

TYÖN MURROS

KUNTA- JA HYVINVOINTIALOILLA



OSA 9/2024 SOSIAALITYÖ

Sosiaalityö siirtyi korona- ajasta hyvin- vointialueille

TYÖN MURROS

KUNTA- JA HYVINVOINTIALOILLA

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ja alan pääsopija-järjestöt JAU ry, JUKO ry ja Sote ry ovat yhdessä seuranneet kunta- ja hyvinvointialan työn muuttumista vuodesta 2019 alkaen. Seurannan tarkoituksena on tehdä näkyväksi nykyaikaista kunta- ja hyvinvointialueyötä.

Eri ammattilojen ja teemojen seurantaraportit perustuvat laajaan seurantakyselyyn, asiantuntijakeskusteluihin sekä työpaikkaesimerkkeihin ja muihin selvityksiin.

Tavoitteena on rakentaa työn murroksesta yhteistä tilannekuvaa. Tietoa voidaan hyödyntää poliittisessa päätöksenteossa, järjestöjen omassa työmarkkinatoiminnassa ja julkisten palveluiden sekä julkisen työn kehittämisessä.

RAPORTIN JULKAISIJAT

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT
Julkisen alan unioni JAU ry
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

TEKIJÄT

Työn murroksen seurantaryhmä

ISBN 978-952-7465-61-5 (verkkojulkaisu)

Sisällys

- 4** Sosiaalityö siirtyi korona-ajasta hyvinvointialueille
- 5** Aikuissosiaalityö on osa yhteiskunnan turvaverkkoa
- 6** Monimuotoinen sosiaalityö toimii ihmisten ja perheiden tukena
- 9** Hyvinvointialueuudistus vaikuttaa merkittävästi sosiaalityöhön
- 15** Mikä muuttaa sosiaalityötä?
- 24** Esimerkkejä uudentlaisista toimintatavoista ja arvioita niiden toimivuudesta sosiaalityössä
- 29** Onnistumiskokemuksia alalta
- 31** Mitä on tarpeen tehdä, jotta sosiaalityö onnistuu työn murroksessa?
- 33** Mitä tekemällä epäonnistumisen riski kasvaa?
- 34** Liitteet

Sosiaalityö siirtyi korona-ajasta hyvinvointialueille

Sosiaalityötä tehdään hyvinvointiyhteiskunnan ytimessä haavoittuvimmassa asemassa olevien ja erityistä tukea tarvitsevien lasten, nuorten, perheiden, aikuisten ja vanhusten parissa. Sosiaalityö siirtyi raskaasta korona-ajasta suoraan hyvinvointialueille. Hyvinvointialueet mahdollistavat sote-yhteistyön tiivistämisen tulevina vuosina.



Aikuisten sosiaalipalvelut

Palveluneuvonta

Socialtjänsten för vuxna

282

Aikuissosiaalityö on osa yhteiskunnan turvaverkkoa

Sosiaalityössä työskennellään erityistä tukea tarvitsevien väestöryhmien kanssa, huolehditaan heidän oikeuksiensa toteutumisesta ja turvataan heidän viimesijainen hoivansa. Esimerkiksi aikuissosiaalityö muodostaa osan yhteiskunnan turvaverkkoa.

”Tässä sitä nyt ollaan, tiistaiaamuna Perkkaalla, Espoon pohjoisen alueen aikuissosiaalityön tiimin palaverissa. – Neuvotteluhuoneessa on parikymmentä ihmistä: sosiaalityöntekijöitä, sosiaalihojaaja ja etuuskäsittelijöitä. – Porukassa tuntuu olevan hyvä henki, vaikka työntekijät ovat päivittäin tekemisissä vaikeiden ja raskaiden asioiden kanssa.”

Helsingin Sanomat teki keväällä 2021 Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian kanssa sosiaalialan ammattilaisille kyselyn, jossa selvitettiin korona-kriisin vaikutuksia työhön. Syksyllä 2022 toimittaja **Marko Junkkari** vietti muutaman päivän Espoon sosiaalitoimistossa tutustuen aikuissosiaalityön arkeen. Hän kertoo kokemuksistaan sekä kyselyn tuloksista 11.12.2022 julkaistussa jutussaan Sossun luukun toisella puolella.

Aikuissosiaalityössä ollaan hyvinvointiyhteiskunnan ytimessä, ja sen palvelut ja tekijät muodostavat yhteiskunnan turvaverkon. Työn tavoitteena on estää ihmisiä putoamasta pohjalle. Aikuissosiaalityö auttaa ihmisiä samalla tavalla sosiaalisissa ongelmissa kuin terveyskeskus auttaa heitä terveysongelmissa.

”Aikuissosiaalityössä asiakkaan tyypillinen ongelma on se, että asunto on lähdössä alta maksamattomien vuokrien takia. – – Toisella ovat asunnosta sähköt poikki. Kolmannella rahat eivät riitä ruokaan ja välttämättömiin lääkkeisiin. – – Nykyään monen asiakkaan tuen tarpeet ovat [myös] toisenlaisia. Taustalla voi olla sodan traumoja, kidutusta ja hyväksikäyttöä.”, kuvaa Junkkari aikuissosiaalityön arkea.

Espoon sosiaalityöntekijät kertovat, että sosiaalitoimiston asiakkaaksi voi joutua kuka vain. Esimerkiksi sairautuminen ja sen vuoksi töistä pois jääminen voi aiheuttaa ketjureaktion, jonka seurauksena ongelmat kasautuvat.

Aikuissosiaalityö on vain yksi osa sosiaalityön muodostamaa yhteiskunnan turvaverkkoa, joka luo toivoa ja parhaimmillaan ponnauttaa elämän takaisin raiteilleen. Yksi saa talousasiansa kuntoon, ja löytää tiensä työelämään. Toisen talous- ja terveysasiat saadaan parempaan jamaan, eikä hän joudu lähivuosina turvautumaan kalliisiin hoitoihin. Kolmas saa kiireellistä apua, joka auttoi kaikkein synkimmän vaiheen ylitse. Neljännen lapset eivät joudu lastensuojelun asiakkaiksi, kun vanhempia tuetaan oikea-aikaisesti.

Helsingin Sanomien jutussa johtava sosiaalityöntekijä **Hanna Murremäki** muistuttaa, että sosiaalityössä ei ole kysymys kutsumuksesta. ”Olemme opiskelleet alaa. Teemme työtä, joka kiinnostaa. Olemme hyviä tässä.”

Sosiaalityössä on koettu historian kenties raskaimmat vuodet: Pandemian aikana moni perhe tai yksin asuva joutui taloudellisesti tai henkisesti tukalaan tilanteeseen. Lisäksi moni sosiaalihuollon asiakas kuului iän tai sairau-den vuoksi koronan riskiryhmään. Epidemian alkuvaiheessa 70 vuotta täyttäneet määrättiin pysyttelemään eristyksissä, karanteenia vastaavissa olosuhteissa. Omaisilta kiellettiin vierailut hoivakodeissa.

Vaikka korona kasvatti palveluntarvetta, pakottivat rajoitustoimet karsimaan sosiaalityön onnistumisen kannalta tärkeää ennaltaehkäisevää työtä ja henkilökohtaisia tapauksia. Osa niistä korvattiin etätapaamisilla.

Korona-ajan jälkeen ei kertynyttä palveluvelkaa päästy purkamaan, vaan edessä oli saman tien hyvinvointialueiden toiminnan käynnistäminen, Suomen historian suurin organisaatiomuutos. Sosiaalihuollon henkilöstö siirtyi kuntaorganisaatioista hyvinvointialueille vuoden 2023 alussa.

1 Lähde ja lainaukset: Marko Junkkari HS. 11.12.2022. Sossun luukun toisella puolella.

Monimuotoinen sosiaalityö toimii ihmisten ja perheiden tukena

Sosiaalityötä tehdään ihmisten kanssa ja heitä varten. Sosiaalihuolto tarjoaa lapsiperheille, työikäisille ja ikäihmisille palveluita, joilla pyritään parantamaan heidän toimintakykyään ja hyvinvointiaan. Sosiaalihuollon palveluita ovat esimerkiksi sosiaali- ja kriisipäivystys, erilaiset tukipalvelut, hoivakodit ja vanhusten kotihoito².

Kuka tahansa, joka on huolestunut läheisensä, asiakkaansa tai muun kohtaamansa ihmisen elämäntilanteesta, voi tehdä huoli-ilmoituksen sosiaalihuoltoon.

Sosiaalihuoltoon kuuluvat myös vammaisuuden perusteella järjestettävät palvelut ja tukitoimet, kuntouttava työtoiminta, lastensuojelu, perheasioiden sovittelu, lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevien päätösten vahvistaminen ja opiskelijahuolto.

Sosiaalipalvelujen saaminen perustuu palvelujen tarpeesta tehtyyn yksilölliseen arvioon. Arviointi tehdään yhteistyössä asiakkaan ja mahdollisesti hänen omaistensa, läheistensä sekä muiden toimijoiden kanssa. Hyvinvointialue käyttää lain asettamissa puitteissa harkintaansa sosiaalipalvelujen myöntämiselle. Julkisia palveluita täydentävät järjestöjen ja yritysten tuottamat sosiaalipalvelut.

Sosiaalihuollon kustannukset ovat noin 40 prosenttia kaikkien julkisten sosiaali- ja terveyspalveluiden kustannuksista. Osuuden arvellaan lähivuosina kasvavan, koska sosiaalihuolto vastaa pääosasta ikäihmisten tarvitsemista palveluista, kuten kotihoidosta ja hoivakodeista.

OIKEUS SOSIAALITURVAAN SUOMEN PERUSTUSLAISSA (19 §):

Jokaisella, joka ei kykene hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa, on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon.

Lailla taataan jokaiselle oikeus perustoi-
meentulon turvaan työttömyyden, sairauden,
työkyvyttömyyden ja vanhuuden aikana sekä
lapsen syntymän ja huoltajan menetyksen
perusteella.

Juloksen vallan on turvattava, sen mukaan
kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riit-
tävät sosiaali- ja terveyspalvelut ja edistet-
tävä väestön terveyttä. Juloksen vallan on myös
tuettava perheen ja muiden lapsen huolen-
pidosta vastaavien mahdollisuuksia turvata
lapsen hyvinvointi ja yksilöllinen kasvu.

Juloksen vallan tehtävänä on edistää jokai-
sen oikeutta asuntoon ja tukea asumisen
omatoimista järjestämistä.

Kuva 1. Sosiaalihuollon palvelutehtävät



² Vanhuspalveluista on laadittu oma raportti: Työn murros 3/2024: Vanhuspalveluissa tarvitaan kaikki keinot käyttöön.

Sosiaalihuollon henkilöstöstä 69 prosenttia työskentelee iäkkäiden ja vammaisten henkilöiden palveluissa, 7 prosenttia lasten laitoksissa, ammatillisessa perhehoidossa tai ensi- ja turvakodeissa, ja 24 prosenttia muissa sosiaalihuollon tehtävissä.³

Sosiaalihuollossa perustason ja erikoistason palveluita ei ole järjestetty erillisiksi kokonaisuuksiksi niin kuin terveydenhuollossa. Tämän vuoksi rajanveto ja yhteistyö perustason ja erikoistason palveluiden välillä ei aiheuta samanlaisia vaikeuksia. Erikoistason osaamista sosiaalityössä tarvitaan muun muassa lastensuojelussa, vaikeasti vammaisten ihmisten palveluissa ja syrjäytyneiden ihmisten kuntoutuksessa. Vanhuspalvelutkaan eivät ole vain perustason toimintaa.

Sosiaalihuollon asiakkaalla tarkoitetaan sosiaalihuoltoa hakevaa tai käyttävää taikka tahdostaan riippumatta sen kohteena olevaa henkilöä.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen (THL) tilastojen mukaan sosiaalihuollossa työskenteli vuonna 2021 yhteensä 173 000 henkilöä. Heistä 93 000 oli töissä julkisella sektorilla ja 80 000 yrityksissä ja järjestöissä.

Sosiaalityössä tapahtuu joka päivä valtavasti, mutta asiakkaiden näkökulmasta kerrottuja kertomuksia sosiaalityön onnistumisista kuulee aivan liian harvoin. Kenties niitä ei vain ole totuttu kertomaan. Onnistumistarinoiden puute korostuu, kun sosiaalityö nostetaan uutisiin pääasiassa ongelmien kautta. Suomalainen sosiaalihuolto ja sosiaalityö ansaitisivat runsaasti myös myönteistä huomiota.



SOSIAALITYÖN AVAINLUVUT

63 000

ihmistä ympärivuorokautisessa hoidossa 2022

194 000

kotihoidon asiakasta 2022

110 269

lapsesta lastensuojeluilmoitus 2023

Lähde: THL:n tilastot.

³ Lähde: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Tiedot ovat vuodelta 2021.

Hyvinvointialueuudistus vaikuttaa merkittävästi sosiaalityöhön

Eduskunta hyväksyi 23.6.2021 hallituksen esityksen hyvinvointialueiden perustamisesta. Se oli samalla lähtölaukaus Suomen historian suurimmalle organisaatiomuutokselle ja hallintouudistukselle. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastuslaitosten henkilöstö siirtyi kunnista ja kuntayhtymistä hyvinvointialueiden palvelukseen 1.1.2023.

Jälkeenpäin tarkasteltuna hyvinvointialueiden toiminnan aloitus sujui hämmästyttävän hyvin. Valmistelut etenivät suunnitelmien mukaisesti, palveluihin ei tullut keskeytyksiä ja palkat saatiin maksettua. Helppoa se ei kuitenkaan ollut. Vaikka työtä tehtiin paljon, paljon on vielä tekemättä: Isojen organisaatiomuutosten toteuttaminen kestää vuosia.

