin vapaasti määrätellä työtehtäväni, aikatauluni ja toimintatapani.	29	16	34	40	23	27	40	36	65	26	
Jokin muu tavoite, mikä?	6	4	7	0	11	4	4	8	5	6	
En osaa/halua sanoa	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	

%	Total	Työnantaja								
		Yhteensä (n=1743)	Kunta (n=392)	Hyvinvointialue (n=861)	Kunta-yhtymä (n=10)	Valtion virasto/ laitos (n=44)	Yritys (n=234)	Järjestö (n=116)	Muu voittoa tavoittelematon yhteisö (n=36)	Oppilaitos (n=20)
Mitkä seuraavista asioista ovat sellaisia, jotka voivat auttaa sinua saavuttamaan omaan työhösi asettamasi tavoitteet?										
Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.										
Kouluttautuminen	66	60	67	50	59	68	76	69	70	61
Oma aktiivisuus	65	63	63	50	66	72	74	69	70	48
Itseohjautuvuus työssä	58	46	61	70	61	57	72	72	75	55
Muu osaamisen kehittäminen	45	41	46	70	50	46	48	50	55	42
Lähiesihenkilötyö	45	37	48	20	39	44	46	61	40	35
Varmuus toimeentulosta	44	45	44	40	61	46	39	39	40	48
Palkkakehitys	41	33	43	30	36	41	46	50	65	42
Työnohjaus	40	32	42	20	36	44	45	53	45	39
Organisaation johtaminen	33	23	35	10	34	35	47	28	40	19
Työsuhteen kesto	25	26	25	10	25	24	23	28	20	26
Mentorointi	14	15	14	10	18	13	14	19	35	13
Työnkierto	11	13	11	10	14	8	7	8	10	3
Jokin muu asia, mikä?	4	3	4	10	5	3	3	3	0	10
Ei mikään edellisistä/mikään ei auta minua saavuttamaan asettamiani tavoitteita	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
En osaa sanoa	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

%	Total	Työnantaja								
		Yhteensä (n=1743)	Kunta (n=392)	Hyvinvointialue (n=861)	Kunta-yhtymä (n=10)	Valtion virasto/ laitos (n=44)	Yritys (n=234)	Järjestö (n=116)	Muu voittoa tavoittelematon yhteisö (n=36)	Oppilaitos (n=20)
Mitkä ovat sellaisia asioita, joiden vuoksi asettamiasi tavoitteita on vaikea saavuttaa tai ne voivat jäädä kokonaan saavuttamatta?										
Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.										
Työnantajan toimet	55	48	64	80	66	40	47	42	55	52
Lähijohtamisen puute	40	39	43	30	30	34	39	25	35	39
Terveystilan haasteet	22	29	19	40	18	18	27	17	15	29
Taloudellinen tilanne	22	21	19	10	14	27	35	28	30	10
Oma elämäntilanne	19	19	17	20	14	25	21	22	35	16
Kollegiaalisen tuen puute	18	20	18	20	14	20	16	11	30	13
Yhteiskunnan tukimuodot	18	20	16	30	18	21	17	25	20	23
Tarvittavan koulutustarjonnan puute	17	15	18	0	20	20	10	17	5	13
Epävarmuus omasta osaamisesta	14	12	13	0	9	18	15	19	20	26
Paikkakunta	12	10	12	0	16	15	13	11	25	3
Vähäinen tieto oman alan erilaisista uramahdollisuuksista	11	10	11	20	5	12	14	17	25	19
Perhesyyt	9	7	9	10	16	10	9	8	15	0
Jokin muu syy, mikä?	9	8	10	0	7	6	8	25	10	0
Ei mikään yllä mainituista/sellaista syytä ei ole	8	10	7	10	16	9	9	6	10	10

%	Total	Työnantaja								
		Yhteensä (n=1838)	Kunta (n=356)	Hyvin- vointi- alue (n=859)	Kunta- yhtymä (n=9)	Valtion virasto/ laitos (n=44)	Yritys (n=239)	Järjestö (n=117)	Muu voittoa tavoit- tele- maton yhteisö (n=38)	Oppi- laitos (n=20)
Millaisia omaan työuraasi liittyviä tavoitteita olet asettanut itsellesi?										
Haluan edetä urallani erityisasiantuntemusta vaativiin tehtäviin	53	41	55	44	70	49	65	63	85	48
Haluan suuntautua kehittämistehtäviin	37	36	36	33	52	32	48	34	50	41
Haluan vaikuttaa yhteiskuntaan	33	27	32	22	45	33	43	37	45	34
Haluan johtaa muiden työntekijöiden työskentelyä	23	21	23	22	18	31	21	21	20	21
Haluan pysyä mieluummin tutussa työssä kuin hakeudun uusiin tehtäviin	14	21	15	11	5	13	9	5	0	14
Haluan mieluummin työskennellä erikoisalani johtajana kuin organisaation johtajana	12	8	12	0	25	13	18	18	15	14
Haluan perustaa yrityksen	10	6	9	0	7	12	15	24	15	10
Haluan suuntautua tutkimustyöhön	9	7	10	0	11	7	5	8	25	7
Haluan johtaa organisaatioita	8	7	7	11	9	9	13	5	5	3
Jokin muu tavoite, mikä?	12	13	12	22	14	11	5	13	0	17
En osaa/halua sanoa	3	5	3	0	7	4	1	0	0	7

