HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI
VALTIOTIETEELLINEN TIEDEKUNTA
STATSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES

KEHITTÄVIEN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA HELSINGIN KAUPUNGIN SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMEN URAMALLIKOKEILUSTA

Sorella Karme
Sosiaalityön käytäntötutkimus
Sosiaalityö
Helsingin yliopisto
Tammikuu 2018

TUTKIMUKSEN KONTEKSTI

Vuoden 2017 keväällä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimessa käynnistettiin muiden ammattiryhmien ohella sosiaalityöntekijöille vuoden kestävä uramallikokeilu. Uramallikokeilu toteutetaan määräaikaisena työtehtävän laajennuksena ja työntekijöille maksetaan viiden prosentin suuruista tehtävälisää kokeilun ajan. Kokeilun aikana työntekijä käyttää osan (30 %) työajastaan kehittämiseen, konsultaatioon sekä kouluttamiseen ja sitoutuu valitsemansa painotuksen ja kehittämissuunnitelmansa mukaisesti toimimaan joko asiakastyön tai rakenteellisen sosiaalityön muutosagenttina. Uramallien tavoitteena on täten tuottaa laadukkaita palveluita kuntalaisille edistämällä työntekijöiden työnhyvinvointia, ammatillista kehittymistä sekä uratoiveita tulevaisuuden osaamistarpeiden sekä organisaation tavoitteiden suuntaisesti. (Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston tiedote 2017.)

TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella uramallikokeilussa mukana olevien sosiaalityöntekijöiden eli kehittävien sosiaalityöntekijöiden tavoitteita ja toiveita oman urakehityksensä sekä uramallikokeilun suhteen sekä heidän ajatuksiaan koskien kokeilun käytännön toteutusta sekä uramallien jatkokehittämistä ja markkinointia. Tutkimusasetelma suunniteltiin käytäntötutkimuksella ominaiseen tapaan tiiviissä yhteistyössä yhteistyöorganisaation kanssa. Tavoitteena oli keskittyä etenkin uramallikokeilun henkilöstökokemukseen, ja tutkimuskysymyksillä pyrittiin kartoittamaan niin työntekijöiden subjektiivisen, objektiivisen kuin organisatorisenkin uran ulottuvuuksia.

Tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1) Miten uramallikokeilussa mukana olevat sosiaalityöntekijät kuvailevat koulutus- ja työhistoriaansa ja minkälaisia toiveita sekä tavoitteita heillä on oman urakehityksensä suhteen?

2) Miten uramallikokeilussa mukana olevat sosiaalityöntekijät kuvailevat kokeiluun liittyviä odotuksiaan, kokemuksiaan sekä kokeilun käytännön toteutusta?

3) Miten uramallikokeilussa mukana olevat sosiaalityöntekijät kehittäisivät ja markkinoisivat uramallia osana organisaation kehittämistoimintaa tulevaisuudessa?

AINEISTO JA ANALYYSI

Tutkimus toteutettiin laadullisena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Tutkimuksessa haastateltiin kaikkia neljää uramallikokeilussa mukana olevaa, vaihtelevien palvelukokonaisuuksien palveluissa toimivaa sosiaalityöntekijää. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja haastattelut analysointiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Lisäksi käytäntötutkimuksen toteutuksessa hyödynnettiin uramallikokeilun seurantaryhmän puheenjohtajan sekä sihteerin taustahaastattelua, uramallikokeiluun liittyviä dokumentteja sekä uramallikokeilun ammattilaisilla teetettyä välikyselyä. Tutkimuseettisiä periaatteita on noudatettu kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Koska sosiaali- ja terveystoimessa ollaan tietoisia siitä, ketkä työntekijät ovat osallisena uramallikokeilussa, ja tutkimuksen kohdejoukko on näin ollen yksilöitävissä, on tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden informointiin sekä anonymiteetin turvaamiseen kiinnitetty tutkimuksessa erityistä huomiota.

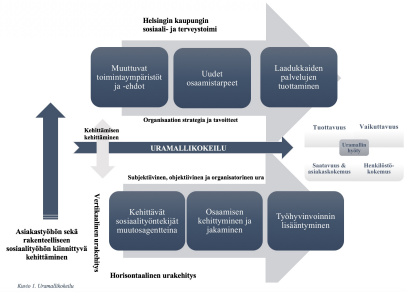
TULOKSET

Tulosten mukaan kehittävät sosiaalityöntekijät kuvailivat urakehitystään objektiivisesti sekä sektoriorientoituneesti. Kehittävät sosiaalityöntekijät kokivat asiakastyön merkityksellisenä ja näkivät, että asiakastyö sekä sosiaalityön kentän monipuolisuus mahdollistavat etenkin horisontaalitasoisen urakehityksen, vertikaalitasoisen urakehityksen mahdollisuuksien ollessa epätodennäköisempiä. Kehittävien sosiaalityöntekijöiden mukaan urasta ei sosiaalityön kontekstissa juurikaan puhuta, vaikka se olisi tärkeää ja perusteltua.