Seuraavaan on koottu joitakin työn murroksen seurantaan syksyllä 2023 osallistuneiden asiantuntijoiden⁴ kokemuksia ja näkemyksiä hyvinvointialueiden ensimmäisestä vuodesta.

TODELLA ISO MUUTOS MONESTA ERI NÄKÖKULMASTA

- Hyvinvointialueiden toiminnan aloittaminen on ollut todella iso muutos ja uudistus monesta eri näkökulmasta. Tärkein niistä on asiakasnäkökulma. Lisäksi tulevat esimerkiksi henkilöstönäkökulma, prosessinäkökulma, talousnäkökulma, poliittinen näkökulma sekä oman työn ja teknologian näkökulma.
- Palvelujen turvallinen siirtäminen kunnista hyvinvointialueille oli jo itsessään valtava onnistuminen. Sen lisäksi kehittämistyö on saatu hyvään vauhtiin.
- Hyvinvointialueiden toiminnan käynnistämisen vuoksi sosiaalityö on todellakin murrosvaiheessa.

SOTE-UUDISTUKSEN TAVOITTEENA ON⁵

- kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja.
- turvata yhdenvertaiset ja laadukkaat sosiaali- ja terveyspalvelut sekä pelastustoimen palvelut kaikille suomalaisille.
- parantaa palveluiden saatavuutta ja saavutettavuutta erityisesti perustasolla.
- turvata ammattitaitoisen työvoiman saanti.
- vastata yhteiskunnallisten muutosten mukanaan tuomiin haasteisiin.
- hillitä kustannusten kasvua.
- parantaa turvallisuutta.
- sovittaa paremmin yhteen perus- ja erikoissairaanhoidon.

ALUEVALTUUSTO KÄYTTÄÄ YLINTÄ VALTAA HYVINVOINTIALUEILLA

Hyvinvointialueiden aluevaltuutetut valittiin ensimmäisissä aluevaaleissa 23.1.2022. Ensimmäisten aluevaltuustojen toimikausi alkoi 1.3.2022 ja päättyy 31.5.2025. Jatkossa aluevaltuuston toimikausi on neljä vuotta.

- Vaikka valtuutetut tulevat ympäri hyvinvointialuetta, päätöksentekoa pitäisi katsoa koko alueen näkökulmasta.

ENSIMMÄISIÄ KOKEMUKSIA HYVINVOINTIALUEIDEN TALOUS- JA VALTIO-OHJAUksesta

Hyvinvointialueiden talous siirtyi kuntien rahoituksesta valtion rahoitukseen. Hyvinvointialueen on selviydyttävä sillä rahoituksella, jonka se on saanut.

- Hyvinvointialueiden valtio-ohjaus on uutta. Järjestämisjohtaja, hyvinvointialuejohtaja ja strategia- ja talusjohtaja operoivat pääasiassa meiltä valtion kanssa ja tuovat sieltä

⁴ Pääosa heistä oli sosiaalityön johtajia, kehittäjiä, henkilöstöä ja muita asiantuntijoita. Raportti rakentuu merkittävien osin heidän vastauksiinsa työn murroksen seurantakyselyyn ja ajatuksiinsa asiantuntijakeskusteluissa.

⁵ [Sote-uudistuksen tavoitteet valtioneuvoston sivuilla.](#)

ohjeita ja viestejä. Ne käydään tarkasti läpi. Talousohjaus on tiukkaa.

- On helppoa laatia ohjeita, mutta vaatii taitoa viedä ne käytäntöön.
- Huolestuttavaa on kiire taloudellisten tavoitteiden saavuttamisessa. Toivon, ettei sen vuoksi tehtäisi asiakkaiden ja palvelurakenteen kannalta huonoja ratkaisuja.
- Nyt vähän turhan pienissäkin asioissa pitää kysyä lupaa valtionvarainministeriöltä.
- Meiltä puuttuu investointivaraus, vaikka parhaillaan rakennamme tulevaisuuden sairaalaa.
- Liikkumavara on aika olematon. Esimerkiksi, jos kiinteistö ei ole turvallinen, väliraha toiminnan siirtämisestä uuteen kiinteistöön pitää hyväksyttää valtiovarainministeriöllä.
- Sote-uudistusta valmisteltiin vuosikymmeniä. Ristiriitaista on nyt se, että uudistus pitäisi saada maaliin vain muutamassa vuodessa.
- Kansalaiset pettyvät, jos ”leveämmät hartiat” hyvinvointialueiden rahoituksessa osoittautuvatkin pelkästään palvelujen karsimiseksi ja säästämiseksi.
- Enemmän huomiota on kiinnitettävä siihen, ettei rahoitus ole ristiriidassa lakisääteisten velvoitteiden hoitamisen kanssa. Substanssiministeriöiden lainvalmistelun ja valtionvarainministeriön rahoitusohjauksen pitää toimia yhteen.

KUSTANNUSTEN KASVUA PYRITÄÄN HILLITSEMÄÄN HALLITUSOHJELMASSA

Petteri Orpon hallitusohjelmassa hyvinvointialueiden kustannusten kasvua pyritään hillitsemään 1,4 miljardilla eurolla vuoteen 2027 mennessä.

Valtionvarainministeriön osastopäällikkö **Jani Pitkänien** mukaan siihen on tarkoitus päästä alueiden omien säästötoimenpiteiden lisäksi myös vähentämällä hyvinvointialueiden tehtäviä ja velvoitteita. Rahoituslain mukaan tehtävien muutoksista kertyvät säästöt tai lisäkustannukset otetaan täysimääräisesti huomioon valtion rahoituksessa

hyvinvointialueille.

HUHTIKUUSSA 2024 HALLITUS PÄÄTTI UUSISTA SÄÄSTÖISTÄ

Valtioneuvosto päätti kevään 2024 kehysriihessään uusista säästöistä hyvinvointialueilla julkisen talouden tasapainottamiseksi. Muun muassa asiakasmaksuja korottamalla, tehtävämitoituksista ja hoitotakuusta tinkimällä sekä rajamalla palveluvalikoimaa sosiaalihuollossa ja erikoissairaanhoidossa pyritään vähentämään hyvinvointialueiden nettokustannuksia.

Käytännössä on tarkoitus toimia siten, että tarvittavien lakimuutosten jälkeen valtio leikkaa hyvinvointi-alueiden valtionrahoitusta 0,35 miljardilla eurolla vuonna 2025. Sen jälkeen leikkaus nousee asteittain kolmessa vuodessa 0,55 miljardiin euroon vuodessa. Esimerkiksi sosiaalihuollosta leikataan 100 miljoonaa euroa vuodesta 2026 alkaen. Sote-järjestöjen rahoitukseen kohdistuvia leikkauksia aikaistettiin.

Suuruusluokaltaan hyvinvointialueisiin kohdistuvat lisäleikkaukset ovat samaa luokkaa kuin yksityisen hoidon Kela-korvauksen lisärahoitus hallitusohjelmassa. Sitä ei kehysriihessä leikattu.

JOHTAMISEN NÄKÖKULMA HYVINVOINTIALUEISIIN

- Johtamisen näkökulmasta hyvinvointialueet ovat todella isoja organisaatioita. Esimerkiksi Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohteella työskentelee 18 000 työntekijää ja se on Pohjois-Suomen suurin työnantaja.
- Alkuvaiheessa on ollut haastavaa hyödyntää tietoa johtamisen ja asiakaspalvelun tukena, kun alueellamme on käytössä vielä lähes 20 potilas- ja asiakastietojärjestelmää.
- Varsinainen päätöksenteko on siirtynyt kauemmas työntekijöistä. Johtamisesta on tullut ammattimaisempaa. Asioiden läpivieminen vaatii nykyisin enemmän paperityötä sekä parempia perusteluita, ilman niitä ehdotukset jäävät käsittelemättä.

- Ostopalveluna tuotettu toiminta on lisääntynyt. Kilpailutamiseen menee valtavasti aikaa, samoin ostopalveluun liitettävään perehdyttämiseen, ohjaamiseen ja valvontaan.
- Alueellamme on meneillään johtamisen ja toimintakulttuurin muutos, jossa viedään käytäntöön muun muassa valmentavaa johtamista, yhteisöohjautuvuutta ja kustannusvaikuttavuutta.
- Säästämissä pyritään helposti yhdistämään esihenkilötehtäviä toisiinsa. Siinä on paikoin menty liian pitkälle: Johtamiseen ei enää jää riittävästi aikaa eikä esihenkilö enää ehdi pysähtyä ihmisen kohdalla.
- Muutoksissa esihenkilön tuki on todella tärkeää. Tukeminen ei onnistu, jos esihenkilöllä on johdettavia yli sata.
- Työn muuttuminen ja murros näkyvät voimakkaimmin esihenkilöiden työssä.

PALVELUJEN INTEGRAATIO ON VIELÄ KESKEN

Yksi sote-uudistuksen perusajatuksista oli saada saman organisaation osaksi niin sosiaali- ja terveyspalvelut kuin perusterveydenhuolto ja erikoissairaanhoido. Sen arveltiin mahdollistavan tiiviimpi yhteistyö eri toimintojen välillä sekä palvelujen parempi integrointi asiakkaille. Tämä työ on vielä kesken.

- Terveys- ja sosiaalialan välillä tehdään enemmän yhteistyötä, ja yhteistyön merkitys kustannusten vähentämiselle ymmärretään vihdoinkin.
- Esimerkiksi ikäihmisten palveluissa on tärkeää integroida sosiaali- ja terveyspalvelut, koska palvelutarpeita syntyy usein puolin ja toisin. Hoitoketjun toimivuus on yhtä hyvä kuin sen heikoimman lenkin toimivuus.
- Sote-uudistuksen tavoitteena on ollut lisätä sote-palvelujen integraatiota. Siinä ei olla missään tapauksessa valmiita, vaan sote-yhteistyöhön pitää kiinnittää huomiota koko ajan. Eteenpäin mennään aaltomaisesti. Välillä aallot vievät merelle ja sitten tullaan takaisin rantaan.
- Joillakin alueilla on systemaattisesti pyritty lisäämään

esimerkiksi aikuissosiaalityön ja perusterveydenhuollon yhteistyöhön. Vielä on kuitenkin matkaa kattaviin ja kestäviin yhteistyömalleihin.

- Joillakin alueilla on kuitenkin purettu sairaaloissa tehtävää terveysosiaalityötä, jolla on autettu sairaita ihmisiä.
- Meillä mielenterveys- ja päihdeasiat ovat yhdessä, ja se on ollut uudenlainen ja hyvä ratkaisu.
- Sosiaalihuolto vanhuspalveluissa on alueellamme vielä aika uutta. Uusi asia on huomata ihmiset kokonaisuutena ja nähdä, miten esimerkiksi päihdeiden käyttö ja osaamattomuus talousasioissa usein linkittyvät toisiinsa. Sote-yhteistyössä on tuhannen taalan paikka saada aikaan paljon hyvää, mutta se vaatii konkreettista yhdessä tekemistä.
- Asiakkaalle ei ole merkitystä, miltä toimialueelta palvelu tulee. Tärkeää on se, että palvelu tulee oikea-aikaisesti ja vastaa tarpeeseen. Kun taloustilanne on tiukka ja on kovat paineet pysyä määrärahoissa, vaarana on, että ajatellaan, ettei tämä kuulu meille.
- Onnistumiset isoissa organisaatiomuutoksissa syntyvät siitä, että avaudutaan yhteistyöhön. Ei siitä, että käperrytään sisäänpäin.
- Toimintatapoja yli yksikkörajojen on helpompi hahmottaa prosessien kautta.
- Iso kiitos hyvinvointialuejohtajallemme, että lähdimme tekemään sosiaali- ja terveydenhuollon uudistusta emmekä kahta erillistä uudistusta. Sosiaalityötä tekevien pitää olla rohkeasti mukana kehittämisessä, ei istua hiljaa kokouksissa.
- Julkisessa keskustelussa on pääasiassa nostettu esiin pääsy lääkärin vastaanotolle. Satakunnassa näimme kuitenkin jo aikaisemmin, että ihmisten arki parani, kun ryhdyimme tekemään yhteistyötä sote-palveluissa mini-uudistuksin. Kun tehdään konkreettisia asioita yhdessä ja ryhdytään puhumaan yhteisistä asioista, saadaan toimivia yhteyksiä ja toimintaa asiakkaan hyväksi.

- Käsitys sote-uudistuksen tarpeellisuudesta on vain vahvistunut entisestään.

PALVELUVERKKOJA OLLAAN PARHAILLAAN UUDISTAMASSA

Kaikilla hyvinvointialueilla oli käynnissä omat säästöohjelmansa ja moni oli uudistamassa palveluverkkoaan.

- Poliittisia päätöksiä on tehtävä esimerkiksi siitä, missä, milloin ja mitä palveluja jatkossa tarjotaan. Päätökset eivät useinkaan ole helppoja.
- Pelkän jatkamisen tai lakkauttamisen vaihtoehtona on palvelujen laajentaminen tai supistaminen.
- Laki ja hyvät käytännöt ohjaavat siirtymään raskaammista palveluista kevyempiin. Meillä tähän liittyy palvelurakenteen kehittäminen, kotikuntoutuksen lisääminen, kuntouttava päivätoiminta, kotisairaanhoidon sekä lääketieteellisen tuen lisääminen.
- Kivijalkakeskusten rinnalla hyvinvointialueellamme on nykyisin digitaalinen sote-keskus, joka laajenee koko ajan. Myös ikääntynyt väestö on ottanut sen yhä enemmän käyttöönsä.

