

**TUTKIMUS AIKUISSOSIAALITYÖN JA LASTENSUOJELUN
AVOHUOLLON SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN
TYÖHYVINVOINNISTA**

**Hanna-Mari Partanen &
Elina Tynkkynen
Pro gradu –tutkielma
Sosiaalityö
Yhteiskuntatieteiden ja
filosofian laitos
Jyväskylän Yliopisto
Kevät 2012**

TIIVISTELMÄ

TUTKIMUS AIKUISSOSIAALITYÖN JA LASTENSUOJELUN AVOHUOLLON SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNISTA

Hanna-Mari Partanen ja Elina Tynkkynen

Sosiaalityö

Pro gradu -tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Mirja Satka

Kevät 2012

sivumäärä: 142 sivua + liitteet 2 sivua

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää erään kunnan aikuissosiaalityöntekijöiden sekä lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tehtävänä on tutkia millaista sosiaalityöntekijöiden työssä jaksaminen on ja millaiset osatekijät ovat työhyvinvoinnin kuormittavia ja voimavaratekijöitä. Tarkoitus on myös selvittää, miten työhyvinvointia tutkituissa työyksiköissä tällä hetkellä edistetään ja miten sitä voitaisiin edistää tulevaisuudessa. Lisäksi pyrkimyksenä on tehdä vertailua aikuissosiaalityöntekijöiden ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin välillä.

Tutkielma nojaa Derek Layderin adaptiivisen teorian ideaan, jossa keskeistä on näkemys empiirisen aineiston ja teorian vuoropuhelusta. Aineisto on kerätty haastattelemalla yhteensä neljätoista aikuissosiaalityön ja lastensuojelun sosiaalityöntekijää. Haastattelut on analysoitu sisällönanalyysillä teemoittelun avulla. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia kuormittavien ja edistävien tekijöiden teemoittelussa on käytetty hyväksi Marja-Liisa Mankan (2008) työhyvinvointimallia.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi näyttää aineiston valossa kohtuullisen hyvältä. Työhyvinvointi voi silti vaihdella työtilanteesta riippuen. Haastateltavat toivovat, että työssä jaksamista huomioitaisiin työpaikoilla nykyistä enemmän. Työntekijät kokevat, että resurssija konkreettiseen työhyvinvoinnin edistämiseen ei ole tarpeeksi. Eniten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia kuormittavat resurssien puute, jatkuva muutos sekä työmäärään ja työn sisältöön liittyvät asiat. Tärkeimpinä työhyvinvoinnin voimavaratekijöinä sosiaalityöntekijät kokevat työkavereiden, työyhteisön sekä esimiehen tuen ja asiakastyön. Työhyvinvointia voidaan edistää monen eri tahon toimesta: omasta, työyhteisön, esimiehen ja organisaation toimesta. Myös opiskeluissa on tärkeää huomioida työhyvinvoinnin kysymyksiä. Aikuissosiaalityöntekijöiden ja lastensuojelun avohuollon työntekijöiden työssä jaksaminen on monilta osin samansuuntaista. Aikuissosiaalityössä työntekijöitä kuormittavat kuitenkin enemmän työilmapiirin sekä työnjaon pulmat, kun taas lastensuojelussa kuormitusta aiheuttaa se, etteivät työntekijät ehdi aina tehdä lakisääteisiä työtehtäviään lain määrittämässä aikarajoissa.

Avainsanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, aikuissosiaalityö, lastensuojelun avohuollon sosiaalityö

SISÄLTÖ

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO | 5 |
| 2 HYVINVOINTIPOLITIIKAN KÄÄNNE | 7 |
| 2.1 New Public Management - uusi julkisjohtaminen | 8 |
| 2.2 Sosiaali- ja terveystieteiden palvelurakennemuutokset | 11 |
| 2.3 Sosiaalityöntekijän muuttuvat työolot | 12 |
| 3 AIKUISSOSIAALITYÖN JA LASTENSUOJELUN AVOHUOLLON NYKYTILA JA HAASTEET | 15 |
| 3.1 Aikuissosiaalityö | 15 |
| 3.2 Lastensuojelun sosiaalityö | 18 |
| 4 TYÖHYVINVOINTI | 22 |
| 4.1 Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen käsitteestä | 22 |
| 4.1.1 Työhyvinvoinnin positiivinen ulottuvuus | 25 |
| <i>Työkyky</i> | 26 |
| <i>Työtyytyväisyys</i> | 28 |
| 4.1.2 Työstressi ja työssä uupuminen | 29 |
| <i>Negatiivinen ja positiivinen työstressi</i> | 29 |
| <i>Työuupumus</i> | 29 |
| 4.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli | 33 |
| 5 AIKAISEMPI TUTKIMUS SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNISTA | 37 |
| 5.1 Kansainvälinen tutkimus | 37 |
| 5.2 Kotimainen tutkimus | 39 |
| 6 TUTKIMUSTEHTÄVÄT | 43 |
| 7 TUTKIMUKSEN AINEISTONKERUU JA ANALYYSIMENETELMÄ | 45 |
| 7.1 Tutkimuksen aineisto ja aineistonkeruu | 45 |
| 7.2 Derek Layderin adaptiivinen teoria | 47 |
| 7.3 Aineiston analyysi | 48 |
| 7.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset | 51 |
| 7.5 Tutkimuksen luotettavuus | 54 |
| 7.6 Tutkimuksen työnjako | 56 |

| | |
|---|-----|
| 8 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI..... | 58 |
| 8.1 Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä..... | 58 |
| 8.1.1 Työhyvinvointi yksilöllisenä ja ajallisena vaihteluna..... | 58 |
| 8.1.2 Työhyvinvointi työyhteisön puheessa..... | 62 |
| 8.1.3 Työhyvinvointi konkreettisenä toimintana..... | 63 |
| 8.1.4 Yhteenveto..... | 64 |
| 8.2 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia kuormittavat tekijät..... | 65 |
| 8.2.1 Henkilökohtaiset tekijät..... | 65 |
| <i>Elämäntilanne</i> | 65 |
| <i>Yksilön ajatukset työstä ja itsestä työntekijänä</i> | 66 |
| 8.2.2 Sosiaalihuollon organisaatio..... | 67 |
| <i>Resurssit</i> | 67 |
| <i>Jatkuva muutos</i> | 69 |
| <i>Organisaation työlle asettamat reunaehdot ja raamit</i> | 70 |
| <i>Organisaation tuki työntekijälle</i> | 72 |
| <i>Työn arvostus ylemmältä taholta</i> | 73 |
| 8.2.3 Lähiesimiestoiminta..... | 74 |
| <i>Yhteisen linjan puuttuminen</i> | 74 |
| <i>Palautteen saaminen</i> | 74 |
| <i>Esimiehen tuki</i> | 75 |
| 8.2.4 Sosiaalitoimiston työyhteisö..... | 76 |
| <i>Työilmapiiri</i> | 76 |
| <i>Työnjako</i> | 77 |
| 8.2.5 Sosiaalityöntekijän työtehtävä..... | 79 |
| <i>Työmäärä vs. työaika</i> | 79 |
| <i>Työn sisältö</i> | 82 |
| <i>Tehtävän kuvan epäselvyys</i> | 85 |
| <i>Työhön liittyvät vaatimukset</i> | 86 |
| 8.2.6 Yhteenveto..... | 88 |
| 8.3 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin voimavaratekijät..... | 89 |
| 8.3.1 Henkilökohtaiset tekijät..... | 89 |
| <i>Henkilökohtainen elämä</i> | 89 |
| <i>Yksilön ajatukset työstä ja itsestä työntekijänä</i> | 91 |
| <i>Työkokemus</i> | 95 |
| 8.3.2 Sosiaalihuollon organisaatio..... | 96 |
| <i>Organisaation työlle asettamat reunaehdot ja raamit</i> | 96 |
| <i>Organisaation tuki työntekijöille</i> | 96 |
| 8.3.3 Lähiesimiestoiminta..... | 98 |
| <i>Esimiehen tuki</i> | 98 |
| 8.3.4 Sosiaalitoimiston työyhteisö..... | 99 |
| <i>Työilmapiiri ja kollegoiden tuki</i> | 99 |
| 8.3.5 Sosiaalityöntekijän työtehtävä..... | 101 |
| <i>Työn sisältö</i> | 101 |
| <i>Työn hallinta</i> | 103 |

| | |
|--|-----|
| 8.3.6 Yhteenveto | 105 |
| 8.4 Uupunut sosiaalityöntekijä | 106 |
| 8.4.1 Yhteenveto | 109 |
| 8.5 Kohti parempaa työhyvinvointia | 109 |
| 8.5.1 Omalla aktiivisuudella kohti työhyvinvointia | 109 |
| 8.5.2 Organisaation tuella kohti työhyvinvointia | 111 |
| 8.5.3 Esimiehen toiminnalla kohti työhyvinvointia | 114 |
| 8.5.4 Työyhteisön keinoin kohti työhyvinvointia | 117 |
| 8.5.5 Työhyvinvoinnin huomioiminen opinnoissa..... | 120 |
| 8.5.6 Yhteenveto | 121 |
| 8.6 Yhteenveto aikuissosiaalityöntekijöiden ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin välisistä eroista | 122 |
| 9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA | 125 |
| 9.1 Tutkimusprosessin pohdintaa | 128 |
| LÄHTEET | 132 |
| Liite 1. Teemahaastattelurunko | 143 |

1 JOHDANTO

Sosiaalityöntekijöiden työolot ovat muuttuneet entistä kuormittavammiksi viimeisten vuosikymmenten aikana. 1990-luvulla vallinneen laman seurauksena sosiaaliturvan leikkaukset lisäsivät sosiaalityön tarvetta, ja perinteiset sosiaalityön keinot alettiin kokea riittämättömiksi ongelmiin vastaamisessa. Asiakasmäärien kasvamisesta huolimatta kunnat eivät enää palkanneet lisää sosiaalityöntekijöitä, vaan palveluita supistettiin. Samalla alkoi puhe sosiaalityöntekijöiden työperäisestä stressistä. (Kemppainen ym. 1998, 9-10.) Sosiaalityöltä odotetaan yhä enemmän yhteiskunnan kehitykseen liittyvien ongelmien asiantuntemusta, vaikka yhteiskunnan sosiaalityölle antamat edellytykset työn toteuttamiseksi ovat heikkenet. Sosiaalityötä luonnehtivat nykypäivänä pitenevät asiakasjonot, asiakkaiden moniongelmaisuus ja elämäntilanteiden vaikeutuminen sekä sosiaalityöntekijöiden koveneva työpaine. (Raunio 2000, 20, 34.)

Suomalaisen kuntasektorin johtamisen periaatteet ovat hiljalleen 1990-2000 -luvun kuluessa muuttuneet uusliberalistisen ajattelun suuntaan. Myös sosiaalityöhön ovat rantautuneet ajatukset markkinaperusteisesta ajattelusta, jossa korostuvat työn tuloksellisuus ja kustannustehokkuus palveluiden tuottamisessa (Eräsaari 2011). Kunnallinen sektori, ja näin ollen myös sosiaalityö, on kokenut muutoksia palvelurakennemuutosten myötä (ks. esim. Kokko 2009). Näyttää siltä, että jatkuva muutos on muuttunut vakiintuneeksi tilaksi työelämässä sekä myös sosiaalityössä. Muutaman viime vuoden ajan on jälleen puhuttu uudesta maailmanlaajuisesta taantumasta, joka on ajanut julkisen sektorin talouden tiukoille.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on yhteiskunnallisesti pinnalla oleva aihe, koska työ nähdään raskaana ja kuormittavana sekä huonosti palkattuna, ja on varsin tavallista, että pätevä sosiaalityöntekijä hakeutuu muihin kuin oman alan perustyötehtäviin. Monilla kunnilla on hankaluuksia saada päteviä sosiaalityöntekijöitä virkoihin ja sijaisuuksiin, sillä kunnallisessa sosiaalitoimen organisaatiossa työskentelyä pidetään yhtenä kuormittavimmista sosiaalityön tehtäväkentistä. Olemme työskennelleet molemmat kunnan sosiaalitoimessa, toinen aikuissosiaalityössä ja toinen lastensuojelun avohuollossa. Olemme työpaikoillamme

huomanneet, että työhyvinvointiin ja työn aiheuttamaan kuormitukseen liittyvät kysymykset ovat aihepiirejä, jotka puhuttavat työntekijöitä.

Työhyvinvointia on viime aikoina tutkittu yhä enemmän. Työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen käsite, ja sitä on lähestytty monien lähikäsitteiden, kuten työkyvyn kautta. Perinteinen lähestymistapa työhyvinvointitutkimuksessa on ollut tarkastella työuupumusta ja työhyvinvoinnin puutteita (esim. Maslach & Leiter 1997). Viime aikoina on alettu huomioida enemmän myös työhyvinvoinnin positiivinen ulottuvuus esimerkiksi työn imun (Hakanen 2005) käsitteen kautta. Tässä tutkielmassa lähestymme työhyvinvointia kokonaisvaltaisena yksilön kokemuksena, johon liittyy sekä positiivinen että negatiivinen ulottuvuus. Kunnallisella sektorilla sosiaalityöntekijöiden työhön liittyy monien ristiriitaisuuksien välillä tasapainoilua, joka johtuu osaltaan sekä yhteiskunnan murroksesta että organisaatioiden asettamista työn reunaehdoista ja työn sisältöä koskevien vaatimusten kasvusta. Olemme toisaalta kunnallisen sektorin työpaikoillamme huomanneet, että monet työntekijät todella pitävät työstään ja työssä on myös työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Sosiaalialan vetovoima näkyy lisäksi alalle hakeutuvien opiskelijoiden suuressa määrässä (Yliruka ym. 2009, 13).

Tässä tutkielmassa tarkoituksemme on selvittää julkisen sektorin sosiaalitoimessa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Tutkielmassamme olemme kiinnostuneita siitä millaista sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on erään kunnan aikuissosiaalityössä ja lastensuojelun avohuollossa. Tarkoituksemme on selvittää sosiaalityöntekijöitä haastatteleamalla heidän subjektiivisia kokemuksiaan siitä, mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia ja toisaalta mitkä tekijät sitä heikentävät. Pyrkimys on myös selvittää miten työhyvinvointia tällä hetkellä edistetään tutkituissa yksiköissä ja miten sitä voitaisiin jatkossa edistää. Aiomme myös vertailla sitä, onko lastensuojelun avohuollon ja aikuissosiaalityön työntekijöiden välillä mainittavia eroja työssä jaksamisessa. Huomasimme tutustuessamme aikaisempaan tutkimukseen, että Suomessa ei vastaavaa vertailevaa tutkimusta ole aikaisemmin tehty.

2 HYVINVOINTIPOLITIIKAN KÄÄNNE

Suomalainen sosiaalityö on liitetty hyvinvointivaltion ideologiaan, ja ajateltu, että sosiaalisten ongelmien alkuperä on yhteiskunnassa ja ratkaisuna ongelmien lievittämiseen on jaettu vastuu. Tämä näkemys on kymmeniä vuosia tukenut sosiaalityön palvelukäytäntöjä ja tarjonnut puitteet modernin ammatillisen asiantuntijuuden kehittämiseksi. 1990-luvun tapahtumat vaikuttivat vahvasti hyvinvointivaltioideologiaan. Laman, taloudellisen epävakauden sekä säästöihin pyrkimisen myötä hyvinvointivaltio ajautui pitkään jatkuneisiin jännitteisiin ja epävarmuuteen. Näiden muutosten seurauksena myös yhteisvastuu ja perinteiset oikeudenmukaisuuden periaatteet yhteiskunnassa on kyseenalaistettu. (Mutka 1998, 10-11.) Tutkijat ovat todenneet, että hyvinvointivaltion ideologiasta ja universaalisuuden periaatteista on siirrytty tarveharkintaisuuden ja palvelujen sekä etuuksien karsimisen aikakaudelle (esim. Anttonen & Sipilä 2000, 268-276; Julkunen 2001, 258-265; Kajanoja 2007). Tämän myötä on alettu korostaa julkisen vastuun sijasta aiempaa vahvemmin ihmisten omaa vastuuta (Julkunen 2006, 20-22, 140).

1990-luvun lamalla oli laajoja vaikutuksia kansalaisten arkielämään. Laman myötä työttömyys lisääntyi ja toimeentulotuen saajien määrä nousi lähes kaksinkertaiseksi aiempaan verrattuna. Julkinen sektori ajautui ongelmiin, kun julkiset menot kasvoivat ja toisaalta taas saadut verotulot vähenivät. Tämän seurauksena sosiaaliturvaan jouduttiin tekemään huomattavia leikkauksia. Leikkaukset kohdistuivat etenkin pienituloisiin. Laman seurauksena myös perheiden eriarvoistuminen lisääntyi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2003, 116, 160-162.) Julkunen (2006, 19) toteaa, että etuuksien leikkauksien ohella köyhyyttä kasvattivat markkinoiden epävarmuus sekä muutokset perherakenteissa. Taloudellista eriarvoisuutta, pysyvää työttömyyttä ja sosiaaliturvaan tehtyjä leikkauksia ei ole kyetty korjaamaan yhteiskunnan taloudellisen tilanteen kohentumisen myötä (Julkunen 2001; Eronen ym. 2010, 52-53).

1990-luvulla suomalaisessa yhteiskunnassa toteutui myös muita uudistuksia, joista osa Julkusen (2001, 63) näkemyksen mukaan mahdollistui laman myötä. Liittyminen Euroopan unioniin sekä talouden avautuminen olivat huomattavia muutoksia. Poliittinen ajattelutapa

suuntautui kansallisen kilpailukyvyn korostamiseen ja markkinaehtoisuuteen, minkä myötä myös sosiaalipolitiikan ja markkinatalouden suhde alkoi näyttäytyä uudella tavalla. (mt.; Raivio 2006, 188-189; Sipilä 2011, 359.) Lama ja siitä seuranneet yhteiskuntapoliittiset muutokset muuttivat pysyvästi myös sosiaalityön toimintaympäristöä (Juhila 2006, 47).

Seuraavaksi esittelemme tarkemmin uutta julkisjohtamista (New Public Management) sekä kunta- ja palvelurakenneuudistusta, jotka molemmat vaikuttavat kunnallisen sektorin työoloihin.

2.1 New Public Management - uusi julkisjohtaminen

Kunnalliselle sektorille on rantautunut viimeisen parinkymmenen vuoden aikana tapahtuneen poliittisen suunnanmuutoksen myötä uudenlainen julkisjohtamisen periaate, New Public Management (NPM). Satu Kalliola ja Risto Nakari (2008, 139) ovat kuntien työelämän muutosta tutkiessaan todenneet, että 2000-luvun kuluessa NPM on vielä 1990-lukua enemmän alkanut näkyä suomalaisen kuntasektorin hallinta- ja johtamistavassa. NPM:n myötä julkisen sektorin byrokraattisesta ja hallinnollisesta ajattelutavasta on osin siirrytty kohti tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden aikakautta (Lähdesmäki 2003). Avaamme seuraavissa kappaleissa tarkemmin NPM:iin liittyviä käsitteitä ja sen vaikutuksia sosiaalityöhön.

Professori Leena Eräsaari on lähestynyt New Public Managementiä sosiaalityön näkökulmasta, ja toteaa sen pohjautuvan uusliberalismin periaatteille (Eräsaari 2011, 11). Uusliberalistiselle ajattelulle tyypillistä on talouden ensisijaisuuden ja ihmisten oman vastuun korostaminen sekä markkinoiden suuri vapaus (Juhila 2006, 69). NPM puolestaan on kiteytettynä erilaisia julkishallinnon keinoja toteuttaa uusliberalismin periaatteita (Eräsaari 2011, 11), ja sen avulla pyritään mukauttamaan yritysmaailmasta kumpuavat periaatteet kuntien johtamis- ja ohjausjärjestelmiin (Kalliola & Nakari 2008, 139). NPM:n elementit voidaan jakaa markkinoistumiseen, johtamiseen liittyvään kontrolliin sekä arvioinnin suorittamiseen (Harris 2005, 6).

Markkinoistuminen on NPM:n avainkäsite (Harris 2005, 6). Siinä useat julkisen sektorin palvelut muuttuvat yritysten ja yhteisöjen hoitamiksi. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että julkinen sektori maksaa yksityisille organisaatioille palveluiden tuottamisesta. (Eräsaari 2011, 11-12; Harris 2005, 6). Oleellista on myös kilpailuttamisen periaate, joka on tuotu yksityiseltä sektorilta julkiselle puolelle. On huomattava, että palveluiden kilpailuttamiseen liittyy useita pulmia, sillä sen myötä esimerkiksi palveluiden sisältö voi muuttua. Lisäksi kilpailuttaminen ja yksityisten palvelujen valvonta on aikaavievää. (Eräsaari 2011, 12-13.) Laatu (2009) toteaa, että palveluiden kilpailuttaminen ja markkinoistaminen sekä siirtäminen yksityisten tuottamaksi hankaloittaa sosiaaliturvan toteutumisen kehittämistä, seuraamista ja rahoitusta. Pulmaa aiheuttavat yksityisten palveluntuottajien erilaiset palvelujen sisällöt ja hinnoitteluperiaatteet sekä palvelun seurannan hankaluus. Laadun mukaan on mahdollista, että palvelujen seuranta tehdään vain vähäisesti ja pinnallisesti, esimerkiksi satunnaisen asiakaspalautteen sekä erilaisten palveluntuottajan palvelusisältöesitteiden sekä palvelutuotantoa kuvaavien prosessikarttojen läpikäynnin perusteella. (mt., 83.)

Yksi NPM:n keskeinen elementti on vallan keskittäminen johtajille (Eräsaari 2008, 96) sekä johtamiseen liittyvän kontrollin lisääminen (Harris 2005, 7), minkä kautta NPM:n periaatteita voidaan toteuttaa. Hallinnosta tulee yhä keskitetympää ja se siirtyy kauemmaksi työtä suorittavista työntekijöistä. Työntekijöille asetetaan budjetit ja resurssit, joiden rajoissa heidän odotetaan kurinalaisesti pysyvän. Johtamiseen liittyvän kontrollin yhtenä keskeisenä tavoitteena onkin saada työntekijät aikaisempaa hallittavammiksi ja arvioitavimmiksi. (mt.) Organisaatioiden merkittäväksi johtamisen välineeksi on noussut laatu (Kalliola & Nakari 2008, 139). Koko palveluprosessia ja näin ollen myös työn laatua arvioidaan jatkuvasti erilaisten kyselyjen, mittarien sekä muiden arviointimenetelmien keinoin (mt.).

Kuten jo yllä mainittiin, johdon kontrollin lisääntyessä tarkkaillaan ja valvotaan kunnissa koko organisaation, mukaanlukien myös sosiaalityöntekijöiden, suorituksia lisääntyvässä määrin (Harris 2005, 7). Tuloksellisuus on keskeinen NPM:n elementti (Lähdesmäki 2003, 232). Myös työtä saatetaan kontrolloida eri tavoin; työntekijän tulee esimerkiksi merkata ylös tekemänsä työmäärät. Eräsaari toteaa, että työmäärien mittaaminen ja raportointi vie yhä suuremman ajan työntekijöiden ajasta. Lisäksi työtä on alettu pilkkoa erilaisiksi prosesseiksi:

puhutaan esimerkiksi alku- ja loppuarvionnista. (Eräsaari 2011, 13.) Tällaiset toimet merkitsevät vastuun henkilökohtaistumista työn tuloksellisuuden kannalta (Karvinen-Niinikoski & Meltti 2005, 36). Banks (2004, 149-178) nimittää tämän kaltaista valvontaa ja seuraamista sosiaalityöntekijöiden selontekovelvollisuudeksi. Juhilan (2009, 296) mukaan selontekovelvollisuus ulottuu usealle eri taholle: työntekijät ovat vastuussa työstään sekä asiakkaille, organisaatiolle, ammattietikalle että myös koko yhteiskunnalle. Tällainen seuranta ja oman työn arviointi voi parantaa työn vastuullisuutta ja laatua silloin, kun työn määrittely ulkopuolelta ei ole liian tiukkaa, vaan jättää tilaa myös työntekijän omille ratkaisuille (Laitinen & Kemppainen 2010, 142).

Kun New Public Management rantautui 1990-luvulla Suomeen, alkoi se vähitellen vaikuttaa myös kunnallisen sosiaalitoimen toimintaympäristöön, vaikka selkeämmin NPM:n vaikutukset sosiaalityön saralla on tunnustettu 2000-luvun kuluessa (Eräsaari 2011, 11). Kun poliittisilla ja hallinnollisilla linjauksilla on supistettu julkisen sektorin rahoitusta, joutuvat työntekijät työskentelemään niukkojen resurssien puitteissa. Markkina-ajattelu on usein ristiriidassa sosiaalityön ammatillisen auttamisen periaatteiden kanssa. (Metteri & Hotari 2011, 73-74.) Sosiaalityön professori Kirsi Juhila (2005) kuvaa suomalaisen sosiaalityön ristipaineen tilaa. Poliittiset linjaukset edellyttävät asiakkaiden tiukentuvaa kontrollointia ja vastuuttamista esimerkiksi tuen saamisen ehtojen kiristyessä. Edellä mainittu on osin ristiriidassa sosiaalityön ammatillisen etiikan kanssa, johon kuuluu asiakkaiden tukemisen ja oikeuksien painottaminen. Sosiaalityöntekijät joutuvat hankalaan tilanteeseen tasapainoillessaan yhtäältä niukkojen resurssien, julkisen sektorin kontrollisuuntautuvan ajattelun sekä omien ammattieettisten periaatteiden välillä. (Juhila 2005, 13-14.)

Yhteiskunnan poliittiset linjaukset ovat viime aikoina suuntautuneet yksityistämiseen ja markkinataloudelliseen ajatteluun. Siitä huolimatta ei ole uskottu, että markkinat pystyisivät kohtaamaan uusia sosiaalisia riskejä ilman julkisen sektorin eli valtion ja kuntien mukana oloa (Sipilä 2011, 361). Sipilä esittelee sosiaalisen investoinnin käsitettä, ja toteaa, että sosiaalinen investointi kohdistuu sellaisiin ihmisiin, jotka eivät itse kykenisi investoimaan itseensä tai ympäristöönsä. Koska investointien vaikutukset eivät näy saman tien, yksityinen sektori ei sellaisia itsenäisesti lähtisi tekemään. Tämän vuoksi julkisen sektorin rooli on tärkeä. Julkinen

sektori voi tehdä sosiaaliset investoinnit verotulojen pohjalta. Sosiaalisen investoinnin taustalla on ajatus taloudellisen kasvun tuottamisesta, mutta myös samalla tuottaa inhimillistä toimintakykyä saamalla ihmiset osallisiksi yhteiskunnassa. Tavoitteena on kasvattaa sosiaalista pääomaa ensisijaisesti tarjoamalla ihmisille erilaisia palveluja, kuten koulutusta tai päivähoitopalveluja. Palveluiden tarkoituksena on saada kansalaiset tuottaviksi ja toisaalta myös supistaa julkisia kulutusmenoja estämällä sitä, että kansalaiset ongelmiensa myötä tarvitsisivat erityisen tukevia julkisen sektorin palveluita. (mt., 361-363, 365, 369.)