%	Total	Työnantaja								
		Yhteensä (n=2420)	Kunta (n=530)	Hyvin- vointi- alue (n=1259)	Kunta- yhtymä (n=15)	Valtion virasto/ laitos (n=60)	Yritys (n=298)	Järjestö (n=147)	Muu voittoa tavoit- tele- maton yhteisö (n=55)	Oppi- laitos (n=21)
Mitkä seuraavista asioista koet palkitseviksi nykyisessä työssäsi.										
Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.										
Minulla on pysyvä työpaikka	63	65	65	47	60	66	46	53	43	62
Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri	54	52	55	33	45	57	56	58	52	54
Asiakastyö	53	51	53	60	42	55	54	67	48	46
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni	45	40	43	47	45	49	67	62	81	49
Palkkani varmistaa toimeentuloni	44	35	47	47	62	45	42	38	62	46
Minulla on mahdollisuus kollegiaaliseen tukeen	41	35	43	33	43	42	40	47	19	33
Pystyn yhdistämään työni ja muun elämäni itselleni sopivalla tavalla	40	30	41	40	50	42	55	55	48	46
Kollegiaalinen tuki	38	33	40	27	43	41	37	42	24	21
Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani työajalla	33	29	29	47	57	37	51	49	43	28
Työni henkinen kuorma on kohtuullinen	24	20	21	33	28	27	39	29	38	41
Työmäärä on kohtuullinen	20	14	19	27	18	22	28	31	38	36
Johtaminen on oikeudenmukaista	14	12	12	33	17	17	22	27	33	21
Työstäni saa tunnustusta	12	12	10	13	8	16	21	25	24	15
Saan riittävästi palautetta työstäni	11	10	9	7	10	17	16	18	24	15
Minulla on mahdollisuus edetä urallani asiantuntijatehtäviin	8	3	8	7	27	8	12	7	33	3
Minulla on mahdollisuus edetä urallani johtamistehtäviin	6	3	5	0	12	10	11	11	5	5
Pystyn vaikuttamaan itse palkkakehitykseeni	2	0	1	0	7	5	3	5	10	0
Jokin muu asia, mikä?	2	3	2	0	2	2	0	4	0	3
En osaa/halua sanoa	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0

Mitkä ovat keskeisimmät haasteet tai ongelmat nykyisessä työssäsi? Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.	%									
	Total	Työnantaja								
	Yhteensä (n=2427)	Kunta (n=527)	Hyvinvointialue (n=1291)	Kunta-yhtymä (n=15)	Valtion virasto/laitos (n=56)	Yritys (n=295)	Järjestö (n=139)	Muu voittoa tavoittelematon yhteisö (n=53)	Oppilaitos (n=17)	Muu (n=38)
Joudun työssäni kohtaamaan hankalia asiakk. tai haastavia asiakastilant.	42	43	42	27	41	46	30	34	29	39
Sijaisten saamisen haasteet	37	55	31	20	30	41	20	42	18	24
Työntekijöitä on liian vähän	36	35	42	13	46	22	20	30	6	21
Tieto kulkeutuu huonosti työpaikallani	36	32	41	33	30	29	27	34	24	21
Esihenkilöni antama tuki on puutteellista	35	34	38	20	30	27	31	28	29	37
Henkinen tai eettinen kuormitus on liian suuri	33	37	34	13	27	28	24	23	18	13
Työpaikkani ammatillinen johtaminen on puutteellista	32	30	35	27	36	27	31	23	24	32
Työtilamme ovat puutteelliset	32	35	33	7	23	29	30	28	29	21
Päätöksiä tekevät ovat työpaikallani liian etäällä käytännön työstä	31	31	36	13	27	22	24	23	24	13
Työntekijöiden vaihtuvuus on jatkuvaa	31	32	33	7	41	24	21	26	24	32
Työmääräni on kohtuuttoman suuri	31	33	34	47	45	19	20	25	12	13
Työntekijöiden saama perehdytys on puutteellista	27	23	31	27	20	20	17	17	24	26
Työnkuvani on liian laaja tai tehtäväni on määritelty epäselvästi	26	20	29	20	29	23	26	25	47	18
Työpaikallani on sisäilmaan liittyviä tai muita teknisiä ongelmia	26	28	30	13	11	16	18	13	18	18
Työnjako toimii huonosti työpaikallani	21	20	21	33	32	19	23	15	24	24
Joudun kantamaan työssäni kohtuuttoman suurta vastuuta	20	22	22	7	29	15	12	13	18	11
Työvälineemme ovat puutteelliset	19	20	20	13	13	17	11	11	18	11
Olen työssäni kohdannut väkivallan uhkaa	18	16	16	0	14	31	14	26	12	16
Joudun työssäni eettisesti arveluttaviin tilanteisiin	18	13	22	13	16	15	9	13	0	11
Minulla on vaikeuksia vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamisessa	17	18	15	20	14	23	15	28	29	18
Ammattieettisille ristiriidoille ei ole yhteisesti sovittua käsittelytapaa	16	11	20	13	14	10	9	9	12	16
Olen työssäni kohdannut muuta häirintää tai epäasiallista käytöstä	15	14	14	27	18	19	14	26	0	13
Työpaikkani yöilmapiiiri on huono	12	17	11	7	9	12	9	9	6	18
Päätöksenteko-oikeuttani asiakkaan tarvitsemiin palveluihin on rajattu	10	4	14	20	5	6	3	6	6	5
Kollegoilta saamani tuki on puutteellista	9	11	9	20	2	12	9	8	29	8
Olen työssäni joutunut väkivallan kohteeksi	8	13	5	0	7	17	6	15	12	5
Työtehtävät eivät vastaa koulutustani	8	8	7	13	9	9	11	4	12	18
Työtehtäväni sellais. ollaan lakkauttamassa ja minut siirret. muihin teht.	4	3	5	7	9	3	0	4	0	3
Olen työssäni kohdannut seksuaalista häirintää	2	0	2	0	2	2	1	4	0	3
Jokin muu asia, mikä?	9	7	9	7	14	10	10	13	0	11
Ei mikään edellä mainituista/ei mikään erityisesti En osaa/halua sanoa	3	2	2	0	4	3	4	6	6	8
En osaa sanoa	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0

Minkälaisia seurauksia työhösi liittyvillä haasteilla tai ongelmilla on ollut sinulle? Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.	%									
	Total	Työnantaja								
	Yhteensä (n=2427)	Kunta (n=527)	Hyvinvointialue (n=1291)	Kunta-yhtymä (n=15)	Valtion virasto/laitos (n=56)	Yritys (n=295)	Järjestö (n=139)	Muu voittoa tavoittelematon yhteisö (n=53)	Oppilaitos (n=17)	Muu (n=38)
Sairausloma 10 päivää	5	7	5	7	0	6	4	2	6	8
Sairausloma 30 päivää	4	4	4	0	4	3	2	6	0	5
Sairausloma 60 päivää	3	3	3	0	5	1	3	6	0	0
Sairausloma 90 päivää	2	2	2	0	5	3	0	4	0	0
Toistuvat sairauslomat	5	8	5	7	7	3	4	6	0	5
Väsymys työhön	49	58	48	47	46	44	40	43	24	42
Työmotivaation laskeminen	59	61	60	60	59	61	55	49	29	66
Stressi	66	66	67	40	52	65	62	72	59	61
Uupuminen	39	43	38	33	39	37	31	42	29	29
Aion vaihtaa työpaikkaa nykyisellä alalla	15	13	15	13	20	18	17	11	12	11
Mietin alan vaihtoa	32	39	31	27	29	28	23	32	6	34
Olen päättänyt vaihtaa alaa	3	6	3	7	4	2	0	4	0	3
Jokin muu vaikutus, mikä?	8	6	9	13	11	7	1	6	0	5
Ei mikään edellä mainituista	8	6	8	7	11	10	15	13	18	8
En osaa/halua sanoa	1	0	1	0	2	0	1	0	0	3