ASIAKASPALVELUUN JA ORGANISAATIOKULTTUURIIN LIITTYVIÄ ASIOITA EI MUUTETA HETKESSÄ

- Pelkästään palveluiden myöntämisen perusteiden yhdenmukaistaminen ja ohjeiden soveltaminen yhtenäisellä tavalla uudessa isossa organisaatiossa on iso juttu.
- Asiakaspalveluun ja organisaatiokulttuuriin liittyviä asioita ei muuteta hetkessä. Samalla tuntuu kuitenkin, ettei muutokseen ole tarpeeksi aikaa. Rahoituksen näkökulmasta kaiken pitäisi tapahtua nyt ja heti.
- Osa hyvinvointialueista perustettiin alueella aiemmin toimineen kuntayhtymän tai sairaanhoitopiirin tilalle. Niissä ollaan pidemmällä toimintakulttuurin rakentamisessa ja toimintatapojen yhtenäistämisessä.

Etelä-Karjalan Eksoten johtaja arvioi, että heillä vei

aikanaan viisi vuotta päästä kuntayhtymän perustamisesta kunnolla toiminnan kehittämisen vaiheeseen. Eteneekö hyvinvointialueuudistus samalla tavalla? Kun asiaa kysyttiin työn murroksen seurannan asiantuntijoilta, yleisin aika-arvio oli 3–5 vuotta.

TUTKIMUS-, KEHITTÄMIS- JA INNOVAATORAHOITUSTA TARVITAAN MYÖS SOSIAALIHUOLTOON

- Valtionapu ja tutkimus- ja hankerahoitukset ovat olleet välttämättömiä palvelumuotojen kehittämiseksi.
- Jos ajatus on, että valtio ei enää rahoita kehittämishankkeita, vaan hyvinvointialueiden pitää budjetoida ne itse, niin valtionapurahoitus tulisi liittää hyvinvointialueiden rahoitukseen eikä ohjata muualle.
- On tärkeää muistaa, että alueiden tarpeet ovat erilaisia. Meillä on erilaiset kehittämisen tarpeet.
- Hyvänä pidettiin ajatusta, että hyvinvointialalla olisi oma kehittämisrahasto, joka keskittyisi tukemaan pitkäjänteistä, ei vain hallituskausittain tapahtuvaa kehittämistä ja tutkimusta.
- Sosiaalihuollon tutkimusta tarvitaan. Alalta puuttuu sellainen palvelujärjestelmä tukeva tutkimusrakenne, joka yliopistosairaalat ovat terveydenhuollolle.
- Sosiaali- ja terveysalan vaikuttavuuskeskus on jo valmisteluvaiheessa osoittanut tarpeellisuutensa hyvinvointialueiden tukena. Vaikuttavuuden tutkimista ja kehittämistä tarvitaan.
- Business Finlandin sisälle kaivataan Public Finlandia kanavoimaan innovaatorahoitusta ja tukea julkisille organisaatioille ja niiden yhteistyölle yritysten, muiden organisaatioiden ja tutkimuslaitosten kanssa.

MILLÄ TAVOIN HYVINVOINTIALUEIDEN ENSIMMÄINEN VUOSI ON TÄHÄN MENNESSÄ MUUTTANUT TYÖTÄNNE?

- Asioita käsitellään todella tiukoilla aikatauluilla. Ehdotuksesta päätökseen kuluva aika on usein kymmenesosa aikaisemmasta päätöksentekoaajasta. Myös kiireestä johtuvien virheiden korjaaminen on aikaisempaa nopeampaa. Aikaisemmin hankittu osaaminen ei riitä, tarvitaan jatkuvaa uusien asioiden opettelua ja muuta perehtymistä.
- Ei suuresti. Meillä rakenteelliset muutokset ja toimintatapojen yhtenäistäminen tehtiin kuntayhtymässä jo vuosia aikaisemmin.
- Käyttöön on otettu paljon uusia sähköisiä työmalleja ja -tapoja, ja se on vaatinut itseopiskelua.
- Olemme saaneet uusia työkavereita ja esihenkilöitä.
- Henkilökunnalla ei ole ollut todellista mahdollisuutta osallistua, kun kaikki on niin isoa ja on menty niin vauhdilla eteenpäin.
- Kasvava palvelutarve ja suhteessa pienemmät resurssit pakottavat hakemaan uusia vaikuttavia toimintatapoja.
- Yhteistyösuhteet sekä johtamis- ja esihenkilövastuut ovat menneet aika lailla uusiksi. Myös talous-, henkilöstö-, ja yleishallinnon prosesseja on uudistettu, samoin kuin niihin liittyviä työvälineitä ja työnjako.
- Tehtäväni oli jo viime vuonna yhtenäistää asiakasmaksut ja palkkiot. Nyt yhtenäistämme toimintatapoja ja niihin liittyviä ohjeita. Ne olivat lähtötilanteessa todella erilaisia eri kunnissa. Pienissä kunnissa oli jo pohdittu enemmän työn vaikuttavuutta, kun taloustilanne oli ollut tiukka ja etäisyydet suuria. Kipukohtia on syntynyt siitä, kun enää ei voida toimia samalla tavalla kuin pienessä kunnassa.

TYÖHYVINVOINNISSA EI TAPAHTUNUT DRAMAATTISTA MUUTOSTA

Työterveyslaitoksen laajassa sote-henkilöstön seurantalutkimuksessa ei havaittu suuria muutoksia työhyvinvoinnissa hyvinvointialueiden ensimmäisenä vuonna.⁶ Kuormitus oli hieman helpottanut koronapandemian huippuvuosista. Voimavaratekijät, kuten työn palkitsevuus ja työhön panostaminen, olivat samaa tasoa kuin ennen.

Jo vuosia jatkunut sote-uudistuksen viivästyminen ja odottelu, koronapandemia, tiukka julkinen talous ja henkilöstöpula ovat kuitenkin aiheuttaneet pitkittynyttä kuormitusta. Vain pieni osa työntekijöistä palautuu hyvin, ja liian suuren joukon työkyky on heikentynyt. Suosittus on, että työntekijät otetaan mukaan työnsä muutosten suunnitteluun ja toteutukseen. Se on myös keino vahvistaa työkuormituksen hallintaa.

Tutkimusprofessori **Mika Kivimäen** mukaan yhteistyö ja työyhteisöt ovat merkittäviä voimavaroja sote-työssä. Niissä aiemmin saavutettu korkea taso säilyi hyvinvointialueilla myös vuonna 2023. Henkilöstö arvioi lisäksi lähijohdamisen oikeudenmukaisuuden jonkin verran parantuneen. Myös lähiesihenkilöiden toimintaa arvioitiin erittäin positiivisesti.

Hyvinvointialueuudistuksen todettiin kuitenkin olevan vasta alkuvaiheessa.

⁶ Jaana Laitinen, Kirsikka Selander, Jenni Ervasti ja Mika Kivimäki (2024). Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023. Työterveyslaitos.

HENKILÖSTÖN SAATAVUUS NOUSI YKKÖSASIAKSI

Henkilöstön saatavuus nousi hyvinvointialueiden alkutaipaleen ykkösasiaksi. Sen eteen on myös tehty paljon.

- Pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä on ollut viime aikoina paljon esillä.
- Uutta on, että lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä on vuodesta 2022 alkaen saanut olla asiakkaana enintään 35 ja vuodesta 2024 alkaen enintään 30 lasta. Aikuiskoulutustuki on tarkoitus lakkauttaa elokuussa 2024.
- Meillä ikäihmisten palveluissa on vielä riittänyt hakijoita vakituisiin pesteihin. Mielikuva hyvinvointialueestamme työnantajana on turvallinen. Olemme tehneet paljon työtä sen eteen, että somessa jaettaisiin blogeja ja videoita arjen kohtaamisista ja kehittämistyöstä ikäihmisten kanssa. Se auttaa koko alan rekrytointiin. Jokainen työntekijä toimii käyntikorttina.
- Tekijöitä ja heidän osaamistaan ja ammattitaitoaan menetetään eläkkeelle jäämisen vuoksi.
- Kiire ja henkilökunnan puute liittyvät toisiinsa.
- Sijaisia on välillä vaikea saada, mikä on yksi työvoimapolan indikaattori. Paljon henkilöstö kyllä joustaa, tekee lisätöitä ja ylimääräisiä vuoroja.

Mikä muuttaa sosiaalityötä?

Tulevina vuosina tarvitaan sellaisia poliittisia päätöksiä, jotka mahdollistavat hyvinvointialueiden ja niiden yli 200 000 ammattilaisen onnistumisen tehtävissään. Seuraavaksi tarkastelemme muutamia hyvinvointialueiden keskeisiä haasteita ja mahdollisuuksia, jotka saavat aikaan muutosta sosiaalityössä ja hyvinvointialueuudessa laajemminkin.

POLIITTISET PÄÄTÖKSET MAHDOLLISTAVAT JATKOSSA HYVINVOINTIALUEIDEN ONNISTUMISEN

Hyvinvointialueiden tehtäviin, rahoitukseen ja toimintaedellytyksiin liittyvät poliittiset päätökset vaikuttavat merkittävästi julkisiin palveluihin. Niistä tähän mennessä merkittävin on ollut eduskunnan päätös hyvinvointialueiden perustamisesta ja rahoitusvastuun siirtämisestä kunnilta valtiolle.

Valtakunnan tasolla tarvitaan sellaisia päätöksiä ja sellaista ohjausta, jotka mahdollistavat hyvinvointialueiden ja niiden yli 200 000 ammattilaisen onnistumisen tehtävissään tulevina vuosina.

Päätöksenteon kenttä on todella laaja lähtien lakisääteisistä tehtävistä ja mitoituksista henkilöstön saatavuuden parantamiseen sekä tarvittavista koulutuspoluista valtio-ohjausmallin ja rahoitusmallin kehittämiseen. Kaikkia päätöksiä kannattaa valmistella yhteistyössä hyvinvointialueiden kanssa, nyt kun se on mahdollista.

86 % suomalaisista on samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että valtion on varmistettava kunnille ja hyvinvointialueille riittävä rahoitus lakisääteisten palvelujen tuottamiseen.⁷

MITEN HYVINVOINTIALUEIDEN TOIMINTAA RAHOITETAAN?

Lain mukaan valtio vastaa hyvinvointialueiden rahoituksesta ja hyvinvointialue päättää saamansa rahoituksen kohdentamisesta tehtäviensä hoitamiseen. Epäselvää on vielä, miten toimitaan, jos valtion rahoitus ei riitä.

Hyvinvointialueen pitäisi esimerkiksi kattaa alkuvuotensa taseeseensa kertyvä alijäämä vuoteen 2026 mennessä. Tehtävä on melkoinen. Mikäli se ei onnistu, uhkana on joutuminen arviointimenettelyyn. Menettelyssä selvitetään muun muassa johtavien viranhaltijoiden vastuu taloudesta ja mahdollisuudet yhdistää hyvinvointialueita. Arviointimenettelyyn voi johtaa jo yksi lisärahoituspyyntö, joka on tehty perustuslaissa mainittujen riittävien sote-palveluiden turvaamiseksi.

Hyvinvointialueiden johtajat kertoivat kannanotossaan⁸, että hyvinvointialueet eivät pysty kattamaan alkuvuosien rahoitusvajettaan vain toimintaansa tehostamalla. Erityisen huolissaan päättäjät olivat hyvinvointialueindeksistä, joka ei nykymuodossaan kuvaa juuri lainkaan hyvinvointialueiden kustannustason todellista muutosta.

⁷ Lähde: Taloustutkimuksen kysely keväällä 2024. [Lue lisää tuloksista Tärkeissä töissä -sivustolta.](#)

⁸ [Hyvinvointialueiden johtajien H23-verkoston kannanotto hyvinvointialueiden rahoituksesta Hyvil Oy:n sivuilla.](#)

Keväällä 2024 kaikki hyvinvointialueet olivat käynnistäneet tai käynnistämässä omia säästöohjelmiaan.

TYÖVOIMAPULAAAN ETSITÄÄN RATKAISUJA

Sosiaali- ja terveydenhuolto on nykyisin työvoimapula-alojen kärjessä. Työvoiman saatavuudesta on muutaman viime vuoden aikana tullut yhä suurempi ongelma, joka ei koske enää vain joitain alueita tai ammatteja. Työ- ja elinkeinoministeriö arvioi vuonna 2022, että viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sote-aloille oli jäänyt syntymättä yli 50 000 työpaikkaa osaaajupulan vuoksi. Iso osa niistä oli tosin lyhyempiä sijaisuuksia.

Suurimmat sote-henkilöstövajeryhmät vuonna 2022 olivat sosiaali- ja terveysministeriön tilannekuvan⁹ mukaan:

- Lähihoitajat 6 140
- Sairaanhoitajat 5 336
- Lääkärit 865
- Sosiaalityöntekijät 475
- Kuulontutkijat ja puheterapeutit 384
- Hammaslääkärit 370.

Yksi ratkaisu työvoiman saatavuuteen on huolehtia oman organisaation ja koko alan houkuttelevuudesta. On tärkeää esimerkiksi panostaa opiskelijoihin ja uusiin työntekijöihin. Sosiaalityössä heille on tarjolla mielenkiintoista ja tärkeää työtä.