NPM:n periaatteita on kritisoitu siitä, ettei siihen perustuva toiminta huomioi ihmistä kokonaisvaltaisesti, sillä siinä ei riittävästi tarkastella sosiaalityön asiakkaiden yksilöllisiä lähtökohtia (Eräsaari 2011, 13). Eräsaaren (2008, 99) mukaan myös NPM:stä seuraava jatkuva muutoksen tila johtaa palveluiden tason ja saatavuuden heikkenemiseen. Toisaalta New Public Management –tyyppisessä ajattelussa nähdään myös etuja. Tehokkuus ei automaattisesti tarkoita, että palvelu olisi sisällöllisesti heikkotasoisista. On myös syytä muistaa, ettei NPM ole missään päin maailmaa kokonaan syrjäyttänyt julkishallintoa, vaan on tullut perinteisten julkisen hallinnon käytäntöjen rinnalle. (Virtanen & Stenvall 2010, 52-53.) NPM:n myötä julkisen sektorin palveluiden tehostamista on tehty esimerkiksi yksiköitä suurentamalla ja palveluita keskittämällä (Eräsaari 2011, 13), mitä tarkastelemme seuraavaksi palvelurakenneuudistuksen tasolla.

2.2 Sosiaali- ja terveystalouden palvelurakenneuudistukset

Julkinen sektori on huomattavien uudistusten äärellä rakennemuutosten myötä. Vuonna 2005 valtioneuvosto aloitti PARAS-hankkeen kunta- ja palvelurakenteen uudistamiseksi (Raivio 2006, 186). Uudistuksen tavoitteena on sekä turvata palvelujen saatavuus kansalaisille että myös parantaa palvelujen laatua (Kalliola & Nakari 2008, 147). Kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta annettu laki (169/2007) määrittää uudistuksen tavoitteeksi elinvoimaisen, toimintakykyisen ja eheän kuntarakenteen. Tavoite on varmistaa koko maahan laadukkaat ja asukkaiden saatavilla olevat palvelut, jotka toteutetaan riittävän isoilla väestöpohjilla yhteistoiminta-alueita luomalla (Laki kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta

9.2.2007/169). Uudistuksen alkaessa valtioneuvosto arvioi, että kaikki kunnat eivät nykymuotoisena olleet kykeneviä tuottamaan hyvinvointipalveluja (Raivio 2006, 186). Kuntien tuli laatia vuoden 2007 aikana selvitykset rakennemuutoksista ja yhteistyön tiivistämisestä sekä suunnitelmat palvelujen järjestämisestä (Kananoja ym. 2011, 116).

Kunta- ja palvelurakenteen uudistuksesta annettu puitelaki määrittää, että sosiaalipalvelut tarjotaan vähintään 20 000 asukkaan väestöpohjalle (Kokko ym. 2009, 3). Käytännössä tätä pienemmillä kunnilla on ollut kaksi mahdollisuutta väestöpohjan saavuttamiseksi: kuntien yhdistyminen tai kuntien välisten yhteistoiminta-alueiden muodostaminen. Palvelurakennemuutuksessa sosiaali- ja terveysministeriö sekä kuntaliitto ovat suositelleet sosiaalipalveluiden sijoittamista yhteisen järjestämisvastuun alaisuuteen. (mt., 3-4.) Sosiaalialalle kunta- ja palvelurakenteen uudistukset tarkoittavat rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia (Laine 2010, 228). Kuntien omien arvioiden mukaan toiminnallista muutosta aikuissosiaalityön tai kuntouttavan työtoiminnan alueella ei ole tapahtunut uudistusten myötä. Lastensuojelun sosiaalityössä muutos taas on koettu positiivisena, mikäli sellaista on tapahtunut. (Kokko ym. 2009, 62.)

Kunta- ja palvelurakennemuutokset sekä julkisen sektorin uudenlaiset johtamis- ja hallinnointitavat saavat aikaan kuntien työelämän jatkuvia, nopeita muutoksia (Kalliola & Nakari 2008, 147) ja näin ollen vaikuttavat myös kunnallisen sektorin sosiaalityöntekijöiden työolosuhteisiin. Myös kunnassa, josta tutkimuksemme aineisto kerättiin, on 2000-luvulla tapahtunut muutos kuntarakenteessa kuntien yhdistymisen myötä. Tutkimuksen tekohetkellä vuonna 2012 kunnassa on suunnitteilla lähitulevaisuudessa toteutettava palvelurakennemuudistus.

2.3 Sosiaalityöntekijän muuttuvat työolot

Jotta on mahdollista paremmin ymmärtää sosiaalityöntekijöiden työoloja, on hyvä muutamalla sanalla avata sosiaalityöntekijöiden työn ydintehtävää. Sosiaalityön kansainvälinen järjestö (International Federation of Social Workers, myöhemmin IFSW) määrittää sosiaalityön

tavoitteeksi ihmisten hyvinvoinnin lisäämisen. Sosiaalityön perustana ovat ihmisoikeuksien ja oikeudenmukaisuuden periaatteet (International Federation of Social Workers 2012). Suomalainen sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia määrittää sosiaalialan keskeisiksi sisällöiksi heikoimmassa asemassa olevien ihmisten asioiden ajamisen sekä ihmisten ja yhteisöjen osallisuuden lisäämisen (Talentia 2012a).

Hannu Piironen (2005) on väitöskirjassaan tutkinut suomalaisten sosiaalityöntekijöiden käsityksiä työstään 1990-luvulla. Piironen toteaa, että 1990-luvun yhteiskunnallinen murros ja työelämän muutos ajoivat sosiaalityöntekijät keskelle muutoksia ja ammatillisia jännitteitä. (mt., 133.) Sosiaalityöntekijät alkoivat kokea, että yhteiskunnan näkemykset sosiaalityön merkityksestä erosivat sosiaalityöntekijöiden omista näkemyksistä (Raunio 2000, 52). Lama jätti pysyvät jäljet sosiaalityöntekijöiden työhön, sillä resurssien puute, asiakasmäärien kasvun aiheuttama kiire, ja asiakkaiden ongelmien monitahoisuus ovat sosiaalityölle arkipäivää edelleen (Piironen 2005, 134). Kunnallisen sektorin taloustilanteen kiristyminen on johtanut säästämisen lisääntymiseen, mikä luo paineita työntekijöille (Hämäläinen & Niemelä 2006, 22).

Teoksessa ”*Sosiaalityön haasteet*” (Strömberg-Jakka & Karttunen 2012) kuvataan ajankohtaisia sosiaalityön haasteita eri toimintaympäristöjen näkökulmista. Sosiaalityöntekijät joutuvat 2010-luvulla tasapainoilemaan ristiriidoissa, joita aiheutuu sosiaalityön ammatillisten arvojen ja lähtökohtien sekä yhteiskunnan muutosten ja poliittisen päätöksenteon risteyskohdissa. Sosiaalityöntekijöiden odotetaan työssään täyttävän markkinaperustaisen ideologian vaateet tehokkuudesta ja tuloksellisuudesta, vaikka sosiaalityön peruslähtökohtiin kyseinen ajattelutapa istuu varsin heikosti. Sosiaalityöntekijät joutuvat etsimään ratkaisuja asiakkaiden ongelmiin yhteiskunnassa, jossa organisaation ideaalisessa ajattelussa myös sosiaalityön asiakkaiden ajatellaan sopivan ”malliasiakkaiden” muottiin ja ratkaisujen näin ollen olevan standardeja. (mt., 7-9.) Anna Metteri ja Kaisa-Elina Hotari (2011) kuvaavat artikkelissaan sosiaalityöntekijöiden työtehtävää, johon syntyy eettistä jännitteisyyttä palvelujärjestelmän rakenteiden muuttuessa markkinoistuneempaan suuntaan. Kun sosiaalityön arvot ja etiikka törmäävät markkinaperustaiseen ajatteluun, aiheuttaa se työntekijöille eettisiä ristiriitoja. (mt. 69-74.)

Nykyisin sosiaalityöntekijän työnkuvan yksi keskeinen piirre on moniammatillinen työskentely. Moniammatillisen yhteistyön lähtökohtana on asiakas, joka pyritään huomioimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti eri asiantuntijoiden yhteistyön kohteena (Isoherranen 2005, 14-15). Moniammatillisen työskentelyn määrä sosiaalialalla on viime aikoina lisääntynyt, kun asiakkaiden palvelukokonaisuuksiin etsitään entistä enemmän ratkaisuja verkoistoitumisen, yksityisten palveluntuottajien ja järjestöjen kautta (Metteri & Hotari 2011, 68). Toisaalta sosiaalityön viimesijaisuutta korostetaan, mikä voi aiheuttaa hankaluutta tasavertaiseen yhteistyöhön (Kemppainen ym. 1998, 99-100).

Tutkimuksissa (esim. Piironen 2005, 133) on todettu, että sosiaalityöntekijät kokevat työtehtävänsä paljon laajempina kuin mitä omassa työssä on mahdollista toteuttaa. Tärkeänä pidetään esimerkiksi yhteiskunnallista vaikuttamista ja muutostyötä, mutta mahdollisuudet niiden toteuttamiselle ovat sosiaalitoimen työssä heikkoja (mt.). Perinteisesti sosiaalityöntekijät ovat kuitenkin kokeneet työskentelevänsä eniten asiakkaan ongelmien lievittämiseksi. Työtä ohjaa pitkälti lainsäädäntö, ja toisaalta myös työn sisällön oleellinen osa on lakisääteisten palvelujen organisointi. (Kemppainen ym. 1998, 83, 89.)

Kun palataan miettimään sosiaalityön ydintehtävää, asiakkaan ihmisarvon kunnioittamista ja toisaalta niitä vaatimuksia, joita yhtäältä työn sisältö ja yhteiskunnan odotukset sosiaalityöntekijöille asettavat, on helppo todeta sosiaalityöntekijän työnkuvan olevan erittäin vaativa. Seuraavissa luvuissa esittelemme vielä tarkemmin paneutuen sekä kunnallisen aikuissosiaalityön että lastensuojelun erityisiä piirteitä.

3 AIKUISSOSIAALITYÖN JA LASTENSUOJELUN AVOHUOLLON NYKYTILA JA HAASTEET

3.1 Aikuissosiaalityö

Kunnallisissa sosiaalipalveluissa on 2000-luvulla alettu tuottaa ja kehittää palveluja elämänkaarimallin mukaisesti. Elämänkaarimallissa lapsuuden, nuoruuden, aikuisuuden ja vanhuuden palvelut on erotettu toisistaan. (Jokinen & Juhila 2008, 7.) Siten lastensuojelun ja vanhussosiaalityön välisen alueen voidaan ajatella olevan aikuissosiaalityötä. Aikuissosiaalityöllä viitataan siis yleensä sosiaalityöntekijöiden sosiaalitoimistoissa tekemään työhön, jonka keskipisteenä ovat aikuisväestön kysymykset. Toimeentulotukityö on määrittänyt pitkään aikuissosiaalityötä, koska se on ollut työn keskeinen väline. (Kananoja ym. 2011, 211-212.) Työ on aikuissosiaalityössä kuitenkin nykyään paljon muutakin kuin pelkkää toimeentulotukityötä (Jokinen & Juhila 2008, 7).

Kirsi Juhila (2008a) on vuonna 2007 ottanut selvää, miten kuntien verkkosivuilla aikuissosiaalityötä määritellään. Kuntien verkkosivuilla aikuissosiaalityötä on määritely suunnitelmallisena otteena, joka perustuu kokonaisvaltaiseen tilanteen arviointiin, muutostavoitteiden asettamiseen ja sen pohjalta tehtyyn työhön. Määritelmässä korostuu aikuissosiaalityön tavoitteina asiakkaan elämäntilanteen parantaminen sekä itsenäisen suoriutumisen ja turvallisuuden edistäminen ja ylläpitäminen. Aikuissosiaalityön välineiksi Juhila (2008a) on listannut verkkosivujen pohjalta tukemisen, neuvonnan, ohjauksen sekä suunnitelmien laatimisen. Kuntien verkkosivuilla aikuissosiaalityön piirteinä korostuu työn pitkäjänteisyys ja kokonaisvaltaisuus. Ongelmien kartoituksen ohella myös asiakkaan vahvuudet ja voimavarat nähdään tärkeinä. (mt., 16-18.)

Aikuissosiaalityö on toimintaa, jossa on omat ammatilliset käytänteensä (Kananoja ym. 2011, 215). Aikuissosiaalityössä korostuu kannustava ja aktivoiva politiikka (Jokinen & Juhila 2008, 8). Aikuisten parissa tehtävä työ kuntien sosiaalitoimessa sisältää muun muassa toimeentuloon, työttömyyteen tai elämänhallinnan vaikeuksiin, kuten päihteisiin,

mielenterveysongelmiin ja asunnottomuuteen liittyvää työtä (Juhila 2008a, 19-20; Jokinen & Juhila 2008, 9). Juhila (2008a) on listannut myös sosiaalipalveluihin ja -etuuksiin liittyvän neuvonnan, koulutuksen, terveyden ja kuntoutumisen sekä elämänkriisit aikuissosiaalityön alueiksi (mt., 20).

Aikuissosiaalityö on monessa mielessä ristipaineessa. Aikuissosiaalityöltä vaaditaan yhä enemmän työn tehokkuutta ja tuloksellisuutta auttamisen rinnalle. Riittämättömät resurssit sekä viimesijaisen palvelun reunaehdot tuovat työhön haasteita. Näiden tekijöiden paineessa aikuissosiaalityöstä voi pahimmillaan tulla toimenpidekeskeistä liittämistä ja kontrollityötä. Tällaisessa tilanteessa sosiaalityön ydintarkoitus auttamistyönä voi vaarantua. Aikuissosiaalityö on usein muita etuuksia korvaavaa rahanjakopolitiikkaa ja kriisien paikkailua. (Närhi 2009, 177-180.)

Aikuissosiaalityön yhtenä pulmana on sosiaalitoimistojen eri ammattiryhmien välisten työkuvioiden epäselvyys (johtava sosiaalityöntekijä, sosiaalityöntekijä, sosiaaliohjaaja, etuuskäsittelijä). Sosiaalityöntekijöiden työ on edelleen hyvin toimeentulotukipainotteista ja näin ollen työnjaon ei voida sanoa perustuvan täysin osaamiseen ja koulutukseen. Ammatti- ja tehtäväarakennesuosituksen mukainen sosiaalityö suunnitelmallisena muutostyönä jää työssä usein marginaaliseksi. Aikuissosiaalityössä suuren ajan vievät lakisääteiset tehtävät kuten toimeentulotukityö sekä aktivointi. Painetta on pyritty helpottamaan siirtämällä toimeentulotukityötä etuuskäsittelijöille ja kirjalliseen asiointiin. Kritiikkiä on kuitenkin esitetty siitä, ettei asiakas pääse tarpeeksi nopeasti tapaamaan sosiaalityöntekijää. (Närhi 2009, 176-180.)

Aikuissosiaalityö on ollut tietyllä tapaa vähemmän arvostettua kuin lastensuojelun sosiaalityö, mikä näkyy myös palkkauksessa. Joissakin Suomen kunnissa lastensuojelun sosiaalityöntekijöille maksetaan työstä parempaa palkkaa kuin aikuissosiaalityötä tekeville sosiaalityöntekijöille. Aikuissosiaalityötä tekevät sosiaalityöntekijät kokevatkin usein etteivät he saa työlleen tarpeeksi arvostusta ja että työ nähdään pelkkänä rahan laskemisena. Aikuissosiaalityön sisällöllinen kehittäminen on alkanut kunnolla vasta 2000-luvun alussa. (Mäntysaari 2008, 117.)

Aikuissosiaalityöhön vaikuttavat suuresti yhteiskunnalliset käsitykset siitä missä menee yksittäisen ihmisen vastuun ja kansalaisyhteiskunnan vastuun raja (Jokinen & Juhila 2008, 8). Aikuissosiaalityössä korostuvat toisaalta asiakkaiden aktivointi ja vastuuttaminen omasta elämästään sekä toisaalta asiakkaiden ongelmien näkeminen yksilölähtöisten syiden lisäksi myös sosiaalisina ja yhteiskunnallisina. Mikäli sosiaalityön tavoite nähdään liikaa aktoivointina ja vastuuttamisena, syntyy helposti paineita auttaa sellaisia asiakkaita, joiden kanssa oletetaan saavutettavan parhaita tuloksia. Tämä aiheuttaa asiakasvalikointia. Vaikeiksi määritellyt asiakkaat putoavat helposti palvelujärjestelmän ulkopuolelle. (Juhila 2008b, 49-60.)

Ajatellaan, että juuri aikuisten pitäisi olla vastuunkantajia omassa elämässään (Jokinen & Juhila 2008, 8). Aikuissosiaalityön asiakkaat leimautuvat yhteiskunnassa tämän takia helposti avuttomiksi, riippuvaisiksi ja elämäänsä hallitsemattomiksi. Se, että joutuu turvautumaan toimeentulotukeen tarkoittaa sitä, ettei kykene tulemaan toimeen omillaan. Arjenhallinta ei suju kuten aikuisuudessa oletetaan sujuvan. Aikuissosiaalityössä aikuisten toimijuus ja itsemääräämisoikeus ovat osittain ristiriidassa aikuissosiaalityön toiminnan kanssa. Asiakkaita veloitetaan ja heidän puolestaan tehdään heidän elämäänsä koskevia päätöksiä. (Juhila 2008c, 93-96.)

Aikuissosiaalityössä on vahvasti esillä tuen ja kontrollin dilemma. Jo sosiaalityöntekijän viranomaisasema tuo työhön välttämättömänä osana asiakkaan kontrollointia ja vallankäyttöä, sillä sosiaalityöltä odotetaan resurssien jakamisen lisäksi myös kontrollin harjoittamista. (Jokinen 2008, 110-111.) Tuki ja kontrolli katsotaan kuuluvaksi sosiaalityön ammatilliseen työotteeseen ja kontrollin käyttöä perustellaan ammatillisilla tavoitteilla. Kontrolli nähdään tuen perille menemisen ja muutosprosessin kannalta välttämättömänä. Sen avulla saadaan myös tietoa prosessin etenemisestä ja ongelmakohdista. Asiakassuunnitelmat ja aktivointisuunnitelmat ovat perinteisiä tuen ja kontrollin yhteenliittymiä, joilla sitoutetaan asiakasta muutosprosessiin. Kontrolli on usein myös tuen antamisen ehto. Sosiaalityö on yhteiskunnan varoilla rahoitettua toimintaa, minkä katsotaan edellyttävän myös kontrollointia. Tuen ja kontrollin välinen raja ei myöskään ole aina selkeä, sillä teko voi olla tukea tai

kontrollia riippuen tilanteesta. Välillä työntekijän tuki voi näyttäytyä asiakkaasta kontrollointina tai päinvastoin. Asiakas voi kokea kontrolloinnin myös välittämisenä. (mt., 127-135.) Sosiaalityöntekijä on viranomainen mutta myös työntekijä, jonka tehtävä on ammatilliset lähtökohdat ja eettiset periaatteet huomioon ottaen auttaa asiakasta. Tämä ristiriita tuen ja kontrollin välillä aiheuttaa jännitteitä asiakkaan ja sosiaalityöntekijän suhteeseen. (mt., 110-111.) Käytännössä kontrolli näkyy aikuissosiaalityössä toimeentulotuen alentamisena, jos asiakas on ilman perusteltua syytä kieltäytynyt työstä tai työvoimapolitiittisesta toimenpiteestä, kieltäytynyt aktivointisuunnitelman teosta tai kieltäytynyt kuntouttavasta työtoiminnasta tai keskeyttänyt sen ilman perusteltua syytä (Laki toimeentulotuesta 30.12.1997/1412, 10§).

3.2 Lastensuojelun sosiaalityö

Lapsuus on yksilön elämässä keskeinen elämänvaihe, sillä sen vaikutukset heijastuvat aikuisuuteen saakka (Forsberg ym. 2006, 9.) Bardy (2009, 41) määrittää lastensuojelun perustehtäväksi lapsen kehityksen ja terveyden turvaamisen ja sitä vaarantavien tekijöiden poistamisen. Lastensuojelulain mukaan lastensuojelua on yksilö- ja perhekohtainen lastensuojelu, ja lastensuojelun tarpeen arvioinnissa ja toteuttamisessa ensisijaisesti on otettava huomioon lapsen etu (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 4§). Lastensuojelutarve aiheutuu monimutkaisista yksilöllisistä ja yhteisöllisistä tekijöistä muodostuvista kokonaisuuksista (Bardy 2009, 41). Tilastojen valossa vanhempien päihteiden käyttö, mielenterveysongelmat, rikokset sekä perheväkivalta ovat keskeisiä lastensuojeluasiakkuuden taustatekijöitä. Myös rakenteelliset muutokset näkyvät lasten hyvinvoinnin erojen lisääntymisessä. Lähes puolet lastensuojelun avohuollon asiakkuuteen tulevista perheistä on saanut tai saa parhailaan toimeentulotukea ja toisaalta työssä käy tilastojen valossa huomattavasti pienempi joukko kuin väestöstä keskimäärin. Tilastotiedon mukaan koko väestöön verrattuna lastensuojelun asiakkaina on keskimääräistä enemmän yksinhuoltajia. (Heino 2009, 62-65.) Tyypillisesti kuitenkin lasten ja perheiden pahoinvointiin ei ole yksiselitteistä syytä, vaan useat tekijät vaikuttavat lastensuojelutarpeen syntymiseen (Kananaja ym. 2011, 173).

Vuonna 2009 lasten ja nuorten avohuollon piirissä oli yli 70 000 lasta. Lastensuojelun avohuollon asiakasmäärät ovat olleet koko ajan kasvussa. Sen sijaan vuonna 2009 kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten ja nuorten määrä väheni edellisvuoteen verrattuna, mikä oli poikkeuksellista edellisvuosien kehitykseen nähden. (Kuoppala & Säkkinen 2010, 2.) Uusista huostaanotoista kolme neljäsosaa alkaa kiireellisinä sijoituksina, mikä kertonee siitä, että lapset ovat yhä useammin kriisitilanteissa ensimmäisellä sijoituskerralla (Bardy 2009; Kuoppala & Säkkinen 2010, 2).

Lastensuojelussa liikutaan lasten, vanhempien ja yhteiskunnan välisissä suhteissa. Salmi, Bardy ja Sauli (2004) tuovat esiin, että lapsuus ylipäänsä on yhteiskunnallinen ilmiö, ja yhteiskuntapolitiikka vaikuttaa monella tapaa lapsiväestön elinoloihin ja kasvuedellytyksiin. Yhteiskunta esimerkiksi asettaa lainsäädännössä ja julkisessa keskustelussa raamit sille, mitä on riittävän hyvä vanhemmuus. Toisaalta se myös voi ja sen täytyy eri interventioin puuttua vanhemmuuteen, jos vanhemmat eivät kykene heille asetettua roolia hoitamaan. Salmi ym. (2004, 36-37) pohtivat vaikeaa kysymystä vanhempien ja toisaalta yhteiskunnan vastuusta lapsista. Useimmiten keskusteluissa määritetään ensisijaiseksi ajatus vanhempien vastuusta. Yhteiskunnan luomien edellytysten tärkeyttä auttaa vanhempia hoitamaan tehtävänsä ei voida kuitenkaan unohtaa. (mt.)

Sosiaalityössä lapsilähtöisyyden periaate on viime vuosina ollut keskeinen intressien kohde, jonka myötä korostetaan lasten yksilöllistä huomioimista ja kohtaamista. Toisaalta 1990-luvun laman jälkipyykkinä käydään keskustelua lasten pahoinvoinnista. Pahoinvointikeskustelu on nostanut esiin aikuisten vastuun ja entistä tiukemman kontrollin, mikä voi muodostaa jännitteitä suhteessa lapsilähtöisyyden ajatukseen. (Forsberg ym. 2006, 5.) Toisaalta yhteiskunnallisessa keskustelussa sivutaan usein lastensuojelun yhteiskunnalle aiheuttamia kustannuksia. Ongelmien kasautuminen voi olla kohtalokasta lapsen tulevaisuuden kannalta, mutta eettisten arvojen ja moraalisen velvollisuuden rinnalla käydään myös keskustelua taloudellisista tekijöistä. (Sipilä 2011, 366.) Aiemmin hyvinvointivaltioajattelu sisälsi ajatuksen kaikkien lasten hyvinvoinnin turvaamisesta. Nykyisin lastensuojelupuhe korostaa suppeampaa lapsien ryhmää, jotka ovat erityisen tuen ja puuttumisen tarpeessa. Tätä tukee

nykyinen talouspolitiikka, jossa korostetaan tuloksellisuutta, ja myös juridista näkökulmaa painotetaan aiempaa enemmän. (Forsberg ym. 2006, 15.)

Lastensuojelun työskentelyä raamittaa ja ohjaa uusi 2008 voimaan tullut lastensuojelulaki, joka määrittää asiakasprosessia kokonaisuudessaan. Lapsen edun arviointi ja toteuttaminen on lastensuojelun ydintehtävä, mutta myös yksi vaikeimmista tehtävistä (Kananoja 2011, 174). Ensisijaisesti lapsen edun katsotaan toteutuvan lapselle tärkeiden ihmissuhteiden, erityisesti oman perheen parissa (Upanne 2004, 341). Mikäli lastensuojelun puuttumista tarvitaan, tulee toiminnan olla mahdollisimman hienovaraista, ja jollei lapsen etu muuta vaadi, käytetään avohuollon tukitoimia. Edun määrittelyn ja sen toteutumisen varmistamisen voidaan katsoa olevan osa työntekijän ammattitaitoa. Laadukas, kunnioittava ja asiakasta kuunteleva kohtaaminen syntyy muun muassa työntekijän taidosta jäsentää kulloisessakin tilanteessa lapsen etu. (Haarala 2005.)

Lastensuojelulaki sekä oikeuttaa että velvoittaa työntekijää työssään ja päätöksen teossa. Lastensuojelussa juridisen päätöksen teon rooli voi korostua, vaikka työ on viranomaistyön lisäksi myös vuorovaikutustyötä. (Kananoja ym. 2011, 174.) On osittain jännitteistä, että sosiaalityöntekijän tulee työskennellä yhteistyössä perheen aikuisten kanssa samalla lapsen etua valvoen (Upanne 2004, 341). Lastensuojelun sosiaalityöntekijän päätöksillä on usein myös kauaskantoisia ja merkittäviä vaikutuksia asiakkaiden elämään, mikä tekee työstä hyvin haasteellista.