%	Total	Työnantaja								
		Yhteensä (n=1599)	Kunta (n=374)	Hyvin- vointi- alue (n=768)	Kunta- yhtymä (n=9)	Valtion virasto/ laitos (n=45)	Yritys (n=229)	Järjestö (n=101)	Muu voittoa tavoit- tele- maton yhteisö (n=44)	Oppi- laitos (n=13)
Miten työhyvinvointiin liittyviä asioita on ratkottu työpaikallasi? Valitse alla olevista kaikki omalla työpaikallasi käytetyt keinot.										
Työnohjausta on käytetty keinona ratkaista työhyvinvoinnin pulmia	52	38	54	33	44	62	63	55	31	63
Työn kuormitustekijät on tunnistettu ja arvioitu	40	40	35	33	58	50	43	45	38	47
Uusien työntekijöiden perehdyttämiseen on luotu perehdyttämiskäytännöt	32	29	27	22	44	45	33	52	62	42
Epäasiallisesta käyttäytymisestä on puhuttu yhdessä	32	37	27	22	40	35	40	25	31	37
Vuorovaikutukseen ja yhteistyötä varten on luotu yhdessä pelisäännöt	26	35	18	11	22	35	33	34	54	42
Lähijohtamista on kehitetty	25	24	23	0	33	33	29	16	46	42
Henkilöstön osaamisen kehittämiseen on panostettu	24	25	19	22	47	28	31	27	62	26
On saavutettu yhteinen käsitys organisaation perustehtävästä	20	17	17	0	31	25	30	27	15	32
On laadittu suunnitelma kuormituksen vähentämiseksi	18	18	15	11	24	24	15	20	23	26
On määritelty yhdessä, mikä on epäasiallista käyttäytymistä ja häirintää	14	18	10	0	18	16	24	18	15	21
Ammattieettisille ristiriidoille on sovittu yhteinen käsittelytapa	6	7	5	0	11	10	7	9	8	0
Ammattieettisille ristiriidoille on luotu yhteinen käsittelyelin	2	1	1	0	4	4	3	2	0	0
Jotenkin muuten, miten?	8	6	10	11	4	7	7	5	0	5
En osaa/halua sanoa	4	5	3	0	0	3	1	7	8	0

%	Total	Työnantaja								
		Yhteensä (n=2691)	Kunta (n=551)	Hyvin- vointi- alue (n=1322)	Kunta- yhtymä (n=16)	Valtion virasto/ laitos (n=64)	Yritys (n=313)	Järjestö (n=154)	Muu voittoa tavoit- tele- maton yhteisö (n=57)	Oppi- laitos (n=21)
Millä keinoin työhyvinvointia pitäisi kehittää työpaikoilla? Valitse alla olevista kaikki hyvänä pitämäsi keinot.										
Työn kuormitustekijöiden tunnistamisella ja riskien arvioinn. myös johtotasolla	69	70	69	50	72	64	67	63	67	46
Puuttamalla ripeästi ongelmatilanteisiin	67	69	64	63	70	70	68	65	57	74
Varmistamalla ammatillinen johtajuus	56	51	60	44	63	51	55	51	67	49
Varmistamalla työnohjauksen saatavuus	56	57	57	44	56	55	48	56	57	67
Varmistamalla työntekijöiden osaamisen kehittäminen	56	48	58	63	61	58	55	61	57	59
Työntekijöiden osallisuuden lisäämisellä	54	43	58	63	44	56	58	56	52	36
Varmistamalla työpaikoilla osaamisen mukainen työnjako	48	39	51	56	52	45	49	53	57	46
Varmistamalla kaikissa tilanteissa työntekijöiden työturvallisuus	40	38	38	25	36	49	38	46	38	44
Tunnetietoisuuden lisäämisellä	30	27	29	31	39	35	32	37	24	23
Kehittämällä johtamisosaamista esim. coachingilla	29	24	29	25	41	28	35	28	43	15
Sopimalla ammattieettisille ristiriidoille yhteinen käsittelytapa	29	24	31	44	30	26	25	35	33	31
Mentoroinnin lisäämisellä	26	24	27	19	30	24	18	28	38	28
Työtapa ja/toimintamall. kehittämällä uhka- & vaaratilant. saadun tiedon perust.	25	19	24	13	25	35	23	37	38	26
Uhka- ja vaaratilanteiden systemaattisella raportoinnilla	23	21	21	13	17	30	21	37	43	18
Työturvallisuusosaamista kehittämällä	17	12	17	6	14	25	21	19	19	13
Luomalla ammattieettisille ristiriidoille yhteinen käsittelyelin	16	14	17	0	17	12	16	21	29	21
Jotenkin muuten, miten?	12	12	12	19	9	13	5	14	5	3
Ei millään edellä mainituista	0	0	0	0	2	1	2	0	0	3
En osaa sanoa	1	2	1	0	0	1	1	2	0	0