KUNTAREKRY KEVÄÄLLÄ 2024: HAEMME VAMMAISPALVELUIDEN SOSIAALITYÖNTEKIJÄÄ IDÄN TIIMIIN

Vammaispalveluiden sosiaalityössä pyrimme mahdollistamaan asiakkaillemme vammasta riippumatta mahdollisimman itsenäisen ja omaehtoisen elämän. Arvioimme vammaispalvelulain mukaisten palveluiden tarvetta, teemme suunnitelmia ja päätöksiä sekä tarvittaessa ohjaamme asiakkaita muiden palvelujen piiriin.

Työ on monipuolista, koska vammaisuus ei riipu iästä, varallisuudesta, ammatista tai kulttuuritaustasta. Asiakkaamme ovat aikuisia ja hyvin erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Yhteistyökumppaneita on paljon, mm. toimintaterapia, kotihoito, aikuissosiaalityö, gerontologinen sosiaalityö, erikoissairaanhoidon kuntoutusohjaajat, tilapalveluiden rakennuttajat. Työmme on liikkuvaa, koska tarpeen arviointiin kuuluu usein asiakkaan tapaaminen hänen kotonaan, joko yksin tai yhteistyökumppaneiden ja asiakkaan läheisten kanssa. Työ on pitkäjänteistä, koska asiakkaiden palvelun tarve on usein toistuvaa tai jatkuvaa ja muuttuu iän ja elämäntilanteiden myötä.

Työtä tukevia kokouksia lukuun ottamatta suunnittelet työviikkosi ajan käytön itse. Sinulla on oma työpiste ja liikkuvan työhön sopivat työvälineet. Osan viikosta voit tehdä etätöitä. Uutena työntekijänä saat perehdytyksen

lähiesihenkilöltä ja kollegoilta sekä jatkuvan tuen koko työyhteisöltä. Mukavaan 17 hengen tiimiimme kuuluu sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaajia, toimistosihiteereitä ja johtava sosiaalityöntekijä.

Toimipisteemme sijaitsee Vuosaarella Kaupakeskus Columbuksen kyljessä hyvien liikenneyhteyksien äärellä.

Tarjoamme sinulle mielenkiintoisen ja vaihtelevan työn lisäksi laajat koulutus- ja kehittymismahdollisuudet sekä hyvät loma-, työmatka- ja lounasedut. Kaupungin työntekijänä voit hakea vuokra-asuntoa Auroranlinnalta, jonka asunnot ovat markkinatasoa edullisempia ja työntekijöidemme asuntohakemukset etusijalla. Lisäksi voit viettää esimerkiksi kesälomasi henkilöstön omalla virkistysaarella.

Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalla olemme tehneet tietoisena valinnan tukea työntekijöidemme hyvinvointia ja palautumista liikkumisen avulla. Meillä pääset henkilöstöalennuksella uimahalleihin, kuntosaleille ja liikuntatapahtumiin. Sinulla on myös mahdollisuus ottaa kaupunkipyörä käyttöön, saada tukea liikkumisen aloittamiseen henkilökohtaisesta liikuntakoutsauspalvelusta ja hyödyntää henkilöstöliikunnan liikuntatarjontaa sekä liikunta- ja kulttuurietua 200 eurolla vuodessa.

ESIHENKILÖTYÖLLÄ VAIKUTETAAN HENKILÖSTÖN SAATAVUUTEEN

KT:n palkitsemistiedustelussa vuonna 2023¹⁰ kysyttiin hyvinvointialueiden henkilöstöjohdolta, mikä on tärkeää heidän organisaatiolleen henkilöstön saatavuuden näkökulmasta. Erittäin tärkeänä pidettiin muun muassa:

1. Esihenkilötyön laatua 93 % (vastaajista)
2. Organisaation hyvää mainetta 91 %
3. Työn merkityksellisyyttä 91 %
4. Uusien työntekijöiden perehdyttämistä 87 %
5. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamista 86 %
6. Harjoittelijoita ja kesätyöntekijöitä tulevana työntekijöinä 84 %
7. Työyhteisöjen toimivuutta 82 %
8. Oppilaitosyhteistyötä 79 %
9. Joustavia työaikoja niissä töissä, joissa se on mahdollista 73 %
10. Eläkeläisiä työvoimareservinä 31 %
11. Vuokratyötä 17 %
12. Kansainvälistä rekrytointia 11 %.

Talentian työolobarometrissa 2024¹¹ tärkeimmät syyt hakeutua työhön sosiaalialalle ovat mahdollisuus tehdä arvokasta, merkityksellistä, ihmisläheistä ja asiakkaan elämään myönteisesti vaikuttavaa työtä. Kun vastaajilta kysyttiin, mitkä asiat nykyisessä työssä palkitsevat, seitsemän kärki oli:

1. Minulla on pysyvä työpaikka 63 %
2. Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri 54 %
3. Asiakastyö 53 %
4. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni 45 %
5. Palkkani varmistaa toimeentuloni 44 %
6. Minulla on mahdollisuus kollegiaaliseen tukeen 41 %

⁹ Lähteet: [Taina Mäntyrannan esitys Hyvän työn edellytysten ohjelmasta ja toimenpiteistä 13.9.2023](#) ja [Toimeenpanosuunnitelma 2024-2027: Sosiaali- ja terveysalan sekä pelastusalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen valtioneuvoston julkaisujen sivulla.](#)

¹⁰ [KT:n palkitsemistiedustelun tulokset on julkaistu KT:n nettisivuilla.](#)
¹¹ Nurmela, S. (2024). Talentian työolobarometri 2024.

7. Pystyn yhdistämään työni ja muun elämäni itselleni sopivalla tavalla 40 %.

TYÖVOIMAPULAN RATKOMISEEN TARVITAAN KANSALLISIA TOIMENPITEITÄ

Työpaikkojen omat toimenpiteet eivät yksin riitä ratkaisuun työvoimapulaa. Niiden lisäksi tarvitaan välttämättä myös kansallisia toimenpiteitä. Esimerkiksi riittävästä koulutuspoluista, yliopistokoulutuksen aloituspaikoista ja koulutusmääristä on tarpeen huolehtia kansallisesti silloin, kun edellytyksenä lakisääteisen tehtävän hoitamiseen on tietyn pätevyyden saavuttaminen.¹² Tärkeää on tukea myös opintojen loppuunsaattamista.

Uudehkoja toimijoita ovat kuntien ja hyvinvointialueiden itse omistamat henkilöstöpalveluyhtiöt, joiden kautta välitetään työntekijöitä ja sijaisia. Esimerkiksi Seure Henkilöstöpalvelut välitti vuonna 2023 tuhansia lähihoitajia, sairaanhoitajia ja ruokapalvelutyöntekijöitä töihin hyvinvointialueille. Julkisen vallan käyttöä sisältäviä työtehtäviä, kuten huostaanottopäätöksiä, voivat tehdä kuitenkin ainoastaan virkasuhteessa olevat työntekijät.

MITEN TYÖVOIMAPULA NÄKYVÄ TOIMINNASSA?

1. Yksikköjen sulkemista joudutaan harkitsemaan. Suurin riski siihen on kesäaikaan, jos sijaisia ei enää ole saatavilla.
2. Henkilöstö joutuu venymään, jotta työt saadaan hoidettua.
3. Henkilöstöä tai asiakkaita joudutaan siirtämään pikakomennuksin toisiin työpisteisiin, jotta tarvittavat mitoitukset täyttyvät.
4. Huomattava osa esihenkilöiden työajasta kuluu sijaisten etsimiseen ja rekrytointeihin.

5. Henkilöstövaje tai suuri vaihtuvuus heikentävät palvelujen laatua.
6. Työntekijöiden ja esihenkilöiden kuormitus kasvaa.

Työvoimapula voi näkyä myös siten, että henkilövajetta esimerkiksi hoivakodeissa paikataan vuokratyöntekijöillä. Tilapäisten kysyntäpiikkien ja yllättävien poissaolojen paikkaamiseen vuokratyö soveltuu hyvin. Ongelmalliseksi vuokratyö muuttuu, jos sillä ryhdytään rahastamaan lakisääteisten tehtävien hoitamisesta.

ERI TOIMIJOIDEN VÄLILLÄ TARVITAAN HYVÄÄ YHTEISTYÖTÄ JA KUMPPANUUTTA

Hyvää julkisen ja yksityisen sektorin kumppanuutta ja yhteistyötä tarvitaan. Yhteistyötä tehdään paljon myös esimerkiksi sosiaalialan järjestöjen kanssa. Hyvä yhteistyö voi vauhdittaa merkittävästi esimerkiksi tuotteiden ja palveluiden kehittämistä. Hyvästä yhteistyöstä oppivat ja hyötyvät kaikki.

Julkiset organisaatiot eivät ole vain tuotekehityksen alusta, vaan ne hoitavat yhteiskunnan kannalta tärkeitä palvelutehtäviä.

On hyvä pitää mielessä myös riskit, jos julkista palvelutuotantoa pyritään korvaamaan voittoa tavoittelevien yritysten palveluilla. Niistä joitakin on kuvattu seuraavassa tuoreessa esimerkissä.

MITEN SUOMALAISILLA VEROVAROILLA TUOTETTU HOIVA MUUTUI KANSAINVÄLISEN FINANSSIKEINOTTELUN KOHTEEKSI?¹³

Yksityisen hoiva- ja hoitoalan kehityskulku monessa maassa Suomi mukaan lukien on johtanut siihen, että ala keskittyy muutamalle sosiaali- ja terveysalan suuryritykselle. Tämä tapahtuu siten, että suuryritys ostaa markkinoilla toimivia pienempiä yrityksiä ja voittaa kilpailutuksia.

Voittoa suuryritykset tavoittelevat myymällä palveluita kalliimmalla kuin ne tuotetaan, mutta lisäksi myös rahoitusmarkkinoiden keinoin. Niihin kuuluu esimerkiksi yrityksen arvon lisääminen markkinaosuuksia kasvattamalla. Se voidaan tehdä myös tappiollisesti, kun pyrkimyksenä on kotiuttaa voitot myöhemmin yrityskaupoilla. Näin toimittiin Esperin Caressa 2010-luvulla, kun se laajeni Suomessa yritysostoin. Toimintaa rahoitettiin konsernin sisäisillä lainoilla, joiden korkeat korot maksettiin ulkomaille ja takasivat siellä hyvän tuoton sijoitetulle pääomalle. Suomessa nämä lainat vetivät yrityksen liikevoiton tappiolle niin, että yhteisöveroja ei tarvinnut maksaa. Tällä tavoin suomalaisilla verovaroilla tuotettu hoiva oli muuttunut ylikansallisen finanssikeinotTELUN kohteeksi ja julkisia verovaroja siirtyi ulkomaalaisille pääomasijoittajille.

Esperi ajautui rahoitusvaikeuksiin vuonna 2020, kun sen omistaja, pääomasijoitusyhtiö ISG ei enää suostunut rahoittamaan yrityksen toimintaa. Taustalla oli edellisenä vuonna yrityksen hoivakodeista alkanut hoivakriisi, jossa paljastui, että asiakkaita oli kohdeltu huonosti ja henkilöstön määrästä tingitty.

Mikäli uutta omistajaa ei olisi löytynyt ja luotonantajat eivät olisi ottaneet tappiollista ja maineensa tuossa vaiheessa menettänyttä yritystä haltuunsa, olisi yksi

Suomen suurimmista sosiaali- ja terveysalan yrityksistä ajautunut konkurssiin, ja sen hoivakotien tuhansia asukkaita uhanut kodittomuus.

UUSI TEKNOLOGIA MAHDOLLISTAA UUDENLAISIA TOIMINTATAPOJA

Digitalisaatio on muuttanut sosiaalityötä viime vuosina. Hyviä esimerkkejä tästä ovat muun muassa päätelaitteet, jotka mahdollistavat etäyhteyksin toimimisen, ja uusimpana sisältöjä tuottava, generatiivinen tekoäly. Ne mahdollistavat uusia toimintatapoja ammattilaisille ja asiakkaille. Hoivarobotit ovat pääasiassa vielä kokeilu- ja kehittämisvaiheessa.

DigiFinland julkaisi maaliskuussa 2024 raportin¹⁴ tekoälyn hyödyntämisestä hyvinvointialueilla. Siinä esiteltiin erilaisia kehitteillä tai jo käytössä olevia tapoja tekoälyn hyödyntämiselle, kuten:

- Tekoäly luonnostelee kirjaukset ammattilaisen ja asiakkaan välisen keskustelun pohjalta. Kun puheentunnistus toimii, ammattilainen voi keskittyä asiakkaaseen ja tarkistaa, täydentää ja hyväksyä kirjauksen myöhemmin.
- ”Hoitajakuiskaaja”: Tekoäly tuottaa ammattilaiselle tiivistelmiä ja yhteenvetoja asiakastiedoista, seuraa keskustelua, hakee taustatietoja, ehdottaa, mihin kannattaa kiinnittää huomiota, ja luonnostelee kirjaukset ja asiakasviestit. Vastuu ja päätöksenteko säilyvät ammattilaisella.
- Automatisoidut kirjaukset tietojärjestelmään ja muu rakenteisen kirjaamisen tuki.
- Lomakkeiden esikäsitteily ja lausuntojen luonnostelu.
- Asiakkaan etäseuranta ja muistutukset.
- Käännökset eri kielille ja reaaliaikainen tulkkkaus.
- Sopimusluonnosten laatiminen ja tarkistaminen.
- Älykäs työvuorosunnittelu.