Vaikka lastensuojelutyöskentelyn lähtökohtana on yhteistyö asianosaisten kanssa, ovat tavallisia tilanteet, joissa lapsen etu ja vanhemman näkemys asiasta ovat ristiriidassa. Lapsen edun arviointi ja toteuttaminen on lastensuojelutyön päätehtävä, mutta samalla yksi vaikeimmista tavoitteista. (Kananoja ym. 2011, 174.) Työntekijät joutuvat työssään puuttumaan perheen yksityisyyteen ja vanhempien ensisijaiseen vastuuseen lapsistaan, mikä luo jännitteitä työhön (Bardy 2009, 42). Tässä kohtaa ohjenuorana toimii pienimmän välttämättömän puuttumisen ajatus. Ristiriitatilanteita ratkotaan eettistä harkintaa käyttäen, ja joskus voidaan olla tilanteessa, jossa on valittava kahdesta huonosta vaihtoehdosta parempi. (Raunio 2004, 91, 93.) Kyösti Raunio (2004, 85) puhuu ihmisarvon kunnioittamisesta yhtenä

asiakastyön periaatteena, ja toteaa, että vaikka se on ilmiselvä sosiaalityön perusta, voi sen toteuttaminen joutua koetukselle käytännön asiakastyössä. Ammatillaisen taholta tuleva valta ja kontrolli ovat enemmän ja useammin läsnä lastensuojelutyössä kuin monella muulla sosiaalityön alalla. Tarjottu lastensuojelun tuki on ehdollista, jos tukitoimien vastapainoksi asiakkaan odotetaan sitoutuvan työntekijän asettamiin ehtoihin tai esimerkiksi toimintatapojen muuttamiseen (Laitinen & Väyrynen 2011,180).

4 TYÖHYVINVOINTI

Keskustelua työhyvinvoinnista voidaan perustella sekä yksilön että yhteisön tasolla. Ihmiselle työ on oleellinen osa arkielämää ja identiteettiä, ja työssä jaksaminen vaikuttaa yksilön hyvinvointiin myös elämän muilla osa-alueilla. Viimeisten vuosikymmenten aikana työelämän vaatimukset työntekijöitä kohtaan ovat kiristyneet ja työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän. 2000-luvun aikana työssä jaksamisen teemat on huomioitu myös valtion tasolla tutkimus- ja toimenpideohjelman muodossa (Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2003). Tässä tutkielmassa keskitytään tutkimaan kuntasektorin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna työntekijöiden työhyvinvointia voidaan pitää yksilön lisäksi sekä työnantajan että koko yhteiskunnan kysymyksenä. Jos työntekijät voivat huonosti tai jopa uupuvat, näkyy se oletettavasti myös kansalaisille tarjottavien sosiaalipalvelujen laadun heikkenemisenä. Tässä luvussa esittelemme työhyvinvoinnin käsitettä ja siihen liittyviä osa-alueita.

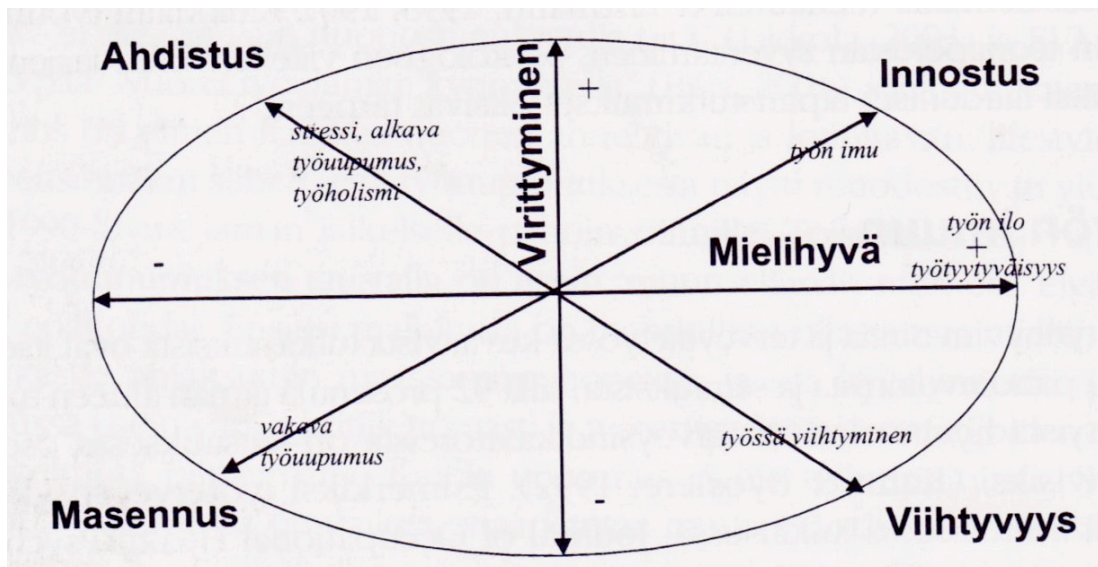
4.1 Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen käsitteestä

Työhyvinvoinnin määrittely ei ole yksinkertaista, sillä kyseessä ei ole konkreettisesti olemassa oleva asia. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että ”työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä” (Työterveyslaitos 2011).

Yksilön hyvinvoinnin katsotaan muodostuvan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen osatekijän kautta. Myös yksilön työhyvinvointi koostuu monista ulottuvuuksista, jossa yksityiselämä sekä työelämä vaikuttavat toisiinsa. (Juuti & Vuorela 2002, 64-65; Kivioja 2004, 88-89.) Työhyvinvoinnin käsitteen elementtejä ovat esimerkiksi työn sisältötekijät sekä yksilöön, työilmapiiriin, johtamiseen ja organisaatioon liittyvät tekijät (Manka 2008, 15-18). Palaamme myöhemmin Marja-Liisa Mankan jaotteluun, jota käytämme tässä tutkielmassa ohjaavana teoreettisena mallina.

Tero Mamiä (2009, 23-24) on pohtinut tutkimuksessaan työhyvinvoinnin käsitettä, ja toteaa, että siihen liittyy aina ansiotyön lisäksi myös työntekijän työn ulkopuolisen elämän ulottuvuus. Mamiä erottaa työhyvinvoinnista kaksi tasoa: objektiivisen hyvinvoinnin eli työolot, ja subjektiivisen kokemuksen hyvinvoinnista. Objektiivisella tasolla tarkoitetaan hyvinvoinnin aineellisia tekijöitä, kuten urakehitysmahdollisuuksia ja palkkausta. Lisäksi objektiiviseen tasoon kuuluvat työhön liittyvät tekijät, joita ovat työhön liittyvät vaatimukset ja piirteet, kuten työn mielekkyys, työmäärä ja työn vaatimustaso. Myös sosiaalinen ulottuvuus kuuluu objektiiviseen hyvinvoinnin tasoon, ja se pitää sisällään työyhteisön ilmapiirin sekä johtamisen. Subjektiivinen taso puolestaan tarkoittaa yksilön kokemusta työhyvinvoinnista. Voidaan ajatella, että yksilön kokemukseen vaikuttaa eniten yksilön odotusten välinen suhde käytettävissä oleviin resursseihin ja työn vaatimuksiin nähden. Mamiä havaitsi tutkimuksessaan, että vaikka hyvinvoinnin objektiiviset tekijät ovat yhteydessä subjektiiviseen kokemukseen työhyvinvoinnista, täytyy ne kuitenkin erottaa toisistaan, sillä yksilön oma kokemus on aina sidonnaista kulttuuriin ja yhteiskuntaan liittyviin tekijöihin. Mamiä (2009, 30) toteaa myös, että yksilön työhyvinvoinnin kokemuksesta on erotettava negatiivinen ja positiivinen ulottuvuus. (mt., 22, 30-32, 43-49.)

Työhyvinvointia on nykyisin tapana kuvata kahden vastakkaisen ulottuvuuden avulla, työuupumuksella ja työn imun käsitteellä (Maslach & Leiter 1997; Hakanen 2005, 15). Työhyvinvoinnin tutkija Jari Hakanen on Peter Warrin (1999) malliin pohjautuen muokannut oman mallinsa (ks. kuvio 1), joka kuvaa työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksia yksilön tasolla (Hakanen 2005, 27-28) ja jolla myös Työterveyslaitos kuvaa yksilön työhyvinvointia.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet (Hakanen 2005, Warria (1999) mukailten)

Aiemmin työhyvinvointia lähdettiin usein tarkastelemaan vain kielteisestä lähtökohdasta eli työn kuormittavien tekijöiden sekä työuupumuksen kautta (Demerouti ym. 2001; Hakanen 2005, 12; Kinnunen ym. 2005, 13). Työhyvinvoinnin tarkasteluun kielteisestä näkökulmasta liitetään usein käsitteet työuupumus tai uupumusasteinen väsymys, stressi ja kuormittuneisuus (Juuti 2010, 47; Kivioja 2004, 89). Viime aikoina alan tutkimuksessa on aiempaa enemmän tuotu esiin myös työhyvinvoinnin myönteinen näkökulma eli työn voimavaratekijät (Kinnunen ym. 2005, 13; Kivioja 2004, 89; Schaufeli & Bakker 2004, 296). Positiivinen ulottuvuus on tuotu esiin lähestymällä sitä esimerkiksi työtyytyväisyys ja työkyky –käsitteiden kautta (Juuti 2010, 47; Kivioja 2004, 89).

Demerouti ym. (2001) ovat kehittäneet työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin. Mallissa oletetaan, että työn piirteet voidaan organisaatiosta tai ammatista riippumatta jaotella kahteen eri luokkaan; työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin (Demerouti ym. 2001, 356). Vaatimukset ja voimavarat voidaan jakaa fyysisiin, psyykkisiin, organisatorisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan elementtejä, jotka vaativat työntekijältä panostusta ja ponnisteluja, ja voivat näin ollen aiheuttaa kuormitusta. Tällaisia voivat olla esimerkiksi fyysinen kuormitus, aikapaineet, asiakaskontaktit, haastavat tehtävät sekä työn emotionaalinen kuormitus. (Demerouti ym. 2001, 502; Schaufeli & Bakker 2004, 296.) Aina työn vaatimustekijät eivät ole stressaavia vaan ne voivat liittyä myös työn yleiseen

haasteellisuuteen. Työn korkeat tai palkitsevat vaatimukset voivat kuitenkin aiheuttaa työkuormitusta tai jopa työuupumusta, mikäli vaatimukset työntekijää kohtaan kasvavat suuriksi ja edellyttävät kovaa ponnistelua. (Schaufeli & Bakker 2004, 296.)

Työn voimavarat sen sijaan ovat tekijöitä, jotka auttavat kohtaamaan tai vähentämään työn aiheuttamia fyysisiä tai psyykkisiä vaatimuksia, auttavat tavoitteiden saavuttamisessa tai jopa edistävät työntekijän ammatillista kasvua ja oppimista (Schaufeli & Bakker 2004, 296). Voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi työstä saatu palaute ja palkkiot, tunne työn hallinnasta, osallisuuden tunne työpaikalla ja päätöksenteossa, työturvallisuus sekä esimiehen tuki (Demerouti ym. 2001, 502; Schaufeli & Bakker 2004, 296). Työn voimavaratekijöillä selitetään myöhemmin käsiteltävää työn imua, joka puolestaan edistää työhön sitoutumisen tunnetta (Schaufeli & Bakker 2004, 297-298).

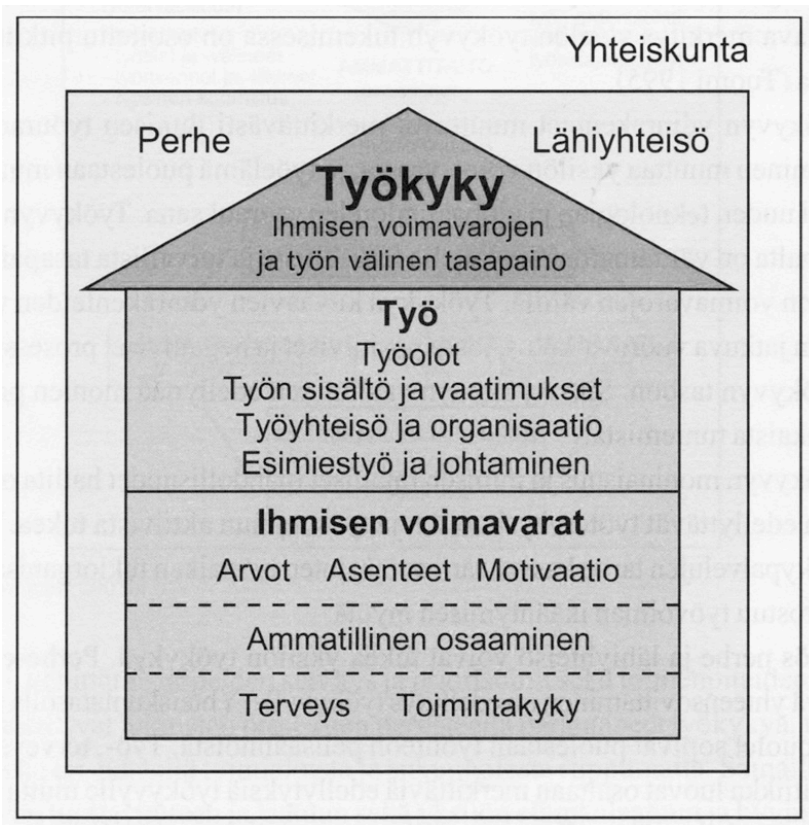
Tässä tutkielmassa tarkastelemme työhyvinvointia sekä negatiivisesta että positiivisesta näkökulmasta: työssä jaksamista edistävien ja työkuormitusta aiheuttavien tekijöiden kautta. Edellä esiteltyn teoreettiseen keskusteluun viitaten näkemyksemme on, että työhyvinvointiin liittyy sekä sitä kuormittavia että edistäviä asioita.

4.1.1 Työhyvinvoinnin positiivinen ulottuvuus

Työhyvinvoinnin perinteinen lähestymistapa on ollut tutkia työhyvinvoinnin puutteita ja lähestyä sitä esimerkiksi työuupumuksen käsitteen kautta (Kivioja 2004, 89). Viime aikoina tutkimuksessa on alettu kiinnittää huomiota enemmän myös työhyvinvoinnin positiiviseen ulottuvuuteen ja ajatella näin ollen työhyvinvoinnin rakentumista kokonaisvaltaisesti (Hakanen 2005, 27-28). Positiivisen ulottuvuuden tarkastelu näyttää pohjautuvan pitkälti psykologian tieteenalan tutkimuksiin (ks. esim. Hakanen 2005). Tässä tutkielmassa lähestymme työhyvinvoinnin positiivista ulottuvuutta työkyvyn ja työtyytyväisyyden käsitteiden kautta. Työtyytyväisyyteen liittyy työn ilo sekä äärimmillään myös työn imu. Näitä käsitteitä avaamme seuraavissa kappaleissa.

Työkyky

Työhyvinvointia voidaan ajatella työkylynä, sillä tutkimuksessa on siirrytty käyttämään työhyvinvoinnin käsitettä aiemmin tavallisesti käytetyn termin ”työkyky” sijaan (Ilmarinen 2006, 81). Nykyisin yksimielinen näkemys on, että työkyky on yksilön ominaisuuksien, työn ja ympäristön yhteisesti muokkaama kokonaisuus (Ilmarinen ym. 2006, 19-20). Edellä mainittu ajatus työkyvyn mallin kokonaisvaltaisuudesta on kehitetty Työterveyslaitoksen 1990-luvun tutkimusten sekä erilaisten kehittämishankkeiden pohjalta. Usein käytetty tapa kuvata työkyvyn ulottuvuuksia on ”työkykytalon” malli (Ilmarinen ym. 2003, 70) (ks. kuvio 2), mitä avaamme seuraavaksi tarkemmin. (Ilmarinen ym. 2006, 22-23.)



Kuvio 2. Työkyvyn ulottuvuudet (Ilmarinen ym. 2003)

Työkyvyn ytimen työkykytalon mallissa muodostavat yksilön voimavarat sekä työn elementit. Yksilön voimavarat koostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, ammatillisesta osaamisesta sekä ihmisen arvoista, asenteista ja motivaatiosta. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen

toimintakyky on yksilön voimavarojen perusta. Ammatilliseen osaamiseen liittyy elinikäisen oppimisen ajatus, sillä tietoja ja taitoja päivitetään koko työuran ajan. Työelämässä viihtymiseen liittyy oleellisesti yksilön motivaatio työhön, joka vaihtelee työuran eri vaiheissa. Työntekijän arvot ja asenteet ovat vuorovaikutuksessa työstä saatujen kokemusten kanssa: se, millaisia kokemuksia ihminen työelämästä saa, vaikuttaa hänen arvo- ja asennemaailmaansa. Työuran aikana ihmisen voimavarat muuttuvat myös muutoin, sillä esimerkiksi ikääntyminen muuttaa yksilön voimavaroja. (Ilmarinen ym. 2006, 23-24.)

Ihmisen voimavarojen lisäksi työkyvyn oleellinen osa-alue on työ, johon työkykytalon mallissa kuuluvat työolot sekä työn sisältö ja vaatimukset. Myös työyhteisö, organisaatio sekä johtaminen ja esimiestoiminta ovat työn elementtejä. Kuten yksilönkin voimavaroissa, myös työelämässä tapahtuu muutoksia ihmisen työuran aikana. Työ ja sen eri ulottuvuudet ovat työkykymallin keskeisin osa-alue, ja työkyvyn ajatellaan pysyvän hyvänä, jos yksilön voimavarat ovat sopusoinnussa työn elementtien kanssa. Jos yksilön voimavarojen ja työn elementtien välillä on epäsuhtaa, heikkenee yksilön työkyky. Mallissa esitetään, että esimiehellä on tärkeä rooli työn elementtien ja työntekijän voimavarojen tasapainottamisessa. (Ilmarinen ym. 2006, 23-24.)

Työkyvyn ydinalueiden ulkopuolella työkykyyn vaikuttavat yksilön perhe ja lähiyhteisö. Työkyvyn kannalta on oleellista, että ihminen saa sovitettua perhe-elämän ja työn yhteen. (Ilmarinen ym. 2006, 23-24.)

Mallissa huomioidaan uloimpana yhteiskunnallinen ulottuvuus, jota kuvataan poliittisella ja palveluiden tasolla. Työnteon yleiset pelisäännöt sovitaan yhteiskunnan tasolla. Poliittisilla päätöksillä luodaan sekä edellytyksiä työkyvyn ylläpitämiseksi että myös asetetaan vaatimuksia työntekijöille (Ilmarinen ym. 2006, 23-24.)

Työtyytyväisyys

Yksilön myönteistä asennetta työhön voidaan kuvata työtyytyväisyyden käsitteellä. Perinteisessä työtyytyväisyyden psykologisessa tutkimuksessa painotettiin työtyytyväisyyttä yksilön tarpeiden tyydytyksen näkökulmasta. Nykyisin työtyytyväisyyttä ajatellaan työhön kohdistuvana yksilön positiivisena asenteena tai tunteena. Työntekijän katsotaan tekevän työtään saavuttaakseen tavoitteita, joita hän on työlleen asettanut. Työtyytyväisyys voidaan erottaa työhyvinvoinnin käsitteen yhdeksi alaluokaksi, koska se ei kuvaa työhyvinvointia kokonaisuudessaan, vaan työntekijän asennoitumista. (Mäkikangas ym. 2005, 60, 72-73.) Mamian (2009, 27) mukaan työtyytyväisyysmittausten ongelma on, että ne eivät erottele työntekijöiden vastauksia riittävän tarkasti, vaan useimmiten työntekijä kertoo olevansa tyytyväinen työhönsä, jos työolosuhteet ovat kutakuinkin kunnossa.

Työtyytyväisyys kytkeytyy työn iloon. Työn ilo koostuu useista elementeistä, joista yksi keskeinen tekijä on ihmisen persoonallisuus ja tapa suhtautua asioihin. Lisäksi työn iloon vaikuttavat yksilön ulkopuoliset tekijät, kuten organisaatio, työyhteisö, työn sisältö sekä johtamiskäytänteet. Kun työn odotukset ja kokemukset vastaavat toisiaan, tuntee ihminen työn iloa ja työtyytyväisyyttä. Työn ilo on oman tavoitteen saavuttamisen iloa sekä huippuhetkiä työssä. Olisi tärkeää, että ihminen saisi kokea työssään huippuhetkiä tai vähintäänkin tasapainoista mielihyvää. Työ, joka tuottaa iloa on vaihtelevaa, tarpeeksi itsenäistä ja onnistumisen kokemuksia sisältävää. Työn iloon liittyy parhaimmillaan myös työnimun käsite, mitä käsittelemme seuraavaksi. (Kauko-Valli & Koironen 2010, 101-103.)

Tunnetut työuupumustutkijat Christina Maslach ja Michael P. Leiter (1997) ovat määritelleet työn imun vastakohtaksi työuupumukselle. Määritelmän mukaan työn imussa olevalta työntekijältä puuttuvat työuupumusoireet, eli heikentynyt ammatillinen itsetunto, kyynisyys ja uupumusasteinen väsymys (mt., 34). Työn imu voidaan kuitenkin nähdä laajempänä käsitteenä kuin vain työuupumuksen vastakohtana (Schaufeli ym. 2002). Tällöin työn imu ajatellaan melko pysyvänä tunnetilana, johon liittyy motivaatio, sekä työhön omistautuminen ja uppoutuminen (mt., 74). Työhön omistautumiseen liittyvät ajatukset työn merkityksellisyydestä, sopivasta haasteellisuudesta sekä ammattiympäryydestä (Hakanen 2011,

39). Työhön uppoutumisella tarkoitetaan syvää keskittymisen tilaa eli tietynlaiseen virtaukseen (”flow”) pääsemistä. Virtaus vie mukanaan ja ajantaju hämärtyy. Tällöin työn tekeminen tuottaa nautintoa ja työssä koetaan huippuhetkiä. (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 101-103.) Työn imu saa alkunsa työn voimavaratekijöistä ja se saa aikaan työmotivaatiota ja työpaikkaan sitoutumista (Mamia 2009, 28).

4.1.2 Työstressi ja työssä uupuminen

Negatiivinen ja positiivinen työstressi

Työstressi ei kehity aina työuupumukseksi, ja on näin ollen käsitteenä työuupumusta laajempi (Nissinen 2008, 26). Myönteinen stressi virittää ajatteluun ja toimintaan ja mahdollistaa myös huippusuoritukset (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 109). Kohtuullinen stressi työssä voi toimia positiivisena voimavarana, joka pitää yllä työmotivaatiota. Työmotivaatio pysyy korkealla tasolla, mikäli myös työn ongelmat pystytään näkemään myönteisinä haasteina. Ammatillisesti koetelematon tasainen työ johtaa helposti kyllästymiseen ja turhautumiseen, sillä siinä työntekijän ei tarvitse ponnistella onnistumisen kokemusten saavuttamiseksi. Myös motivaatio oman työn kehittämiseen tulee usein työn tarjoamien haasteiden kautta. Normaali työstressi helpottuu työstä poissa ollessa ja lomilla, mutta kuluttava stressi on kokonaisvaltaisempaa ja saattaa vaivata jopa sairauslomista huolimatta. Negatiivista työstressiä syntyy, jos työn haasteet tai uhkatekijät ylittävät jatkuvasti selviytymiskeinot. (Nissinen 2008, 26-27.) Stressi muuttuu ongelmalliseksi, jos se kasvaa ihmisen ajattelua ja toimintaa haittaavaksi tekijäksi (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 109).

Työuupumus

Negatiivinen työstressi voi johtaa työuupumukseen (Nissinen 2008, 27). Työuupumuksessa tapahtuu kolme asiaa: työntekijä väsy kroonisesti, hän alkaa kyynistyä, jolloin työhön sitoutuminen vähenee ja kolmanneksi työntekijä alkaa tuntea itsensä työssään tehottomaksi. Väsymys on pitkittynyttä psyykkistä ja fyysistä väsymystä, josta ei toivu ja palaudu normaalilla tavalla. Nukkuminen ei auta. Uupuneella ei ole energiaa asioiden tai ihmisten

kohtaamiseen. Kyynisyys tarkoittaa kylmää, etäistä suhtautumista työtä ja työyhteisön ihmisiä kohtaan. Uupunut pyrkii minimoimaan työhön osallistumisensa. Kyynisyydellä ihminen pyrkii suojautumaan väsymiseltä ja pettymyksiltä, mutta samalla kyynisyys myös vahingoittaa ihmisen hyvinvointia ja työtehokkuutta. Uupunut kokee myös tehottomuutta. Kun ihminen kokee itsensä tehottomaksi, hän kokee riittämättömyyden tunteita työssään. Kaikki uusi tuntuu ylivoimaiselta ja ihminen menettää luottamuksen siihen, että voi vaikuttaa asioihin. (Maslach & Leiter 1997, 17-18.) Työssä uupunut kokee toivottomuutta ja vieraantumista työstä. Työuupumuksessa todellinen suorituskyky onkin heikentynyt. (Heiske 1997, 193.) Ihminen väsyä uupuneena nopeammin, eikä jaksakaan tehdä työtä enää yhtä paljon ja yhtä laadukkaasti kuin ennen. Työuupumukseen liittyy myös kielteisen minäkuvan syntyminen sekä kielteiset tunteet työtä ja jopa muuta elämään kohtaan. (Vartiovaara 1996, 28, 34.)

Työyhteisön ihmissuhdeongelmia saatetaan usein hahmottaa työpaikoilla yksilökeskeisten selitysmallien kautta (Lahtinen ym. 2002, 100). Maslachin ja Leiterin (1997) mukaan tavanomainen uskomus on, että työuupumus on yksilöstä johtuva ongelma. Tämän näkemyksen mukaan ihmiset uupuvat, koska heidän luonteessaan, käytöksessään tai tuottavuudessaan on jotakin uupumiselle altistavaa. Ongelma nähdään olevan ihmisissä itsessään ja ratkaisuna on ihmisten luonteen tai toiminnan muuttaminen tai heistä eroon pääseminen. Tämä on kuitenkin väärä ja yksinkertaistava käsitys työuupumuksen syistä. Maslachin ja Leiterin (1997) mukaan työuupumus ei ole ihmisistä itsestään johtuva ongelma, vaan ongelma ihmisten sosiaalisessa työympäristössä. Työpaikan rakenne ja toiminta muokkaavat ihmisten työskentelyä ja toisten kanssa vuorovaikutuksessa olemista. Jos työpaikka ei huomioi tarpeeksi työntekijän tarpeita, työuupumuksen riski kasvaa. (mt., 18.) Toki on myös niin, että työyhteisön jäsenet ovat kaikki erilaisia ja tuovat vuorovaikutustilanteisiin omat persoonallisuuden piirteensä ja toimintatapansa, mikä voi vaikuttaa työuupumuksen kehittymiseen. Yksilökeskeinen lähestymistapa työuupumukseen on kuitenkin vaarallinen ja johtaa usein umpikujaan. Tällaisessa selitysmallissa piilee myös syntipukkiasetelman vaara. Työyhteisön ongelma voi olla helppo todeta yksilön ongelmaksi, jolloin muiden ei tarvitse pohtia omaa toimintaansa kriittisesti. (Lahtinen ym. 2002, 100.)

