

# Osallisuustyö hyvinvointialueilla -kyselyn tulokset 2023

Osallisuustyö voi olla keskeinen osa koko hyvinvointialueen strategiaa. Selvitimme hyvinvointialueiden osallisuudesta vastaavien näkemyksiä osallisuuden edistämistyön tilasta, johtamisesta sekä resursseista toukokuussa 2023. Kyselyyn vastasi 23 osallisuusvastaavaa.

**Kerromme tällä sivulla ”Osallisuustyö hyvinvointialueilla”-kyselyn tuloksista.** Toivomme, että kyselystä koostetut tiedot tukevat osallisuustyön johtamista ja suunnittelua alueellasi.

Kysely toteutettiin osana Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokraa.

## Miten osallisuustyö ymmärretään hyvinvointialueilla?

Osallisuusvastaavien mukaan alueilla on jo pääosin muodostunut yhteinen ymmärrys osallisuudesta. Osallisuus nähdään alueilla ennen kaikkea välineenä edistää hyvinvointia ja terveyttä sekä lisätä asukkaiden vaikutusmahdollisuuksia. Lisäksi suurin osa osallisuusvastaavista näkee, että alueilla osallisuustyö on keino parantaa asiakaskokemusta sekä palvelujen vaikuttavuutta.

Osallisuustyön hyödyt ymmärretään alueilla laaja-alaisesti. Osallisuustyöllä nähdään yhteys myös esimerkiksi palvelujen vaikuttavuuteen. Lisäksi osallisuustyön nähdään parantavan päätöksenteon laatua sekä mahdollistavan yhteistyötä eri palvelualojen välillä.

Osassa alueista osallisuustyö on keskeinen osa koko hyvinvointialueen strategiaa ja se läpäisee kaikki toimialat. Useilla alueilla osallisuustyö koetaan kuuluvan hyvinvointialueen kaikille työntekijöille.

Toisaalta monella alueella myös koetaan, että osallisuustyön rakenteet ovat vielä keskeneräisiä. Viidellä alueella yhteinen ymmärrys osallisuudesta on vasta muotoutumassa. Esimerkiksi osallisuuden edistäminen saattaa olla kirjattuna strategiaan, mutta sen organisoiminen on vasta rakentumassa. Näissä tapauksissa kaivattiinkin lisää resursseja osallisuustyöhön.

Kahdella alueella johdon sitoutumisen osallisuustyöhön nähtiin olevan heikko, mikä vaikeuttaa osallisuustyön organisoimista ja tavoitteellista työtettä.

## Millaiset resurssit alueilla on osallisuustyöhön?

Osallisuusvastaavien henkilöstöresurssit alueilla vaihtelevat. Hieman yli puolet alueista on varannut yhden henkilötyövuoden osallisuusvastaavan palkkaamiseen. Yhdellä alueella osallisuudesta vastaaville on varattu kuuden henkilötyövuoden verran resursseja. Kuudella alueella henkilötyövuosien määrä oli kaksi tai enemmän. Osallisuusvastaavat olivat pääosin vakituisia työntekijöitä. Joillakin alueilla osallisuusvastaavaa tukemaan oli palkattu työntekijä. He olivat määräaikaisissa tehtävissä.

Muutamalla alueella osallisuustyöhön varatut henkilötyövuodet olivat alle yhden tai niitä ei ilmoitettu. Joillakin alueilla osallisuustyötä ei päätyönään tee kukaan, vaan sen nähtiin kuuluvan monen ammattilaisen työnkuvaan. Kyselyn tiedoista ei selvinnyt, kuinka osallisuustyötä tällöin johdetaan.

Reilusti yli puolet vastaajista piti nykyisiä henkilöstöresursseja riittämättöminä. Näistä iso osa ilmoitti lisätarpeeksi 1–2 henkilötyövuotta. Muutamilla alueilla tarve koettiin vielä tätä suuremmaksi. Lisäksi muutama vastaaja koki, että riittävää henkilöstömäärää on tässä vaiheessa vielä hankala arvioida.

Osallisuustyön muotoutuminen on osassa alueista vielä kesken, joten henkilöstöresursseja on niissä vaikea arvioida. Toiseksi voi olla tulkinnanvaraista, kenen nähdään tekevän osallisuustyötä. Kapeimmillaan se voi tarkoittaa vain henkilöitä, jotka työskentelevät osallisuus-nimikkeellä kuten osallisuusjohtaja tai osallisuuskoordinaattori. Laajimmillaan alueilla ymmärretään osallisuustyöntekijöiksi kaikki toimialueella työskentelevät.

