



Etelä-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

# Aikuissosiaalityön nykytila ja kehittäminen





# Kysely työntekijöille

- Kysymykset suunniteltiin yhdessä vastuuyksikköjohtajien kanssa.
- Vastausaikaa oli n. 2 vkoa
- Kysely oli anonyymi ja suunnattiin kaikille työntekijöille.
- Tarkoituksena oli koota yhteen työntekijöiden näkemyksiä toiminnan kehittämiseksi. Vastaajia kehoitettiin pohtimaan mm. johtamista, toimintakulttuuria, työprosesseja, käytäntöjä, osaamista ja hyvinvointia.
- Vastauksia 47, joista 3 terveystieteistä ja 1 sokrista.
- Vastaukset olivat osittain ristiriitaisia
- Mittavan aineiston vuoksi turvauduttiin myös tekoälyyn analysointityössä.
- Esihenkilöpalaverissa pohdittiin yhdessä konkreettisia toimenpiteitä, mihin kyselyn pohjalta ryhdytään.
- Tulokset toimivat johtamisen ja kehittämisen tukena myös jatkossa

# Kysymykset



Mitkä ovat olleet  
Hyvinvointialueen aikana  
suurimmat onnistumisemme?  
Mikä meillä on hyvää?

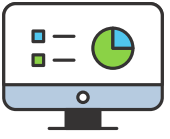


Millaisia mahdollisuuksia  
näet nykyrakenteen ja -  
tilanteen tarjoavan  
tulevaisuudessa?



Mitkä ovat olleet  
Hyvinvointialueen aikana  
suurimmat haasteet? Mikä  
meillä on huonoa?





Millaiset asiat  
nykyrakenteessa ja -  
tilanteessa rajoittavat  
kehittymistä?



Mainitse vähintään kolme  
mielestäsi tärkeää  
kehittämiskohdetta  
tulevaisuuteen?



Vapaa sana

# Kysymykset



# Tulokset

## Mitkä ovat olleet Hyvinvointialueen aikana suurimmat onnistumisemme? Mikä meillä on hyvää?

- **Esihenkilötyö**
- **Asiakasohjaus**
- **Käytäntöjen yhtenäistäminen**
- **Sähköisten palveluiden lisääntyminen, saavutettavuus**
- **Hyvät työyhteisöt ja tiimit, lähentyminen kollegoiden kanssa**



# Mitkä ovat olleet Hyvinvointialueen aikana suurimmat onnistumisemme?

## Mikä meillä on hyvää?

Mahdollisuuden konsultoida isompaa tiimiä.

Esihenkilötyö ja johtaminen on parantunut entisestä.

Ainakin omalla kohdalla lähiesimies on ollut hyvin tukena ja pyrkii tiedonkulun parantamiseen.

Alueellisen yhteistyön lisääntyminen, yhdessä suuremmat hartiat. Olisiko sosiaalityötä kuitenkin saatu nostettua nyt vahvemmin esille, vaikka edelleen jäämmekin terveydenhuollon jalkoihin?

Työikäisten asiakasohjausten käyttöönotto on ollut onnistunut

Tiimin yhteistyö toimii hyvin, vaikka alue laajeni. Yhteiset tapaamiset ja toiminnallinen, yhteinen tekeminen on edesauttanut tiiviiksi työyhteisöksi muodostumista. Vastuuyksikköjohtaja on työntekijöitä "lähellä", tavoitettavissa. Informaatio tulee ajantasaisesti ja ohjeistus on selkeää.

Selkeytetyt asiakas- ja työprosessit, selkeä tehtäväjako sosiaalityö- sosiaaliohjaus, työvälineet on kunnossa, tiimien yhtenäistäminen, yhteistyö ja vuorovaikutus alueella on tuonut lisävahvuutta ja yhteenkuuluvuutta, linjaukset samankaltaisia riippumatta alueesta/käsittelijästä. Vastuullinen ja ammatillinen työote kaikilla alueilla

Hyvä tiimi. Mahdollisuus työnohjaukseen. Hyvä esimies.

Motivoitunut ja osaava henkilökunta. Hyvä henki työyhteisössä pitkään jatkuneesta haastavasta tilanteesta huolimatta.

Yhteishenki. On monta samaa työtä tekevää, joilta on saanut vertaistukea tarvittaessa

# Tulokset



## Tekoälyanalyysi

- Kokonaisuuden kehittäminen ja sähköinen asiointi
- Esihenkilöiden ja tiimien tuki
- Työyhteisö ja kollegiaalinen tuki
- Johtaminen ja tiedottaminen
- Yhtenäiset käytännöt ja prosessit
- Vaikeuksia on ollut uusien käytäntöjen omaksumisessa ja työn organisoinnissa. Kritiikkiä on saanut vanhojen käytäntöjen alasajo ja lisääntyvä työkuorma.
- Ohjaus- ja neuvontanumeron käyttöönotto ja kiertävä päivystysmuotoinen asiakasohjaus ovat olleet positiivisia muutoksia. Sosiaalityön asiakasohjaus on kehittynyt, mutta siihen liittyy myös haasteita.
- Digitalisaatio on lisääntynyt, mutta kaikki eivät koe sitä onnistumisena. Sähköisten palveluiden, kuten Omapalvelu ja Vihta, lisääntyminen on saanut kiitosta.