¹² Katso esimerkiksi Sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen kehittämishankkeen suositukset. [Suositukset valtioneuvoston sivuilla.](#)

¹³ Karsio, O. & muut. (2023) Hoivapalveluiden finanssialisaatio Suomessa. Teoksessa Sihto, T. & Vasara, P. (toim.) Hoivan pimeä puoli. Gaudeamus.

¹⁴ [Tekoäly hyvinvointialueilla -raportti DigiFinlandin sivuilla.](#)

- Sairastumisriskien tai lastensuojelun riskien arvioiminen massadatasta.
- Väestöryhmien palvelutarpeen arviointi.

Tekoälysovelluksia kehitettäessä ja käytettäessä on huolehdittava niiden teknisestä luotettavuudesta ja turvallisuudesta sekä yksityisyyden suojasta ja datan hallinnasta. Tärkeitä ovat myös eettiset periaatteet, kuten ihmisen itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen.

Seuraavaan on koottu asiantuntijoiden kokemuksia teknologian vaikutuksista sosiaalityöhön.

MITEN DIGITALISAATIOSTA SAADAAN PARAS HYÖTY?

- Paras hyöty digitalisaatiosta saadaan yhdistelemällä oikealla tavalla fyysisiä tapaamisia, etätapaamisia ja digitaalisia tapahtumia.
- Liikkuvien palveluiden henkilöstölle erilaiset päätelaitteet ovat arkipäivää. Päätelaitteiden kautta tärkeät asiakastiedot ovat ajantasaisesti saatavilla. Laitteelle voidaan kirjata tuoreet havainnot sekä ottaa tarvittaessa yhteyttä muihin ammattilaisiin.
- Digitalisaation myötä työtahti on nopeutunut ja asioiden omaksumiselle jää vähemmän aikaa. Työn kehittämiseksi ei tahdo riittää aika. Tarvitaan myös pysähtymistä ja asioiden tarkastelua yhdessä.

KOKEMUKSIA TEKNOLOGIAN HYÖDYNTÄMISESTÄ TYÖSSÄ

- Digi-maailma muuttaa työtä aika- ja paikkariippumattomaksi. Se ei sinällään ole uutta, koska sosiaalityössä ja -ohjauksessa on jalkauduttu aina.
- Hakemukset ja päätökset ovat siirtyneet sähköisiin järjestelmiin.
- Mobiililaitteet mahdollistavat paremmin jalkautumisen, etätyön tekemisen, etäpalvelun, yhteydenpidon verkoston kanssa, toisen viranomaisen osallistumisen kokoukseen ja erikoisosaamisen jakamisen.
- Omaisten ja yhteistyökumppanien kanssa on alettu käyttää enemmän etäyhteyksiä, mikä on helpottanut työntekoa.
- Teams-palaverit ovat helpottaneet yhteisiin tilaisuuksiin, kuten koulutuksiin, osallistumista työpäivän aikana. Lisäksi yhteiset alustat ovat helpottaneet tiedon jakamista.
- Kirjausten tekeminen asiakastietojärjestelmään vie aikaa, mutta järjestelmään kertyvä tieto(varanto) ei vielä kumuloidu johtamisen tueksi helposti. Tiedon syvällisempi analyysi vaatii edelleen manuaaliryöstä.

UUSI TEKNOLOGIA ASIAKKAIDEN NÄKÖKULMASTA

- Sosiaalityön ydin on edelleen ihmisten kanssa työskentelyssä.
- Onko jossain keksitty jokin muu hyvä tapa tukea asiakaita virtuaaliympäristössä kuin henkilökohtainen tapaaminen?
- Esimerkiksi moni ikääntynyt ei osaa tai pysty enää käyttämään digitaalisia laitteita tai e-palveluja. Siksi niiden rinnalla tarjotaan kotiin vietäviä palveluita.
- Sosiaalityön asiakkaina ovat myös yhteiskunnan kaikkein heikoimmassa asemassa olevat. Heistä kaikilla ei ole pankkitunnuksia, pääsyä verkkoon tai osaamista siellä asioimiseen. Sosiaalityössä huolehditaan myös heistä.
- Teknologiset ratkaisut näkyvät asiakkaille sähköisten asiointimahdollisuuksien lisääntymisenä. Sähköiset palvelut parantavat palveluiden saavutettavuutta, silloin kun asiakas osaa ja pystyy käyttämään sovelluksia.

UUSI TEKNOLOGIA SOSIAALITYÖN TUkena

- Päätelaitteen kautta asiakkaita on mahdollista tavoittaa useita kertoja päivässä. Niiden kautta voidaan järjestää yhteistä toimintaa, kuten ruokailu-, kahvi- ja harrastushetkiä, ja parantaa asiakkaiden yhteydenpitoa työntekijöihin ja omaisiin.
- Turvarannekkeet sekä hoitajakutsu- ja hälytyslaitteet lisäävät turvallisuutta ja turvallisuuden tunnetta. Uudempia turvalaitteita ovat kamera-, sensori- ja anturitekniikat, jotka tunnistavat, jos asukas kaatuu tai putoaa sängystä tai on liikkumatta liian kauan, tai jos asukkaan elintoiminnoissa tapahtuu jokin merkittävä muutos.
- Liiketunnistimen avulla voi havaita, onko vanhus avannut jääkaappia koko päivän aikana. Järjestelmä havaitsee myös, jos jotain on vialla, ja auttaa paikantamaan muistisairaana.
- Turvallisuutta pyritään lisäämään myös lääkannostelijoilla ja lääkejakeluboteilla, jotka tarjoavat juuri oikeat lääkkeet oikeaan aikaan. Niiden avulla on mahdollista myös

seurata sitä, että lääkkeet on otettu. Kotihoidossa voidaan tällä tavoin vähentää pelkästään lääkejakeluun liittyviä käyntejä.

- Virtuaalinen yökierros ympärivuorokautisessa hoidossa tarkoittaa sitä, että kamerayhteys aktivoidaan huoneeseen ennalta sovittuna aikana yöllä sen varmistamiseksi, että kaikki on hyvin ja asukas nukkuu rauhallisesti omassa sängyssään. Työntekijän ei tarvitse fyysisesti kiertää huoneissa. Kysymys on tietenkin myös yksityisyydestä ja tietoturvasta. Osa ihmisistä ei halua, että kaikki heidän tekemisensä ovat muiden nähtävissä.

DIGITAALISIA HYVINVOINTIPALVELUITA KEHITETÄÄN

- Etä- ja lähityötä yhdistelevää hybridityötä tehdään aiempaa enemmän. Yksikön työn organisoinnissa korostuu yhteisen läsnäolon järjestäminen.
- Etäkotihoito vastaa tällä hetkellä 8 prosentista alueemme käynneistä. Se keventää paljon kotihoidon työtaakkaa. Tavoitteena on päästä 12 prosenttiin vuoteen 2025 mennessä. Ongelmana ei ole löytää asiakkaita etäkotihoitoon, vaan asiakkaille laitteita niin nopeasti kuin niitä tarvittaisiin.

ESIMERKKEJÄ INNOVATIIVISISTA TOIMINTATAVOISTA MEILTÄ JA MUUALTA

1. Yhteisöohjautuvat tiimit keinona parantaa palvelua ja organisoida omaa toimintaa

- Hollannissa muutama kotisairaanhoidon työntekijä kyllästyi siihen, että heidän työtään johdettiin maksimimalla suoritteiden määrää. He perustivat voittoa tavoittelemattoman yrityksen, Buurtzorgin, jossa suoritteiden sijasta pyrittiin maksimoimaan asiakkaiden toimintakykyä.
- Nykyisin 10–12 hengen Buurtzorg-tiimit vastaavat 2/3:sta Hollannin kotisairaanhoidosta. Kukin hoitajatiimi päättää hyvin pitkälle itse ja yhteisöohjautuvasti, miten se palvelee asiakkaitaan.

- Tulokset ovat hyviä: Asiakkaat ovat tyytyväisempiä ja voivat paremmin. Buurtzorg on valittu useita kertoja peräkkäin alan parhaaksi työpaikaksi Hollannissa. Kustannukset ovat laskeneet noin kolmanneksella.
- Hollannin kotisairaanhoidon poikkeaa suomalaisesta kotihoidosta. Buurtzorgin esimerkki on kuitenkin poikunut myös Suomessa itse- ja yhteisöohjautuvuuden kehittämishankkeita muun muassa kotihoidon. Kiinnostavaa on, missä vaiheessa kehittämishankkeissa ollaan ja mitä niistä on opittu.
- Buurtzorgin mallista on tehty suomalaisen julkiseen organisaatioon soveltuva malli esimerkiksi Järvenpäässä.
- Lue Tekojen torilta, miten yhteisöohjautuvuutta lähdeittiin toteuttamaan Järvenpään kotihoidossa.
- [Lue Tekojen torilta myös, millaisia ovat Järvenpään kaupungin keskustelukortit työyhteisöille, jotka eivät vielä tiedä, miten lähteä kohtia yhteisöohjautuvuutta.](#)
- Yhteisöohjautuvuutta edistetään myös Keusotessa. [Lue yhteisöohjautuvuudesta lisää Keusoten sivuilla.](#)
- [Tutustu myös Haaga-Helian Matkaopas yhteisöohjautuvuuteen -julkaisuun.](#)

2. Lastensuojelun asiantuntijaryhmä sosiaalityöntekijöiden tukena

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella perustettiin moniammatillinen asiantuntijaryhmä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tueksi. Lastensuojelu eroaa monista muista sosiaalihuollon töistä siinä, että laki määrää suoraan sosiaalityöntekijöiden vastuulle kymmeniä tehtäviä. Etelä-Pohjanmaalla moniammatillinen asiantuntijaryhmä avustaa sosiaalityöntekijöitä vaikeissa tai monimutkaisissa lastensuojelun kysymyksissä, joissa ryhmällä ei ole päätösvaltaa.

[Lue lisää lastensuojelun asiantuntijaryhmän toiminnasta Innokylästä \(pdf\).](#)

3. Lisää kiinnostavia ratkaisuja sosiaalipalveluihin

- Mielenterveys- ja päihdepalveluja sekä aikuissosiaalityötä integroitiin Eksotessa. [Lue Tekojen torilta lisää matalan kynnyksen palveluista ja integraation tuloksista.](#)
- Espoon uusi perhekeskus kokoaa lasten kuntoutuspalvelut, perheneuvolan, perhesosiaalityön, lastenpsykiatrisen yksikön ja lastensuojelun yhden katon alle. [Lue Helsingin Sanomista lisää Niittykummun uudesta Superneuvolasta.](#)
- Etelä-Savossa rakennettiin yhdessä laaja-alaista tulevaisuuden sote-keskusta. [Lue Innokylästä lisää sosiaali- ja terveyspalvelujen yhdistämisestä sote-keskuksessa.](#)
- Helsingin kaupungin Työkykyisempi stadi -hankkeessa tuettiin osatyökykyisten työttömien ja pitkäaikaistyöttömien työhön pääsyä ja työssä pysymistä. [Lue Innokylästä lisää Työkykyisempi stadi -hankkeesta.](#)
- [Lue myös Tekojen torilta lisää Työkykyisempi stadi -hankkeesta.](#)
- Hämeenkyrössä kehitettiin 105 tapaa käyttää iPadia vuorovaikutuksen tukemiseen kehitysvammaisten henkilöiden kanssa. [Lue Tekojen torilta lisää, miten iPadia käytettiin kehitysvammaisten henkilöiden päivätoiminnassa jo vuonna 2014.](#)
- [Lue Tekojen torilta myös, miten kehitysvammaisten toimintakeskus ja työtoiminta otettiin osaksi työllisyyspalveluita.](#)
- Imatran moniammatillisen lasten ja perheiden hyvinvointineuvola auttaa perheitä ja säästää rahaa. [Lue lisää Imatran kiitosta keränneestä ja kustannusvaikuttavasta hyvinvointineuvolasta.](#)
- Järvenpäässä aikuissosiaalityötä lähdeittiin tekemään monialaisesti ja matalalla kynnyksellä. [Lue Tekojen torilta lisää Järvenpään matalan kynnyksen palveluiden toteutuksesta ja tuloksista.](#)
- Kolarin vanhus- ja vammaispalveluyksiköissä otettiin käyttöön jatkuvan kehittämisen toimintamalli. [Lue Tekojen torilta Kolarin vanhus- ja vammaispalveluyksiköiden jatkuvasta kehittämistyöstä.](#)

- Keski-Suomen Nopsajalka-palvelulla puolitettiin asiakkaiden sote-kustannukset. [Lue Innokylästä, miten Nopsajalka toimii ja mitä sen avulla saatiin aikaan.](#)
- Monivuotisen Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman (LAPE) onnistumisia on koottu yhteen. [Lue lisää LAPE-ohjelman ajatuksista ja tuotoksista Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen sivuilta.](#)
- Lastensuojelun Onnistumisen tekijät -hankkeessa tutkittiin lastensuojelun onnistumisia ja pohdittiin vaikuttavuutta. [Lue Lastensuojelija-blogista lisää hankkeen tuloksista.](#)
- Systeemisen työskentelyn toimintamalliin tuo käytännön tukea lastensuojeluun. [Katso Innokylästä, miten lastensuojelun systeeminen toimintamalli toimii.](#)
- Limingassa perustettiin perhetermi alle kouluikäisten lasten perheille. [Lue Tekojen torilta lisää Limingan perhetermin toiminnasta ja tuloksista.](#)
- Me ollaan @sossut. Lastensuojelussa työskentelevät Maija Haapala ja Camilla Jokela menivät sinne, missä heidän asiakkaansakin ovat. [Tutustu TikTok-sossuihin TikTokissa.](#)
- Otso-hankkeessa koottiin etsivän ja jalkautuvan sosiaalityön toimintamalleja. [Lue Innokylästä lisää osallistavan sosiaalityön menetelmistä.](#)
- Oulussa lasten ja nuorten neurokehityksellisiin haasteisiin pyritään vastaamaan monialaisesti. [Lue Tekojen torilta lisää Pohteen ja Oulun kaupungin yhteistyöstä.](#)
- Pirkanmaan hyvinvointialueen etsivä nuorten sosiaalityö tarjoaa matalan kynnyksen palveluja verkossa. [Lue Innokylästä lisää Pirhan etsivästä nuorten sosiaalityöstä.](#)
- Pohjois-Savossa kehitettiin vanhustyön veto- ja pitovoimallia hankkeella. [Lue hankkeen nettisivuilta, miten Veto-voimainen vanhustyö -hanke uudisti toimialaa.](#)
- Aikuissosiaalityötä kehitettiin monella tavalla PRO SOS -hankkeessa. [Hankkeen tulokset arkistoitiin Prosos-sivulle.](#)