Ihmiset ovat erilaisia ja yksilöillä on erilainen riski ajautua työuupumukseen. Yksilölliset tekijät altistavat uupumukselle tai suojaavat siltä. Myös ihmisen elämän kokonaiskuormittavuus, kuten yksityiselämän huolet ja vaikeudet, voi vaikuttaa työssä uupumiseen. (Aro 2001, 68.) Jos työ on ihmisen ainoa elämän sisältö, on hän alttiimpi uupumaan työssään, kuin henkilö, jolla on elämässään paljon muutakin sisältöä kuin työ. Mikäli ihminen ei myöskään kykene irrottautumaan emotionaalisesti työstä, on hän altis työuupumukselle. (Heiske 1997, 193.) Emotionaalinen liikarasitus voi johtaa työuupumukseen silloin, jos ihminen paneutuu liikaa toisten ongelmiin ja auttamiseen (Vartiovaara 1996, 34). Jos ihminen pyrkii olemaan kaikkivoipa parantaja uhraten työlleen rajattomasti aikaa ja energiaa työn tavoitteen tuntuessa tärkeältä, hän on altis uupumiselle (mt., 104).

Työuupumus on useista syistä johtuva hyvinvoinnin häiriötila, joka heikentää yksilön terveyttä ja vaikuttaa negatiivisella tavalla työyhteisön toimintaan. Se syntyy pitkään kestäneestä altistumisesta emotionaalisesti kuormittaville tilanteille ja stressille. (Nissinen 2008, 27-30.) Työuupumuksessa on kyse energiavarojen tyhjentymisestä ja äärimmäisestä kuormittuneisuudesta, joka on seurausta pitkäkestoisesta altistumisesta stressitekijöille. Työuupumus saa alkunsa vuorovaikutuksessa yksilön ja ympäristön välillä tilanteessa, jossa yksilön voimavarat ja ympäristön vaatimukset ovat epätasapainossa tai tilanteessa, jossa yksilön odotukset ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet ovat epätasapainossa. (Kinnunen & Hätinen 2005, 38-40.) Työuupumus aiheutuu ristiriidasta sen välillä, miten ihminen työtään haluaisi tehdä ja miten hän sitä pystyy tekemään. Se aiheutuu jatkuvasta epäsuhdasta, jossa työ vaatii jatkuvasti enemmän, kuin mihin ihminen pystyy ja enemmän kuin mitä ihminen itselleen työstään saa. Työuupumus kuvaa arvojen, omanarvontunnon, tahdon ja mielen murentumista. (Maslach & Leiter 1997, 17.)

Uupuminen tapahtuu prosessimaisesti ja voimistuu vähitellen. Kun työ ei etene toivotusti, työntekijä turhautuu ja alkaa kyseenalaistaa työn mielekkyyttä sekä oman toimintansa oikeellisuutta. (Nissinen 2008, 28.) Tavoitteet näyttävät työntekijästä jäävän saavuttamattomiin kaiken työlle omistautumisen jälkeenkin (Vartiovaara 1996, 77). Työntekijä kokee jatkuvaa väsymystä ja voimattomuutta. Väsymys voi synnyttää pelon, ettei enää selviä työtehtävistä tarvittavalla tavalla. Vähitellen työntekijä altistuu lisääntyvässä

määrin työstressille ja tulkinnat työstä alkavat saada työntekijän mielessä yhä negatiivisempia sävyjä. Työuupuminen jatkuu, jos työtä ei enää koeta merkityksellisenä tai hyvällä tavalla haasteellisena. Työuupumuksesta voi tulla oravanpyörä, josta voi olla vaikeaa päästä pois. (Nissinen 2008, 28-29.) Alun perin lämminhenkinen, innostunut ja toisista välittävä ihminen muuttuu turhautuneeksi, välinpitämättömäksi ja joskus jopa vihamieliseksi toisia kohtaan (Vartiovaara 1996, 35).

Työuupumuksen kustannukset ovat kovat sekä työntekijälle että työpaikalle. Työuupumus on työssä jaksamisen ohella haitallinen terveydelle, toimintakyvyille ja henkilökohtaiselle elämälle. Uupumus voi aiheuttaa fyysisiä vaivoja sekä psyykkisiä ongelmia kuten ahdistusta, masennusta ja univaikeuksia. Uupumisen aiheuttamat negatiiviset tunteet vaikuttavat myös läheissuhteisiin. Työuupumus ei vaikuta vain kyseiseen työntekijään, vaan myös kaikkiin hänen kanssa tekemisissä oleviin ihmisiin niin työpaikalla kuin myös kotona. (Maslach & Leiter 1997, 18-19.) Työssä uupunut vie pahan olon mukanaan myös kotiin ja kerta tahtomattaan päässään myös kotona työpaikan ikäviä asioita (Vartiovaara 1996, 137). Työpaikalla työssään uupunut kokee vaikeutta kohdata työn ongelmatilanteita. Työstä etäännyttään niin fyysisesti kuin emotionaalisesti. Työssä tehdään vain pakollinen siihen vaivaa uhraamatta, jolloin työn määrällinen ja laadullinen tulos laskee. Joskus työuupumus johtaa myös työstä irtisanoutumiseen. Työorganisaatiolle uupunut työntekijä aiheuttaa taakkaa, sillä työn tuloksellisuus laskee. (Maslach & Leiter 1997, 19-20.) Työuupumus voi aiheuttaa organisaatiolle suuria taloudellisia ja tuotannollisia menetyksiä muun muassa sairauslomien takia (mt., 65).

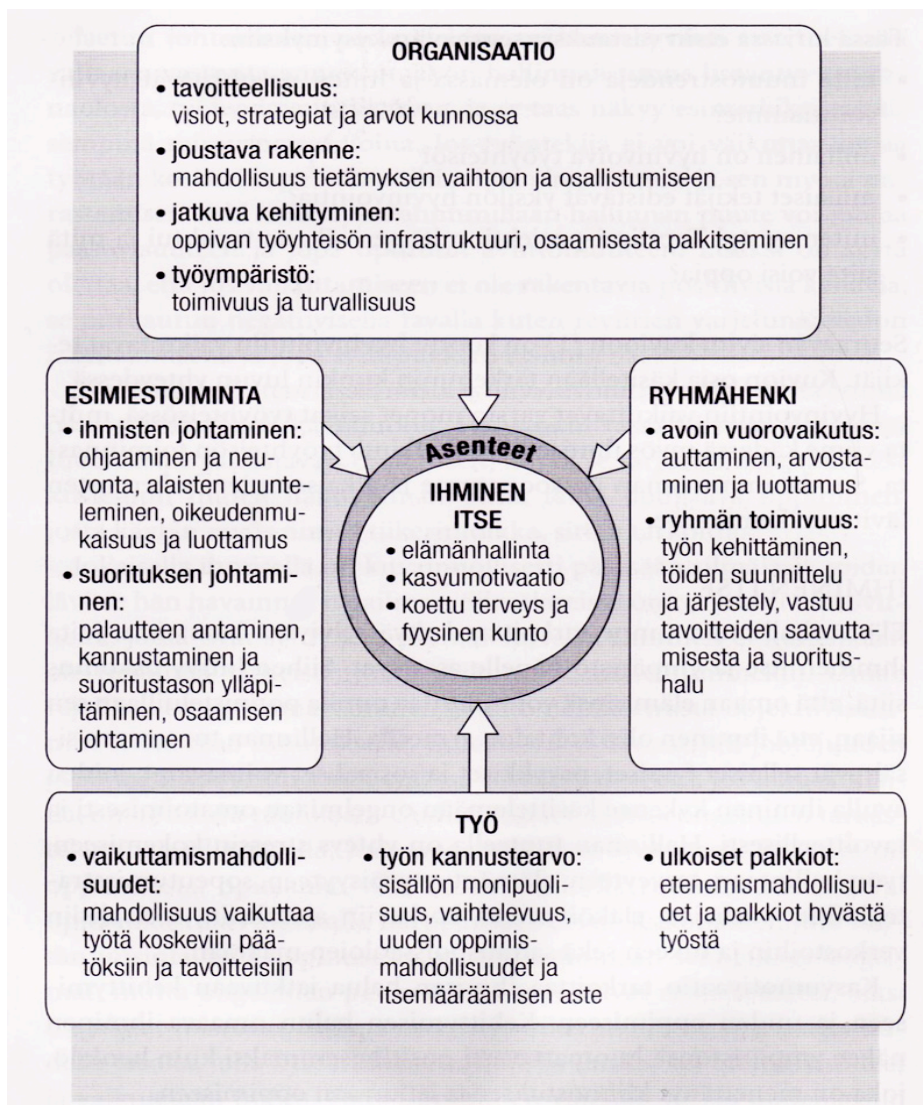
Ongelmatilanteisiin tartutaan työyhteisöissä usein liian myöhään. Tällöin työyhteisön toiminta on jo vakavasti häiriintynyt ja organisaation perustehtävä ei enää toteudu niin kuin pitäisi. Usein merkit työyhteisön toimimattomuudesta ovat olleet näkyvissä jo pitkään, mutta niihin ei ole puututtu ajoissa. Ristiriitoihin puuttuminen koetaan vaikeaksi. (Lahtinen ym. 2002, 100-101.) Työpaikalla saatetaan välttää ongelman myöntämistä, sillä ongelman toivotaan pysyvän tällä tavalla pienempänä (Heiske 1997, 94). Työyhteisössä saattaa olla kehittynyt myös kulttuuri, jossa ongelmia ei uskalleta tuoda esiin (Lahtinen ym. 2002, 101). Puhuminen voi

olla työyhteisön jäsenille hankalaa, jos pidättyväisyydestä on tullut normaali ja arvostettu tapa toimia (Heiske 1997, 97).

Tärkeintä olisi, että työyhteisössä joku tarttuisi ongelmiin riittävän ajoissa. Esimiehellä on tässä päävastuu, mutta aloite voi tulla myös työntekijöiltä. Työyhteisön ratkaistavaksi jää selviääkö työyhteisö ongelmista itsenäisesti vai tarvitseeko se ongelmien ratkaisemiseen ulkopuolista apua. (Lahtinen ym. 2002, 101.) Pitkään jatkuneen työuupumuksen katkaisemiseen tarvitaan usein sekä terveydenhuollon että työpaikan toimenpiteitä (Ahola ym. 2004, 162). Työuupumuksen ennaltaehkäiseminen on taloudellisesti kannattavaa. Usein työuupumuksen ennaltaehkäisyksi saattaa riittää jo pelkästään toimiva ja avoin esimiesalaiseskustelukulttuuri. Kun ihminen pystyy jakamaan työnsä ongelmia ja haasteita esimiehensä kanssa, työmotivaatio säilyy ja työntekijä jaksaa paremmin haasteellistenkin työasioiden kanssa. Vaikka työuupumuksen ennaltaehkäisy onkin koko työyhteisön toimijoiden välistä yhteistyötä, on työuupumuksen ennaltaehkäisyssä tärkein rooli johdolla, sillä työuupumus on pohjimmiltaan organisaatiokulttuurin ongelma. (Aro 2001, 29-30.)

4.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli

Olemme edellä pohtineet työhyvinvoinnin käsitettä positiivisesta ja negatiivisesta näkökulmasta, ja totesimme, ettei työhyvinvoinnille ole yhtä tiettyä määritelmää. Työhyvinvoinnin professori Marja-Liisa Manka (2008, 15-18) on tehnyt jaottelun työhyvinvoinnista viiteen osa-alueeseen: *ihminen itse*, *organisaatio*, *esimiestoiminta*, *ryhmähenki* ja *työ*. Tässä tutkielmassa käytetään tätä mallia ohjaavana teoreettisena mallina (ks. kuvio 3).



Kuvio 3. Mankan (2008) työhyvinvoinnin malli

Mankan (2008) työhyvinvoinnin määritelmässä yksilön ominaisuudet ovat keskeisellä sijalla. Ihmiseen liittyviä ominaisuuksia ovat elämänhallinta, kasvumotivaatio sekä koettu fyysinen ja psyykinen terveys. Työhyvinvointiin vaikuttaa se, millaisia keinoja ihmisellä on käsitellä ja selviytyä ympäristön vaatimuksista. Ihmisen halu kehittää itseään edistää ihmisen hyvinvointia. Mankan mukaan henkilökohtaisiin tekijöihin liittyvät myös asenteet, jotka vaikuttavat ihmisen havaintoihin tiedostamatta, ja näin ollen muokkaavat ihmisen kokemuksia myös muista työhyvinvoinnin osa-alueista. (mt., 15-16.)

Työhyvinvoinnin yksi osa-alue on organisaatio. Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation tavoitteellisuus ja toiminnan suunnitelmallisuus sekä keinot niiden saavuttamiseksi. Joustava rakenne on kiteytettynä hierarkkisuuden puuttumista organisaation toiminnassa. Organisaatioon liittyvä elementti on myös työyhteisön fyysiset tilat. (Manka 2008, 16-17.)

Esimiesten toiminnan osa-alueet voidaan jakaa ihmisten ja asioiden johtamiseen. Tutkimusten mukaan molemmilla ulottuvuuksilla on todettu olevan yhteys työntekijöiden työsuorituksiin sekä työhyvinvointiin. Ihmisten johtamisen voi kiteyttää esimiehen tavaksi kohdata alaiset. Siihen sisältyy esimerkiksi luottamuksen ja oikeudenmukaisuuden elementit. Asioiden johtaminen tarkoittaa alaisen työsuorituksen ohjaamista sekä osaamisen edistämistä. (Manka 2008, 16, 18.)

Ryhmähengellä tarkoitetaan työpaikan ilmapiiriä. Avoimuus, auttaminen ja luottamus työyhteisössä ovat keskeisiä hyvän ilmapiirin elementtejä. Toisaalta myös työn suunnittelu ja järjestely yhdessä, sekä yhteiseksi koettu vastuu tavoitteiden saavuttamiseksi ovat toimivan ryhmähengen osatekijöitä. (Manka 2008, 16, 18.)

Myös työ itsessään on työhyvinvoinnin osa-alue. Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä sekä monipuolinen ja vaihteleva työ ovat työn sisältöön liittyviä elementtejä. Aiemmin mainittiin, että työntekijän halu kehittyä on yksi työhyvinvoinnin osatekijä. Tällöin olennaista on, että työssä tarjoutuu kehittymismahdollisuuksia, esimerkiksi koulutusta sekä mahdollisuus edetä uralla. Myös ulkoiset palkkiot kuten palkka vaikuttavat työhyvinvointiin. (Manka 2008, 16, 18.)

Yhteenveto työhyvinvoinnista

Kun tutustuimme aikaisempaan tutkimukseen työhyvinvoinnista, huomasimme, että aihetta on tutkittu monien toisiaan lähellä olevien käsitteiden, kuten työolot, työkyky ja työtyytyväisyys, kautta. Yhteenvetona voidaankin todeta, että tutkija voi pitkälti määritellä omista lähtökohdistaan käsin sen, mitä työhyvinvoinnilla kulloinkin tarkoitetaan. Tässä tutkielmassa työhyvinvointi ymmärretään yksilön kokemana fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten

osatekijöiden kokonaisuutena. Käsitteemme mukaan siihen sisältyy sekä yksilöön itseensä, työhön, työyhteisöön, johtamiseen ja organisaatioon sekä yhteiskuntaan liittyviä tekijöitä. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen käsitteet liittyvät hyvin läheisesti toisiinsa, ja usein puhutaankin sekä työhyvinvoinnin että työssä jaksamisen käsitteistä rinnakkain niitä toisistaan erottelematta (Hakanen 2011, 23), kuten myös me tutkielmassamme teemme.

5 AIKAISEMPI TUTKIMUS SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNISTA

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on viime vuosina alettu tutkia lisääntyvässä määrin. Työhyvinvointia on usein lähestytty sosiaalialan tutkimuksessa työolo-käsitteen kautta (esim. Coffey, Dugdill & Tattersall 2009; Karvinen-Niirikoski ym. 2005; Tham 2007). Myös käsite työtyytyväisyys on tavallinen lähestymisnäkökulma (esim. Matela 2011). Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu sekä erilaisin tutkimuksin (esim. Graham & Shier 2010; Forsman 2010) että myös kehittämishankkeiden avulla. Tavallisimmin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu kvantitatiivisilla menetelmillä (esim. Matela 2011).

Näyttää olevan melko tavallista, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu laajemmassa kontekstissa, jossa tutkimuksen kohteena ovat olleet myös muut ammattialat, ja sosiaalityöntekijät on ryhmitelty esimerkiksi luokan ”sosiaalipalvelut” alle (esim. Laine ym. 2006). Tällöin on vaikeaa tai jopa mahdotonta päätellä miltä osin tulokset kertovat nimenomaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista.

5.1 Kansainvälinen tutkimus

Margaret Coffey, Lindsey Dugdill ja Andy Tattersall (2009) tutkivat työntekijöiden työoloja ja elämänlaatua julkisen sektorin sosiaalipalveluissa Iso-Britanniassa. Tutkijat haastattelivat kahdeksaa työntekijää, ja haastattelujen perusteella tehtiin kyselylomake, jonka täytti 1237 julkisen sektorin työntekijää. Lisäksi suoritettiin fokusryhmähaastatteluja lasten ja perheiden palvelujen toimialalla. Tutkimuksessa ilmeni, että stressiä koki 36 % työntekijöistä, ja kuormittavinta oli lasten ja perheiden kanssa työskentely. Kuormitusta työssä aiheutti resurssien puute, kuten liika työn määrä ja siihen nähden liian tiukat aikataulut, sekä organisaation kulttuuri, kuten saatavan tuen puute ja tiedon huono kulku. Kuormitusta aiheutti myös vastuu ihmisten asioista, johon liittyivät väärin tekemisen pelko ja ihmisten monimutkaistuvat ja hankaloituvat ongelmat. Tulosten mukaan myös jatkuva muutos koettiin

kuormittavana, koska aikaa uusien asioiden ja muutosten omaksumiselle ei ole riittävästi. Yhtenä syynä työn kuormittavuuteen nähtiin uusliberalististen ajattelutavan aiheuttamat poliittiset muutokset, eli palveluiden yksityistäminen ja kustannustehokkuuden periaate. (mt., 424-432, 436).

Kanadassa toteutettiin haastattelututkimukset, joissa haastateltiin aiemmassa kyselytutkimuksessa (N=2250) subjektiivisen hyvinvoinnin osalta korkeita tuloksia saaneita sosiaalityöntekijöitä (Graham & Shier 2010; Shier & Graham 2010). Tutkijat havaitsivat, että työhyvinvointia edistäviä persoonallisia tekijöitä ovat uskonnollisuus, joustavuus, aktiivisuus, kyky hakea apua sekä toimivat suhteet läheisiin henkilöihin (Graham & Shier 2010, 760-765). Tämän tutkielman kannalta edellistä keskeisempää ovat tulokset, joita Shier ja Graham (2010) havaitsivat tutkiessaan työhön liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Tulosten mukaan subjektiiviseen hyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavia työympäristöön liittyviä osa-alueita olivat organisaation rakenne, fyysiset tilat sekä työyhteisökulttuuri. Hyvinvointiin vaikuttivat myös vuorovaikutussuhteet työssä, jotka jaettiin asiakkaiden, kollegoiden ja esimiesten tasolle. Tulosten mukaan hyvinvoinnin kokemus oli sidoksissa työhön ja sen määrään sekä työn rajoituksiin. Sen lisäksi myös työntekijän henkilökohtainen elämä oli kokonaisvaltaisesti sidoksissa muihin osa-alueisiin. (mt., 416.)

Yhdysvalloissa tutkittiin sosiaalityöntekijöitä, jotka työskentelivät mielenterveysongelmista kärsivien asiakkaiden kanssa. Tutkimuksessa 140 sosiaalityöntekijää täytti kvantitatiivisen kyselylomakkeen. Tarkoituksena oli tutkia, mitkä tekijät vaikuttivat työntekijän pätevyyden tunteeseen työssä, ja kuinka nämä tekijät vaikuttavat työuupumukseen ja stressiin. Tutkimustulokset osoittivat, että työntekijän oma kokemus pätevyydestä työssään oli yhteydessä työn hallinnan tunteeseen, alhaisempaan stressitasoon ja parempaan työssä jaksamiseen. Sen sijaan työntekijät, joiden asiakkailla oli hankalia, monimutkaisia ongelmia ja työntekijöiden oma kokemus työn hallinnasta oli alhainen, kärsivät useammin työstressistä ja työuupumuksesta. (Acker & Lawrence 2009, 278-279.)

Ruotsissa tutkittiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työoloja ja sitä mitkä tekijät vaikuttavat työpaikan vaihtamisaikeisiin (Tham 2007). Kyselytutkimuksessa 309 työntekijää

vastasi kyselyyn. Tutkimuksen perusteella työntekijöitä kuormittivat työsuoritusten määrälliset vaatimukset, työnkuvaan liittyvät ristiriidat sekä väkivallan uhka. Tuloksissa raportoitiin myös tekijöitä, jotka työntekijät kokivat positiivisena. Sellaisia olivat työnkuvan selkeys, työhön liittyvät myönteiset haasteet sekä asiakastyötä koskevan päätöksenteon vapaus. Huomionarvoista tutkimuksessa oli, että yli puolella (54%) tutkituista oli alle kahden vuoden kokemus työstään, ja melkein puolet (48%) vastanneista oli todennäköisesti aikeissa hakea työpaikkaa muualta seuraavan vuoden kuluessa. Tutkimuksen perusteella siis lastensuojelutyössä työntekijöiden vaihtuvuus on huomattavan suuri verrattuna monien muiden alojen työpaikkoihin. (mt., 1232-1236.)

Sosiaalityön opiskelijoita tutkittiin kvantitatiivisella tutkimuksella, jonka taustaoletuksena oli, että joustavuus (*resilience*) edistää stressin sietokykyä ja hyvinvointia sosiaalityöntekijän työssä (Kinman & Grant 2011, 261). Joustavuus määriteltiin henkilön kyvyksi käsitellä ympäristön luomia haasteita, vaatimuksia ja paineita ilman, että henkilö kokee sen vaikuttavan negatiivisesti itseensä. Tulokset osoittivat, että vähemmän stressiä kokivat ne työntekijät, joilla oli emotionaalista ja sosiaalista kyvykkyyttä. Tutkimuksessa todettiin myös, että liiallinen empaattisuus on kuormittavaa. (mt., 262, 270.)

5.2 Kotimainen tutkimus

Yksi viime vuosien keskeisimmistä suomalaisten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskevista tutkimuksista on Konstikas sosiaalityö -tutkimus, jossa Synnöve Karvinen-Niinikoski ym. (2005) tutkivat sosiaalityöntekijöiden työoloja. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella kyselylomakkeella, johon valittiin otannalla yhteensä 1582 sosiaalityöntekijää Talentia Ry:n jäsenrekisteristä. Kyselyyn vastasi 716 henkilöä, joten kyselyn vastausprosentti oli 45,26%. Tuloksista ilmeni, että yleisesti ottaen sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyden taso oli hyvä, mutta sosiaalityöntekijöiden eri työkenttien välillä oli nähtävissä varteenotettavia eroja. Tutkimuksen tuloksina todettiin, että yksi kiireisimmistä kehittämissä vaativa sosiaalityön alue on sosiaalitoimistojen työ. Tämän tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöitä kuormittivat erityisesti resurssien niukkuus ja

asiakkaiden suuresta määrästä aiheutuva kiire. Myös monimutkainen ongelmanratkaisu ja päätöksen teko koettiin kuormittavana. Työn puitteisiin, resursseihin tai kehittämiskäytäntöihin sosiaalityöntekijät eivät kokeneet mahdollisuutta vaikuttaa. Sen sijaan tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijät saivat tyydytystä työstään ja vaikutusmahdollisuudet työn teon tapaan olivat hyvät. Työn vaihtelevuus ja monipuolisuus koettiin positiivisena asiana. Työssä jaksamisen ja uupumisen ongelmat näkyivät muita toimintaympäristöjä enemmän sosiaalitoimistoissa. (mt. 42-46, 102-104.)

Katri Vataja ja Ilse Julkunen (2004) ovat tutkineet sosiaalitoimistojen työhyvinvointia sekä työn organisointia. Vataja ja Julkunen lähestyivät työhyvinvointia sitä edistävien tekijöiden kautta. Tutkimuksessa haastateltiin neljän eri sosiaalitoimiston työntekijöitä ja lisäksi tutkimuksessa oli katsaus sosiaalityön organisoinnin aikaisempaan tutkimukseen ja hankkeisiin Suomessa ja pohjoismaissa. Tutkimuksen perusteella keskeisiä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edistäviä tekijöitä olivat työn suunnitelmallisuus, työn arvostus, työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet, johtamistapa, työyhteisön ilmapiiri sekä osaamisen kehittäminen (mt., 26).

Juha Hämäläinen ja Pauli Niemelä (2006) tutkivat tutkimus- ja kehittämishankkeessa työssä jaksamisen edistämistä kohdistuen tutkimuksensa työntekijöihin, jotka työskentelivät keski suurten kaupunkien sosiaalityön yksiköissä. Yksiköt osallistuivat työssä jaksamisen kehittämishankkeeseen. Hämäläinen ja Niemelä suorittivat tutkimuksensa vuosien 2003-2005 välillä tehden kyselylomakkein alku- ja loppukartoituksen. Lisäksi he haastattelivat työntekijöitä. Tutkimuksessa havaittiin, että sosiaalityössä työ on ennakoimatonta ja prosessit jatkuvasti keskeneräisiä. Lisäksi työ on vaativaa, koska työntekijöiden tulee hallita laajasti eri aihealueita ja työssä on paljon vastuuta ihmisten asioista. Työhön liittyy myös tunnekuormitusta ja usein asiakkaiden tilanteet ovat monimutkaisia, jolloin työntekijä voi kokea itsensä keinottomaksi. Tutkimuksessa myös työn ruuhkautuminen ja henkilöstön vähäisyys tuli esille työntekijöitä kuormittavana. Sosiaalityö on yhteiskunnassa vähäisesti arvostettua ja eri tahoilta tulee ristiriitaisia odotuksia työntekijöiden työtä kohtaan. Tutkimuksessa havaittiin, että työntekijöiden mielestä sosiaalialan työ on muuttunut viime

aikoina yhä kuormittavammaksi ja vaativammaksi, mikä aiheuttaa usein myös työssä jaksamisen ongelmia. (mt., 39-41, 60-62, 91.)