Rahoitus työntekijöiden palkkaukseen tuli pääsääntöisesti alueiden budjetista, mutta myös muita rahoituskanavia ja työntekijäresursseja tuli esimerkiksi järjestöjen kautta.

## Osallisuustyön vetovastuun sijoittuminen hyvinvointialueen organisaatorakenteeseen

Osallisuustyön sijoittuminen hyvinvointialueen organisaatiossa voi heijastella sitä, miten osallisuuden edistäminen on alueella ymmärretty ja millaiset tavoitteet sille on asetettu.

Useilla alueilla osallisuustyö oli linkittynyt konserni- ja strategiapalveluihin (tai osaksi hallintoa), jolloin osallisuustyön voidaan ajatella kuuluvan laajasti ja läpileikkaavasti osaksi hyvinvointialueen toimintaa. Vastuuta osallisuustyöstä on sijoitettu myös kehittämispalveluihin, viestintään, hyte-palveluihin, TKIO-alueelle (tutkimus, kehittämien, innovaatiot ja osaaminen) sekä konserni- ja tukipalveluihin. Joillakin alueilla osallisuustyötä on myös sijoitettu perhe- ja sosiaalipalveluihin sekä ikäihmisten palveluihin.

## Johdon sitoutuminen ja osallisuustyötä tukeva toimintakulttuuri

Osallisuustyöllä on paljon paremmat mahdollisuudet onnistua, kun sitä on alusta lähtien sitoutunut tukemaan hyvinvointialueen johto. Lähes kaikkien alueiden osallisuusvastaavat kokivat, että johto on sitoutunut erittäin hyvin tai hyvin osallisuustyöhön. Erittäin hyvästä johdon sitoutumisesta osallisuustyöhön kertoneet olivat muita tyytyväisempiä osallisuustyön resurssien riittävyteen. Lisäksi näillä alueilla koettiin, että osallisuustyö läpäisee toimialat alueella hyvin tai erittäin hyvin.

Kolmella alueella osallisuusvastaavat kokivat, että johto on sitoutunut heikosti osallisuustyöhön. Erityisesti näillä alueilla myös koettiin, että osallisuustyö läpäisee heikosti hyvinvointialueen eri toimialat.

Yleisestikin ottaen alueilla on vielä tekemistä siinä, että osallisuustyö näkyisi konkreettisesti kaikilla hyvinvointialueen toimialoilla. Puolet osallisuusvastaavista arvioi, että osallisuustyö läpäisee heikosti hyvinvointialueen toimialat.

## Alueiden osallisuustyö tulevaisuudessa

Kyselyn mukaan alueilla on hyvät valmiudet edistää osallisuustyötä, koska lähes kaikilla alueilla (95 %) on nimetty osallisuustyötä koordinoiva viranhaltija.

Lisäksi osallisuustyötä mahdollistavia rakenteita ollaan luomassa aktiivisesti. Tämä tarkoittaa osallisuustyön kokonaiskoordinaatiota sekä osallisuustyön kytkemistä osaksi strategista johtamista. Osallisuustyön koordinoitua mietitään myös tehtävänkuvien tasolla. Osallisuustyössä alueilla on selvästi ymmärretty poikkihallinnollisen työn merkitys. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että osallisuustyö voi kuulua osaksi monen ihmisen työnkuvaa.

Tulevaisuudessa alueiden osallisuustyön vakiintumisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa on keskeistä tavoitella osallisuustyön näkymistä kaikilla hyvinvointialueen toimialoilla riippumatta siitä, mihin palvelualueelle osallisuusvastavan tehtävä on sijoitettu.

## Lue lisää

[Osallisuustyön johtaminen ja osallisuusohjelman teko](#)

[Näillä neljällä keinolla teet osallisuusohjelmasta vaikuttavan \(THL-blogi 29.3.2023\)](#)

[Osallisuutta edistävä hallintomalli tukee osallisuustyön johtamista](#)

[Asiakasosallisuuden johtaminen sosiaali- ja terveyspalveluissa](#)

[Hyvinvointijohtaminen](#)

[Osallisuuden edistäjän opas \(THL 2023\)](#)

[THL:n kartoitus vuodelta 2019: Osallisuuden edistäminen kuntien osallisuusohjelmissa](#)

**Tulosta**

---