- Päijät-Hämeen hyvinvointialueella digimentorit saavat ammattilaiset loistamaan muuttuvassa työympäristössä. [Lue Tekojen torilta lisää digimentoripalvelusta.](#)
- Hervannan Kototorilla tehtiin yhteisösosiaalityötä kotoutujan tueksi. [Lue Innokylästä lisää Hervannan matalan kynnyksen monialaisesta palvelusta kotoutujille.](#)
- Hervannan yhteisökeskuksessa toteutettiin yhteisöllistä lähipalvelua monen toimijan yhteistyönä. [Lue lisää yhteisösosiaalityön rakentamisesta Hervannan yhteisökeskuksessa Theseuksen opinnäytetöiden sivuilta.](#)
- Matalan kynnyksen talousneuvola tarjoaa apua taloudellisiin huoliin Tampereella. [Tutustu Innokylässä, miten Tampereen talousneuvola toimii.](#)
- Työterveyslaitos kokosi tutkimukseen perustuvia toimintamalleja sote-työn kehittämiseen. [Lue lisää TTL:n sote-työn kehittämiseen tarkoitetuista toimintamalleista Tekojen torilta.](#)
- Työturvallisuuskeskus on julkaissut oppaan toisen kotona tehtävän työn turvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. [Lue Toisen kotona tehtävän työn turvallisuus ja työhyvinvointi -opas TTK:n sivuilla.](#)
- Vantaa-Keravan hyvinvointialue tarjoaa vammaisten työvalmennusta Virtaamossa. [Työvalmennus Virtaamo hyvinvointialueen sivuilla.](#)
- [Lue lisää Tekojen torilta: Väliin-putoajia ei ole.](#)
- Varkaudessa tarjottiin varhaista tukea lapsiperheille kokonaisvaltaisella muutoksella. [Lue Tekojen torilta lisää analyysistä ja ratkaisusta.](#)
- Varsinais-Suomessa kehitettiin järjestelmällisesti asiakasohjausta terveysasemien sote-työpareilla. [Lue Tekojen torilta lisää asiakasohjauksen tuloksista.](#)
- Yliopistojen Sosnet-verkosto on koontanut nettisivuilleen sosiaalityön tutkimuksia. [Lue lisää sosiaalityön tutkimustuloksista ja väitöskirjoista Sosnetin sivuilta.](#)

Esimerkkejä uudenlaisista toimintatavoista ja arvioita niiden toimivuudesta sosiaalityössä

Sosiaalityön tekemiseen saa tukea esihenkilöltä ja työtovereilta. Työssä tärkeää on tavoittaa asiakkaat ja tarjota heille heidän tarvitsemiaan palveluita. Sosiaalityön asiantuntijat toivovat, että henkilöstön hyvinvoinnista huolehditaan, kun hyvinvointialueilla tehdään uudistuksia.

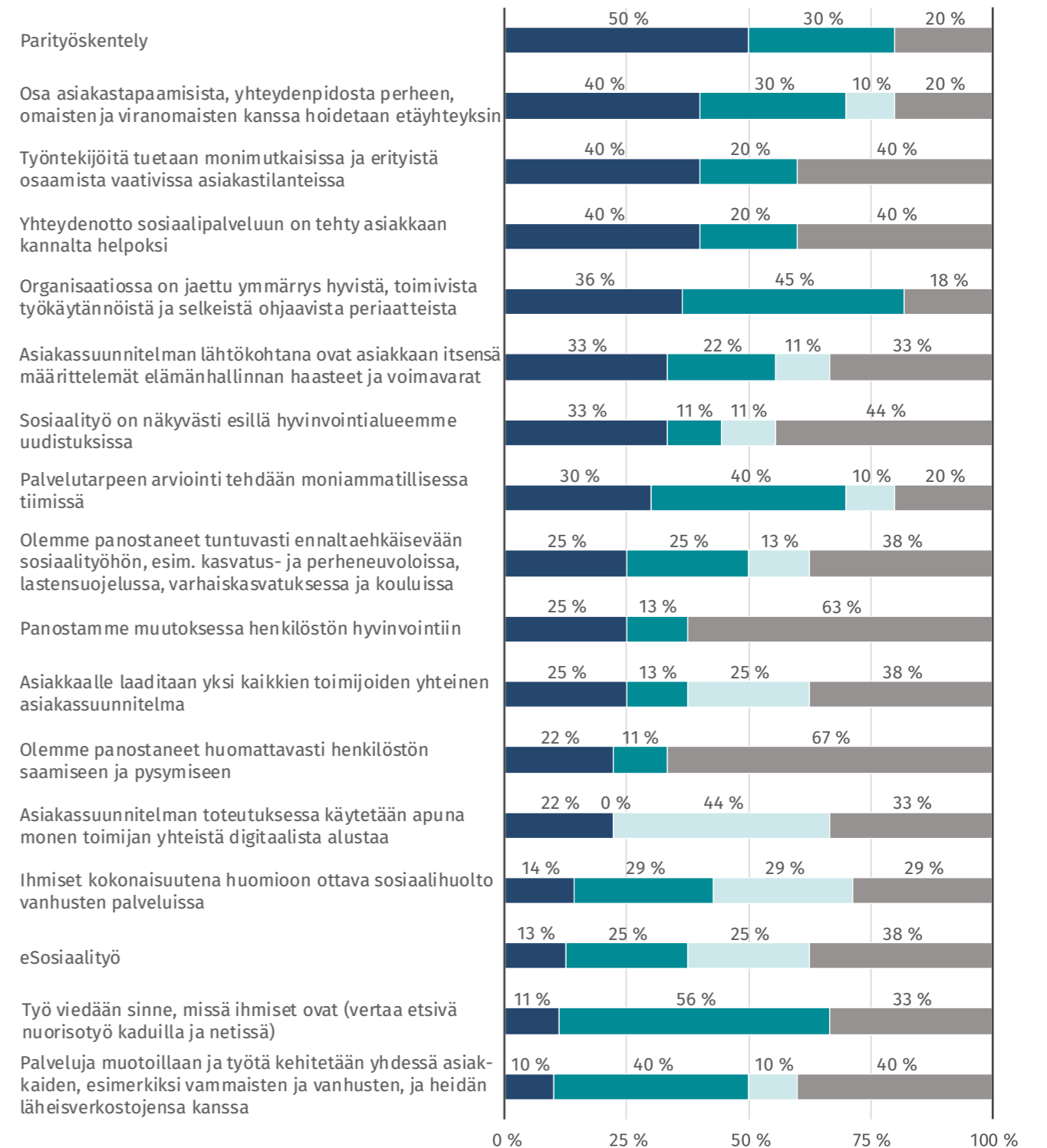
Työn murros -seurantakyselyssä vuonna 2023 pyydettiin sosiaalityön asiantuntijoita arvioimaan, miten sosiaalityön toimintatavat ovat muuttuneet. 20 asiantuntijaa, pääasiassa sosiaalityön johtoa, kehittäjiä ja henkilöstöä, arvioi toimintatapojen yleisyyttä ja merkitystä. Vastaukset on koottu seuraaviin graafeihin ja taulukoihin.

Sosiaalityöhön saa tukea työtovereilta ja esihenkilöiltä.

Kuva 2. Asiantuntijoiden arvioita uudenlaisten toimintatapojen yleisyydestä.

OVATKO NÄMÄ TOIMINTATAVAT TEILLÄ...

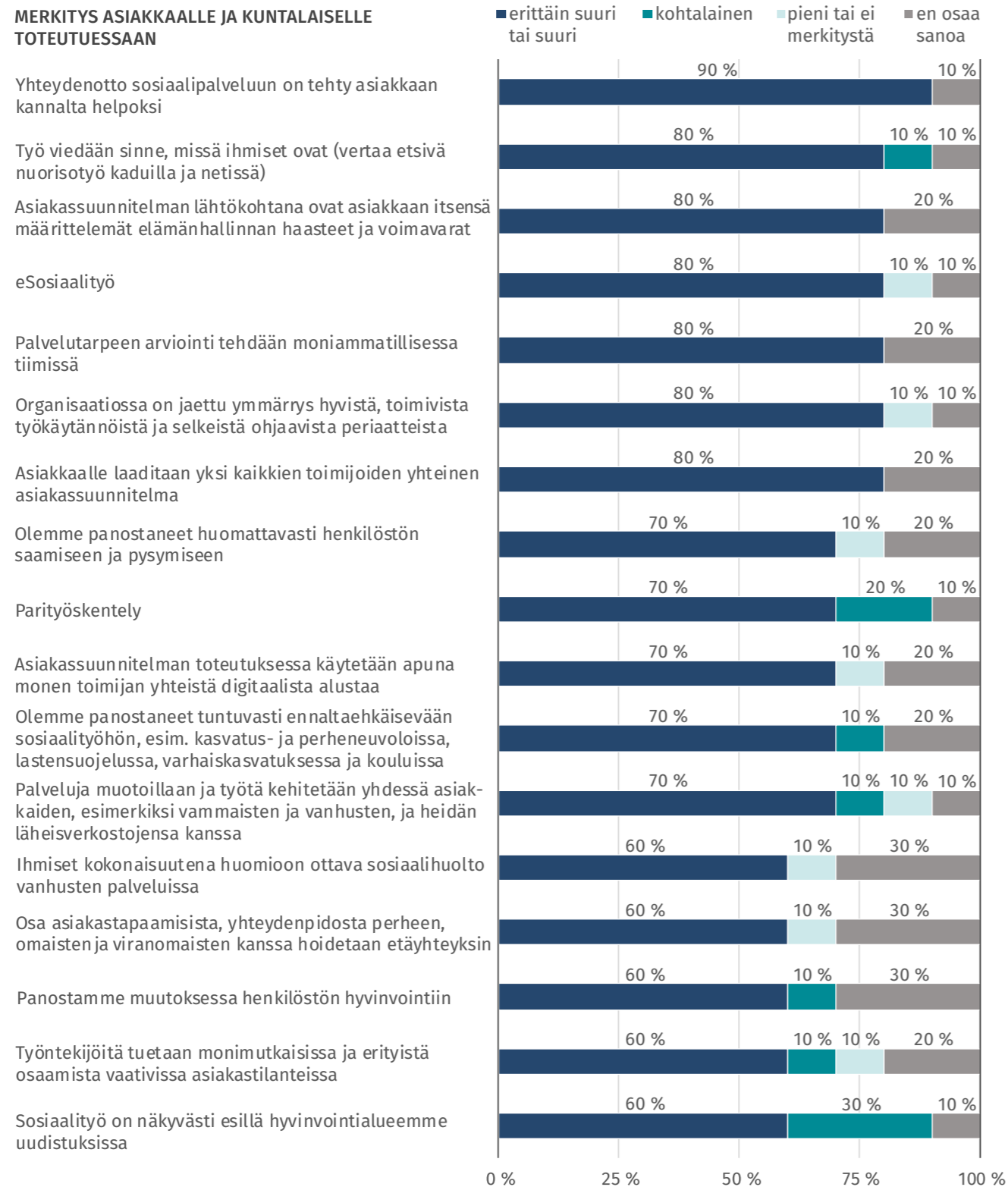
■ käytössä laajasti ■ kokeilussa/käytössä joissakin yksiköissä ■ suunnitteilla ■ eivät ole



Palvelujen saatavuudella ja asiakkaiden tavoittamisella on erittäin suuri merkitys sosiaalipalveluiden onnistumiselle.

Kuva 3. Asiantuntijoiden arvioita uudenlaisten toimintatapojen merkityksestä asiakkaalle.