%	Total	Työnantaja								
		Yhteensä (n=2691)	Kunta (n=551)	Hyvin- vointi- alue (n=1322)	Kunta- yhtymä (n=16)	Valtion virasto/ laitos (n=64)	Yritys (n=313)	Järjestö (n=154)	Muu voittoa tavoit- tele- maton yhteisö (n=57)	Oppi- laitos (n=21)
Mitkä seuraavista asioista ovat tärkeimpiä oman alasi kehittämiskohteita lähitulevaisuudessa? Valitse alla olevista enintään viisi tärkeintä pitämääsi asiaa.										
Palkkauksen kehittäminen työn vaatavuuden mukaiseksi ja kilpailukykyiseksi	70	77	67	75	73	74	74	77	48	72
Työntekijäresurssien riittävyys	65	71	63	56	66	67	58	68	57	46
Työhyvinvoinnin varmistaminen	56	60	55	38	55	63	51	53	43	51
Hallittavissa olevan työ määrän varmistaminen	49	50	51	31	56	47	41	46	43	38
Taloudellisten resurssien riittävyys	33	34	29	44	25	32	53	46	29	28
Asiakasmäärän suhdeluvun kehittäminen	30	46	25	13	25	29	19	33	10	28
Työntekij. tosiasiall. vaikuttamismahdollis. varmistaminen työn kehittämiseksi	26	20	30	25	25	20	30	25	38	44
Palvelurakenteiden selkiyttäminen	22	11	26	25	16	19	23	28	14	36
Esihenkilöiden työ määrän kohtuullistaminen	19	23	21	6	16	19	14	11	29	15
Asiakasta koskevan päätöksenteon pitäminen lähellä asiakasta	19	9	23	38	23	19	19	23	19	28
Organisaatioiden selkiyttäminen	14	6	20	19	13	6	14	7	14	13
Rakenteellisen sosiaalityön aseman vahvistaminen ja kirkastaminen	12	6	15	13	19	9	16	16	5	10
Työturvallisuuden varmistaminen	10	11	8	6	11	17	6	16	5	13
Työntekijän osallistuminen kehittämishankkeisiin työajalla	10	8	10	19	9	12	18	5	29	18
Suuret (keskitetyt) organisaatiot kuten hyvinvointialueet	9	2	12	6	9	6	7	5	10	10
Alan tutkimusrakenteiden vahvistaminen	4	2	4	0	9	3	4	4	10	3
Työntekijän mahdollisuus tehdä tutkimusta työajalla	3	2	3	13	3	1	4	2	14	5
Jokin muu asia, mikä?	2	3	2	6	3	4	1	0	5	5
Ei mikään edellä mainituista	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
En osaa sanoa	1	1	1	0	2	1	1	0	0	0

TUTKIMUSLOMAKE

q001

Aluksi muutama taustakysymys.

Sukupuolesi?

Nainen

Mies

Muu

En halua kertoa

q002

Minkä ikäinen olet?

Merkitse ikäsi täysinä vuosina alla olevaan tilaan

q003

Mikä on asuinkuntasi?

ALASVETOVALIKKO KUNNISTA

q004

Mikä seuraavista kuvaa parhaiten tämänhetkistä tilannettasi? Oletko...?

Työelämässä

Lomautettu

Työtön tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa

Opiskelija

Eläkkeellä → kysely loppuu

Muu → kysely loppuu

En osaa/halua sanoa → kysely loppuu

q005

Sitten kysymyksiä sosiaalialasta ja sen töistä.

Kerro ensin, mikä oli kaikkein tärkein peruste sille, että valitsit sosiaalialalle työhön tulemisen.

AVOIN VASTAUS: _____

En osaa sanoa

q006

Mitkä seuraavista syistä olivat sinulle tärkeimpiä syitä hakeutua työhön sosiaalialalle?
Valitse alla olevista enintään viisi sinulle tärkeintä.

ROTATOIDAAN 1-16

Mahdollisuus tehdä ihmisläheistä työtä
 Mahdollisuus tehdä asiakkaan elämään myönteisesti vaikuttavaa työtä
 Mahdollisuus tehdä työtä jonkin asiakasryhmän parhaaksi
 Mahdollisuus tehdä henkisesti palkitsevaa työtä
 Mahdollisuus tehdä arvokasta ja merkityksellistä työtä
 Mahdollisuus tehdä yhteiskunnassa arvostettua työtä
 Mahdollisuus tehdä henkilökohtaisten arvojeni mukaista työtä
 Mahdollisuus tehdä osaamistani vastaava työtä
 Mahdollisuus tehdä vastuullista työtä
 Mahdollisuus tehdä haasteellista työtä
 Mahdollisuus tehdä itsenäistä työtä
 Mahdollisuus tehdä eettistä työtä
 Mahdollisuus tehdä työtä, jossa voin kehittää ammattitaitoani
 Mahdollisuus hyvään palkkakehitykseen
 Mahdollisuus hyvään urakehitykseen
 Vanhempani tai lähisukulaiseni ovat toimineet alalla
 Jokin muu asia, mikä? _____
 Ei mikään edellä mainituista
 En osaa sanoa

JOS MAINITSEE JONKIN ASIAN (q006=1-16)

q007

Entä mitkä niistä ovat sellaisia asioita, jotka motivoivat sinua jatkamaan sosiaalialan korkeakoulutettuna?

ROTATOIDAAN 1-16

Mahdollisuus tehdä ihmisläheistä työtä
 Mahdollisuus tehdä asiakkaan elämään myönteisesti vaikuttavaa työtä
 Mahdollisuus tehdä työtä jonkin asiakasryhmän parhaaksi
 Mahdollisuus tehdä henkisesti palkitsevaa työtä
 Mahdollisuus tehdä arvokasta ja merkityksellistä työtä
 Mahdollisuus tehdä yhteiskunnassa arvostettua työtä
 Mahdollisuus tehdä henkilökohtaisten arvojeni mukaista työtä
 Mahdollisuus tehdä osaamistani vastaava työtä
 Mahdollisuus tehdä vastuullista työtä
 Mahdollisuus tehdä haasteellista työtä
 Mahdollisuus tehdä itsenäistä työtä
 Mahdollisuus tehdä eettistä työtä
 Mahdollisuus tehdä työtä, jossa voin kehittää ammattitaitoani
 Mahdollisuus hyvään palkkakehitykseen
 Mahdollisuus hyvään urakehitykseen
 Vanhempani tai lähisukulaiseni ovat toimineet alalla
 Jokin muu asia, mikä? _____
 Ei mikään edellä mainituista
 En osaa sanoa

JOS TYÖSSÄ TAI LOMAUTETTU (q004=1-2)

q008

Oletko asettanut itsellesi henkilökohtaisia tavoitteita työssäsi?