**Mikä meillä on hyvää?**

**Yhteenvetona, vaikka uudistuksissa on ollut haasteita, on saavutettu myös monia positiivisia muutoksia, kuten parantunut esihenkilöiden tuki, tiimien yhteistyö ja sähköisten palveluiden kehittäminen.**

**Mikä meillä on hyvää?**

# Toimenpiteet

- Hyvät työyhteisöt ja tiimit vaikuttavat tukevan työssä jaksamista ja edesauttavan muutokseen sopeutumisessa. Yhteinen tekeminen, tiimikokoukset ja tapaamiset vaikuttivat lisäävän hyvää yhteishenkeä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tuetaan tätä edelleen ja luodaan jatkossakin puitteita ja mahdollisuuksia yhteistoimintaan.
- Asiakasohjaus nähtiin hyvänä asiana ja sitä tulee edelleen ylläpitää ja kehittää.
- Yhtenäiset toimintatavat, -palvelut ja käytänteet nähtiin hyvänä asiana ja tähän tulee pyrkiä enenevässä määrin käytännössä
- Vahvistetaan hyvää esihenkilötyötä





**Mikä meillä on hyvää?**

# Entä konkreettisesti?

- Säännölliset livetapaamiset, joihin sisällytetään ohjattuja yhteishenkeä luovia toimintoja ja vapaata yhdessäoloa ja keskustelua; alueittain kehittämispäivät 2 x vuosi, kevät ja syksy.
- Huolehditaan, että tulee pidettyä Tyhy-päivä 1 x vuosi.
- Kannustetaan osallistumaan aikuissosiaalityön klubeille ja antamaan ideoita sisältöihin.
- Pyritään kokoamaan koko HVA:lta työorientaatioittain väkeä yhteistapaamisiin.
- Työnohjaus kaikille
- Viedään eteenpäin viestiä, että Edenred pitäisi saada takaisin (arvostus, veto- ja pitovoima)
- Yritetään saada asiakasohjauksen toimiva ja työtä tukeva yhtenäinen malli kaikille alueilla

# Tulokset

## Millaisia mahdollisuuksia näet nykyrakenteen ja -tilanteen tarjoavan tulevaisuudessa?

- Nykyrakenteessa nähdään, että muista alueista voi olla apua toinen toisilleen, esim. hakemusruuhkissa ja käsittelyaikojen venyessä
- Yhteistyön ja ymmärryksen lisääntyminen ja yhteinen kehittäminen
- Osaamisen jakaminen, opin saaminen toinen toisiltaan, aito, rajoja ylittävä monialainen yhteistyö, hyvien käytäntöjen jakaminen, laajat konsultointimahdollisuudet --> Tässä nähtiin kuitenkin edelleen kehitettävää, esim. potentiaali, jota ei ole hyödynnetty ja negatiivisena tuotiin esiin pienistä tiimeistä kiinni pitäminen
- Työnteon tehostuminen ja vastaaminen asiakkaiden tarpeisiin
- Etätyöt, useat toimistot, digitaaliset palvelut, monikanavaiset palvelut ja yhtenäiset palvelut. Sosiaali- ja terveydenhuollon tiiviimpää yhteistyötä toivotaan/odotetaan.

# Millaisia mahdollisuuksia näet nykyrakenteen ja -tilanteen tarjoavan

## tulevaisuudessa?

Jo nyt asiakasohjaus on tuonut mahdollisuuden ottaa asiakkaita suunnitelmallisen sosiaaliohjauksen asiakkuuteen. Asiakasohjauksessa käsitellään toimeentulotukiasiat ja otetaan vastaan shi ilmoitukset. Enää ei ns. normiviikolla sammutella "tulipaloja". Toivon, että tämä järjestely pidetään jatkossakin.

Haluan uskoa, että tästä mammutista tulee vielä hyvä meille kaikille. Aikaa se varmasti ottaa ja vaatii viisaammilta paljon työtä...

**Yhtenäiset käytännön alueella, ihmisten tasapuolinen kohtelu**

Etätyön lisääntyminen ja "yhdistetyt" kunnat mahdollistavat useampien toimistotilojen käytön ja tuo väljyyttä päivien suunnitteluun. Digitalisaatio mahdollistaa monipuolisemmin asiakkaiden tapaamista jolloin myös siirtymämatkat poistuvat ja päivät saa tehokkaammin käyttöön.