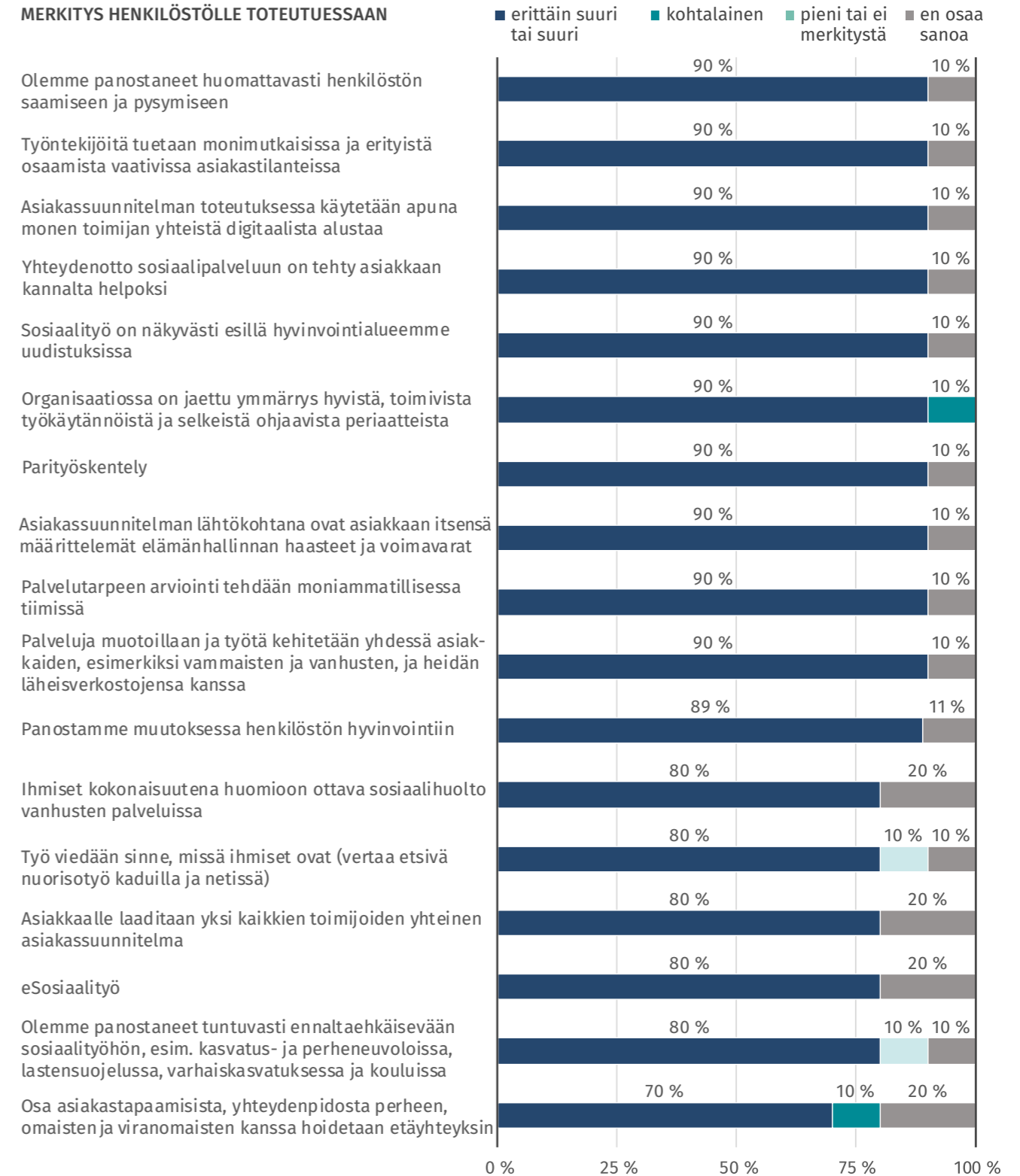
MERKITYS ASIAKKAALLE JA KUNTALAISELLE TOTEUTUESSAAN



Toimintatapojen kehittämisen ja uudistamisen merkitys on suuri sosiaalityön ammattilaisille.

Kuva 4. Asiantuntijoiden arvioita uudenlaisten toimintatapojen merkityksestä henkilöstölle.

MERKITYS HENKILÖSTÖLLE TOTEUTUESSAAN



Ennalta ehkäisevän sosiaalityön merkitys on suuri sekä onnistumisen että kustannussäästöjen kannalta.

Kuva 5. Asiantuntijoiden arvioita uudenlaisten toimintatapojen merkityksestä sekä asiakkaalle että henkilöstölle.

1. Palvelun saatavuus	Arvio toimintatavan merkityksestä asiakkaalle toteutuessaan	Arvio toimintatavan merkityksestä henkilöstölle toteutuessaan
Olemme panostaneet tuntuvasti ennaltaehkäisevään sosiaalityöhön, esim. kasvatus- ja perheneuvoloissa, lastensuojelussa, varhaiskasvatuksessa ja kouluissa	Suuri tai erittäin suuri	Suuri tai erittäin suuri
eSosiaalityö	Suuri tai erittäin suuri	Suuri tai erittäin suuri
Yhteydenotto sosiaalipalveluun on tehty asiakkaan kannalta helpoksi	Erittäin suuri	Suuri tai erittäin suuri
Työ viedään sinne, missä ihmiset ovat (vertaa etsivä nuorisotyö kaduilla ja netissä)	Suuri tai erittäin suuri	Suuri tai erittäin suuri
2. Yhteisölliset toimintatavat	Arvio toimintatavan merkityksestä asiakkaalle toteutuessaan	Arvio toimintatavan merkityksestä henkilöstölle toteutuessaan
Organisaatiossa on jaettu ymmärrys hyvistä, toimivista työkäytännöistä ja selkeistä ohjaavista periaatteista	Suuri tai erittäin suuri	Suuri tai erittäin suuri
Palveluja muotoillaan ja työtä kehitetään yhdessä asiakkaiden, esimerkiksi vammaisten ja vanhusten, ja heidän läheisverkostojensa kanssa	Suuri tai erittäin suuri	Suuri tai erittäin suuri
Asiakkaalle laaditaan yksi kaikkien toimijoiden yhteinen asiakassuunnitelma	Suuri tai erittäin suuri	Erittäin suuri
Työntekijöitä tuetaan monimutkaisissa ja erityistä osaamista vaativissa asiakastilanteissa	Suuri tai erittäin suuri	Erittäin suuri
3. Henkilöstöstä huolehtiminen	Arvio toimintatavan merkityksestä asiakkaalle toteutuessaan	Arvio toimintatavan merkityksestä henkilöstölle toteutuessaan
Panostamme muutoksessa henkilöstön hyvinvointiin	Suuri tai erittäin suuri	Erittäin suuri
Olemme panostaneet huomattavasti henkilöstön saamiseen ja pysymiseen	Suuri tai erittäin suuri	Erittäin suuri

” ONNISTUMISKOKEMUKSIA ALALTA

Aikuisten avoimet vastaanotot ovat olleet menestys.

Gerontologisessa sosiaalityössä kehitimme käsittelyprosessia siten, että yksi työntekijä vuorollaan käsittelee täysipäiväisesti huoli-ilmoituksia ja jakaa asiakastapaukset tarpeen mukaan joko sosiaaliohjaajille tai sosiaalityöntekijöille. Tämä vapautti työtunteja suoraan asiakastyöhön.

Olemme saaneet työntekijöiltämme hyvää palautetta siitä, että heidän työhyvinvointiaan on onnistuttu tukemaan isossa organisaatiomuutoksessa.

Olemme onnistuneet pitämään työntekijät pitkäaikaisesti tehtävissään. Meillä ei ole ongelmia rekrytoida vakinaisia työntekijöitä.

Lastensuojelun avotyö ehkäisi nuoren sijoituksen kodin ulkopuolelle ja auttoi koko perhettä nopealla toiminnallaan.

Innostun siitä, että yhteistyö eri palvelukokonaisuuksien välillä on lisääntynyt merkittävästi, esimerkkinä lapsiperheiden sosiaalityön ja lastenpsykiatrian yhteistyö.

Kun menen iäkkään asiakkaan luokse ja saan kuulla, että onpas mukava, kun juuri sinä tulit minun luokseni.

Minulle onnistuminen on sitä, kun näkee, että annettu hoito ja apu ovat saaneet aikaan muutoksen hyvään ja asiakas tai perhe on tullut autetuksi.

Lääkärien mielestä Eijan ei pitänyt koskaan pystyä kävelemään tai puhumaan. Toisin kävi. Nyt Eija on kolmen lapsen mummu ja eläkkeellä koulunkäynninohjaajan työstä.

Onnistumisen hetkiä on joka päivä: Esimerkiksi asiakkaiden ja omaisten positiivinen palaute. Ikäihmisen elämänhistorian tunteminen ja sen hyödyntäminen hoitotyössä. Asiakkaiden kiitollisuus. Työkavereiden vahva ammatillinen osaaminen ja yhdessä tekeminen.

Etähoivan käynnistäminen ja laajentaminen vanhusten palveluissa ovat olleet mahtavia kokemuksia, ja etähoivan innostunut ja työhönsä sitoutunut henkilökunta.



Onnistuminen oli, kun otimme (ensimmäisten joukossa) sosiaalihuollon palveluprosessin käyttöön ikäihmisten asumispalveluissa ja kotihoidossa.

Asiakkaan kuntoutuminen vuodepotilaasta käveleväksi, se onnistui luomalla uskoa toimintakyvyn palautumiseen.

Kun tuomme sen mahdollisesti ainoan ihmiskontaktin yksinäiselle mummulle tai papalle, joita kotihoidossa on paljon.

KOOTUT OPIT

Mitä on tarpeen tehdä, jotta sosiaalityö onnistuu työn murroksessa?

SOSIAALITYÖN MERKITYS NÄKYVIIN: KOHTI VAHVEMPAA JA VAIKUTTAVAMPAA SOSIAALITYÖTÄ

Sosiaalityön asiantuntijoilta kysyttiin työn murroksen seurantakyselyssä, mitä on tarpeen tehdä, jotta onnistumme työn murroksessa. Seuraavassa on joitakin lainauksia heidän vastauksiaan.

SOSIAALITYÖN MERKITYS NÄKYVIIN

- Tehdään sosiaalityön merkitys näkyväksi ihmisten ja perheiden omien tarinoiden avulla.
- Huolehditaan Sosiaali- ja terveysalan vaikuttavuuskeskuksen rahoituksesta tulevina vuosina.
- Toivon, että sosiaalityön ja -palvelujen tärkeyteen herättäisiin kansallisesti. Kaikki tarvitsevat niitä jossain vaiheessa elämäänsä. Sosiaalihuollon kustannukset ovat kutakuinkin yhtä suuret kuin terveydenhuollon kustannukset.

OTETAAN PÄÄTÖKSENTEOSSA HUOMIOON HENKILÖSTÖ JA ASIAKKAIDEN TARPEET

- Huolehditaan henkilöstöstä ja kuormituksen säilymisestä kohtuullisena.
- Tuetaan henkilöstöä muutoksessa ja osaamisen kehittämisessä.
- Investoidaan pitkäjänteisesti sosiaalihuollon ja sosiaalityön tutkimiseen, kehittämiseen ja innovaatioihin.
- Muistetaan, että eri alueilla on erilaiset kehittämistarpeet.

TARJOTAAN JALKAUTUVIA, MATALAN KYNNYKSEN LÄHIPALVELUJA

- Tarjotaan avoimien ovien ja matalan kynnyksen paikkoja, joihin voi tulla ilman ajanvarausta.
- Panostetaan etsivään sosiaalityöhön, eikä toimita vain huoli-ilmoitusten varassa.
- Vahvistetaan yhteistyötä työvoimapalvelujen kanssa.
- Hyödynnetään paikallisia kumppanuuksia.
- ”Sosiaalityön tulee olla jalkautuvaa matalan kynnyksen lähipalvelua, jossa toteutuu alueperustainen yhteisöllinen lähestymistapa.”¹⁵

KEHITETÄÄN TYÖYHTEISÖJÄ JA NIIDEN TOIMINTATAPOJA

- Lisätään pari- ja tiimityöskentelyä ja uusien työntekijöiden mentorointia. Tarjotaan työntekijöille mahdollisuuksia kehittää osaamistaan suunnitelmallisesti.
- Hyödynnetään kokemustoimijoita ja vertaistukea osana asiakasprosessia.
- Kehitetään ikäihmisille ja vammaisille henkilöille sellaisia asumisen muotoja, jotka vastaavat heidän palvelutarpeitaan.

TEHDÄÄN YHTEISTYÖTÄ SOTE-PALVELUISSA

- Mennään rohkeasti terveydenhuollon tueksi. Asiakas tarvitsee meitä.
- Tehdään yhteistyötä muiden kanssa ja tuodaan rohkeasti esiin sosiaalityötä.
- Vahvistetaan terveydenhuollossa tehtävää sosiaalityötä ja -ohjausta, jolla turvataan asiakkaan kokonaisvaltainen hoito, arjen jatkuvuus ja kuntoutus.
- Olen itse markkinoinut terveysasemille sosiaalityötä siten, että se mahdollistaa hoidon onnistumisen. Jos asiakkaan arki ei pelaa, niin monet ohjeet kaatuvat jo siihen.

¹⁵ Lähde: STM (2019). Tiekartta 2030. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön tulevaisuus selvitys. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:41.

KEHITETÄÄN TOIMINTAA ASIAKKAIDEN KANSSA JA HEITÄ KUUNNELLEN

- Kuunnellaan asiakkaan ajatuksia ja toiveita, jotta saamme kokonaiskuvan hänen elämäntilanteestaan, tavoitteistaan, voimavaroistaan ja ongelmistaan.
- Suunnitellaan ja parannetaan prosesseja yhdessä eri ammattilaisten ja asiakkaiden kanssa.
- Kehitetään esimerkiksi lastensuojelussa osallistavaa dokumentointia.

HYÖDYNNETÄÄN UUTTA TEKNOLOGIAA AMMATTILAISTEN JA ASIAKKAIDEN TUKENA

- Hyödynnetään teknologiaa asiakas- ja henkilöstölähtöisesti.
- Parannetaan palvelujen saatavuutta etäyhteydenottojen ja digitaalisten palvelujen avulla.
- Kaikki eivät pysty käyttämään digitaalisia palveluja. Tarjotaan lähipalveluja ja tukea siten, että kaikilla on mahdollisuus hyödyntää palveluja.
- Hyödynnetään esimerkiksi kotihoidossa ja hoivakodeissa sellaista teknologiaa, joka parantaa asiakkaan turvallisuutta, toimintakykyä ja hyvinvointia.