Kyllä

En

En osaa/halua sanoa

JOS ON ASETTANUT HENKILÖKOHTAISIA TAVOITTEITA TYÖSSÄÄN (q008=1)

q009

Minkälaisia henkilökohtaisia tavoitteita olet asettanut itsellesi työssäsi?

Valitse alla olevista kaikki sinuun sopivat vaihtoehdot.

Tavoitteenani on, että...

ROTATOIDAAN 1-7

Työni tyydyttää minua, koska voin hyödyntää siinä asiantuntemustani.

Pystyn syventämään työssäni minulle tärkeän erikoisalan asiantuntemustani.

Työsuhteeni on pysyvä ja turvallinen.

Työssäni tyydyttää se, että voin vapaasti määritellä työtehtäväni, aikatauluni ja toimintatapani.

Työni ja muu elämäni ovat tasapainossa keskenään.

Pystyn työskentelemään urallani ihmisten parhaaksi ja yhteiskunnan hyväksi.

Turvaan työlläni toimeentuloni.

Jokin muu tavoite, mikä? _____

En osaa/halua sanoa

JOS ON ASETTANUT HENKILÖKOHTAISIA TAVOITTEITA TYÖSSÄÄN JA PYSTYY MAINITSEMAAN NE (q008=1 AND q009=1-8)

q010

Mitkä seuraavista asioista ovat sellaisia, jotka voivat auttaa sinua saavuttamaan omaan työhösi asettamasi tavoitteet?

Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.

ROTATOIDAAN 1-10

Oma aktiivisuus

Työsuhteen kesto

Itseohjautuvuus työssä

Organisaation johtaminen

Lähiesihenkilötyö

Kouluttautuminen

Muu osaamisen kehittäminen

Varmuus toimeentulosta

Palkkakehitys

Työnkierto

Mentorointi

Työnohjaus

Jokin muu asia, mikä? _____

Ei mikään edellisistä/mikään ei auta minua saavuttamaan asettamiani tavoitteita

En osaa sanoa

JOS ON ASETTANUT HENKILÖKOHTAISIA TAVOITTEITA TYÖSSÄÄN JA PYSTYY MAINITSEMAAN NE (q008=1 AND q009=1-8)

q011

Mitkä ovat sellaisia asioita, joiden vuoksi asettamiasi tavoitteita on vaikea saavuttaa tai ne voivat jäädä kokonaan saavuttamatta?

Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.

ROTATOIDAAN 1-9

Oma elämäntilanne

Työnantajan toimet

Paikkakunta

Perhesyyt

Taloudellinen tilanne

Yhteiskunnan tukimuodot

Tarvittavan koulutustarjonnan puute

Epävarmuus omasta osaamisesta

Vähäinen tieto oman alan erilaisista uramahdollisuuksista

Kollegiaalisen tuen puute

Lähijohtamisen puute

Terveystilan haasteet

Jokin muu syy, mikä? _____

Ei mikään yllä mainituista/sellaista syytä ei ole

En osaa sanoa

q012

Onko sinulla omaan työuraasi liittyviä tavoitteita?

Kyllä

Ei

En osaa/halua sanoa

JOS ON ASETTANUT URAAN LIITTYVIÄ HENKILÖKOHTAISIA TAVOITTEITA (q012=1)

q013

Millaisia omaan työuraasi liittyviä tavoitteita olet asettanut itsellesi?

ROTATOIDAAN 1-9

Haluan pysyä mieluummin tutussa työssä kuin hakeudun uusiin tehtäviin

Haluan johtaa muiden työntekijöiden työskentelyä

Haluan johtaa organisaatioita

Haluan mieluummin työskennellä erikoisalani johtajana kuin organisaation johtajana

Haluan suuntautua tutkimustyöhön

Haluan suuntautua kehittämistehtäviin

Haluan edetä urallani erityisasiantuntemusta vaativiin tehtäviin

Haluan perustaa yrityksen

Haluan vaikuttaa yhteiskuntaan

Jokin muu tavoite, mikä? _____

En osaa/halua sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q014

Kuinka palkitsevaa nykyinen työsi on?

- Erittäin palkitsevaa
- Melko palkitsevaa
- Ei kovinkaan palkitsevaa
- Ei lainkaan palkitsevaa
- En osaa/halua sanoa

JOS TYÖ PALKITSEE EDES HIUKAN (q014=1-3)

q015

Mittä seuraavista asioista koet palkitseviksi nykyisessä työssäsi.

Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.

ROTATOIDAAN 1-16

- Työmäärä on kohtuullinen
- Saan riittävästi palautetta työstäni
- Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni
- Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri
- Minulla on mahdollisuus kollegiaaliseen tukeen
- Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani työajalla
- Minulla on mahdollisuus edetä urallani asiantuntijatehtäviin
- Minulla on mahdollisuus edetä urallani johtamistehtäviin
- Johtaminen on oikeudenmukaista
- Minulla on pysyvä työpaikka
- Pystyn yhdistämään työni ja muun elämäni itselleni sopivalla tavalla
- Työni henkinen kuorma on kohtuullinen
- Työstäni saa tunnustusta
- Palkkani varmistaa toimeentuloni
- Pystyn vaikuttamaan itse palkkakehitykseeni
- Asiakastyö
- Kollegiaalinen tuki
- Jokin muu asia, mikä? _____
- En osaa/halua sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q016

Liittykö omaan työhösi tällä hetkellä haasteita tai ongelmia?

- Paljon
- Jonkin verran
- Melko vähän
- Tuskin lainkaan
- En osaa/halua sanoa

JOS OMAAN NYKYISEEN TYÖHÖN LIITTYY ONGELMIA (q016=1-3)

q017

Mitkä ovat keskeisimmät haasteet tai ongelmat nykyisessä työssäsi?

Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.