Verkostoitumisesta ja yhteistyöstä tulevaa tukea omaan työhön ja päätöksentekoon, reflektion syntyminen: miten muualla tehdään, voimmeko toimia tässä tapauksessa jotenkin toisin, onko muita luovia ratkaisuja olemassa? Oppia toisilta ja jakaa oman alueen hyviä käytäntöjä. Kollegiaalinen tuki laajenee.

Nykyinen rakenne tarjoaa puitteet työn kehittämiseksi koko hyvinvointialueella. Osaamista voisi jakaa nykyistä enemmän. Aikuissosiaalityön palveluyksikkö voisi oppia ja saada tietoa enemmän toinen toisiltaan.

Mikäli päästään aitoon rajoja ylittävään monialaiseen yhteistyöhön, mahdollisuuksia on vaikka mihin

Työntekijöillä on valtavasti tietoa ja osaamista, jota ei vielä ole hyödynnetty. Kun kaikkien työntekijöiden vahvuudet, osaaminen ja potentiaali otetaan käyttöön, myös motivaatio ja työn imu kasvaa. Isommat hartiat ja monipuolisemmat palvelut saatavilla.

# Tulokset

## Tekoälyanalyysi



- Sähköisen asioinnin hyödyt
- Yhteistyö ja osaamisen jakaminen
- Monikanavainen asiakastyö
- Etätyön mahdollisuudet
- Yhtenäiset käytännöt ja palvelut
- Organisaatorakenne tarjoaa mahdollisuuksia työn kehittämiseksi, mutta sen vieraus ja jatkuvat muutokset aiheuttavat epävarmuutta.
- Resurssien ja työnjaon optimointi
- Toiveet tulevaisuudesta
- Toiveena on, että hyviä käytäntöjä ja palveluita siirretään alueelta toiselle ja että monialainen yhteistyö kehittyy. Tämä edellyttää kuitenkin vanhojen reviirierojen ylittämistä ja työntekijöiden potentiaalin täysimääräistä hyödyntämistä.
- Kollegiaalinen tuki ja reflektointi
- Vaikka kehittämistyötä tehdään, vanhat käytännöt ja paikalliset erityispiirteet aiheuttavat jännitteitä. On tärkeää löytää tasapaino yhtenäisten mallien ja paikallisten tarpeiden välillä.

**Millaisia mahdollisuuksia näet nykyrakenteen ja -tilanteen tarjoavan tulevaisuudessa**

**Millaisia  
mahdollisuuksia näet  
nykyrakenteen ja -  
tilanteen tarjoavan  
tulevaisuudessa**

# Toimenpiteet

- Osaamista tulisi jakaa entistä enemmän, miten? Työhön tutustuminen alueiden kesken ja työnkierron mahdollistaminen! Alueelliset kokoontumiset työorientaatioittain. Selvitetään mahdollisuutta velvoittaa työntekijät "oppijaksolle" määräajoin toiseen yksikköön.
- 
- Työntekijät näkevät, että digitalisaatio ja etätyö tehostavat työtä, lisätään näitä. Omista lokeroista ja pikkutiimeistä irtautuminen.

**Millaisia  
mahdollisuuksia näet  
nykyrakenteen ja -  
tilanteen tarjoavan  
tulevaisuudessa**

# Entä konkreettisesti?

- Selvitetään työnkierron/työhön tutustumisen käytännön toteuttamista.
- Etätyön mahdollistaminen edelleen työn sallimissa rajoissa.
- Digitalisaatio etenee omalla painollaan, ollaan kehityksessä mukana, huomioidaan tarvittavat työvälineet (laitteet, ohjelmistot)
- Kannustetaan asioiden käsittelyyn isommissa tiimeissä.



# Tulokset

## Mitkä ovat olleet Hyvinvointialueen aikana suurimmat haasteet? Mikä meillä on huonoa?

- Suuri ja hajanainen organisaatio sekä moniportainen johtamismalli
- Työhyvinvoinnissa ei tueta (Edenred)
- Tilaaja-tuottaja-malli ei toimi
- Esihenkilöiden etääntyminen
- Turhat Teamsit
- Heikko tiedonkulku ja epäselvät ohjeet
- Tehokkuusvaatimukset, suuri työmäärä
- Toimimattomat ohjelmat
- Asiakkaiden etääntyminen palveluista
- Toimipisteiden lakkauttaminen, ikääntyneet ja muut asiakkaat, jotka eivät käytä sähköisiä palveluita
- Esihenkilöiltä toivottiin enemmän läsnäoloa
- Liikaa muutoksia
- Liikaa siiloutumista, toisaalta työtehtävät pirstoutuneita?
- Enemmän tiimejä, takapäivystyskäytännöt ja sijaiset puuttuvat? Toisaalta, ovatko kaikki palaverit tarpeellisia?