Kari Matela (2011) on tutkinut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisesta ja työhön sitoutumisesta. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työolosuhteita ja siihen liittyen työssä pysymistä tutkittiin kvantitatiivisella kyselyllä, johon vastasi 157 työntekijää Helsingistä, Oulusta, Kuopiosta ja Jyväskylältä. Tutkimuksen vastaajista 80% koki työnsä merkitykselliseksi. Matela (2011) toteaa, että työntekijän työhön sitoutumista ja työpaikassa pysymistä edistää tunne oikealla alalla olemisesta sekä lähijohdon ja työyhteisön hyvä tuki. Liian alhaiseksi koettu palkkataso, liian suuri työn määrä ja huono organisaation tuki olivat syitä hakeutua muihin työpaikkoihin (mt., 78-85, 117).

Sinikka Forsman (2010) on tutkinut kahdessa eri kaupungissa työskentelevien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja työssä jatkamista edistäviä tekijöitä. Tutkimusaineisto kerättiin kahdeksalla sosiaalityöntekijöiden temaattisella ryhmähaastattelulla sekä sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien täyttämällä kyselylomakkeella (N=56). Tutkimuksen mukaan lastensuojelussa työssä jaksamista edistää kokemus työn vaikuttavuudesta eli mahdollisuus käyttää viranomaisvaltaa asiakkaan hyväksi sekä työn luonne. Hyvinä piirteinä työntekijät kokivat autonomian työssään, asiakastyön ja sen myötä suoran vuorovaikutuksen asiakkaiden kanssa sekä työn merkityksellisyyden itselleen. Kuormittavia tekijöitä olivat lastensuojelutyössä kohdattavien asioiden raskas sisältö, resurssien puute sekä eri ihmissuhteiden suuri määrä työssä. Kuormittavaksi työntekijät kokivat myös asiakastapaukset, joissa asiakkaan tilanteessa ei tapahtunut muutosta. (mt., 94-110.)

Työterveyslaitos on tutkinut sosiaali- ja terveysalan työoloja kyselytutkimuksilla vuosina 1992, 1999, 2005 ja 2010 niin, että kunakin vuonna otos on ollut 5000 henkilöä (Laine ym. 2011, 5). Saatuja tuloksia (Laine ym. 2006; Laine ym. 2011) tarkasteltaessa on erityisesti huomioitava, että sosiaalityöntekijöitä ei ole tuloksissa raportoitu omana ryhmänään, vaan osana sosiaalipalvelujen edustajia, joihin kuuluvat myös perheneuvoloiden, lasten ja nuorisokotien, ensi- ja turvakotien, pakolaiskeskusten sekä perhehoidon työntekijät. Vuoden

2010 tuloksista ilmenee, että sosiaalipalvelujen työntekijöitä rasitti usein (67%) moniongelmainen asiakaskunta, ja koettu kuormitus oli lisääntynyt verrattuna vuoteen 2005. Asiakastyössä koettiin usein kuormitusta eettisten ja moraalisten ongelmien kohtaamisessa, sillä lähes 40% sosiaalityöntekijöistä vastasi kohtaavansa eettisiä ongelmia usein tai erittäin usein. (Laine ym. 2011, 18, 26, 38-40.)

Jo yllämainittu Työterveyslaitoksen vuonna 2005 tekemä tutkimus osoittaa, että tuolloinkin sosiaalipalvelujen työntekijöillä kuormitusta aiheuttivat moniongelmaiset ja motivoitumattomat asiakkaat. Ongelmana nähtiin, että asiakkailta ei saada palautetta omasta työstä. Myös onnistumisen kokemukset olivat sosiaalipalvelujen sektorilla vähäisempiä kuin esimerkiksi terveysalalla. Lisäksi työntekijöitä kuormitti se, että he joutuvat pohdiskelemaan usein ovatko he toimineet eettisesti ja moraalisesti oikein. Myös tyytyväisyys johtamisen oikeudenmukaisuutta kohtaan oli vähentynyt verrattuna Työterveyslaitoksen aiempiin vastaaviin tutkimuksiin. Toisaalta työntekijöiden stressin kokeminen oli vähentynyt aikaisempaan tutkimukseen verrattuna, samoin kuin myös kiire. Lisäksi mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön nähtiin melko hyvinä. Kaiken kaikkiaan sosiaalityöntekijät olivat tyytyväisiä työhönsä ja viihtyivät työssään pääsääntöisesti hyvin. (Laine ym. 2006, 6, 105.)

Työterveyslaitos haastatteli vuonna 2009 3400:aa 20-64-vuotiasta suomalaista työssä käyvää henkilöä. Tutkimuksessa sosiaalityöntekijöitä tutkittiin osana sosiaalialan henkilökuntaa. Työ ja terveys –haastattelututkimuksen tuloksissa todetaan, että sosiaalialalla henkilöstön tyytyväisyyttä lisäsi kokemus asiakastyön palkitsevuudesta. Sosiaalialan henkilöstö oli tutkimuksen mukaan yleisesti ottaen tyytyväinen työhönsä. Kuormittaviksi tekijöiksi koettiin kiire sekä työn henkinen rasittavuus. Samoin kuin Työterveyslaitoksen aiemmassa tutkimuksessa (Laine ym. 2006), myös tässä tutkimuksessa todettiin, että tyytyväisyys työn ja organisaation johtamiseen oli heikentynyt. (Kauppinen ym. 2010, 3-4.)

6 TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tutkimuksen teoreettista viitekehystä esitellessämme totesimme, että työhyvinvointia on perinteisesti tutkittu pääasiassa kielteisestä näkemyksestä lähestyen, vaikka viime aikoina tutkimus on suuntautunut lisääntyvässä määrin työhyvinvoinnin tarkasteluun sen positiivisesta näkökulmasta lähtien. Tässä tutkimuksessa päädyimme tarkastelemaan molempia ulottuvuuksia. Tarkoituksenamme ei ole varsinaisesti selvittää, ovatko sosiaalityöntekijät työuupuneita tai työn imussa. Sen sijaan koemme tärkeäksi tuoda esiin työntekijöiden työhyvinvoinnin rasitteita. Toisaalta meitä kiinnostaa myös se, mikä saa sosiaalityöntekijät jaksamaan työssään. Vaikka sosiaalityötä on koko 2000-luvun ajan kehitetty aktiivisesti, tiedetään suomalaisissa sosiaalityön työyhteisöissä työskentelevien työntekijöiden työhyvinvoinnista edelleen vähäisesti (Yliruka ym. 2009, 16).

Aikaisempaan tutkimukseen tutustuessamme huomasimme, että varsin usein sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tarkasteltu osana laajempaa tutkimusta, jossa sosiaalityöntekijät on liitetty osaksi suurempaa sosiaalipalvelujen työntekijöiden ryhmää. Näin ollen aina ei ole mahdollista päätellä, kuinka pitkälti todellisuudessa tutkimuksessa saadut tulokset kertovat nimenomaan sosiaalityöntekijöiden kokemuksista. Sen lisäksi vielä harvemmin tutkimuksissa on päädytty tarkastelemaan pelkästään julkisen sektorin sosiaalityöntekijöitä. Tässä tutkimuksessa halusimme tuoda esiin sekä aikuissosiaalityön että lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan. Halusimme myös verrata niitä toisiinsa, kun totesimme, ettei vertailua ole aiemmin tehty.

Tutkielmassa etsimme vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaista aikuissosiaalityöntekijöiden ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on?
 - Millaisten tekijöiden sosiaalityöntekijät kokevat kuormittavan heidän työhyvinvointiaan?
 - Millaisten tekijöiden sosiaalityöntekijät kokevat tukevan heidän työhyvinvointiaan?

2. Miten sosiaalityöntekijöiden työyksiköissä edistetään työhyvinvointia?
3. Miten sosiaalityöntekijöiden mielestä työhyvinvointia voitaisiin edistää?
4. Onko aikuissosiaalityön ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa havaittavissa eroja?

7 TUTKIMUKSEN AINEISTONKERUU JA ANALYYSIMENETELMÄ

7.1 Tutkimuksen aineisto ja aineistonkeruu

Tässä tutkimuksessa olemme haastatelleet erään kunnan aikuissosiaalityöntekijöitä ja lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Haastattelumuotona olemme käyttäneet puolistrukturoitua teemahaastattelua. Olemme haastatelleet seitsemää sosiaalityöntekijää kummastakin sosiaalityön yksiköstä. Kunnassa aikuissosiaalityö ja lastensuojelu on eriytettyä. Työntekijöiden työkokemus sosiaalialalta vaihteli muutamista vuosista yli 30 vuoteen ja kokemus nykyisessä työtehtävässä muutamista vuosista 15 vuoteen. Keskiarvo sosiaalialan työkokemuksen pituudesta oli työntekijöillä 13,5 vuotta ja keskiarvo vuosista nykyisessä työtehtävässä kuusi vuotta. 12 haastateltavista oli vakituisia ja kaksi sijaisia.

Esittelimme pro gradu –aiheen työpaikoillamme loka-marraskuussa 2011, ja kerroimme toiveestamme saada haastateltavia tutkimusta varten. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista. Aineistonkeruun alussa teimme molemmat yhden testihaastattelun marraskuussa 2011. Tällöin testasimme haastattelun kestoa sekä kysymysten sopivuutta aiheen tutkimiseen. Toteutimme varsinaiset haastattelut joului-tammikuussa 2011-2012 siten, että toinen haastatteli aikuissosiaalityöntekijöitä ja toinen lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöitä. Valmiit haastattelut litteroitiin sanasta sanaan. Litteroimme osan haastatteluista itse. Osa litteroinneista teetettiin ulkopuolisella henkilöllä, jolle selvitettiin aineiston salassapitovelvollisuus. Litteroitua aineistoa tuli yhteensä 185 sivua.

Toteutimme tutkimuksemme aineistonkeruun yksilöhaastatteluilla haastatteleamalla työntekijöitä heidän työpaikoillaan. Haastattelu on yleinen kvalitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä (Eskola & Suoranta 2008, 85). Yksinkertaistettuna haastattelun voi ajatella tietynlaisena keskusteluna, jolloin haastattelijan päämääränä on saada haastateltava puhumaan avoimesti ja luottamuksella (Robson 2002, 273-274). Haastattelun yhtenä keskeisenä erona tavallisesta keskustelusta on tavoitteellisuus. Tutkimushaastattelua ohjaavat tutkimuksen tavoitteet ja halu saada tietoa tutkimusongelmista. (Ruusu vuori & Tiittula 2005, 23.) Haastattelu syntyy osapuolten keskustelun ja vuorovaikutuksen tuloksena (Tiittula &

Ruusuvuori 2005, 13). Pyrimme siihen, että haastattelutilanne olisi ollut työntekijöille mahdollisimman luonteva ja että he kokisivat voivansa tuoda asioita esille luottamuksellisesti. Myös haastateltava voi hyötyä haastatteluun osallistumisesta, sillä se tarjoaa haastateltavalle mahdollisuuden kertoa omista näkemyksistään ja saada oma äänensä kuuluviin (Eskola & Vastamäki 2010, 27-28).

Haastattelu on hyvä tiedonkeruumuoto, jos halutaan korostaa haastateltavaa ihmistä subjektina ja halutaan hänen tuovan esille aihetta koskevia asioita vapaasti (Hirsjärvi ym. 2000, 192). Haastattelulla pyritään saamaan tietoa ihmisten tietämyksestä sekä siitä, mitä he tekevät, ajattelevat tai tuntevat. Kvalitatiivinen tutkimushaastattelu on hyvä keino faktojen, asenteiden ja uskomusten selvittämiseen. (Robson 2002, 272.) Haastattelu on hyvä valinta vähän kartoitettuihin, monitahoisiin aiheisiin, jollaiseksi aiheemme kuntasektorin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista huomasimme. Varsinkin aroissa ja vaikeissa aiheissa haastattelu on hyvä tiedonkeruumuoto. (Hirsjärvi ym. 2000, 192-193.) Tutkimusaiheemme ei näyttäytynyt suurimmalle osalle haastateltavista erityisen arkana tai vaikeana, mikä johtui mahdollisesti siitä, että työntekijät saivat kertoa aiheesta niin omakohtaisesti kuin halusivat. Kuitenkin muutama haastateltava toi esiin, että aiheeseen liittyy myös asioita, joista ei välttämättä ole helppo puhua.

Valitsimme aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun, sillä halusimme, että myös tutkittavilla olisi mahdollisuus vaikuttaa haastattelutilanteessa käsiteltäviin aihepiireihin, ja he saisivat itse tuoda esiin tärkeiksi kokemiaan asioita. Haastattelun avulla voidaankin saada laaja-alaista aineistoa, jollaista ei esimerkiksi tilastomenetelmin ole mahdollista kerätä. Haastatteluissa päästään kysymään asioita laajemmin kuin kyselyissä ja voidaan tarttua mielenkiintoisiin vastauksiin ja esittää myös lisäkysymyksiä. (Robson 2002, 272-273.)

Yksilöhaastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja. *Puolistrukturoidussa haastattelussa* (semi-structured interview) haastattelija on etukäteen miettinyt aihepiirejä, näkökulmia ja kysymyksiä, mutta haastattelutilanteessa tilaa jää haastattelijan omille ratkaisuille enemmän kuin strukturoidussa haastattelussa (Robson 2002, 270). Tavallisin puolistrukturoidun haastattelun muoto on *teemahaastattelu* (focused interview) (Tiittula &

Ruusuvuori 2005, 11). Teemahaastattelu tarkoittaa haastattelua, jossa aihepiirit ja käsiteltävät teemat on mietitty etukäteen (Eskola & Suoranta 2008, 86). Haastattelija voi silti muotoilla kysymyksiä uudelleen tai muuttaa kysymysten esittämisjärjestystä. Toisaalta tilanteen mukaan voidaan myös esittää kysymyksiä haastattelurungon ulkopuolelta, tai jättää joitakin kysymyksiä pois sen mukaan, mikä haastattelijan mielestä on tarpeen. (Robson 2002, 270.) Teemat tukevat haastattelijaa siinä, että kaikki keskeiset osa-alueet käydään kaikissa haastatteluissa läpi haastattelurungon vapaamuotoisuudesta huolimatta (Eskola & Suoranta 2008, 87).

Mietimme tarkkaan etukäteen teemat, joita halusimme haastatteluissa käsitellä. Muokkasimme haastattelurunkoa useaan otteeseen saadaksemme siitä koherentin kokonaisuuden, jossa kaikki mielestämme tärkeät aihepiirit tulevat käsitellyiksi. Käytimme avoimia kysymyksiä, jolloin kysymys ainoastaan määrittelee aiheen josta puhutaan, mutta jättää avoimen tilan haastateltavalle vastata (Robson 2002, 274-275). Haastattelutilanteessa kysymykset kuitenkin muokkaantuivat keskustelun edetessä ja kaikkia kysymyksiä ei välttämättä kysytty esimerkiksi silloin, jos asia oli tullut esille jo aikaisemmin keskustelussa. Kysyimme myös sellaisia tarkentavia kysymyksiä, joita ei haastattelurungossa ollut. Vaikka näkemyksemme on, että työssä jaksaminen on osa työhyvinvointia ja käsitteet ovat sangen lähellä toisiaan, rakensimme haastattelurungon kysymykset työssä jaksamisen käsitteeseen. Valinnan syynä on, että työssä jaksamisen käsite on konkreettinen ja ymmärrettävä, toisin kuin termi työhyvinvointi.

7.2 Derek Layderin adaptiivinen teoria

Tutkimuksemme nojaa metodologisesti Derek Layderin (1998) adaptiiviselle teoretisoinnille, jossa ideana on, että olemassa olevan teoriaa keskustelea aineiston analyysin sekä löydettyjen tutkimustulosten kanssa ja tuottaa parhaillaan jotakin uutta aiempaan teoreettiseen keskusteluun. Tällöin tiedon muodostaminen on koko tutkimusprosessin ajan kestävä jatkumo. Layder jakaa tutkimusprosessin viiteen osa-alueeseen, jotka eivät kuitenkaan ole toisistaan erillisiä vaan lomittaisia. Osat ovat aiheen valinta, teoreettisen viitekehyksen muodostaminen, aineiston keruu, aineiston koodaus sekä aineiston analyysi. (mt., 28-29, 38, 174.)

Layderin (1998) näkemyksen mukaan adaptiivinen teoria on yhdistävä lähestymistapa, jossa keskeistä on näkemys empiirisen aineiston ja teorian vuoropuhelusta. Ideana on, että siinä käytetään sekä induktiivista että deduktiivista lähestymistapaa. Tutustuimme aiheemme kirjallisuuteen jo ennen aineistonkeruuvaihetta, koska koimme että aineiston keruu ilman teoriataustaa olisi ollut hankalaa. Layderin näkemyksen mukaan on mahdotonta, että tutkija pystyisi lähestymään tutkimuskohdettaan ilman että aikaisempi tutkimus siihen vaikuttaisi. Adaptiivisen teorian mukaan teoria ja aineiston tuottama uusi tieto ovat molemmat keskenään tasavertaisessa asemassa. (Layder 1998, 4, 26, 132-133.)

Tutkimuksemme teoreettinen viitekehys on koottu yhdistämällä työhyvinvoinnin erilaisia jäsennyksiä (esim. Manka 2008). Emme myöskään halunneet rakentaa haastatteluamme yhden teorian ehdoilla, vaan halusimme toteuttaa haastattelut niin, että niissä olisi mahdollista käsitellä kaikkia niitä aihepiirejä, jotka haastateltavat kokivat tärkeiksi ja keskeisiksi. Pyrimme toteuttamaan haastattelut niin, että niissä käytettiin mahdollisimman vähän taustakirjallisuudesta esiin nousseita teoreettisia käsitteitä.

7.3 Aineiston analyysi

Sisällönanalyysi on yleinen laadullisen aineiston analyysimenetelmä, jonka avulla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty ja yleinen kuvaus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 103). Sisällönanalyysi tarkoittaa aineiston pilkkomista osiin, käsitteellistämistä ja tiedon uudelleen kokoamista sanalliseen muotoon (mt., 105-113).

Sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen tyyppiin: aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen ja teoriaohjaavaan analyysiin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 99). Tutkimuksessamme olemme käyttäneet teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä tutkijalla on tukenaan teoriasta peräisin olevia käsitteitä, joiden avulla hän voi aineistoa luokitella. Tutkija lähtee muovaamaan aineistosta syntyviä ryhmiä teorian mukaiseen malliin, mutta luokkia voidaan muodostaa myös aineistolähtöisesti. (mt., 117-119.) Tässä tutkimuksessa olemme

luokitelleet tutkimusaineistosta havaitsemiamme työhyvinvoinnin kuormittavia ja voimavaratekijöitä Mankan (2008) työhyvinvointimallia soveltaen.

Koko analyysiprosessin ajan on tärkeää pitää mielessä käsitteiden määrittely ja pohtia miten niitä tutkimuksessa ymmärretään ja käytetään. On mahdollista, että joitakin käsitteitä vielä määritellään uudelleen, tai esimerkiksi pääkäsitteen alle voi muotoutua uusia alakäsitteitä. (Ruusuvuori ym. 2010, 23-24.) Koko tutkimusprosessin ajan olemme useaan otteeseen palanneet tarkastelemaan työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen käsitteiden välistä suhdetta. Työhyvinvoinnin käsitteen haltuunotto vei aikaa sen moniulotteisuuden vuoksi. Pohdimme paljon ovatko työhyvinvointi ja työssä jaksaminen käsitteinä synonyymeja, vai onko työssä jaksaminen työhyvinvoinnin alakäsite. Päädyimme käyttämään käsitteitä rinnakkaisina, ja näkemystämme tukevat myös tutkimuksen tulokset. Aineistosta konstruoituu käsitys, että sosiaalityöntekijät kokevat työssä jaksamisen koostuvan työhyvinvoinnin käsitteen elementeistä.

Laadullisessa tutkimuksessa aineisto ja tutkimusongelma ovat toisiinsa sidoksissa. Ne ovat jatkuvassa vuoropuhelussa toistensa kanssa. Aineiston varsinainen analyysi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen, jotka kuitenkin limittyvät toistensa kanssa ja jotka toteutetaan osin päällekkäin. Yksinkertaistettuna analyysivaiheeseen kuuluu 1) aineiston luokittelu, mikä tarkoittaa ilmiöiden tai teemojen löytämistä, 2) aineiston analyysi jolla tarkoitetaan teemojen tai ilmiöiden vertailua sekä 3) tulosten tulkintavaihe jolloin tulokset kootaan ja suhteutetaan aineistoon sekä myös laajemmin aineiston ulkopuolelle. (Ruusuvuori ym. 2010, 11-12.)

Luokittelun tarkoituksena on jaotella aineistoa tutkimusongelmien, keskeisten käsitteiden sekä tutkimuksen lähtökohtien avulla. Aineistoa voidaan luokitella laajahkoihin ryhmiin, joiden tarkoitus on tarjota tutkijalle apua varsinaista analyysin tekoa varten myöhemmin. Luokitteluvaihetta voidaankin pitää eräänlaisena raaka-analyysinä. Analysointia on jokseenkin mahdoton tehdä ilman aineiston luokittelua, mutta luokittelu ei voi koskaan korvata analysointia. Sopivan havaintoyksikön valitseminen on luokittelun tärkeä lähtökohta. Havaintoyksiköllä tarkoitetaan niitä asioita, joihin tutkija huomionsa kiinnittää ja se on usein yhteydessä tutkimuskysymyksiin. Se voi olla esimerkiksi käyttäytymistapoja, ilmiölle

annettuja merkityksiä tai kertomuksellisia rakenteita. (Ruusuvuori ym. 2010, 18-21.) Tässä tutkimuksessa havaintoyksikkönä on käytetty tutkimuskysymyksiin perustuvia asiakokonaisuuksia, jotka ovat muutaman sanan virkkeitä tai pidempiä pätkiä.

Aloitimme aineistomme läpikäymisen lukemalla haastatteluja useaan kertaan läpi ja merkitsimme haastatteluihin tutkimuskysymyksiin peilaten keskeisiksi katsomiamme asioita. Teimme tutkimuskysymysten perusteella myös määrällistä luokittelua, eli kvantifiointia, haastateltavien mainitsemista työssä jaksamista edistävästä ja kuormittavista tekijöistä. Jouni Tuomi ja Anneli Sarajärvi (2009, 107) toteavat, että kvantifiointi voi olla osa sisällönanalyysia. Meille kvantifioinnin tarkoitus oli tehdä karkeaa luokittelua aineistossa esiintyvien teemojen löytämiseksi. Yksi tutkimuksemme tarkoitus oli selvittää, onko lastensuojelun ja aikuissosiaalityön työntekijöiden työssä jaksamisessa eroa. Tähän kysymykseen vastaamiseksi kvantifiointi oli välttämätöntä. Yksiköiden välisiä eroja vertailtaessa olemme kuitenkin pitäneet mielessä, että tutkimuksen haastattelukysymykset ovat avoimia, ja aineisto on näin ollen pitkälti muodostunut haastateltavien omien käsitysten pohjalta. Tämän perusteella olemme tulkinneet eroiksi vain sellaiset asiat, jotka ilmenivät toisen yksikön haastatteluissa usein ja toisessa yksikössä vain harvoin tai ei lainkaan. Jos olisimme kysyneet enemmän tarkentavia, niin sanottuja suljettuja kysymyksiä, olisivat erot voineet näyttäytyä eri tavoin.

Erilaisia laadullisen aineiston analyysimenetelmiä on runsaasti ja niitä kokeilemalla ja soveltamalla löydetään omaan tutkimukseen soveltuvin tapa (Eskola & Suoranta 2008, 161). Sisällönanalyysin olemme toteuttaneet aineistoa teemoittelemalla. Kuten edellä kerroimme, on tässä tutkimuksessa käytetty teemoittelun lisäksi myös kvantifiointia. Teemoittelu tarkoittaa tutkimusaineiston jäsentämistä teemojen avulla ja tämän jälkeistä aineiston pelkistämistä. Aineisto jäsennetään litteroinnin jälkeen uudelleen teemoittain niin, että jokaisen haastateltavan tiettyyn teemaan liittyvät vastaukset ovat kyseisen teeman alla. (Eskola & Vastamäki 2010, 43.) Aineistosta esiin tulevat teemat voivat pohjautua osittain temahaastattelun teemoihin, mutta usein löydetään myös uusia mielenkiintoisia teemoja (Hirsjärvi & Hurme 2001, 173). Kun teemat on löydetty, käydään teemat sekä niiden sisältö tarkkaan läpi. Yleensä aloitetaan kunkin teeman antoisimmasta vastauksesta ja edetään siitä

muihin vastauksiin muokkaamalla samanaikaisesti aiheesta muodostuvaa käsitystä. (Eskola & Vastamäki 2010, 43.) Analyysivaihe on asioiden tiivistämistä, merkitysten etsimistä ja tulkintaa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 137). Aineiston analyysin tavoitteena on keskeisten ydinsisältöjen löytäminen (Kiviniemi 2001, 78).

Luokittelun edetessä meille alkoi muodostua käsitys siitä, mitkä asiat aineistossa ovat keskeisiä. Pyrimme löytämään aineistosta tärkeimpiä asiakokonaisuuksia ja kokosimme niitä teemoiksi, joiden alle ryhmittelimme haastateltavien esiin tuomat asiat. Analyysin kuluessa muokkasimme teemoja jatkuvana prosessina, kun teemojen ja alateemojen väliset suhteet alkoivat selkeämmin hahmottua. Jaottelimme löytämiämme työkuormitusta aiheuttavia sekä työssä jaksamista edistäviä tekijöitä Mankan (2008) työhyvinvoinnin mallin avulla, joka toimii ohjaavana teoreettisena mallina tutkimuksessamme.

Analyysin kolmas vaihe on keskustelu aineiston kanssa eli tulkinta, jolla tarkoitetaan analyysin tuloksista tehtäviä yleisiä johtopäätöksiä. Tulokset linkitetään teoreettisiin näkökulmiin tai ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin sekä käytännöllisiin aihealueisiin. Ruusuvuori ym. pitävät tulkintavaihetta tärkeänä, ja toteavat tutkimuksen jäävän vaillinaiseksi, jos tutkimuksen anniksi jäävät ainoastaan analyttiset johtopäätökset. (Ruusuvuori ym. 2010, 29.) Tutkimuksen tulosten jääminen vaille tulkintaa on todettu yhdeksi sisällönanalyttisten tutkimusten yleiseksi ongelmaksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103). Olemme pyrkineet koko tutkimus- ja analyysiprosessin ajan pitämään mielessä tutkimuksemme taustan ja peilaamaan saatuja tuloksia siihen.