Kehittävät sosiaalityöntekijät olivat pääsääntöisesti hyvin tyytyväisiä uramallikokeilun toteutukseen sekä kokeilun aikana saatuun tukeen. Erityisesti kehittävät sosiaalityöntekijät arvostivat sitä, että he saivat itse määritellä kehittämistyönsä kohteen. Kaikki kehittävät sosiaalityöntekijät kokivat kehittyneensä ammatillisesti ja kokeilun kuvattiin olevan voimaannuttava. Kehittävät sosiaalityöntekijät toivoivat, että uramallia hyödynnettäisiin osana organisaation kehittämistoimintaa myös tulevaisuudessa ja mukaan otettavien sosiaalityöntekijöiden määrää kasvatettaisiin. Konkreettisesti uramallia voisi kokeilussa mukana olevien sosiaalityöntekijöiden mukaan kehittää siten, että prosessi olisi selkeämpi ja strukturoitu. Kehittävät sosiaalityöntekijät pohtivat myös, miten he voisivat jatkaa kehittämistyötään kokeilun päätyttyä. Kehittävien sosiaalityöntekijöiden näkemyksen mukaan uramallin markkinointia edistäisi se, että he kokeilussa mukana olleina voisivat viestiä kokemuksistaan organisaation muille työntekijöille ja että esimiehet kautta organisaation olisivat tietoisia uramallista.

IDEAT KEHITTÄMISEEN

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että uramallit ovat erinomainen tapa edistää sosiaalityöntekijöiden työssä viihtymistä sekä ammatillista kehittymistä tulevaisuuden osaamistarpeiden sekä organisaation tavoitteiden suuntaisesti. Uramalli voi myös osaltaan edistää sosiaalityön työuriin sekä urakehitysmahdollisuuksiin liittyvää keskustelua, mikä on tärkeää työn arvotuksen kasvattamiseksi. Uramallin jatkokehittelyn kannalta olisi hyödyllistä pohtia, miten kokeilun aikana toteutettavaa kehittämistoimintaa voitaisiin vakiinnuttaa ja millä tavoin kokeilussa mukana olevien sosiaalityöntekijöiden ammatillista kehittymistä voitaisiin tukea ja hyödyntää myös tulevaisuudessa. Jatkossa olisi myös tärkeää huomioida henkilöstön subjektiiviseen uraan liittyviä tavoitteita ja toiveita ja keskustella yhdessä työntekijöiden kanssa, mitkä ovat horisontaalisen urakehityksen päämäärät sekä vertikaalisen urakehityksen realistiset mahdollisuudet organisaation sisällä. Jotta uusi osaaminen kumuloituisi ja innovatiivinen työote säilyisi perustyön osana myös tulevaisuudessa, voisi yhtenä mahdollisuutena jatkossa olla kaksiportaisen uramallin toteuttaminen, jolloin kokeiluun jo osallistuneet sosiaalityöntekijät voisivat hakea uramalliin uudelleen, jatkaa kehittämistyötään sekä mahdollisesti mentoroida uusia kehittäviä sosiaalityöntekijöitä – näin voitaisiin myös edistää ammattilaisten tiedon yhteisen tuottamisen tapaan sitoutuvaa oppimista.



KIRJALLISUUTTA

- Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston henkilöstö ja kehittämispalvelujen katsaus. (2017) [julkaisematon lähde]
- Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston tiedote. (2017)
- Kananoja, M. & Lähteinen, S. (toim.) (2017) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma.
- Kattelus, R., Tammeaid , M & Jokinen, T. (toim.) (2002) Uraopas omasta urastaan kiinnostuneille. Helsinki: Primacarrera.
- Salminen, E. O. (2005) Joustava urakehitys – Miten johtaa sitä? Helsinki: Edita.
- Satka, M., Julkunen, I., Kääriäinen, A., Poikela, R., Yliruka, L. & Muurinen, H. (toim.) (2016) Käytäntötutkimuksen taito. Helsinki: Heikki Waris –instituutti & Mathilda Wrede –institut.
- Seppänen, R. & Seppänen-Järvelä, V. (toim.) (2006) Kehittämistyön risteyksiä. Helsinki: Stakes.
- Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) (2009) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.