# Mitkä ovat olleet Hyvinvointialueen aikana suurimmat haasteet? Mikä

## meillä on huonoa?

Liian moniportainen johtamismalli. Liikaa ohjeita, jotka ovat epäselviä ja nopeasti muuttuvia

Tilaaja-tuottaja-malli ei ole vielä täysin toimiva. Yhteistyön haasteet eri palvelujen välillä. Aikuissosiaalityö ei ole sosiaalityötä vaan sitä määrittää pääasiassa etuuskäsittely.

Tuntuu että asiakastyöhön ei jää enää aikaa kun pitää palvella järjestelmiä. Lisäksi kaikki asiakkaat eivät pysty käyttämään sähköisiä palveluita tai asiakasohjausta, joko heillä ei ole kykyä siihen tai välineitä. Sosiaalipalveluiden tulisi olla juuri niiden heikoimmassa asemassa olevien saatavilla helposti myös ilman nykytekniikkaa.

TIEDONKULKU & OHJEISTUS sanotaan toiselle toista, ja toiselle toista ja lopulta tarkoitettiin kolmatta asiaa. - Työn tekeminen on turhaa halkoutunut osiin, aiemmin teit koko prosessin alusta loppuun yksin, nyt pitää kysyä sitä ja tätä henkilöltä A, kinua jotakin henkilöltä B, odotella jotain lisätietoa/lupaa henkilöltä C (jopa kuukauden ja usealla muistutusviestillä), ja lopuksi, suoraa sanottuna, menee vaan hermo koska itse tehden olisit jo kerralla valmis eikä siten, että muistutat aikuisia ihmisiä heidän unohdusta "vielä tehtävänä"-listastaan kuukausi tolkulla.

Johtamisrakenne on erittäin epäselvä. Koskaan ei tiedä, minne asti "ylös" pitää minkäkin asian kanssa mennä, ja kuka vastaa mistäkin. Esimiestasoja on mielestäni liikaa. Myös tilaaja-tuottaja-malli on asia, joka ei vain yksinkertaisesti ole toiminut. Asioita pohditaan ja pohditaan "kasvottomassa" tiimissä, ja olen miettinyt, kuka allekirjoittaa päätöksen, jos käykin niin, että olen eri mieltä asumisen työryhmän kanssa.

Teams-linkkejä tulee paljon erilaisiin koulutuksiin, välillä tuntuu että ei kerkeä tehdä työtä ollenkaan, kun pitäisi olla koko ajan kuulemassa "painavaa asiaa"

Kaikki yritetään pistää samaan muottiin, niin isot kuin pienetkin kunnat. Tilaaja-tuottajamalli ei ole millään tavalla toimiva

Heikko tiedonkulku, epäselvät ohjeet, jumalattomat vaatimukset siitä kuinka paljon pitäisi keretä tekemään päivissä ja viikoissa, tehokkuuden alle unohdetaan lainsäädäntö joka nyt sattuu olemaan meidän työn perusta



# Tulokset

## Tekoälyanalyysi



- Epäselvä organisaatorakenne ja viestintä
- Henkilökohtaisen palvelun puute
- Liikaa ohjeita ja jatkuvia muutoksia
- Työn pirstoutuminen ja tehottomuus
- Resurssipula ja työmäärän kasvu
- Huono johtaminen ja työntekijöiden hyvinvointi
- Tilaaja-tuottaja-mallin ongelmat
- Huono tiedonkulku ja yhteistyön puute
- Teknologian ongelmat
- Asiakastyön vaikeutuminen

**Mitkä ovat olleet  
Hyvinvointialueen aikana  
suurimmat haasteet?  
Mikä meillä on huonoa?**

**Palautteiden perusteella organisaation tulisi keskittyä selkeyttämään johtamisrakennetta, parantamaan tiedonkulkua ja yhteistyötä, vähentämään työn pirstoutumista, panostamaan työntekijöiden hyvinvointiin ja kehittämään toimivampia teknologisia ratkaisuja.**

# Toimenpiteet

**Mitkä ovat olleet  
Hyvinvointialueen aikana  
suurimmat haasteet?  
Mikä meillä on huonoa?**

- Selkeytämme omalta osaltamme ja omien mahdollisuuksiemme puitteissa johtamisrakennetta.
- Parannamme tiedonkulkua ja yhteistyötä.
- Pyrimme vähentämään työn pirstoutumista.
- Panostamme työntekijöiden hyvinvointiin
- Olemme mukana kehittämässä toimivampia teknologisia ratkaisuja.