7.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Tutkimuksen eettisten kysymysten miettiminen alkaa jo tutkimussuunnitelman tekemisestä ja tutkimusluvan hankinnasta. Tutkimussuunnitelmassa tulee kertoa aineiston hankinnasta sekä myös käsittelystä ja mahdollisesta myöhemmästä käytöstä (Kuula & Tiitinen 2010, 446). Hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu eettisesti kestävä tiedonhankinta. Jo tutkimuksen alussa tulee määritellä tutkimuksen toteuttajan asema, oikeudet ja velvollisuudet sekä

tutkimustulosten käyttöä ja tutkimusaineiston säilyttämistä koskevat asiat (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002). Tutkimussuunnitelmassa olemme kertoneet haastattelujen hankinnasta sekä tiedottaneet, että haastattelunauhat hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Nauhoja ei käytetä muuhun kuin omaan tutkimukseemme. Kun tutkitaan jonkin julkisyhteisön jäseniä, kuuluu tutkimuseettisiin kysymyksiin tutkimusluvan hankkiminen (Tiittula & Ruusuvoori 2005, 18). Työmme tutkimuslupa on haettu tutkimuksen teon alkuvaiheessa tutkimussuunnitelman valmistuttua kunnalta, josta aineisto kerättiin. Haastateltavat ovat kunnan työntekijöitä. Yksi tutkimuslupa riitti kattamaan sekä aikuissosiaalityön että lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijät. Informoimme tutkittavia alustavasti tutkimuksestamme jo ennen tutkimusluvan saamista, mutta varmistimme haastatteluajankohdat vasta tutkimusluvan saatuamme.

Eettiset kysymykset voivat liittyä myös aineistonkeruuseen, tutkimuksesta tiedottamiseen sekä tutkimukseen osallistumiseen (Eskola & Suoranta 2008, 52). Tutkimuksemme aineistonkeruu tapahtui haastattelemalla ja nauhoittamalla haastattelut. Aineistonkeruusta tiedotettiin hyvin sekä yksiköitä että yksittäisiä haastateltavia. Tutkijan ja tutkittavien välillä ei saa vallita myöskään riippuvuussuhdetta, joka vaikuttaisi olennaisesti tietojen antamiseen ja tietojenannon vapaaehtoisuuteen (mt., 55). Tutkittavat olivat haastatteluhetkellä kuitenkin työkavereitamme, joten on mahdollista, että he eivät ole kehdanneet kieltäytyä osallistumisesta. Olemme kuitenkin painottaneet, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Haastattelimme kollegojamme, meille jo entuudestaan tuttuja ihmisiä. Tämä voi vaikuttaa haastattelujen antiin, sillä tuttuus voi vaikuttaa siihen mitä tietoja haastateltavat kertoivat. Mietimme pitkään pitäisikö meidän haastatella ristiin eli niin ettemme haastattelisimme omia työkavereitamme. Kuitenkin päädyimme aikataulusyistä haastattelemaan silloisten omien yksiköidemme työntekijöitä. Kysyttäessä asiaa työntekijöiltä he eivät kokeneet tuttua haastattelijaa kiusallisena.

Tutkimuksen teossa tulee noudattaa ihmisarvon kunnioittamisen periaatetta. Tutkittaville ei saa aiheuttaa vahinkoa tai loukata heitä. Arkaluontoisia tietoja selvitetessä tulee miettiä tarkkaan mitä tietoja todella tarvitsee tutkimuksessaan ja onko tieto arkaluontoisuudestaan huolimatta tarpeeksi arvokasta tutkimukselle. (Eskola & Suoranta 2008, 56.) Työhyvinvointi

ei osoittautunut niin arkaluontoiseksi aiheeksi, että tutkimus olisi aiheuttanut jonkinlaista vahinkoa haastateltaville. Haastateltavat saivat kertoa asioista niin syvällisesti kuin itse halusivat, eikä arkaluontoisia tietoja juurikaan tullut esille. Työssä jaksamisen asiat ovat olleet viime aikoina esillä työyhteisöissä paljon, joten työyhteisöjen hyvät ja huonot puolet ovat varmastikin jo osittain kaikille selvillä.

Tietoja käsiteltäessä ja tuloksia julkistettaessa tulee noudattaa luottamuksellisuuden ja anonymiteetin periaatteita (Eskola & Suoranta 2008, 57). Kun ihmisiä haastatellaan esimerkiksi oman ammattikuntansa edustajina, on erityisen tärkeää, ettei haastateltavan henkilöllisyys käy ilmi raportista. Anonymiteetin säilyttämiseksi henkilöiden nimet sekä muut tunnistettavat tiedot muutetaan tai poistetaan. (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 17-18.) Tämän tutkimuksen aiheen vuoksi haastateltavien anonymiteetin säilyttäminen on tärkeää. Sen lisäksi, että haastateltavat edustavat tiettyä ammattikuntaa, oli mahdollista, että haastatteluissa tulee esiin myös henkilökohtaiseen elämään liittyviä asioita. Anonymiteetin edistämiseksi emme esimerkiksi työpaikoillamme tuoneet esiin sitä, ketkä työyhteisöstä ovat haastatteluun osallistuneet. Jotta anonymiteetti paranisi, emme myöskään tuloksia raportoitaessa ole käyttäneet juoksevaa numerointia haastattelun tekstejä lainatessamme, vaan lainauksista näkyy ainoastaan onko teksti aikuissosiaalityöntekijän (A) vai lastensuojelun sosiaalityöntekijän (L) haastattelusta. Olemme lisäksi tulososiossa tarpeen mukaan muuttaneet lainatuista haastattelujen teksteistä sellaisia tekijöitä, jotka voisivat vaikuttaa tunnistettavuuteen.

Yhtä sääntöä siitä, mitä perustietoja tutkittavista kerätään, ei ole olemassa. Tietoja kerätään sen mukaan, mitkä asiat tutkimuksessa ovat analyysin kannalta tarpeellisia. (Kuula & Tiitinen 2010, 451.) Olemme kysyneet haastateltavilta heidän työuransa pituutta sekä sen, onko haastateltava vakituinen vai sijainen. Näiden tietojen ajattelimme mahdollisesti olevan hyödyksi analyysivaiheessa, mutta ne on kerätty sen verran suuresta perusjoukosta, ettei yksittäisen työntekijän tunnistaminen tietojen perusteella ole todennäköistä.

7.5 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusprosessin luotettavuutta pohditaan arvioimalla koko tutkimusprosessia. Kvalitatiivisen tutkimuksen perusta onkin tutkijan avoin subjektiviteetti ja tutkija tutkimuksensa keskiössä tutkimuksen tekijänä. Laadulliset tutkimusraportit ovat kirjoitustyyliältään henkilökohtaisempia kuin määrälliset tutkimukset ja laadullinen tutkimusraportti sisältää usein näin ollen enemmän omaa pohdintaa. (Eskola & Suoranta 2008, 210.) Olemme pyrkineet tuomaan esille ja selittämään tekemiämme valintoja tutkimusprosessin eri vaiheissa, jotta tutkimus olisi mahdollisimman läpinäkyvää. Tutkimusprosessi on ollut pitkäkestoinen ja sen aikana asiasisällöt ovat vähitellen muokkaantuneet pohdintojemme myötä lopullisiksi kokonaisuuksiksi.

Tutkimuksen arviointi tiivistyy kysymykseen tutkimuksessa esitettyjen väitteiden perusteltavuudesta ja totuudenmukaisuudesta (Eskola & Suoranta 2008, 212). Tutkimusprosessin luotettavuutta lisäävät suorat lainaukset, joita olemme laittaneet tulososioon kappaleiden jälkeen. Ne tuovat tutkimukseen läpinäkyvyyttä ja perustelevat tekemiämme tulkintoja. Kysymykseen väitteiden perusteltavuudesta ja totuudenmukaisuudesta liittyy myös kysymys aineiston koosta sekä yleistettävyydestä. Kvalitatiivinen tutkimus perustuu usein pieneen määrään tapauksia ja siinä ajatellaan, että aineistoa on riittävä määrä, kun uudet tapaukset eivät näytä enää tuottavan mitään uutta tietoa tutkimuskysymyksiin. Tällöin puhutaan aineiston kylläntymisestä. Ajatuksena on, että tietty määrä aineistoa on tarpeeksi kertomaan tutkimuskohteesta kaiken tarvittavan (Eskola & Suoranta 2008, 60-62.) Aineiston kylläntyminen oli havaittavissa myös omassa aineistossamme, sillä haastateltavien kokemukset työhyvinvoinnista olivat suurelta osin samansuuntaisia. Vaikka olisimme haastatelleet enemmän sosiaalityöntekijöitä, ei se todennäköisesti olisi tuonut uutta merkittävää tietoa aiheesta. Näin ollen vaikuttaa siltä, että aineiston koko on ollut tutkimuksessamme riittävä tuomaan esille sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa ja kehittämistarpeita. Molemmista yksiköistä, aikuissosiaalityöstä sekä lastensuojelun avohuollosta on haastateltu seitsemän sosiaalityöntekijää, mikä on huomattava osuus tutkittujen yksiköiden työntekijöistä.

Yleistettävyys ei riipu pelkästään aineistosta, vaan myös aineistosta tehdyistä tulkinnoista. Yleistettävyuden kriteerinä pidetään tällöin sitä, miten järkevästi aineisto on koottu. (Sulkunen 1990, 272-273.) Haastateltavien tulisi olla mahdollisimman samanlaisia kokemusmaailmaltaan, omata tutkimusongelmasta omakohtaista tietoa ja heillä tulisi olla mielenkiintoa tutkimusta kohtaan (Eskola & Suoranta 2008, 66). Nämä kolme haastateltaviin liittyvää kriteeriä täyttyivät myös omien haastateltaviemme kohdalla. Haastateltavat ovat kaikki sosiaalityöntekijöitä kunnallisessa tehtävässä ja heillä on omakohtaista kokemusta omasta työssä jaksamisestaan uransa aikana. Lisäksi työhyvinvointi on sellainen aihe, jonka työntekijät kokevat yleensä tärkeänä, koska se vaikuttaa myös muihin elämän osa-alueisiin.

Aineiston yleistettävyyttä parantavat haastateltavien ominaisuuksien lisäksi vertailuasetelmat (Eskola & Suoranta 2008, 66), jollainen itsellämmekin oli tässä tutkimuksessa aikuissosiaalityöntekijöiden ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden välillä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ajatellaan, että yleistettävyttä voidaan parantaa myös viittaamalla tutkimusprosessin raportoinnin eri vaiheissa aikaisempaan tutkimukseen (Alasuutari 1999, 245). Näin olemme myös itse pyrkineet tekemään kirjoittaessamme tutkimusraporttia. Pertti Alasuutarin mukaan laadullisessa tutkimuksessa olisi parempi puhua suhteuttamisesta tulosten yleistämisen sijaan, sillä yleistäminen viittaa liikaa lomaketutkimuksiin. Tulosten suhteuttamisella Alasuutari tarkoittaa sen kertomista, miten tutkija ajattelee analyysinsä kertovan jostakin yleisemmästä kuin omasta aineistostaan. (mt., 251.) Emme voi yleistää tutkimustuloksiamme koskemaan kaikkia aikuissosiaalityöntekijöitä tai lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöitä, mutta näyttää siltä, että aikaisempi tutkimus tukee omia tuloksiamme suurelta osin.

Laadullisen tutkimuksen kohdalla tulee arvioida myös tutkimuksen havaintojen puolueettomuutta. On tärkeää miettiä onko tutkija pyrkinyt ymmärtämään haastateltavaa itseään vai onko tutkijan asema, ikä, sukupuoli tai muu ominaisuus vaikuttanut siihen millaisia havaintoja tutkija on tehnyt. Laadullisessa tutkimuksessa myönnetään, että tutkijan ominaisuudet vaikuttavat väistämättä tulkintaan. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 135-136.) Voidaankin pohtia onko se, että olemme olleet töissä kyseisissä sosiaalityön yksiköissä haastattelujen aikana voinut vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Koska haastattelimme

kollegojamme, on se voinut aiheuttaa valikoitumista osallistujien suhteen. On esimerkiksi mahdollista, että haastatteluun ei ole haluttu osallistua, jos oma työssä jaksaminen on koettu huonoksi ja siitä puhuminen vaikeaksi. Haastateltavat ovat olleet meille tuttuja, mikä on voinut myös vaikuttaa siihen, mitä he ovat meille kertoneet. Haastateltavat eivät ole välttämättä halunneet paljastaa kaikkia asioita tutulle tutkijalle. Haastattelussa vaikutti kuitenkin siltä, että haastateltavat puhuivat asioista hyvin avoimesti, eikä tuttuus tuntunut haittaavan liiaksi haastattelutilannetta. Olemme pyrkineet siirtymään haastattelutilanteissa työntekijän roolista tutkijan rooliin ja painottaneet tätä myös haastateltaville. Haastateltavia olemme pyytäneet kertomaan tutkimusteemoista siten, kuin he kertoisivat asioista ulkopuoliselle ihmiselle. Olemme aineistoa lukiessamme myös pyrkineet siihen, ettemme tulkitse aineistoa liiaksi oman työkokemuksemme kautta, vaan katsoisimme objektiivisesti tuloksia. Toki oma tietämys ja työkokemus ovat osittain ohjanneet ajatteluamme ja tulkintaamme asioista. Kun analysoimme omista työympäristöistämme kerättyä aineistoa, on positioimme suhteessa aineistoon varsin erilainen kuin täysin ulkopuolisella tutkijalla. Tutkittavien työyhteisöjen osana oleminen on voinut vaikuttaa tulosten analyysivaiheessa.

Uskomme, että tutkimuksen tulosten luotettavuutta lisää se, että olemme tehneet työn parityönä. Olemme molemmat tutustuneet hyvin haastatteluaineistoon, ja näin ollen tutkimuksen tulososio on muodostunut yhteisen tulkintamme perusteella.

7.6 Tutkimuksen työnjako

Aloitimme pro gradu –tutkielman aiheen pohtimisen keväällä 2011 sen jälkeen, kun olimme päättäneet tehdä tutkielman yhdessä. Ajatus tutkia työhyvinvointia kehittyi ideoinnin pohjalta, jota teimme yhdessä ohjaajamme kanssa. Jo tutkimuksen ideointivaiheessa sekä koko prosessin ajan olemme olleet töissä niissä yksiköissä, joista tutkimusaineisto on kerätty. Ajatus verrata yksiköitä syntyi tämän pohjalta. On mahdollista, että mikäli emme olisi olleet työntekijöinä kyseisissä yksiköissä, ei tutkimuksen toteuttaminen olisi onnistunut.

Olemme koko tutkimusprosessin ajan työskennelleet tiiviisti yhdessä ja tehneet keskeiset päätökset viitekehyksen ja teorian rakentamisesta yhteistyössä. Viitekehyksen kirjoittamisen olemme osittain jakaneet keskenämme. Olemme kuitenkin antaneet ehdotuksia toisillemme viitekehyksen rakentamisessa, ja tehneet viitekehyksen viimeistelyn yhdessä. Koska toteutimme haastattelut yksin, pidimme tiiviisti yhteyttä haastattelujen välillä. Näin varmistimme sen, että haastatteluissa yksilöllisistä vaihteluista huolimatta käsiteltiin kutakuinkin samoja teemoja, eikä haastattelujen tekotapaan päässyt syntymään kahdesta haastattelijasta johtuvia huomattavan suuria eroja. Analyysivaiheen olemme pääasiassa tehneet yhdessä, vaikka paikoitellen olemme jakaneet tulososion kirjoittamista.

8 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI

Luvussa 8 esittelemme tutkimuksemme tulokset. Koska aikuissosiaalityöntekijöiden ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnista olivat monilta osin samankaltaisia, on tulokset raportoitu yhtenä kokonaisuutena. Tulososiossa aikuissosiaalityöntekijöiden aineistolainaukset on merkitty sulkuihin kirjaimella A ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden kirjaimella L. Luvun 8 lopussa on yhteenveto havaitsemistamme eroista aikuissosiaalityöntekijöiden ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin välillä.

8.1 Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä

Luvussa 8.1 käsitellään aikuissosiaalityön ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden tämän hetkisiä ajatuksia työhyvinvoinnistaan ja sen muutoksesta työuran aikana. Lisäksi luvussa tuodaan esille haastateltavien kokemuksia siitä, mitä heidän työpaikoillaan tällä hetkellä tehdään työhyvinvoinnin edistämiseksi.

8.1.1 Työhyvinvointi yksilöllisenä ja ajallisena vaihteluna

Tuoreimman sosiaalialan työolotutkimuksen mukaan työntekijät kokevat tyytyväisyyttä työhönsä, vaikka työ sisältääkin paljon kuormittavia tekijöitä (Laine ym. 2011, 14). Myös Karvinen-Niinikosken ym. (2005) tutkimuksessa ilmeni, että sosiaalityöntekijät ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä. On kuitenkin muistettava, että työtyytyväisyys on vain yksi osa työhyvinvointia (Mäkikangas ym. 2005, 73; Mamia 2009, 27). Forsmanin (2010) tutkimuksessa yli puolet lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä koki työhyvinvointinsa asteikolla 1-10 melko hyväksi ja antoi arvosanaksi työhyvinvoinnilleen kahdeksan tai yhdeksän. Toisaalta yli neljäsosa koki työhyvinvointinsa keskinkertaisena ja antoi arvosanaksi työhyvinvoinnilleen kuusi tai huonompi. (mt., 76.) Tutkimuksemme haastateltavat kokivat työhyvinvointinsa kohtuullisen hyvänä. Työntekijät kokivat jaksavansa työssään

kuormittavista tekijöistä huolimatta suhteellisen hyvin. Osalla työntekijöistä on kuitenkin ongelmia työssä jaksamisen suhteen liittyen työn kuormittavuuteen tai omaan terveyteen.

*”Kyllä jaksan työssäni ihan hyvin, en nyt ehkä ihan loistavasti mutta hyvin kuitenkin.”
(A)*

”Ihan sanoisin niinkun että yleisesti sanottuna hyvänä, mutta on sitten myös niitä asioita jotka ei ehkä.. missä on ehkä ongelmia siinä työssä jaksamisessa. - - se esimerkiksi, että mä oon kipeenä aika usein niinkun fyysisesti terveydentilan takia ja sitten ehkä niinkun vähän tää työmäärä saattaa joskus olla vähän liikaa.” (A)

”Mä koen sen ihan hyväks tällä hetkellä, että paljon on kiirettä, mutta koen että se on kuitenkin jollain tapaa hallinnassa” (L)

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä lähes kaikki olivat sitä mieltä, että kokemus työssä jaksamisesta voi vaihdella työtilanteesta riippuen hyvin nopeastikin, joillakin jopa päivittäin tai viikoittain. Nykyinen työhyvinvoinnin tilanne ei siis ole vakiintunut. Aikuissosiaalityöntekijöiden haastatteluista taas kävi ilmi, että työssä jaksamisen tilanne on lastensuojeluun verrattuna pysyvämpää, eikä vaihtelee niin nopeasti kuin lastensuojelussa. Toki työtilanne vaikuttaa myös aikuissosiaalityössä työssä jaksamiseen.

”Se vaihtelee. Tällä hetkellä se on aika semmonen, miten mä sanosin, kaheksankymmentä prosenttia sadasta. Mutta se vaihtelee ihan, jos sä oisit kysynyt esimerkiksi maanantaina ku me tehtiin niitä kiireellisiä niin se oli varmaan siinä neljäkytviis. Et se oli tommoset stressitilanteet et nekin voi olla niin erilaisia sitten. Mutta se vaihtelee niin hirveesti päivästä päivään, että, ja jopa päivän sisälläkin. Mut tällä hetkellä kaheksankymmentä. Perjantaina, ei oo maanantai.” (L)

”No tällä hetkellä koen sen ihan hyvänä, että sillä lailla en oo mitenkään äärettömän uupunut tai väsynyt. Välillä on tietenkin ollu kiireempiä aikoja, että tuntuu ettei millään ehdi päivän aikana hoitamaan niitä tehtäviä mitä tota ainakin ite ajattelee, että pitäis ehtiä hoitamaan. Mutta nyt musta tuntuu että jaksaa ihan hyvin, että ehkä semmonen kiire on mikä tuo semmosta tunnetta siitä ettei niinkun jaksais, mutta toisaalta sekin on sitten vaan hetkellistä ehkä toivottavasti.” (A)

Sekä aikuissosiaalityön että lastensuojelun haastatteluissa arviot kollegojen työssä jaksamisesta vaihtelivat. Osa haastateltavista arvioi, että työpaikalla jaksetaan yleisesti kohtuullisen hyvin, osa arvioi, että jaksaminen on huonoa, ja osa taas arvioi jaksamisen olevan vaihtelevaa. Muutama aikuissosiaalityön haastateltava uskoi suureen työyhteisöön siirtymisen

heikentäneen työntekijöiden työhyvinvointia. Eräs lastensuojelun haastateltava toi myös esille näkemyksensä, että suuri työntekijöiden vaihtuvuus kertoo huonosta työssä jaksamisen tilasta. Lastensuojelun avohuollon haastatteluissa osa työntekijöistä toi myös esille huolensa toisten työntekijöiden väsymisestä.

”No mä luulen että siinä on aika isojakin vaihteluita, että varmasti on paljon niitä työntekijöitä jotka niinkun kokee jaksavansa ihan hyvin, mutta että kyl mä luulen että ehkä kasvavassa määrin myös on niitä joitten työssä jaksaminen on hieman ollu koetuksella. Et jos vertaan tietenkkin siihen tilanteeseen kun oon ite alottanu niin kyllähän siinä ihan huomattavan muutoksen niinkun näkee eikä missään nimessä positiiviseen suuntaan, vaan että kyllä jotenkin se työn kuormittavuus ja jotenkin se semmonen niinkun jaksaminen siinä työssä niin kyllähän se varmaan tässä vuosien saatossa on ihan jos niinkun yleisesti ajattellaan niin heikentyny. ” (A)

”Se varmaan vaihtelee hirveen paljon. Ihmisillä on erilaista kuormituksensietokykyä ja erilaisia tilanteita. Ja muuten. Mutta ehkä kokonaisuutena mä aattelen että kyllä paremmin, jos vaikka vuos tai puoltoista vuotta sitte taaksepäin. Vaikka nää työn reunaehdot ei varmaan oo kauheesti parantunu siitä.” (L)

”No perinteisestihän, mä nyt en puhu pelkästään tästä työpaikasta, vaan yleensäkin lastensuojelun avohuollon työpaikoista eli vaihtuvuus on sitä luokkaa, et mun mielestä se kuvastaa sitä työssä jaksamista. Että sanosin, että jaksaminen ei välttämättä oo kyllä hirveen korkeella. Tää ei oo varmaan mikään salaisuus, että lastensuojelussa on aika paljon vastavalmistuneita, niitä jotka eivät ole vielä valmistuneet, sit on vähän vanhempia naishenkilöitä. Elikkä tota tästä puuttuu aika paljon siitä väliltä. Et herää vaan kysymys, et mihin ihmiset, lastensuojelun sosiaalityöntekijät, häviää tästä väliltä ja miksi ne häviävät johonkin. Et sitä voi jokainen itse sitten miettiä.” (L)

Sosiaalityöntekijät kertoivat työhyvinvointinsa vaihdelleen työuran aikana. Aineistosta ilmenee, että samantyyppiset asiat, jotka olivat vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointiin työuran aikana, vaikuttavat myös tämänhetkiseen jaksamiseen. Työssä jaksamisen muutosta olivat työuran aikana aiheuttaneet muun muassa organisatoriset muutokset, alue- ja työntekijävaihdokset, työntekijöiden henkilökohtaiset ratkaisut työuran suhteen kuten esim. työpaikan vaihto sekä työaikatarkaisut (työajan ”räätälöinti”), työn monimutkaistuminen, henkilökohtaiset elämäntilanteet sekä työkokemuksen karttuminen. Näitä osa-alueita käsittelemme tarkemmin myöhemmin tulososiossa, jossa keskitytään sosiaalityöntekijöiden nykyiseen työhyvinvointiin. Aineistosta ilmenee, että myös kuntien yhdistyminen on tuonut muutosta työolosuhteisiin ja sen myötä vaikuttanut osaltaan työhyvinvointiin. Kuntien yhdistymisen myötä sosiaalipalvelujen järjestämistä on keskitetty aiempaa isompiin

työyksiköihin (Kokko ym. 2009, 59). Eräs aikuissosiaalityöntekijä kertoi, että työhyvinvointi on parantunut sen seurauksena, että on saanut siirrettyä toimeentulotukihakemusten tekoa enemmän etuuskäsittelijöille. Toimeentulotukityö onkin hallinnut pitkään sosiaalitoimistojen työtä (Raunio 2000, 114.) Muutama aikuissosiaalityöntekijä toi esille, että he kokevat työssä jaksamisensa parempana nyt kuin mitä se oli, kun he työskentelivät lastensuojelun puolella. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden haastatteluista ilmeni, että työstä on tullut vuosien kuluessa pakkotahtisempaa ja intensiivisempää ja työ on myös juridisoitunut. Tähän ovat vaikuttaneet muun muassa lastensuojelulain muutokset, asiakkaiden monimutkaistuvat tilanteet sekä palvelujen yksityistäminen.

”Meiän niinkun organisaatiossakin tapahtuneet muutokset jossain vaiheessa ressä, että must tuntuu, että varmaan se kun me muututtiin tavallaan eriydyttiin lastensuojelu ja aikuissosiaalityö. Eli kun ennen tehtiin enemmän semmosta kokonaisvaltasta perheitten kanssa, että se perhe oli mulla asiakkaana ja mä hoidin kaikkia asioita, niin mä tykkäsin sellasesta työstä ja sit kun jotenkin mulle käsittämättömästä syystä mentiin tähän niinkun jakoon, että sitten sama perhe joutuu asioimaan monella luukulla, niin mua niinkun se harmitti. Ja voi olla että sekin osaltaan vaikutti sitten siihen, että kun ei kokenu sitä työtään mielekkääks ni se ressä. - - sieltä alkaen kun on tätä työtä tehny niin onhan se ollu paljon simppelimpää sillon alussa kaikki siis yhteiskuntakin on ollu paljon yksinkertasempi nää systeemit on niin monimutkasia.” (A)

”Sillon kakstuhattaluvun alkupuolella - - meillä saatto olla vielä asiakkaita joita me pystyttiin ehkä kuukausittain tapaamaan, niinku ihan vaan että tsekataan missä mennään. - - Siihen aikaan niinku asiakkuudet, mä aattelen et. No ehkä sellasta niinkun, oikeen sellasta intensiivistä niinku, jotenki sitä viimeisiä, kiireellisiä sijotuksia ja huostaanoton valmisteluita, kyllä niitä varmaan oli vähemmän siihen aikaan. Ja se jotenkin se työn tekemisen tahti oli toisenlainen. Se ei ollu ollenkaan näin niinku tämmöstä. Mä aattelen että tää on paljon tiukempaan puristettua niinku, aikataulullisesti, sellasta pakkotahtisempaa.” (L)

Suurin osa aikuissosiaalityöntekijöistä oli sitä mieltä, että mikäli työolosuhteet pysyvät samanlaisina kuin nyt ja jos työhön ei tule lisää kuormittavia tekijöitä, niin he jaksavat työssään tulevaisuudessakin kohtalaisen hyvin. Haastatteluista muodostui vaikutelma, että tietynlaista tympääntymistä työhön voi tapahtua, jos työntekijä ei saa keskittyä tarpeeksi oman työtehtävän mukaiseen työhön. Muutamissa haastatteluissa tuli esille, että työssä tulee olla mahdollista kehittyä, että motivaatio työtä kohtaan säilyy. Työn kannustavuutta lisää mahdollisuus jatkuvaan kehittymiseen ja oman työn kehittämiseen (Manka 2008, 188-189).