ROTATOIDAAN 1-29

Työmääräni on kohtuuttoman suuri

Työntekijöitä on liian vähän

Työnkuvani on liian laaja tai tehtäväni on määritelty epäselvästi

Työtehtävät eivät vastaa koulutustani

Päätöksiä tekevät ovat työpaikallani liian etäällä käytännön työstä

Joudun työssäni eettisesti arveluttaviin tilanteisiin

Olen työssäni kohdannut seksuaalista häirintää

Olen työssäni kohdannut muuta häirintää tai epäasiallista käytöstä

Olen työssäni kohdannut väkivallan uhkaa

Olen työssäni joutunut väkivallan kohteeksi

Joudun työssäni kohtaamaan hankalia asiakkaita tai haastavia asiakastilanteita

Työpaikkani työilmapiiri on huono

Työnjako toimii huonosti työpaikallani

Tieto kulkeutuu huonosti työpaikallani

Työntekijöiden vaihtuvuus on jatkuvaa

Esihenkilöni antama tuki on puutteellista

Kollegoilta saamani tuki on puutteellista

Työpaikkani ammatillinen johtaminen on puutteellista

Joudun kantamaan työssäni kohtuuttoman suurta vastuuta

Henkinen tai eettinen kuormitus on liian suuri

Työvälineemme ovat puutteelliset

Työtilamme ovat puutteelliset

Työpaikallani on sisäilmaan liittyviä tai muita teknisiä ongelmia

Minulla on vaikeuksia vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamisessa

Työntekijöiden saama perehdytys on puutteellista

Sijaisten saamisen haasteet

Ammattieettisille ristiriidoille ei ole yhteisesti sovittua käsittelytapaa

Päätöksenteko-oikeuttani asiakkaan tarvitsemiin palveluihin on rajattu

Työtehtävääni sellaisenaan ollaan lakkauttamassa ja minut siirretään muihin tehtäviin

Jokin muu asia, mikä? _____

Ei mikään edellä mainituista/ei mikään erityisesti

En osaa/halua sanoa

JOS OMAAN NYKYISEEN TYÖHÖN LIITTYY ONGELMIA JA PYSTYI MAINITSEMAAN NE (q016=1-3 AND

q017=1-26)

q018

Kuinka usein olet kohdannut seuraavia haasteita tai ongelmia omassa työssäsi?

JOS VALITSI KYSYMYKSESSÄ q017 1-3 HAASTETTA, NÄYTETÄÄN TÄSSÄ NE

JOS VALITSI KYSYMYKSESSÄ q017 4 HAASTETTA TAI ENEMMÄN, ARVOTAAN NIISTÄ TÄHÄN NÄKY-

VIIN KOLME LEAST QUOTA PERIAATTEELLA (ne, joita on arvioitu sillä hetkellä vähiten)

Päivittäin tai lähes päivittäin

Viikoittain

Pari-kolme kertaa kuukaudessa

Kerran puolessa vuodessa

Kerran vuodessa

Harvemmin

En osaa/halua sanoa

JOS OMAAN NYKYISEEN TYÖHÖN LIITTYY ONGELMIA (q016=1-3)

q019

Minkälaisia seurausvaikutuksia työhösi liittyvillä haasteilla tai ongelmilla on ollut sinulle?
Valitse alla olevista kaikki omalla kohdallasi kyseeseen tulevat vaihtoehdot.

Sairauslomaa alle 10 päivää
Sairauslomaa yli 30 päivää
Sairauslomaa yli 60 päivää
Sairauslomaa yli 90 päivää
Toistuvat sairauslomat
Väsymys työhön
Työmotivaation laskeminen
Stressi
Uupuminen
Aion vaihtaa työpaikkaa nykyisellä alalla
Mietin alan vaihtoa
Olen päättänyt vaihtaa alaa
Jokin muu vaikutus, mikä? _____
Ei mikään edellä mainituista
En osaa/halua sanoa

JOS OMAAN NYKYISEEN TYÖHÖN LIITTYY ONGELMIA (q016=1-3)

q020

Oletko pyrkinyt itse ratkaisemaan omaan työhösi liittyviä haasteita tai ongelmia?

Kyllä
En
En osaa/halua sanoa

JOS ON PYRKINYT RATKAISEMAAN (q020=1)

q021

Miten olet pyrkinyt ratkaisemaan työhösi liittyviä haasteita tai ongelmia?

AVOIN VASTAUS: _____
En osaa/halua sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q022

Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työhösi liittyvää lähijohtamista?

Erittäin hyvin
Melko hyvin
Melko huonosti
Erittäin huonosti
En osaa sanoa

ROTATOIDAAN VÄITTÄMIÄ

Esihenkilö ottaa huomioon työntekijöiden mielipiteet päätöksenteossa.
Esihenkilö kohtelee kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti.
Saan esihenkilöltä riittävästi tukea työtehtävien hoitamiseen.
Saan esihenkilöltä riittävästi rakentavaa palautetta työstä.
Esihenkilö kannustaa minua kehittymään työssä.

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q023

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan osaamisen kehittämistä ja uudistamista elämän ja työuran eri vaiheissa. Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työhösi liittyvää jatkuvaa oppimista?"

Erittäin hyvin
Melko hyvin
Melko huonosti
Erittäin huonosti
En osaa sanoa

ROTATOIDAAN VÄITTÄMIÄ

Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta.
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.
Työntekijöillä on mahdollisuus kehittää omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan.
Työpaikallani tuetaan yhdessä oppimista.

q024

Oletko osallistunut seuraaviin viimeisen 12 kuukauden aikana?

Kyllä olen
En ole
En osaa/halua sanoa

ROTATOIDAAN ARVIOINTIKOhteita

Työnantajan kustantamaan ammattitaitoa lisäävään koulutukseen työajalla?
Ammattitaitoa lisäävään koulutukseen itsenäisesti ja omalla kustannuksellasi sekä omalla ajallasi?

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q025

Seuraavaksi työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä.
Minkälaisena pidät omaa työhyvinvointiasi tällä hetkellä?

Ajattele asiaa asteikolla 0-10, missä 0 tarkoittaa erittäin heikkoa, 10 erittäin hyvää ja muut lukuarvot näiden ääripäiden väliin jäävää työhyvinvointia.

Erittäin huono=0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10=Erittäin hyvä
En osaa sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q026

Onko työpaikallasi ratkottu työhyvinvointiin liittyviä tilanteita viimeisen vuoden – kahden aikana?

Kyllä on
Ei ole
En osaa/halua sanoa

JOS ON RATKOTTU (q026=1)

q027

Miten työhyvinvointiin liittyviä asioita on ratkottu työpaikallasi?
Valitse alla olevista kaikki omalla työpaikallasi käytetyt keinot.