**Mitkä ovat olleet  
Hyvinvointialueen aikana  
suurimmat haasteet?  
Mikä meillä on huonoa?**

# Entä konkreettisesti?

- Tilaaja-tuottaja-mallia edelleen kehitetään.
- Sovitaan yhteinen palaveri asu-tiimin ja vastuuyksikköjohtajien kanssa, samaa myös tyso-palveluihin.
- Selkeytetään! Kirjoitetaan auki esihenkilöiden työnkuvat, jolla saataneen selkeyttä. Työntekijöiden työnkuvat kirjoitetaan uudelleen auki seuraavan kehityskeskustelun yhteydessä.
- Esihenkilöt ovat läsnä sovitusti, tähän ei lisäyksiä tulossa, sillä se ei aikataulullisesti ole mahdollista.
- LC-ongelmien kanssa työskennellään aktiivisesti ja pyritään vaikuttamaan asiaan.

# Tulokset

## Millaiset asiat nykyrakenteessa ja -tilanteessa rajoittavat kehittymistä?

- Suuri, moniportainen ja kankea organisaatio
- "Johto ei ymmärrä"
- Yhtenäisten toimintamallien luomisen keskeneräisyys
- Resurssit
- Aikaa kehittämiselle, riittävästi tekeviä käsiä ja palveluita
- Tilaaja-tuottaja-malli
- Alueellisten erityispiirteiden huomioiminen
- Tietojärjestelmät

# Millaiset asiat nykyrakenteessa ja -tilanteessa rajoittavat kehittymistä?

Johto ei tiedä/ymmärrä mitä ruohonjuuritasolla tehdään ja miten asioita tehdään, että käytäntö sujuu.

Resurssit ja toimintamallit. Liika tasoja ja eriteltyjä palveluja

Byrokraattiset organisaatorakenteet. Kehitystoimintojen jääminen vain ylätasolle - pitäisikö niitä jalkauttaa. Tilastot hyviä mutta sitten taas toisaalta asiakkaiden kokemustiedon kerääminen mielestäni vähäistä. Joskus viranomaiset ajattelevat tilastojen ja kehitysprojektien myötä olevan tietynlaisia mutta totuus sitten kentällä onkin ihan toinen.

Yhteisten toimintamallien luominen. Alueella yksi iso kaupunki ja muut pienempiä tai hyvinkin pieniä kuntia. Yhtenäistäminen ja yhteisen mallin luominen on osin edelleenkin vaiheessa. Toisaalta sosiaalityössä pitää aina olla mahdollisuus yksilölliseen harkintaan. Aikaa kehittämislle pitäisi jäädä nykyistä enemmän. Se lisää työtyytyväisyyttä ja vahvistaa asiantuntemusta, vähentää virheiden tekemistä. Asiakastyön laatu paranisi ja asiakas saisi hyvää palvelua.

Ei ole oikein mahdollisuuksia keskustella muiden kuin oman tiimin kesken. Myös se rajoittaa, jos ylemmältä taholta on päätetty runnoa jokin asia, kuten tilaaja-tuottaja-malli läpi, ja siitä ei luovuta, vaikka se ei tässä mittakaavassa toimisi.

Tavoite saada yhdenmukaiset palvelut isolle alueelle, jossa paljon paikkakuntakohtaisia erityispiirteitä. Toimivien käytäntöjen romuttaminen siksi, että muut alueet eivät toimi samoin

Työkuormitus hankaloittaa/vähentää oppimiskykyä. Kehittämislle ei jää aikaa ja tilaa muutosten keskellä

Suuri organisaatio on aina pientä jäykempi. Uusia innovaatioita ei saada nopeasti tuotua käytäntöön, vaan hyvinvointialue vaatii suuren byrokratian asioiden perusteelliseksi selvittämiseksi, vaikka sille ei välttämättä ole tarvetta.

# Tulokset



## Tekoälyanalyysi

- Organisaatorakenne ja päätöksenteko
- Johto ja ruohonjuuritaso
- Yhteisten toimintamallien luominen
- Resurssit ja työtaakka
- Taloudelliset säästöpaineeet
- Koulutus ja kehittäminen
- Työnkuva ja byrokratia
- Digitalisaatio ja tietojärjestelmät
- Palveluiden yhdenmukaistaminen
- Kommunikointi ja tiedonkulku
- Työkuormitus ja työntekijöiden jaksaminen

Millaiset asiat  
nykyrakenteessa ja -  
tilanteessa  
rajoittavat  
kehittymistä?

Millaiset asiat  
nykyrakenteessa ja -  
tilanteessa  
rajoittavat  
kehittymistä?

# Toimenpiteet

- Soten uudistuksen yhteinen tavoite on yhteneväisyys, alueellisia eriytyviä toimintatapoja ei voi tulevaisuudessa enää, mutta tasapäistämiseen ei lähdetä. Esim. jossain alueella on Kelan toimisto, jossain ei, ja tämä vaikuttaa työskentelyyn konkreettisesti.