”Niin et kyllä sitä pitäis jotain uutta tulla ja et se motivaatio säilyy ja et pystys kehittymään työssään. Et jos se nyt ihan samanlaisena pysyy ku tällä hetkellä niin tota kyllä siinä varmaan uusia haasteita miettii. Tai lähinnä se, et miten ite vois tehdä toisin tätä työtä. Et itestähän se on kiinni jos täällä ei mitään muita muutoksia tuu, niin kyl mä luulen et ihan jaksan samalla lailla ku nytkin, et jos nyt ei tuu mitään ihmeitä et asiakasmäärät lisääntyä tai muuta. Jotenki sitä on kantapään kautta oppinu tähän suhtautumaan tähän tietyllä lailla.” (A)

”No jos ne pysyy samanlaisina kun nyt niin uskon että jaksan kyllä tulevaisuudessakin.” (A)

Osa lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöistä ei nähnyt työssä jaksamisensa kehitystä tulevaisuudessa kovin suotuisana. Työssä jaksamisessa ”mentiin rajoilla” eli lisää kuormittavia tekijöitä ei enää saisi tulla, että työhyvinvointi säilyisi tulevaisuudessakin kohtalaisena. Työssä jaksaminen tulevaisuudessa siis mietitytti ja saattoi myös pelottaa osaa lastensuojelun työntekijöistä. Eräs lastensuojelun sosiaalityöntekijä kertoi, ettei halua tehdä pidemmän aikavälin suunnitelmia työnsä suhteen, vaan hakeutuu tarvittaessa työn liian kuormittavaksi käydessä muihin tehtäviin.

”Mutta en oikein tiä jos nää työskentelyolosuhteet pysyy samanlaisina, niin miten tää työssä jaksaminen kehittyy, ei varmaan kovin suotuisasti.” (L)

”No kyllähän se vähän siis pelottaa. Kyllähän tää semmosta aikamoista vyöryä on. - - ehkä sitä omaa jaksamista siinä ajattelee että, kyllähän se nyt niinkun tässä silleen ehkä menee rajoilla tai silleen, mutta sit jos vielä lisääntyis kauheesti ni en tiä miten kävis.” (L)

8.1.2 Työhyvinvointi työyhteisön puheessa

Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat, että heidän työpaikallaan työhyvinvointia pidetään tärkeänä. Lastensuojelussa vallitsi näkemys, että esimiehet ja kollegat pitävät työhyvinvointia tärkeänä, mutta työyhteisöä ylemmät tahot eivät niinkään. Kuitenkin työntekijöillä oli kokemus, että esimiehet ovat kiireisiä, minkä takia heillä ei ole välttämättä tarpeeksi aikaa pohtia työyhteisön työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Aikuissosiaalityössä oltiin useammin sitä mieltä, ettei työpaikalla työssä jaksamista pidetä riittävän tärkeänä, tai että se ei ainakaan tule tarpeeksi esiin.

”Ei varmastikaan riittävän tärkeänä, et kai täällä niinkun semmisiin esimiehetkin sitten oikeesti puuttuu, jos näkevät jonkun työntekijän esimerkiksi nyt olevan uupunut tai muuta, että mä sen uskon toimivan, mutta sit taas semmosta yhteisöllistä työssä jaksamisen tukemista ei oo sillä tavalla” (A)

”No onhan meillä noi talon kokoukset, jossa noita aina sillon tällön käsitellään, mut ei se mun mielestä oo ollenkaan riittävää niinku jos miettii tällasii yhteisesti niinku mietittäis näitä työssäjaksamisen teemoja. -- Et onko riittävää että vaikka niitä pidettäis esillä, mutta sitte myydään vaan jatkuvasti ei oota, ni auttaako se sitte pelkästään et niitä pidetään esillä.” (A)

”Mun mielestä siitä kyllä puhutaan aika paljonkin ja sitä pidetään tärkeänä.” (L)

Suurin osa haastateltavista koki, että työhyvinvointia voitaisiin käsitellä työpaikalla nykyistä enemmän. Eräs työntekijä kuvasi, että hänen mielestään aihetta vain sivutaan työpaikalla. Syyksi riittämättömään käsittelyyn nimettiin ajan puute. Erityisesti muutamalla aikuissosiaalityöntekijällä oli kokemus, ettei työhyvinvoinnin teemoja juurikaan käsitellä yhteisesti työpaikalla. Hämäläinen ja Niemelä (2006, 92) muistuttavat, että työhyvinvointia ei aina tarvitse lähestyä erillisenä teimana, vaan sitä on mahdollista edistää tarkastelemalla työpaikan toiminnallista kokonaisuutta, johon kuuluvat työyhteisön toiminta-ajatus ja perustehtävä.

”Ei mun mielestä oikein käsitellä, että mä en muista mitä talon kokouksissa on puhuttu. Mutta että nehän on taas semmosia foorumeja, että eihän siellä kukaan aukase suutaan. Tavallaan että nämä koetaan semmosena ehkä niin semmosina henkilökohtasina yksilöitten asioina vaikka niihin liittyy paljon muutakin.” (A)

”Jotenkaan ei mun mielestä, meillä ei oo ihan hirveesti käyty semmosta keskustelua ylipäättään siitä työssäjaksamisesta. Et jos mä mietin esimerkiks niinku vertaan joihinkin niinku omien kavereitten työyhteisöihin -- niin kyl musta jotenki tuntuu että siellä aika paljon enemmän kiinnitetään näihin tämmösiin työssäjaksamiseen liittyviin asioihin niinku huomiota.” (A)

8.1.3 Työhyvinvointi konkreettisena toimintana

Lähes kaikilla haastatelluilla työntekijöillä oli kokemus, että vaikka työssä jaksamista pidetään työpaikalla tärkeänä, eivät puheet konkretisoidu tarpeeksi tai juuri lainkaan käytännön tasolle. Joidenkin sosiaalityöntekijöiden mielestä resursseja käytännön toimiin työhyvinvoinnin edistämiseksi tarjotaan kunnan taholta liian vähän, eikä konkreettisia asioita työhyvinvoinnin

edistämiseksi käytännön tasolla tapahdu kuin vähäisessä määrin. Sekä aikuissosiaalityössä että lastensuojelussa työssä jaksamisen teemaa on vastaajien mukaan käsitelty pääasiassa kehittämispäivissä ja työhyvinvointipäivissä. Tyky-toiminta on nykyisin suomalaisilla työpaikoilla tavallista, ja suurimmalla osalla työpaikoista toimintaa on ainakin jonkin verran (Husman 2010, 165). Tyky-toiminnan määrittelyssä on havaittu olevan eroja eri tahojen välillä. Työnantajat kokevat tyky-toiminnaksi työn sisällön ja ammatillisen osaamisen sekä työyhteisöjen kehittämisen, kun taas työntekijät ajattelevat tyky-toiminnan olevan esimerkiksi virkistystoimintaa tai liikuntaa (mt., 167-168).

”Jos aatellaan, että työnantaja puhuu paljon niinkun työntekijästä tärkeänä voimavarana, niin sit kuitenkin ei välttämättä tästä asiasta niinkun sitten huolehdi. Et semmosia toimenpiteitä mitä pitäis olla niin käytännön kokemuksen pohjalta voin sanoa että ei kauheesti tehä.” (A)

”Ne on semmosia että, ok, mitkä lisää sitä työhyvinvointia, sellasia yhteisiä juttuja niinku jotain työhyvinvointi-iltapäiviä ja sellasia tiettenki.” (L)

”Usein kootaan paljon tietoo, mut mitäs sitten me tehdään et milläs asioilla sitä tuetaan sitä, niinkun työyhteisössä ja esimiesten taholta ja yhteisesti. -- Mä vielä jotenkin ootan että ne asiat muuttuis lihaksi mitä silloin vaikka meidän kehittämispäivässä on keskusteltu niistä asioista mitä voidaan tai mitä pitäis tehdä, ehkä niissä pitäis vielä jotain konkreettistaki tulla.” (L)

Useimmat työntekijät kertoivat, etteivät ole osallistuneet työpaikan tarjoamaan työssä jaksamista edistävään koulutukseen. Ne vastaajat, jotka olivat osallistuneet koulutuksiin, kertoivat että koulutus oli ollut suunnattu useiden ammattialojen edustajille. Suurin osa vastaajista ei muistanut, onko työhyvinvointia edistävää koulutusta ollut tarjolla. Eräs työntekijä sanoi, että hänen mielestään kaikenlainen koulutus edistää työssä jaksamista osaamisen lisääntymisen kautta.

8.1.4 Yhteenveto

Sosiaalityöntekijät kokevat yleisesti ottaen työhyvinvointinsa kohtuullisen hyväksi, vaikka yksilöllistä vaihtelua työssä jaksamisessa on havaittavissa työntekijöiden välillä. Aineistosta ilmeni, että työssä jaksamisen kokemus voi vaihdella hyvin lyhyellä aikavälillä tai se voi olla pitkäkestoisempaa. Työhyvinvointia käsitellään työpaikoilla jonkin verran pääasiassa

kehittämispäivien ja työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan (tyky-päivät) yhteydessä, mutta pääsääntöisesti haastateltavat toivoivat, että aihetta käsiteltäisiin vielä nykyistä enemmän. Työntekijät kokivat, että resursseja konkreettiseen työhyvinvoinnin edistämiseen ei ole tarpeeksi.

8.2 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia kuormittavat tekijät

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia kuormittavat tekijät on Mankaa (2008) mukaillen jaoteltu viiden yläteeman alle, joihin olemme itse muodostaneet alateemat. Yläteemat ovat (suluissa alateemat):

- henkilökohtaiset tekijät (elämäntilanne, yksilön ajatukset työstä ja itsestä työntekijänä, henkilökohtaiset ratkaisut)
- sosiaalihuollon organisaatio (resurssit, jatkuva muutos, organisaation työlle asettamat reunaehdot ja raamit, organisaation tuki työntekijälle, työn arvostus ylemmältä taholta)
- lähiesimiestoiminta (yhteisen linjan puuttuminen, palautteen saaminen, esimiehen tuki)
- sosiaalitoimiston työyhteisö (työilmapiiri, työnjako)
- sosiaalityöntekijän työtehtävä (työmäärä vs. työaika, työn sisältö, tehtävänkuvan epäselvyys, työhön liittyvät vaatimukset)

8.2.1 Henkilökohtaiset tekijät

Elämäntilanne

Henkilökohtainen elämäntilanne vaikuttaa kokonaisvaltaisesti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Kokemus omasta fyysisestä terveydentilasta, fyysiset vaivat ja sairastelu, voivat verottaa työssä jaksamista. Sairauspoissaolot ovatkin nykyään yksi merkittävä organisaation tuloksellisuuteen vaikuttava tekijä (Colliander ym. 2009, 129).

“Mulla yks mikä ollu tässä jonkun aikaa nyt kaikkee semmosta omaa krempkaa, siis oman kunnon kanssa ihan, että musta tuntuu että se vähän verottaa sitä tai siis vaikuttaa siihen työssä jaksamiseen.” (A)

Haastateltavat kokivat, että kuormittavat tilanteet omassa elämässä vaikuttavat työhyvinvointiin. Esimerkiksi opintojen keskeneräisyys sekä perhe-elämän ristiriidat tai kriisit ovat vaikuttaneet työntekijöiden jaksamiseen työssä. Myös jännite työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa voi aiheuttaa ongelmia työssä jaksamisessa (Kauppinen & Toivanen 2004, 136).

“Varmaan niinku myöskin vaikuttaa perhetilanne, et silloin kun lapset oli pienempiä, niin jotenki tuntuu että arki oli paljon hektisempää, et sit kun tuli kotiin ni sitten oli siellä niinku sellanen hulabaloo, että varmaan myöskin elämäntilanne vaikuttaa.” (L)

“Sit vaikuttaa kaikki muutki varmaan siihen ihmisessä, että mitä vapaa-ajallaan ja mitä omassa elämässä tapahtuu ja muuta. - - Varmasti jos olis jotain kuormittavaa vapaa-ajalla, ni tää on kuitenkin niin vaativaa, tämmöstä ihmissuhdetyötä että, ei varmaan täysiä paukkuja pystyis sitten työhön antaa.” (L)

Eräs työntekijä koki iän vaikuttavan jaksamiseen työssä. Hän koki, että ikääntynyt työntekijä ei jaksa välttämättä työssä samoin kuin nuorempi.

“Musta se on yks tekijä joka vaikuttaa ihmisten työssä jaksamiseen myöskin, että kun tulee vanhemmaksi. - - Mä vallaan hyvin ymmärrän sen että ihminen ikääntyneempänä tekee kyllä niinkun ehkä tietyllä lailla paremminkin työtänsä kun on työkokemusta ja kaikennäköstä kokemusta elämäkokemusta, mutta sit taas tavallaan sitä työn määrää ei jaksa paljon.” (A)

Yksilön ajatukset työstä ja itsestä työntekijänä

Se, millä tavoin ihminen suhtautuu omaan työhönsä, voi vaikuttaa esimerkiksi työmotivaatioon (Hakanen 2011, 118). Tässä tutkimuksessa suurin osa työntekijöistä oli suhteellisen tyytyväisiä työhönsä, mutta esille tuli myös ajatuksia siitä, että työ ei enää motivoi riittäväällä tavalla. Eräs kokeneempi työntekijä koki, ettei nykyinen työ tarjoa hänelle riittävästi uusia haasteita. Työntekijä voi kokea liiallista rutinoitumista työhönsä mielenkiintoisissakin tehtävissä pitkän työuran kuluessa (Hakanen 2011, 120).

”Mä aattelen et ehkä tota sen suhteen, et mä oon semmosta pientä turhautumista kokenut tähän nykyseen työhön, tai en työhön vaan ylipäänsä et oon aika kauan tehny niinkun samantyyppistä työtä. Niin oon välillä miettinyt, että vois tehdä jotain muutakin. Että se ehkä, mikä on sellanen itsestä lähtevä, se ei lähe tavallaan tän työn sisällöistä tai muista, et mä tykkään tästä työstä.” (L)

8.2.2 Sosiaalihuollon organisaatio

Resurssit

Resurssien puute tuli esiin suurimmassa osassa haastatteluista. Määrärahojen niukkuuden koettiin hankaloittavan työtä monella tapaa.

”Noihin resursseihin liittyen, et mä aina ihmettelen sitä että miksei budjettia määritellä jo, poliittiset tahot ei määrittele sitä jo alkuvuodesta sillä lailla, että se on jo maaliskuussa miinuksella keskimäärin joka vuosi. Et eihän se ole realistista tällainen, että joku vastuun pitäis kantaa poliittisten tahojen mun mielestä ennen kaikkee. Se ei riviavohuollon sosiaalityöntekijän vastuulla olla, et perheet ei saa niitä palveluita mitä niitten pitäis saada. Et kyllä se vastuu pitäis ottaa niiden tahojen, jotka näitä resursseja määrittelee.” (L)

Haastateltavat sanoivat, että heidän työpaikoillaan sosiaalityöntekijöitä on liian vähän, eikä sijaisten saaminen lyhyiden sairaslomien ajaksi ole mahdollista. On tavallista, ettei julkisissa organisaatioissa palkata lainkaan sijaisia lyhyille sairaslomapätkille, mikä voi lisätä kuormitusta muille työntekijöille. (Colliander ym. 2009, 129.). Haastatteluista ilmeni, että joskus myös sijaisten löytäminen voi olla hankalaa tai mahdotonta. Lastensuojelussa tuotiin esiin, ettei virkojen määrä lisääntynyt suhteessa lastensuojelulain muutosten myötä lisääntyneeseen työmäärään. Tämä tukee aiemmassa tutkimuksessa tehtyä havaintoa, jonka mukaan sosiaalityöntekijät kokevat henkilöstön määrän riittämättömäksi (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 42).

”Pitää olla työntekijöitä tarpeeks, niitä nyt ei varmaan ihan tarpeeks ole tällä hetkellä, ja se ois tärkeä että kerkeis niinkun suunnitella työtään ja niitä asiakastapaamisiakin niinku rauhassa.” (A)

”Resurssien puute, niinkun vaikuttaa siihen että osittain joillakin alueilla työntekijöillä ihan selkeesti on uupumista ja sellasta niinkun, välillä jaksamattomuuttakin ja liikaa

työtaakkaa, et, välillä mun oma työtilanne on tällä hetkellä hyvä, välillä tuntuu että jollakin toisella alueella on aivan liikaa sitä työtä ja huolestu... on oikeesti niin että huolestuttaa ihan toisen työntekijän jaksaminen.” (L)

Valtakunnallisessa tutkimuksessa todettiin, että sosiaalityöntekijöiden mielestä lastensuojelun avohuollon palveluita on liian vähän (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 57-58). Myös tässä tutkimuksessa suurin osa lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä sanoi, että lastensuojelun avohuollon palvelut ovat riittämättömiä vastaamaan lastensuojelun asiakkaiden tarpeisiin. Pulmallisena nähtiin, ettei oikeanlaisia palveluita ole lainkaan olemassa, palveluita ei ole riittävästi tarpeeseen nähden, tai ne ovat toimimattomia. Usean lastensuojelun työntekijän mielestä taloudelliset reunaehdot määrittelevät tiukasti palveluiden käyttöä. Eräs haastateltava sanoi näkemyksensä, että taloudellinen taantuma näkyy palveluiden tarjonnassa.

”Nää taloudelliset resurssit. Et ei voi mieltii oikeesti et miten asiakkaan kannalta vois aatella et järjestäis vaikka palveluja, niin se ei oo mahdollista.” (L)

”Palveluiden vähäisyys ehkä kuitenkin että, varsinkin nuorille on mun mielestä jotenki vähä niitä palveluita tarjota ja sitte joudutaan niinkun, välillä menemään liian nopeesti tekemään vaikka ratkasuja, koska ei oo niitä palveluja vaikka sijotuspäätöksiä tai muuta. Tai joudutaan ajautuu niin, se ajautuu se tilanne niin hankalaks, että ei oo enää muuta mahdollisuutta kun se, vaikka sijotus tai muuta, kun että toivois että niitä palveluita ois laajemmin ja sitä kautta pystyis auttaa aiemmin perheitä.” (L)

”Välillä toisaalta tuntuu että niitä työkaluja on käytettävissä paljon vähemmän kun mitä tarviis että, että vois oikeesti asiakkaat saada sellasta apua ku mitä ne tarvi. Että ei oo semmosii palveluita kun mitä tarviis tai niitä ei oo riittävästi taikka niitä ei saa käyttää taloudellisen, taloudellinen tilannehan on julkisella sektorilla aina...” (L)

Taloudellisia resursseja ei ohjata poliittisten ja yhteiskunnallisten järjestelmien taholta tarpeeksi julkisiin sosiaalipalveluihin (Nissinen 2008, 43). Sekä aikuissosiaalityössä että lastensuojelussa yksittäiset vastaajat sanoivat, että puutetta on kunnan muiden palvelujen resursseista, mikä voi luoda paineita omalle työlle. Taloudellisten resurssien niukkuus näyttää olevan esteenä erityisesti moniongelmaisten asiakasryhmien auttamisessa (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 58).

”Tavallaan niinkun resurssien puute, kaupungin muitten palveluitten, resurssien puute et se nyt on ehkä yks iso juttu että tavallaan. Et tuntuu että se paine kohdistuu ehkä enemmänkin niinkun sosiaalityöntekijöiltä pitäis saada tätä ja tätä palvelua, mutta kun

sit kaupungissa ei oo vaikka terveydenhuollon puolella antaa niitä palveluita tai sinne on hirveen pitkät jonot niin se sitten kuormittaa tavallaan täälläkin sitä työtä.” (A)

”Ja jos ei niitä palveluita ole tarjolla, tai ne ei jotenkin toimi, niin heikko on niinkun lastensuojelun kauttakaan auttaa perhettä. Et ne pitäs olla ihan tuolta koulu, päiväkot, neuvolapalvelut, siis terveydenhuoltoapuoli, aikuisten mielenterveyspalvelut, ne pitäs kaikki niinkun toimia sillä lailla.” (L)

Jatkuva muutos

Haastateltavat kertoivat, että he kokevat muutokset työtä kuormittavina tekijöinä. Aineistosta muodostui vaikutelma, että työntekijät kokevat työnsä olevan vakiintumattomassa tilassa. Jatkuvat muutokset organisaatiossa, työssä ja työn teon tavoissa kuormittavat. Työntekijöitä rasittavat muutokset joihin ei voi itse vaikuttaa sekä muutosten ennakoimattomuus. Myös kansainvälisessä tutkimuksessa on todettu, että työntekijöiden hyvinvointia heikentävät jatkuvat organisatoriset muutokset, sillä ne ovat voineet tulla työntekijöiden tietoon yllättäen, tai niistä on vaikea pysyä ajan tasalla (Coffey ym. 2009, 429; Shier & Graham 2010, 408).

”Tulee niinkun jatkuvasti niinkun uusia muutoksia et jotenkin tuntuu että ei oo sellasta kovinkaan pitkää semmosta pätkää että tehtäs jollain niinku tietyllä tavalla - - että olis joku semmonen niinkun, et jonkin aikaa mentäs jonkun tietyn mallin mukaan niin semmonen niinkun puuttuu. Et jotenkin niitä muutoksia kuitenkin tipahtelee koko ajan sillä tavalla, että periaatteessa semmonen niinkun meillä on koko ajan semmonen aina jollain saralla muutos meneillään, että työskentelytavoissa tai näissä tämmösen yhteistyön tekemisen malleissa tai muissa.” (A)

”Kyllä tää tietysti - - aika hektistä on ja paljon koko ajan muutoksia ja prosesseja.” (L)

Tässä tutkimuksessa työntekijöitä olivat kuormittaneet aluevaihdokset, jolloin sekä asiakkaat, heidän asiansa että yhteistyötahot muuttuivat. Lastensuojelussa työkavereiden vaihtuminen koettiin kuormittavana, eikä aina edes oman tiimin jäseniä koettu kovin tutuiksi. Työntekijöiden vaihtuvuus on tyypillinen lastensuojelun avohuollon ongelma (Forsman 2010, 126; Matela 2011). Matelan tutkimukseen vastanneista 51%:lla lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijällä oli enintään viisi vuotta työkokemusta (mt., 79). Runsas sijaisten käyttö ja työkavereiden vaihtuminen kuormittaa erityisesti työpaikan vakituisia työntekijöitä. Vakituiset työntekijät joutuvat opastamaan paljon uusia sijaisia ja tekemään joissakin

työpaikoissa myös niitä tehtäviä, joita sijaiset eivät voi tai osaa tehdä. (Elovainio & Heponiemi 2011, 97-98.)

“Kyllä sen huomaa et itellä ne stressaavat tilanteet on nimenomaan monesti ollu niissä tilanteissa, ku on tullu semmosia isompia muutoksia et on vaihtunu esimerkiks alue ja sitä kautta tullu täysin uudet asiakkaat tai uudet yhteistyökumppanit.” (A)

”Tämmöset, no, nää on nää klassiset vaihtuvat työkaverit ja tiimimuutokset ja uudet ihmiset ja uudet, jotenki semmone epävakaas ja nopeet vaihtelut, niin, se on semmonen mistä mä en näköjään hirveen niinkun, miten mä nyt sanosin, et se joskus se tulee se raja vastaan, vaikka tykkäänkin vaihteluista ja uusista ihmisistä, mutta että sit jos niitä on liikaa, niin niitä on liikaa.” (L)

Organisaation työlle asettamat reunaehdot ja raamit

Moni organisaatio vaatii työntekijöiltä samanaikaisesti tulosta ja runsaita työsuoritteita sekä laadukasta palvelua (Vartiovaara 1996, 86). Aineistosta muodostui vaikutelma, että sosiaalityöntekijöiden mielestä organisaation raamituksessa suuri pulmakohta on markkinaperustainen ajattelu johtamisessa, eli vaatimukset työn tehokkuudesta ja tuloksellisuudesta. Kustannusperustainen ajattelu kuormittaa ja voi muuttaa myös työn merkityksellisyyttä. Asiakkaiden oikeuksien puolustaminen on vaikeaa, kun työn yhtenä vaatimuksena on kustannustehokkuus (Rantalaiho 2004, 242). Tällainen ristiriita uuvuttaa usein työntekijää (mt.). Työntekijä saattaa kokea, että talousajattelu menee organisaatiossa palvelun sisällön ja laadun edelle (Nissinen 2008, 37).

”Sit semmonen niinku, epämääräinen ja tempoileva, minkä mä aattelen että on kaupungintason ongelma jo monissakin julkisen sektorin organisaatioissa varmasti se että, että asiakkuuksia palveluita ja rahankäyttöä katsotaan tälläsen niinku, kvartaalitalouden, tälläsen neljännesvuosikatsauspolitiikan näkökulmasta ku mejän asiakkaiden elämää pitäs tarkastella semmosen kymmenvuotisjakson näkökulmasta, niinku, niitten ihmisten tarpeitten ja elämänmuutoksia että, tää työ hirveen huonosti sopii tälläseen markkinataloudelta lainattuun johtamismalliin ja semmonen mua ärsyttää ihan suunnattomasti. Ja se tuottaa just sitä semmosta tempoilevuutta just vaikka niin että no nyt loppuvuodesta palveluita saa käyttää tän verran, ens vuonna saa käyttää vaan tän verran ja, ja sitte, no, nyt puoli vuotta on menny ja palveluita on käytetty näin paljon ja ostopalveluita ja venytetään budjettia ja nyt sitte pitää niin ja niin paljon vähentää sitä toimintaa taikka niin ja niin paljon lisätä omien palveluiden tuottamista tai jotain muuta.” (L)

Organisaation ja sitä kautta myös lähiesimiesten pulmaksi koetaan yleinen avoimuuden puute. Muutoksista ei tiedoteta ajoissa, mikä voi lisätä epäluottamusta johtoon. Organisaation viestintään liittyvät ongelmat ja huono tiedottaminen asioista on havaittu yleisemminkin julkisen sektorin ongelmaksi. Mikäli asioista ei tiedoteta riittävästi työntekijöille, voi työntekijöille syntyä tunne organisaation välinpitämättömyydestä työntekijöitä kohtaan. Jos esimerkiksi muutosprosesseista ei tiedoteta riittävästi työntekijöille, lisää se työntekijöiden epävarmuutta. (Coffey ym. 2009, 429-430.)