ROTATOIDAAN 1-12

Työn kuormitustekijät on tunnistettu ja arvioitu
On laadittu suunnitelma kuormituksen vähentämiseksi
Uusien työntekijöiden perehdyttämiseen on luotu perehdyttämiskäytännöt
On saavutettu yhteinen käsitys organisaation perustehtävästä
Vuorovaikutukseen ja yhteistyötä varten on luotu yhdessä pelisäännöt
Epäasiallisesta käyttäytymisestä on puhuttu yhdessä
On määritelty yhdessä, mikä on epäasiallista käyttäytymistä ja häirintää
Lähijohtamista on kehitetty
Työnohjausta on käytetty keinona ratkaista työhyvinvoinnin pulmia
Henkilöstön osaamisen kehittämiseen on panostettu
Ammattieettisille ristiriidoille on sovittu yhteinen käsittelytapa
Ammattieettisille ristiriidoille on luotu yhteinen käsittelyelin
Jotenkin muuten, miten? _____
En osaa/halua sanoa

q028

Minkälaisena pidät omaa työkykyäsi tällä hetkellä?

Ajattele asiaa asteikolla 0-10, missä 0 tarkoittaa erittäin heikkoa, 10 erittäin hyvää ja muut lukuarvot näiden ääripäiden väliin jäävää työkykyä.

Erittäin huono=0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10=Erittäin hyvä

En osaa sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q029

Palaututko riittävästi työpäivän aiheuttamasta rasituksesta?

Käytännössä aina
Melko usein
Melko harvoin
Tuskin koskaan
En osaa/halua sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q029

Kuinka usein tunnet työsi henkisesti raskaaksi?

Käytännössä aina
Melko usein
Melko harvoin
Tuskin koskaan
En osaa/halua sanoa

q030

Mihin suuntaan uskot oman alasi työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittyvän lähitulevaisuudessa?

Paranee merkittävästi
 Paranee jonkin verran
 Pysyy samana
 Heikkenee jonkin verran
 Heikkenee merkittävästi
 En osaa sanoa

q031

Millä keinoin työhyvinvointia pitäisi kehittää työpaikoilla?

Valitse alla olevista kaikki hyvänä pitämäsi keinot.

ROTATOIDAAN 1-17

Varmistamalla työnohjauksen saatavuus
 Työntekijöiden osallisuuden lisäämisellä
 Tunnetietoisuuden lisäämisellä
 Mentoroinnin lisäämisellä
 Työn kuormitustekijöiden tunnistamisella ja riskien arvioinnilla myös johtotasolla
 Uhka- ja vaaratilanteiden systemaattisella raportoinnilla
 Työtapoja/toimintamalleja kehittämällä uhka- ja vaaratilanteista saadun tiedon perusteella
 Varmistamalla ammatillinen johtajuus
 Varmistamalla työpaikoilla osaamisen mukainen työnjako
 Varmistamalla työntekijöiden osaamisen kehittäminen
 Puuttamalla ripeästi ongelmatilanteisiin
 Varmistamalla kaikissa tilanteissa työntekijöiden työturvallisuus
 Kehittämällä johtamisosaamista esim. coachingilla
 Työturvallisuusosaamista kehittämällä
 Luomalla ammattieettisille ristiriidoille yhteinen käsittelyelin
 Sopimalla ammattieettisille ristiriidoille yhteinen käsittelytapa
 Jotenkin muuten, miten? _____
 Ei millään edellä mainituista
 En osaa sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q032

Seuraavaksi kaksi työhösi liittyvää väittämää. Kerro, kuinka samaa tai eri mieltä olet niiden kanssa.

Täysin samaa mieltä
 Jokseenkin samaa mieltä
 Jokseenkin eri mieltä
 Täysin eri mieltä
 En osaa sanoa

ROTATOIDAAN VÄITTÄMIÄ

Olen onnellinen työskennellessäni korkeakoulutettuna sosiaalialan asiantuntijana.
 Olen onnellinen nykyisessä työroolissani.

q033

Kuinka vetovoimaisina pidät oman alasi töitä tällä hetkellä?

Erittäin vetovoimaisina

Melko vetovoimaisina

En kovin vetovoimaisina

En lainkaan vetovoimaisina

En osaa sanoa

JOS EI PIDÄ VETOVOIMAISINA (q033=3-4)

q34

Miksi oman alasi työt eivät mielestäsi ole vetovoimaisia?

AVOIN VASTAUS: _____

En osaa sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q035

Kun ajattelet tämänhetkistä työtäsi kokonaisuudessaan, kuinka motivoitunut olet jatkamaan siinä esim. 3-5 vuotta?

Erittäin motivoitunut

Melko motivoitunut

En kovinkaan motivoitunut

En lainkaan motivoitunut

En osaa/halua sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q036

Kuinka ylpeä olet silloin, kun kerrot muille ihmisille työskenteleväsi nykyisessä työssäsi sosiaalialan korkeakoulutettuna?

Erittäin ylpeä

Melko ylpeä

En kovinkaan ylpeä

En lainkaan ylpeä

En osaa/halua sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q037

Oletko harkinnut viime aikoina...?

Lähes jatkuvasti

Melko usein

Melko harvoin

Tuskin koskaan

En osaa/halua sanoa

Hakeutua muuhun työhön omalla alalla?

Hakeutua muuhun työhön jollain toisella alalla?

q038

Mitkä seuraavista asioista ovat tärkeimpiä oman alasi kehittämiskohteita lähitulevaisuudessa?
Valitse alla olevista enintään viisi tärkeintä pitämääsi asiaa.

ROTATOIDAAN 1-17

Palkkauksen kehittäminen työn vaativuuden mukaiseksi ja kilpailukykyiseksi
 Organisaatioiden selkiyttäminen
 Palvelurakenteiden selkiyttäminen
 Asiakasta koskevan päätöksenteon pitäminen lähellä asiakasta
 Työntekijän mahdollisuus tehdä tutkimusta työajalla
 Työntekijän osallistuminen kehittämishankkeisiin työajalla
 Suuret (keskitetyt) organisaatiot kuten hyvinvointialueet
 Esihenkilöiden työmäärän kohtuullistaminen
 Työntekijäresurssien riittävyys
 Taloudellisten resurssien riittävyys
 Asiakasmäärän suhdeluvun kehittäminen
 Hallittavissa olevan työmäärän varmistaminen
 Alan tutkimusrakenteiden vahvistaminen
 Rakenteellisen sosiaalityön aseman vahvistaminen ja kirkastaminen
 Työhyvinvoinnin varmistaminen
 Työntekijöiden tosiasiallisten vaikuttamismahdollisuuksien varmistaminen työn kehittämiseksi
 Työturvallisuuden varmistaminen
 Jokin muu asia, mikä? _____
 Ei mikään edellä mainituista
 En osaa sanoa

q039

Ovatko seuraavat asiat organisaation päätöksenteossa omalla alallasi mielestäsi muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyvätkö ne samana?