Millaiset asiat  
nykyrakenteessa ja -  
tilanteessa  
rajoittavat  
kehittymistä?

# Entä konkreettisesti?

- Valtaosa tässä esille tuoduista asioista ja niiden synnyttämistä toimenpiteistä johtamiseen, selkeyttämiseen, tiimityöskentelyyn ja työhyvinvointiin, on käsitelty jo aiempien kysymysten kohdalla.



# Tulokset

## Mainitse vähintään kolme mielestäsi tärkeää kehittämiskohdetta tulevaisuuteen, tekoälyanalyysi



- Resurssit ja työhyvinvointi
- Työn organisointi ja johtaminen
- Palveluiden kehittäminen ja saavutettavuus
- Tietojärjestelmät ja kirjaaminen
- Koulutus ja osaamisen kehittäminen
- Yhteistyö ja tiedonkulku
- Ennaltaehkäisevä työ ja pitkäjänteinen kehittäminen

Ehdotukset keskittyivät erityisesti resurssien ja työhyvinvoinnin parantamiseen, palveluiden saavutettavuuden lisäämiseen, tietojärjestelmien kehittämiseen, koulutuksen ja osaamisen vahvistamiseen, sekä yhteistyön ja tiedonkulun parantamiseen. Nämä teemat toistuivat aineistossa useimmiten ja niitä pidetään keskeisinä kehittämiskohteina.

# Mainitse vähintään kolme mielestäsi tärkeää kehittämiskohdetta

## tulevaisuuteen

-Yhteinen palvelutarpeen arvio esim aikuissosiaalityö ja vammaispalvelut ( lähinnä kirjallinen tuotos). -Asiakassuunnitelman laatiminen ja päivitykset. SosLC lomake on vaikea. -Työajan järjestäminen perehtymiselle ja työn kehittämiseksi. Tietotulvaa on ja siihen pitäisi ehtiä perehtymään. -Ikäihmisten määrän lisääntyessä gerontologisen sosiaalityön kehittäminen

Asiakaslähtöisyys, työhyvinvointi, selkeämpi tiedottaminen (esim. kuukausittain hva:n aikuissosiaalityön infotilaisuus voisi olla hyvä)

Tilaaaja-tuottajamallin tarkastelu. Onko mitenkään kustannustehokas vai hidastaako entisestään prosesseja? LifeCare ohjelman järjeistämisen. Menee liikaa aikaa ammattilaiselta sitä näpytellessä. Päästäänkö sisällön aitoon kehittämiseen tarpeet eikä talous edellä?

SosLifeCare yksinkertaisemmaksi ja kaikkien käyttöön Näkymättömät johtajat näkyviksi Hyvinvointiin panostaminen esim. Edenred

Miten tuotetaan oikeasti tasavertaiset palvelut ympäri hva:n? Sen lisäksi että mietitään, miten saadaan päteviä työntekijöitä hva:lle pitäisi miettiä myös sitä, millä saadaan jo olemassa olevat työntekijät pidettyä

- työnkuvien selkeyttäminen
- työn tasapuolinen jakautuminen
- suorittavan tason kuuleminen
- kehittämispäivät aitoon kehittämiseen

Vaikuttavaan aikuissosiaalityön pykiminen, se on muuta kuin etuuskäsittelyä. Riittävät resurssit vaikuttavaan työhön. Tilaaaja-tuottaja-malli Taloussosiaalityön sisällöt käytäntöön (eriasia kuin etuuskäsittely) Sosiaalinen kuntoutus eri palveluihin, esim. päihdekuntoutujille Rakenteellinen sosiaalityö - resurssit?

- 1.Kelan ja hyvinvointialueen yhteistyö
- 2.Aikuissosiaalityön työkentän sisältö, ei voida olettaa että kaikki voi tukkia tänne. Eikä aikuissosiaalityötä voida pitää lapsi- ja perhepalveluiden jatkona siten, että aikuissosiaalityön asiakkuus olisi automaatio esimerkiksi täysi-ikäistyvien nuorten kohdalla.
- 3.RESURSSIT! Mitään en toivo enempää kuin sitä että resurssit saataisiin kuntoon ja että väki pysyisi ja tämä pyörövi-ilmio saataisiin loppumaan.

Mainitse vähintään  
kolme mielestäsi  
tärkeää  
kehittämiskohdetta  
tulevaisuuteen,

# Toimenpiteet

- Sosiaalityön pätevoitymiseen koulutusvapaita myönnetään. Pyritään kouluttamaan itse. Kannustetaan kouluttautumaan omaan työorientaatioon; erikoistuminen, esim. gerontologinen sosiaalityö, mielenterveystyö, nuorten parissa tehtävä sosiaalityö, taloussosiaalityö jne.