PARANNETAAN SOSIAALITYÖN VETOVOIMAA

- Panostetaan hyvään johtamiseen ja hyvin toimiviin tiimeihin.
- Huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista muutoksessa.

TEHDÄÄN NÄKYVÄKSI HYVÄÄ KEHITTÄMISTYÖTÄ

- Tehdään näkyväksi hyvää kehittämistyötä. Annetaan tunnustusta hyvästä työstä ja palkitaan sen tekijöitä.
- Sovelletaan muiden työpaikkojen kiinnostavia ratkaisuja ja vaikuttavia työmenetelmiä omassa työssä.
- Pyydetään päättäjät mukaan työpäivään.

TEHDÄÄN OIKEITA ASIOITA OIKEALLA TAVALLA

- Maksimoidaan asiakkaiden toimintakykyä ja hyvinvointia, ei suoritteiden määrää.
- Otetaan henkilöstö vahvasti mukaan kehittämiseen ja muutokseen.
- Tuetaan sosiaalityön vaikuttavuutta tutkimusavusteisen kehittämisen keinoin.

Mitä tekemällä epäonnistumisen riski kasvaa?

Riski epäonnistua kasvaa, jos emme muista, että isojen organisaatiomuutosten toteuttaminen kestää vuosia. Keskittymällä vain toiminnan tehostamisen, unohdamme ihmiset.

Sosiaalityön asiantuntijat arvioivat työn murroksen seuranta-kyselyssä, millaiset asiat lisäävät epäonnistumisen riskiä. Seuraavassa on kooste heidän vastauksistaan.

KOROSTETAAN LIIKAA TOIMINNAN TEHOSTAMISTA JA UNOHDETAAN IHMISET

- Maksimoidaan suoritteiden määrää. Liukuhihnameinillä ei kyetä luomaan vetovoimaisia työpaikkoja tai laadukkaita sosiaalipalveluja.
- Säästetään menoista, vaikka se lisäisi kustannuksia tulevaisuudessa ja estäisi toiminnan kehittämisen.
- Ei kehitetä hyvinvointialueiden valtio-ohjausmallia.
- Ei varauduta palvelua tarvitsevien vanhusten määrän kasvuun.
- Tarkastellaan toimintaa (kustannuksia) vain lyhyellä aikavälillä, vaikka onnistumiset voivat näkyä vasta vuosien päästä (esimerkiksi se, että lapsi tai nuori ei syrjäydy).
- Panostetaan pelkästään digiin ja robotteihin eikä sosiaalityöhön ja ihmisiin.

EI ENÄÄ VÄLITETÄ

- Ei välitetä lasten ja nuorten pahoinvoinnista.
- Ei välitetä syrjäytymisestä, ja menetetyistä työ- ja elinvoimista.
- Ei välitetä päihde- ja mielenterveysongelmista.
- Ei välitetä ikäihmisten hoivan ja hoidon tarpeesta.
- Ei välitetä rikollisuuden ja yleisen turvallisuuden lisääntymisestä.

HENKILÖSTÖN SAATAVUUS JA PYSYVYYS HEIKKENEVÄT

- Yliopistot kouluttavat edelleen liian vähän sosiaalialan ammattilaisia.
- Virkoja ei saada täytettyä, minkä vuoksi kiire ja kuormitus kasvavat.
- Hyvinvointialue ei kuuntele opiskelijoita ja tee yhteistyötä oppilaitosten kanssa.
- Henkilöstöä ja lähijohtajia ei kuunnella.
- Sivutetaan nuorten työntekijöiden näkemykset ja tarpeet.
- Perehdytystä ja täydennyskoulutusta laiminlyödään eikä henkilöstöstä huolehdita.

LAIMINLYÖDÄÄN ENNALTÄ EHKÄISEVÄÄ JA KUNTOUTTAVAA SOSIAALITYÖTÄ

- Laiminlyödään ennalta ehkäisevää ja kuntouttavaa työtä.
- Nostetaan palveluun pääsyn kynnyksen liian korkeaksi.
- Karsitaan ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä, minkä seurauksena huomattavasti kalliimpien toimenpiteiden määrä kasvaa jatkossa huomattavasti.

UNOHDETAAN, ETTÄ ISOJEN ORGANISAATIOMUUTOSTEN TOTEUTTAMINEN VIE VUOSIA

- Unohdetaan, että uusien toimintatapojen omaksuminen ja uudenlaisen organisaatiokulttuurin rakentaminen vie aikaa.

LIITTEET

TAULUKKO 1. Asiantuntija-arviot uudenlaisten toimintatapojen yleisyydestä.

Ovatko toimintatavat teillä...	Käytössä	Kokeilussa	Suunnitteilla	Ei käytössä, ei suunnitteilla
Palveluja muotoillaan ja työtä kehitetään yhdessä asiakkaiden, esimerkiksi vammaisten ja vanhusten, ja heidän läheisverkostojensa kanssa	10 %	40 %	10 %	40 %
Työ viedään sinne, missä ihmiset ovat (vertaa etsivä nuorisotyö kaduilla ja netissä)	11 %	56 %	0 %	33 %
eSosiaalityö	13 %	25 %	25 %	38 %
Ihmiset kokonaisuutena huomioon ottava sosiaalihuolto vanhusten palveluissa	14 %	29 %	29 %	29 %
Asiakassuunnitelman toteutuksessa käytetään apuna monen toimijan yhteistä digitaalista alustaa	22 %	0 %	44 %	33 %
Olemme panostaneet huomattavasti henkilöstön saamiseen ja pysymiseen	22 %	11 %	0 %	67 %
Asiakkaalle laaditaan yksi kaikkien toimijoiden yhteinen asiakassuunnitelma	25 %	13 %	25 %	38 %
Panostamme muutoksessa henkilöstön hyvinvointiin	25 %	13 %	0 %	63 %
Olemme panostaneet tuntuvasti ennaltaehkäisevään sosiaalityöhön, esim. kasvatus- ja perheneuvoloissa, lastensuojelussa, varhaiskasvatuksessa ja kouluissa	25 %	25 %	13 %	38 %
Palvelutarpeen arviointi tehdään moniammatillisessa tiimissä	30 %	40 %	10 %	20 %
Sosiaalityö on näkyvästi esillä hyvinvointialueemme uudistuksissa	33 %	11 %	11 %	44 %
Asiakassuunnitelman lähtökohtana ovat asiakkaan itsensä määrittelemät elämänhallinnan haasteet ja voimavarat	33 %	22 %	11 %	33 %
Organisaatiossa on jaettu ymmärrys hyvistä, toimivista työkäytännöistä ja selkeistä ohjaavista periaatteista	36 %	45 %	0 %	18 %
Yhteydenotto sosiaalipalveluun on tehty asiakkaan kannalta helpoksi	40 %	20 %	0 %	40 %
Työntekijöitä tuetaan monimutkaisissa ja erityistä osaamista vaativissa asiakastilanteissa	40 %	20 %	0 %	40 %
Osa asiakastapaamisista, yhteydenpidosta perheen, omaisten ja viranomaisten kanssa hoidetaan etäyhteyksin	40 %	30 %	10 %	20 %
Parityöskentely	50 %	30 %	0 %	20 %

TAULUKKO 2. Asiantuntijoiden arvioita uudenlaisten toimintatapojen merkityksestä asiakkaalle ja kuntalaiselle..

Toimintatavan merkitys asiakkaalle toteutuessaan	Suuri tai erittäin suuri	Kohtalainen	Pieni tai ei merkitystä	En osaa sanoa
Sosiaalityö on näkyvästi esillä hyvinvointialueemme uudistuksissa	60 %	30 %	0 %	10 %
Työntekijöitä tuetaan monimutkaisissa ja erityistä osaamista vaativissa asiakastilanteissa	60 %	10 %	10 %	20 %
Panostamme muutoksessa henkilöstön hyvinvointiin	60 %	10 %	0 %	30 %
Osa asiakastapaamisista, yhteydenpidosta perheen, omaisten ja viranomaisten kanssa hoidetaan etäyhteyksin	60 %	0 %	10 %	30 %
Ihmiset kokonaisuutena huomioon ottava sosiaalihuolto vanhusten palveluissa	60 %	0 %	10 %	30 %
Palveluja muotoillaan ja työtä kehitetään yhdessä asiakkaiden, esimerkiksi vammaisten ja vanhusten, ja heidän läheisverkostojensa kanssa	70 %	10 %	10 %	10 %
Olemme panostaneet tuntuvasti ennaltaehkäisevään sosiaalityöhön, esim. kasvatus- ja perheneuvoloissa, lastensuojelussa, varhaiskasvatuksessa ja kouluissa	70 %	10 %	0 %	20 %
Asiakassuunnitelman toteutuksessa käytetään apuna monen toimijan yhteistä digitaalista alustaa	70 %	0 %	10 %	20 %
Parityöskentely	70 %	20 %	0 %	10 %
Olemme panostaneet huomattavasti henkilöstön saamiseen ja pysymiseen	70 %	0 %	10 %	20 %
Asiakkaalle laaditaan yksi kaikkien toimijoiden yhteinen asiakassuunnitelma	80 %	0 %	0 %	20 %
Organisaatiossa on jaettu ymmärrys hyvistä, toimivista työkäytännöistä ja selkeistä ohjaavista periaatteista	80 %	0 %	10 %	10 %
Palvelutarpeen arviointi tehdään moniammatillisessa tiimissä	80 %	0 %	0 %	20 %
eSosiaalityö	80 %	0 %	10 %	10 %
Asiakassuunnitelman lähtökohtana ovat asiakkaan itsensä määrittelemät elämänhallinnan haasteet ja voimavarat	80 %	0 %	0 %	20 %
Työ viedään sinne, missä ihmiset ovat (vertaa etsivä nuorisotyö kaduilla ja netissä)	80 %	10 %	0 %	10 %
Yhteydenotto sosiaalipalveluun on tehty asiakkaan kannalta helpoksi	90 %	0 %	0 %	10 %

TAULUKKO 3. Asiantuntijoiden arvioita uudenlaisten toimintatapojen merkityksestä henkilöstölle.

Toimintatavan merkitys henkilöstölle toteutuessaan	Suuri tai erittäin suuri	Kohtalainen	Pieni tai ei merkitystä	En osaa sanoa
Osa asiakastapaamisista, yhteydenpidosta perheen, omaisten ja viranomaisten kanssa hoidetaan etäyhteyksin	70 %	10 %	0 %	20 %
Olemme panostaneet tuntuvasti ennaltaehkäisevään sosiaalityöhön, esim. kasvatusta ja perheneuvoloissa, lastensuojelussa, varhaiskasvatuksessa ja kouluissa	80 %	0 %	10 %	10 %
eSosiaalityö	80 %	0 %	0 %	20 %
Asiakkaalle laaditaan yksi kaikkien toimijoiden yhteinen asiakassuunnitelma	80 %	0 %	0 %	20 %
Työ viedään sinne, missä ihmiset ovat (vertaa etsivä nuorisotyö kaduilla ja netissä)	80 %	0 %	10 %	10 %
Ihmiset kokonaisuutena huomioon ottava sosiaalihuolto vanhuksien palveluissa	80 %	0 %	0 %	20 %
Panostamme muutoksessa henkilöstön hyvinvointiin	89 %	0 %	0 %	11 %
Palveluja muotoillaan ja työtä kehitetään yhdessä asiakkaiden, esimerkiksi vammaisten ja vanhusten, ja heidän läheisverkostojensa kanssa	90 %	0 %	0 %	10 %
Palvelutarpeen arviointi tehdään moniammatillisessa tiimissä	90 %	0 %	0 %	10 %
Asiakassuunnitelman lähtökohtana ovat asiakkaan itsensä määrittelemät elämänhallinnan haasteet ja voimavarat	90 %	0 %	0 %	10 %
Parityöskentely	90 %	0 %	0 %	10 %
Organisaatiossa on jaettu ymmärrys hyvistä, toimivista työkäytännöistä ja selkeistä ohjaavista periaatteista	90 %	10 %	0 %	0 %
Sosiaalityö on näkyvästi esillä hyvinvointialueemme uudistuksissa	90 %	0 %	0 %	10 %
Yhteydenotto sosiaalipalveluun on tehty asiakkaan kannalta helpoksi	90 %	0 %	0 %	10 %
Asiakassuunnitelman toteutuksessa käytetään apuna monen toimijan yhteistä digitaalista alustaa	90 %	0 %	0 %	10 %
Työntekijöitä tuetaan monimutkaisissa ja erityistä osaamista vaativissa asiakastilanteissa	90 %	0 %	0 %	10 %
Olemme panostaneet huomattavasti henkilöstön saamiseen ja pysymiseen	90 %	0 %	0 %	10 %

ANNA PALAUTETTA

Mitä ajatuksia raportti herätti?
Oletteko samaa mieltä päätelmistä?
Me kunta-alan työmarkkinaosapuolet
arvostamme saamaamme palautetta
ja otamme sen huomioon, kun kuvausta
seuraavan kerran päivitetään.

LISÄTIEDOT JA PALAUTTEET

Työn murroksen seurantaryhmä
Niilo Hakonen (etunimi.sukunimi@kt.fi)

WWW.KT.FI/TYON-MURROS