Paranee merkittävästi
 Paranee jonkin verran
 Pysyy samana
 Heikkenee jonkin verran
 Heikkenee merkittävästi
 En osaa sanoa

ROTATOIDAAN ARVIOINTIKOhteita

Tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista
 Mahdollisuus vaikuttaa omaa asemaa koskeviin ratkaisuihin
 Mahdollisuus vaikuttaa omia työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin
 Työntekijöiden luottamus organisaation päätöksentekoon

q040

Lopuksi vielä muutama taustakysymys aineiston tilastollista luokittelua varten.
Mikä on korkein koulutustasosi?

Sosiaalityöntekijä (YTM tai VTM)
 Sosionomi (AMK) tai sitä edeltävä opistoasteen tutkinto
 Sosionomi (YAMK)
 Geronomi (AMK)
 Geronomi (YAMK)
 Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)
 Kuntoutuksen ohjaaja (YAMK)
 Tohtorin tutkinto
 Yhteisöpedagogi amk
 Yhteisöpedagogi YAMK
 Erikoissosiaalityöntekijä
 Amk-tutkintoa edeltänyt soveltuva opistoasteinen tutkinto
 Muu, mikä? _____
 En osaa/halua sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q041

Minkä tyyppistä työtä teet tällä hetkellä?

Valitse alla olevista vaihtoehdoista se, joka kuvaa omaa työtäsi kaikkein parhaiten.

Mikäli työsi sisältää elementtejä useammasta, valitse se, johon käytät kaikkein eniten aikaa työssäsi.

Aikuissosiaalityö
 läkkäiden palvelut
 Koulujen sosiaalinen työ
 Koulutus
 Kriminaalityö
 Lapsiperheiden palvelut
 Lastensuojelun avohuolto
 Lastensuojelun sijaishuolto
 Maahanmuuttaja- ja monikulttuurinen työ
 Mielenveyspalvelut
 Nuoriso- tai erityisnuorisotyö
 Perheoikeudelliset palvelut
 Päihdepalvelut
 Seurakunnissa tehtävä työ
 Sosiaali- ja kriisipäivystys
 Sosiaalinen kuntoutus
 Sosiaaliturva (mm. mm. Kela, työttömyyskassat, eläke- ja vakuutuslaitokset, yksityinen vakuutus)
 Terveyspalvelut
 Työllisyyspalvelut
 Tutkimus
 Vammaispalvelut
 Varhaiskasvatuspalvelut
 Olen poissa töistä (esim. perhe- tai opintovapaa)
 Muu, mikä? _____
 En osaa/halua sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q041

Minkä tyyppisen työnantajan palveluksessa olet?

Kunta
Hyvinvointialue
Kuntayhtymä
Kela
Muu valtion virasto tai laitos, sosiaaliturvarahasto
Yritys
Järjestö
Muu voittoa tavoittelematon yhteisö
Vakuutuslaitos
Ammattikorkeakoulu
Yliopisto
Ammatillinen toisen asteen oppilaitos
Muu koulutusorganisaatio (esim. vapaa sivistystyö)
Kirkko
Yrittäjä
Työtön tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa
Muu
En osaa/halua sanoa

JOS HYVINVOINTIALUE (q041=2)

q042 Minkä hyvinvointialueen palveluksessa olet?

Etelä-Karjala
Etelä-Pohjanmaa
Etelä-Savo
Itä-Uusimaa
Kainuu
Kanta-Häme
Keski-Pohjanmaa
Keski-Suomi
Keski-Uusimaa
Kymenlaakso
Lappi
Länsi-Uusimaa
Pirkanmaa
Pohjanmaa
Pohjois-Karjala
Pohjois-Pohjanmaa
Pohjois-Savo
Päijät-Häme
Satakunta
Vantaa ja Kerava
Varsinais-Suomi
Helsingin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala
En osaa/halua sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q043

Kuinka monta henkilöä työnantajasi palveluksessa työskentelee yhteensä?

Enintään 10

11-50

51-250

251-1000

Yli 1000

En osaa sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q044

Minkälaisessa työsuhteessa olet?

Valitse alla olevista sinua tällä hetkellä parhaiten kuvaava vaihtoehto.

Kokopäiväinen palkkatyö, vakituinen

Kokopäiväinen palkkatyö, määräaikainen

Osa-aikainen palkkatyö, vakituinen

Osa-aikainen palkkatyö, määräaikainen

Keikkatyö/freelancer, vaihtelevat työnantajat

Tarvittaessa töihin kutsuttava ns. nollasopimus

Vuokratyö

Yrittäjä, itsensä työllistäjä

Työsuhteessa, mutta ei työssä (esim. opintovapaa, vanhempainvapaa)

Jokin muu, mikä? _____

En osaa/halua sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q045

Oletko tällä hetkellä säännöllisessä päivätyössä vai vuorotyössä?

Säännöllisessä päivätyössä

Vuorotyössä

En osaa/halua sanoa

JOS TYÖELÄMÄSSÄ (q004=1)

q046

Mikä on tämän hetkinen tehtävänimikkeesi?

AVOIN VASTAUS

En osaa/halua sanoa

q047

Oletko tällä hetkellä työssäsi esihenkilöasemassa?

Kyllä olen

En ole

En osaa/halua sanoa

JOS ESIHENKILÖASEMASSA (q047=1)

q048

Kuinka monta alaista sinulla on tällä hetkellä?

En osaa/halua sanoa

q049

Kuinka pitkään olet työskennellyt sosiaalialalla kaiken kaikkiaan?

Enintään kaksi vuotta

3-5 vuotta

6-10 vuotta

11-15 vuotta

16-20 vuotta

21-25 vuotta

25-30 vuotta

Kauemmin

En osaa/halua sanoa