Mainitse vähintään  
kolme mielestäsi  
tärkeää  
kehittämiskohdetta  
tulevaisuuteen,

# Entä konkreettisesti?

- Konkreettisia kehittämissuhteita prosesseista ja toimintatavoista ei juurikaan syntynyt. Valtaosassa vastauksia tuotiin esiin jo aiemmin esitettyjä asioita, joiden alustavat toimenpiteet jo edellä.
- Ehkäisevän tuen myöntäminen investoinnin näkökulmasta herätti pohdintaa ja ajatuksen siitä, eikö näin jo toimitakin? Esim. nuorten harrastusten tukeminen, työllistymisen/koulutuksen tukeminen.
- Monialaisen yhteistyön vahvistamista käynnistetään, esim. aikuissosiaalityön jalkautuminen vastaanottopalveluihin.

# Tulokset

## Vapaa sana

Posit:

- Vielä löytyy positiivisuutta ja hyvää henkeä, moni asia on kuitenkin hyvin
- Kiitollisuutta esihenkilöille, kuitenkin uskoa tulevaisuuteen
- Kiitollisuutta siitä, että työntekijöitä kuullaan

Negat:

- Työntekijät ovat selvästi väsyneitä
- Työhyvinvointiin kaivataan panostusta
- Kliikit, kuppikunnat, syrjintä? Erittäin vakava yksittäinen vastaus, jota lähdettiin heti selvittämään
- Resurssit

**Esihenkilöt teette hyvää työtä! Vaikka vaatimuksia joka puolelta, myös meiltä puskee varmasti koko ajan, jaksatte puurtaa kaiken aikaa. Jaksamista työhönne!**

**Kiitos tästä mielenkiintoisesta työpaikasta. Työ on ihan superkivaa vaativuudesta huolimatta :) Ja kiitos, kun kysytte meiltäkin ajatuksia.**

Säästövaateiden keskellä toivon, että muistetaan alakoulun opettajani viisaus: Yhteiskunnan sivistys mitataan sillä, kuinka se kohtelee heikoimpiaan.

## Vapaa sana:

Kiitos kyselystä! Kiitos kaikille niille jotka kuitenkin ovat yrittämässä kehittää parempaa. Toivottavasti myös henkilökunnan ääntä tässä kehitystyössä voidaan ottaa huomioon eikä ainoastaan kuulla, ja toivottavasti työhyvinvoinnista huolehtimista ei unohdeta, muutoin kohta ei ole ketään palveluja tuottamassa. Urakka tuntuu lähes toivottoman suurelta, kun tietotekniikalla yritetään ratkaista kaikkea, sellaistaikin, missä toimii vain ihminen ihmiselle. Kunpa tämä kokonaisuus kuitenkin saataisiin toimimaan hienosti eikä jotenkin tempoillen.

Työ on käytännössä etuuskäsittelyä, vaikka juhlapuheissa puhutaan sosiaalityön eri muodoista (mm. taloussosiaalityö) - aidolle, oikealle ja ennaltaehkäisevälle sosiaalityölle ja ihmisten kohtaamiselle ei ole yksinkertaisesti aikaa eikä mahdollisuuksia. Aikuissosiaalityön ratkaistavaksi / hoidettavaksi kaadetaan asioita mm. M-talolta tekemällä huoli-ilmoituksia asiakkaista, jotka kotiutetaan ja tarvitsevat mielenterveyspalveluja, Y-talolta tulee huoli-ilmoituksia asiakkaista, joiden tarpeet ovat lähinnä lääketieteellisiä jne. - asioita, joihin meillä ei ole tarjota palvelua, koska tarpeet liittyvät palveluun, josta asiakas on siirretty

Tällaiset kyselyt ovat hyviä ja kaivattuja, jotta perustyötä tekevät saavat äänensä kuuluviin.

**Ilman omia huippu työkavereita en kyllä olisi enää täällä töissä**

**Työskentelyä hyvinvointialueella kuvaa mielestäni tällä hetkellä parhaiten kiittämättömyys. Työntekijänä tuntee jatkuvaa riittämättömyyden ja keshottomuuden tunteita. Painostus joka ylemmältä johtolta työntekijöille tulee on sanoinkuvaamattoman hirveää. Ymmärrän täysin säästöpainet, talouspainet ja maailman taloustilanteen, silti pidän järkyttävänä asiana sitä miten hyvinvointialue on kaatanut kaiken työntekijöiden niskaan ja selkänahasta revittäviksi.**

# Tulokset

## Tekoälyanalyysi



- Kehitystyö ja henkilöstön kuuleminen
- Työolosuhteet ja haasteet
- Esihenkilöiden ja työyhteisön rooli
- Sosiaalityön ja etuuskäsittelyn ongelmat
- Yhteistyön ja kuormituksen hallinta
- Hyvinvointialueen haasteet ja kehitys

**Vapaa sana**

**Yhteenveto ja tulevaisuuden toiveet: Muutoksia ja ratkaisuja tarvitaan, jotta työntekijät jaksavat jatkaa aikuissosiaalityössä. Kiitettiin kyselystä ja toivottiin parempaa tulevaisuutta. Positiivista kehitystä odotetaan; työ on palkitsevaa, vaikka vaativaa.**



**Vapaa sana**

# Toimenpiteet

- Käydään vuoropuhelua esim. lapen kanssa: työparityöskentely, ennakkolliset ja jälkihuolto (Resursseja jaettu nyt siten, että aikuissosiaalityö ottaa kappia kaikesta, johon muut eivät pysty tai halua.)
- Lape-Aiku palveluyksikköjohtajat ottavat keskusteluun.
- Yhteistyö myös poliisin ja miepän kanssa.

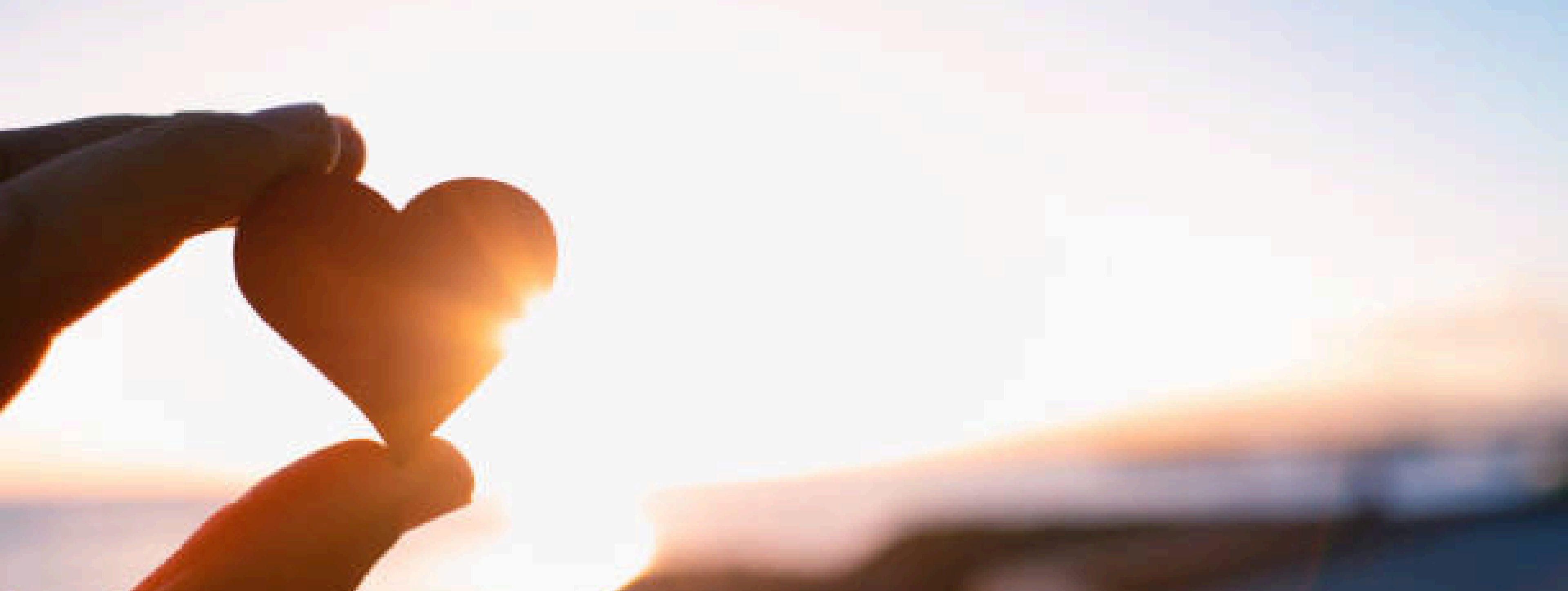


A hand is shown holding a glowing digital interface. The interface features a group of stylized human figures in white outlines, with a prominent yellow checkmark in the center. The background is a dark blue with bokeh light effects. In the top left corner, there is a blue speech bubble containing the text 'Vapaa sana'.

**Vapaa sana**

# Entä konkreettisesti?

- Työntekijöille "lupa" priorisoida ja karsia työtehtäviä.
- Työparityöskentely mielenterveyspalveluiden kanssa?
- Mikä on aikuissosiaalityön ydintehtävä? Kiteyttäminen.



**Kiitos!**