”Jos täällä jos suunnitellaan muutoksia ja meitä ei oteta mukaan niihin suunnitelmiin ja on sitä salamyhkäisyyttä ei tiedä mitä seuraavaks tapahtuu tai onko ees työpaikkaa, eihän sitäkään koskaan tiedä, niin sellanen niinku avoimuus puuttuu täältä niinku johdon tasolta.” (A)

”Ja sit semmonen niinku, mikä on monien varmaan julkisen sektoriorganisaatioiden ongelma ni semmone, viestintäkulttuuri joka ei oo avoin. Että sitte meitä työtä koskevia asioita ilmotetaan päivää ennen ku joku muutos tapahtuu taikka kuullaan huhuja jostain, ja no näistä nyt ei voi vielä puhua kun ei tiedä vielä ja älkää ny näistä huolehtiko ku ei oo mitään päätöksiä tehty. -- että mitä tässä niinku voidaan tehdä ja mikä on meidän vallassa ja mikä ei. Sitä kokemusta että ei voi vaikuttaa omaan työhön.” (L)

Aikuissosiaalityön haastateltavat kokivat kuormittavana sen, kun asiakkaita joutuu ohjailemaan palveluntarjoajalta toiselle. Asiakkaiden asioiden siirteleminen viranomaistahoilta toiselle on ongelmana erityisesti moniongelmaisten asiakkaiden kohdalla (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 58).

”Kun tehään tätä eriytettyä työtä niin semmosia että kenkuttaa niinkun, että jotakin asiakasta joutuu pompottaa jonnekin lastensuojeluun erikseen tai jonnekin muualle luukuttamaan.” (A)

Organisaation tuki työntekijälle

Johtamisessa ja esimerkiksi työtehtävien mitoittamisessa tulisi tarpeen mukaan huomioida ihmisten yksilölliset erot, kuten heidän kykynsä suoriutua vaativista tehtävistä. Myös eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet, voimavarat ja valmiudet tulisi huomioida työyhteisössä. Onnistuneessa ikäjohtamisessa pyritään ottamaan huomioon töiden järjestelyissä eri-ikäisten työntekijöiden tilanteet. (Manka 2008, 12, 168.) Yhdellä aikuissosiaalityöntekijällä oli kokemus, ettei organisaatio aina kiinnitä riittävästi huomiota työntekijöiden erilaisiin elämäntilanteisiin tai voimavaroihin. Hänen mielestään työntekijöiden ikääntyminen jää liian vähäiselle huomiolle.

“Tässä työyksikössäkin jos mä mietin, niin tota kauheen paljonhan vaaditaan, että ihmisten pitää pystyä kaikki niinkun samaan sapluunaan, että tavallaan ikään kuin ihmiset ei ois sillä lailla erilaisia, että jokaisella on niinkun omanlaisensa tapa tehdä työtä. Ja toisaalta niinkun myöskin jokaisella on omanlaiset niinkun tavallaan ne resurssit ja voimavarat myöskin niin jotenkin. Niinkun et vaaditaan sit jokaiselta sitä yhtä ja samaa ottamatta huomioon ihmisten henkilökohtasia niinkun tilanteita ja voimavaroja ja kykyjä.” (A)

Aina organisaatiot eivät pysty tarjoamaan tarvittavia tukitoimia työhön, kuten työnohjausta (Mäkinen 2008, 263). Haastateltavat toivat esille yhtenä kuormittavana tekijänä työnohjauksen puutteet. Aikuissosiaalityössä ei haastattelujen tekohetkellä ollut lainkaan työnohjausta, minkä yli puolet työntekijöistä toi vahvasti esille heitä kuormittavana seikkana. Lastensuojelussa työnohjausta oli järjestetty, mutta pari haastateltavaa koki, ettei työnohjaus vastaa täysin heidän tarpeisiinsa. Työntekijöiden vaihtuvuuden koettiin hankaloittavan työnohjauksen jatkuvuutta eri työnohjauskerroilla.

”Nyt esimerkiksi tällä hetkellä semmonen konkreettinen toimenpide on työnohjauksen niinku selvittely, et sitä ollaan nyt tosiaan niinku tota viemässä eteenpäin et se alkaa meillä. Mut siinäkin mun mielestä sinänsä on aika semmosta suuntaa antavaa se ku on keskusteltu joidenkin kollegoiden kanssa niin he on jotenki ollu ihan pöyristyksissä siinä, että meillä ei sitä työnohjausta ole ollut esimerkiksi mä oon tosiaan ollu sieltä -vuodesta kunnalla töissä enkä mä oo kertaakaan osallistunu työnohjaukseen sinä aikana.” (A)

”Tiimissä on ollu hirveesti vaihtuvuutta, että aina on ollu työnohjauksessa eri ihmiset melkein, että se prosessi, työnohjausprosessi ei oo ehkä päässy käyntiin kunnolla. Ja sitten kyl mä aattelen että mejän tiimissä on ehkä työntekijöitten kohalla eroavaisuuksia siinä mitä eri ihmiset toivoo, että minkälaista sen työnohjauksen pitäis olla.” (L)

Työn arvostus ylemmältä taholta

Ihmissuhdeammateissa ulkopuolisten tahojen odotukset työtä kohtaan voivat olla suuria ja keskenään ristiriitaisia. Työn tuloksia arvioidaan myös epämääräisesti. Työntekijän voi olla siksi vaikeaa arvioida oman työnsä merkitystä ja osoittaa se myös muille. (Vartiovaara 1996, 79.) Joillakin työntekijöillä haastattelussa oli kokemus, ettei kunta arvosta heidän työtään muun kuin tehokkuuden ja tuloksellisuuden kautta. Yksi työntekijä sanoi, että hänen mukaansa organisaatiossa puhutaan työntekijöistä arvokkaina, mutta puhe ei näy käytännön tasolla. Tekemämme havainto ei ole ainutlaatuinen aikaisempaan tutkimukseen vertailtuna. Coffey ym. (2009, 430-431) totesivat tutkimuksessaan, että julkisen sektorin sosiaalipalveluiden työntekijöillä on kokemus työn vähäisestä arvostuksesta. Kyseisen tutkimuksen mukaan kokemusta arvostuksen puutteesta aiheuttavat suuri työmäärä, resurssien puute sekä ylempien tahojen antama negatiivinen palaute (mt.). Monilla työpaikoilla arvostetaan kyllä ihmisten ammattitaitoa ja osaamista, mutta työntekijöillä ei silti välttämättä ole tunnetta siitä, että heitä arvostettaisiin, koska arvostus ei näy tarpeeksi (Furman & Ahola 2002, 20).

”Miten kunta arvostaa tavallaan työntekijöitä ja heidän panostaan, et jos he jotenki et tuntuu, et välttämättä kuntakaan ei silleen niinku tuo sitä työhyvinvointia tänne, koska jatkuvasti laitetaan paineita et pitäis olla enemmän ja enemmän tehokkuutta ja niinku jotenkin tehdä niinku mahdollisimman nopeesti ja tehokkaasti asiat, mutta sitte taas resursseja ei anneta ollenkaan. Ja niinku mun mielestä tosi hyvin kuvaa sitä ku viime vuonna saatiin kakkua sen takia, että oltiin alitettu budjetti, et jotenkin tuntuu, et se ei hirveesti meidänlaisessa työssä sitä hyvinvointia, jaksamista ja sellasta innokkuutta lisää, että ootte alittanu budjetin nyt saatte vuodessa sitten yhen kakun.” (A)

Sosiaalialan työntekijät tekevät paljon myös ylitöitä (Mäkinen 2008, 263). Haastatteluissa kävi ilmi, ettei organisaatio pakota tekemään ylitöitä, mutta käytännössä työaika ei riitä töiden tekemiseen ja ylemmät tahot suhtautuvat nuivasti siihen, että työajanseurantajärjestelmään kertyy ylityötunteja. Työntekijät kertoivat, ettei työajan jatkuva ylittäminen ole heidän

vapaaehtoinen valintansa. Mikäli organisaation ylemmillä tahoilla ei ole riittävän selkeästi tiedossa, että ylitöiden tekeminen johtuu työajan riittämättömyydestä suhteessa työmäärään, ei asiassa voi tapahtua muutosta parempaan suuntaan (Colliander ym. 2009, 162).

”Ja sit sanotaan että älkää, sit tulee jostain henkilöstöyksiköstä että ei saa kerryttää niinkun saldoa kellokortille, ihan niinku vaan ylityövapaiden toivossa sitä kerrytettäis.” (L)

8.2.3 Lähiesimiestoiminta

Aineistosta ilmenee, että vaikka haastateltavat ovatkin pääsääntöisesti tyytyväisiä lähiesimiestensä toimintaan, koetaan sekä aikuissosiaalityössä että lastensuojelun avohuollossa, että esimiesten toimintaan liittyy myös kuormitusta aiheuttavia elementtejä.

Yhteisen linjan puuttuminen

Aikuissosiaalityöntekijöiden haastattelussa tuli esille, että työntekijöitä kuormittaa se, että työpaikalla on useita esimiehiä eikä työn kokonaisuus ole näin ollen yhden esimiehen hallinnassa. Tämä aiheuttaa yhteisen linjan puuttumista muun muassa työpaikan työnjaollisissa kysymyksissä sekä ristiriitoja esimiesten välillä. On hyvin tavallista, että työpaikoilla esiintyvien ristiriitojen taustalla on työhön liittyviä ongelmia tai epäselvyyksiä, joista yli pääseminen vaatii työnjaon ja vastuiden selkeyttämistä (Colliander ym. 2009, 221).

”Kuitenkin siellä on useita esimiehiä siellä taustalla niin se ei oo ihan niin yhtenäistä ja helppoo kuitenkaan sitten justiin se työnjako ehkä.” (A)

Palautteen saaminen

Hyvä esimies arvostaa alaisiaan ja antaa palautetta alaisten tekemästä työstä (Colliander ym. 2009, 73). Palautteen antaminen on tärkeää koko työyhteisön hyvinvoinnille, sillä hyvä palaute antaa työhön lisää energiaa ja edistää työssä jaksamista (Heiske 1997, 131, 194). Sekä aikuissosiaalityön että lastensuojelun avohuollon haastateltavat kertoivat palautteen saamisen esimiehiltä olevan mielestään riittämätöntä. Sosiaalityöntekijät sanoivat, että positiivista

palautetta ei tule esimiehiltä riittävästi. Jotkut kokivat etteivät saa esimiehiltään minkäänlaista palautetta, ei negatiivista eikä positiivista. Eräs lastensuojelun työntekijä koki, että palaute erityisesti uusille työntekijöille on liian vähäistä. Vähäisen palautteen takia itsensä kehittäminen saattaa olla hankalaa. Kehityskeskustelut ovat hyvä mahdollisuus palautteen antamiseen (Manka 2008, 177). Kuitenkaan aineiston perusteella pelkkiä kehityskeskusteluja ei koeta riittäväksi palautteen saamisen kanavaksi.

“Omasta työstään ei saa kauheesti palautetta, et joskus niinkun semmostakin aattelis, että niinkun että sais sitä palautetta kun ei sitä ei tuu hyvää eikä tuu oikein huonoakaan niin ei sit oikeen tiiä, että mihin suuntaan sitä lähtis viemään ja kehittämään itseensä ja työtä tai sitä millä tavalla sitä työtä tekee. Niin se on jotenkin se on semmonen asia mikä sitten ehkä osaltaan kuormittaa.” (A)

Esimiehen tuki

Lastensuojelussa muutama haastateltava kertoi, että heidän mielestään esimiehen työmäärä on liian suuri ja sen vuoksi esimiehellä ei ole aina tarpeeksi aikaa alaisilleen.

“Et on harmi, että tota tässä työpaikassa esimiehellä on niin paljon muita hallinnollisia tehtäviä. Että hän pystyy niin heikosti osallistumaan tähän asiakastyöhön. - - tässä työpaikassa on esimiehillä delegoitu niin paljon muita tehtäviä, että hän ei siihen repeä. Ja se tarkoittaa sitä, että tiimi on aika omillaan. Tokihan me tavataan esimiestä kerran viikossa ja tarvittaessa sitten jahdataan puhelimitse ja otetaan helmasta kiinni ja kysytään että mitä mitä. Mutta kyl se on ihan eri asia, et vanhoina hyvinä aikoina mulla oli kerran viikossa esimiehen kanssa keskustelu, tunnin aika ihan säännöllisesti, jolloin mä menin esimiehen huoneeseen, hän istui siellä ja kuunteli mitä mulla on hänelle sanottavaa.” (L)

Pari lastensuojelun sosiaalityöntekijää toi esille, että kuormitusta voivat aiheuttaa myös tilanteet, joissa esimies kyseenalaistaa työntekijän tekemän ratkaisun.

“Sitten jos mulle tulee se kokemus että esimies ei luota muhun, että jotenki kyseenalaistaa, et mun on kauheen vaikee sietää tavallaan sitä että, koska siinä tulee sitten se oma epävarmuus, ne ehkä liittyy just näihin tilanteisiin missä mä oon itekki jo vähä epävarma - - että jos sitä kyseenalaistaa niin se, se on joskus tosi raskasta.” (L)

Yksittäiset vastaajat sekä aikuissosiaalityöstä että lastensuojelun avohuollossa toivat esille riittämättömän uusien työntekijöiden perehdytyksen. Lastensuojelun haastateltava toi esille näkemysensä, että ongelmia perehdytyksen puutteet ovat sosiaalialalla yleisiä.

“Perehdytys ehkä sitten on semmonen, että se meni muutenkin vähän kevyemmin siin vaiheessa kun alotin, että tota siinä oli ehkä vähän semmonen kiireen tuntu siinäkin, että mihin väliin se perehdytys niinkun jotenkin saatais sullottua. Mutta ehkä sekin on semmonen asia mikä on vaikuttanu siihen työssä jaksamiseen välillä.” (A)

”Perehdytys, et se ikävä kyllä sosiaalipuolella useinkin vähän on lapsen kengissä tämä perehdytys. Että ajatellaan että kyllä se siitä hoituu niinkun työn ohessa. Mikä on tietysti tosiasiakin et kaikkeen ei pysty perehdyttämään, mutta siinä on mun mielestä olis myöskin paljon tekemistä.” (L)

8.2.4 Sosiaalitoimiston työyhteisö

Työilmapiiri

Yksilön työhyvinvointiin voi vaikuttaa työpaikan ilmapiirin jännittyneisyys (Manka 2008, 61). Aikuissosiaalityön puolella lähes kaikki haastateltavat toivat esille työssä jaksamiseen vaikuttavana tekijänä työilmapiirin. Työilmapiiri koetaan hyvänä aikuissosiaalityöntekijöiden kesken, mutta yleisessä työpaikan työilmapiirissä koetaan olevan parantamisen varaa. Työntekijät kertoivat, että työyhteisössä on ristiriitoja ja kuppikuntia. Yhteishenki ja avoin keskustelu työyhteisössä koetaan puutteelliseksi. Ristiriidoilla on todettu olevan vaikutusta työpaikkojen työilmapiiriin ja yhteistyöhön työyhteisön sisällä (Colliander ym. 2009, 216). Ristiriidat ovat yleisiä työyhteisöissä, joissa ihmisillä on monia eri tehtävänkuvia (mt.). Aikuissosiaalityöntekijöiden työyhteisössä on monien eri ammattikuntien edustajia.

”Kun täällä on kuitenkin niitä ristiriitoja, mitkä sitten ne jossain vaiheessa pullahtaa. Ja jos puhun niinkun koko tästä työyhteisöstä ei pelkästään näistä sosiaalityöntekijöistä niin kyllä aika moni työntekijä käy aina vähän purnaamassa vähän siitä mikä taas oli sellasta ja tällasta, ja et kyllähän se musta kuvastaa sitä että ettei täällä kauheen hyvä oo tää ilmapiiri.” (A)

“Tässä työyhteisössä vähän nyt taas käy tietynlaista kuhinaa, että on iso työyhteisö ja monia esimiehiä niin sellasta ilmapiiriä on vähän ollu taas, että ei olla ehkä ihan täysin yhteisillä linjoilla joka asiassa. - - On semmosia vähän niinkun kuppikuntia,

samaa työtä tekevät on samoissa pöydissä kahviossa ja yleensäki pitävät niinkun yhteyttä mitä täällä nyt kerkee pitämään niinkun, että tota semmonen niinkun luonnollinen kuulumisten vaihtaminen tai tämmönen on jäänyt tosi paljon vähemmäksi ehkä se on sitten työkiirettäkin tiettenkin että.. Mutta jotenkin vähän semmosta vetäytymistä niihin omiin hommiin ja niinkun omissa piireissä, että ei semmosta niinkun välittömyyttä niinkun työyhteisössä oo niin paljon kun ennen.” (A)

Pari aikuissosiaalityöntekijää sanoi, että työyhteisön koko on heidän mielestään liian suuri, mikä aiheuttaa ongelmia työntekijöiden välisessä kanssakäymisessä. Heidän kokemuksensa mukaan välit joihinkin työkavereihin voivat jäädä etäiseksi. Suuri työyhteisö voi aiheuttaa myös ongelmia yhtenäisen linjan löytämisessä työtehtävien suhteen.

“Tää on iso yksikkö pelkästään jo et meitä on hirveä määrä täällä ihmisiä ja toisten niinku tavallaan niinku kohtaaminen ja ymmärtäminen niin siinäkin saattaa tulla kaikennäköisiä väärinkäsityksiä helposti ja muuta. Että semmosta niinku pienen työyhteisön tavallaan et voidaan keskustella asioista vapaammin tai suoremmin ni ei oo, et se helposti sit johtaa kaikennäköisiin selän takana puhumisiin ja muuhun, että ei mun mielestä kauheen hyvä tää tilanne täällä oo.” (A)

Lastensuojelun haastatteluista ei tullut esille edellä mainittuja työilmapiirin ongelmia. Eräs lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijä toi kuitenkin esille, että työyhteisössä kuormittaa ajoittainen asioista valittaminen, jonka hän kokee turhaksi.

“Joku semmonen tietyn motivaation puute ja semmonen niinkun, ja sit kaikki negatiiviset puheet ja valitukset ja... Jotenki ite en tykkäis, et mielummin sit yhdessä kehitettäis tai jotain muutettais, mutta sitten jotenkin se on tosi väsyttävää että, junnataan, tai niinkun haikailaan niitä vanhoja aikoja, kun ei semmosiin voida niinkun päästä että.” (L)

Työnjako

Sosiaalityön yksikköjä tutkittaessa on havaittu, että työpaikoilla ilmenee sisäisiä ristiriitoja eri henkilöstöryhmien välillä, jotka voivat liittyä esimerkiksi töiden ja tehtävien jakamiseen (Hämäläinen & Niemelä 2006, 45). Tässä tutkimuksessa aikuissosiaalityössä suurin osa sosiaalityöntekijöistä koki kuormittavana sosiaalityöntekijöiden ja etuuskäsittelijöiden välisen työnjaon ongelmat. Sosiaalityöntekijöille ohjautuu sellaisten toimeentulotukipäätösten tekoa, minkä he eivät katso kuuluvan oman työtehtävänsä piiriin. Toimeentulotukityö viekin edelleen

suuren osan sosiaalityöntekijöiden työajasta, mikä aiheuttaa sen, ettei aikaa jää aina tarpeeksi asiakkaiden muiden elämänongelmien selvittelylle. Asiakaskunnassa ovat lisääntyneet sekä pelkkää taloudellista apua tarvitsevat asiakkaat että myös asiakkaat, joiden elämäntilanteen ongelmat vaativat paljon muutakin kuin rahallista avustamista. (Raunio 2000, 41.) Sosiaalityöntekijöiden työpanosta ei ole tarkoituksenmukaista suunnata rutiiniluonteiseen toimeentulotukityöhön, vaan osaamista tulisi keskittää enemmän ammatillista osaamista vastaaviin tehtäviin. Työpaikan eri tehtävänkuvien selkeyttäminen on tässä tärkeässä osassa. (mt., 167.)

”Minun mielestä tulee sellasta asiaa hoidettavaks, jotka ei kuulu sosiaalityöntekijän hoidettavaksi ja se on kuormittavaa, koska kuitenkin töitä on meilläkin paljon ja ihan niitä selkeitä mitkä on just meidän vastuulla, se on kuormittavaa.” (A)

”Enimmäkseen se on varmaan nää työnjakokysymykset, mitkä edelleen on kesken.” (A)

”Just tämmönen silppu, mitä tulee esimerkiks toimeentulotuen puolelta, niin kyllä se aika rasittavaa sitten on, koska kuitenkin meille tulee koko aika vaatimuksia muuten sosiaalityön puolelta.” (A)

Aikuissosiaalityössä pari vastaajaa toi esiin, ettei työtehtävien siirto muille työntekijöille esimerkiksi sairastapauksissa ole helppoa. Joillekin julkisen sektorin organisaatioille on tyypillistä, että työntekijä tekee sairasloman aikana kertyneet tehtävät töihin palattuaan, tai että jotkut tehtävät jäävät kokonaan tekemättä (Colliander ym. 2009, 129). Myös sosiaalitoimen sosiaalityöntekijän tehtävänkuva itsessään hankaloittaa työtehtävien siirtoa työntekijöiltä toiselle, ellei kyse ole akuuttitilanteesta. Aikuissosiaalityössä ilmeni myös kokemus, ettei asiakasalueiden uudelleenjako ole helppoa, vaikka työkuormituksen huomattaisiin jakautuvan epätasaisesti.

”Yks on täällä mitä tietysti välillä tulee että niinkun, et joillakin voi vaikuttaa et on liikaa työtehtäviä liian iso alue, mutta niihin ei kovin herkästi lähetä, että niitä lähetään tai että se on aika monimutkanen juttu tai ilmeisesti koska niihin ei kovin herkästi lähetä vaikuttaa niin monen työtehtäviin että muutettais niitä alueita.” (A)

8.2.5 Sosiaalityöntekijän työtehtävä

Työmäärä vs. työaika

Sosiaalialalla ja myös sosiaalityössä vallitseva kiire ja liiallinen työn määrä on havaittu useissa tutkimuksissa keskeiseksi työntekijöitä kuormittavaksi tekijäksi (esim. Coffey ym. 2009, 427; Forsman 2010; Matela 2011, 86). Haastatteluissa tuli esiin, että työntekijöillä on työssään kiire, mikä rasittaa koko työyhteisöä ja on työhyvinvointia heikentävä tekijä. Kiire voi aiheutua monesta tekijästä, kuten esimerkiksi siitä, että organisaatiossa on liian vähän työntekijöitä tai liian suuret tulostavoitteet (Lampikoski 2009, 28). Työntekijän ajasta suuri osa menee nykyään myös erilaisten selvitysten ja dokumenttien tekemiseen (mt., 28-29).

”No kyllähän varmaan se suurin semmonen niinkun kuormittava tekijä on nimenomaan se, että ne asiakasmäärät on meillä aika isoja ja sitten tietenkin se että sitä kautta tulee sitä semmosta niinkun kiirettä.” (A)

Auttaja kuormittuu usein suuresta vuorovaikutussuhteiden määrästä. Työsuoritteiden määrä ja toteuttamisaikataulu voivat olla ristiriidassa keskenään. (Nissinen 2008, 37.) Sosiaalipalveluiden työntekijöillä on usein heikot mahdollisuudet vaikuttaa työmääräänsä (Elo & Mattila 2004, 107). Suomalaisia kuntasektorin lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä tutkittaessa huomattava enemmistö vastaajista kertoi, etteivät he voi vaikuttaa työmääräänsä, vaikka se koettiin liian suureksi (Matela 2011, 87). Myös Hämäläinen & Niemelä (2006, 43) havaitsivat tutkimuksessaan, ettei työntekijöillä ole mahdollisuutta vaikuttaa työn määrään. Työntekijät kuvasivat haastatteluissamme työn määrän ja käytettävissä olevan työajan epätasapainoista suhdetta, sillä työntekijät ehdi tehdä kaikkea heille kuuluvaa työtä työajan puitteissa. Lastensuojelussa melkein kaikki työntekijät kertoivat ylittävänsä työajan säännöllisesti. Havaintoamme tukee Karvinen-Niinikosken ym. (2005, 39, 42) tutkimus, jossa havaittiin, että liian suuri työ- ja asiakasmäärä on yleinen sosiaalityöntekijöiden ongelma, ja sosiaalitoimistoissa ylitöiden tekeminen on tavallista. Tutkimuksen mukaan suurin yksittäinen työntekijöitä kuormittava tekijä on kiire (mt., 42).

“Mulla on ainakin sellanen taipumus, että mä vähän sieltä täältä teen ja sitten ne kerääntyvät ne työt, ja sitten pitää olla pitempään täällä ettei pysty lähtemään silloin kun on suunniteltu.” (A)

”Työ hoidetaan hyvin, mutta että tavallaan mistä se sitten raavitaan se hinta. Että onko se sitten omasta selkärangasta. Että täällä niinkun kökköillään kuuteen. Ties mihinkä asti täällä illalla ollaan.” (L)

Kustannustehokkaan ajattelun lisääntyminen työelämässä on johtanut siihen, että työ tulisi tehdä riittävän hyvin mahdollisimman pienellä resursoinnilla. Aikapulan vuoksi työntekijöillä ei ole mahdollisuutta tehdä työtään itseään tyydyttävällä tavalla. (Mamia 2009, 50.) Työntekijät saattavat joutua hoitamaan ensisijaisia kiireellisiä asioita ja työntekijöiden mielestä muut työssä tärkeät asiat saattavat jäädä taka-alalle (Lampikoski 2009, 64). Tässä tutkimuksessa puolet haastateltavista kertoi, että heidän työnsä laatu kärsii, sillä he eivät ehdi tekemään työtehtäviään niin hyvin kuin haluaisivat. Ongelma näyttää olevan yleinen julkisen sektorin sosiaalipalvelujen työntekijöillä, sillä halu tehdä työ mahdollisimman hyvin on osoittautunut käytännössä hankalaksi resurssien puutteen takia (Coffey ym. 2009, 434). Tunne siitä, ettei työtä pysty tekemään haluamallaan tavalla, voi olla työntekijälle erityisen kuormittavaa ja aiheuttaa riittämättömyyden tunteita. (Mamia 2009, 50; Heiske 1997, 21; Juhila 2006, 189).

“Haluais sitä työtä tehdä tietyllä tavalla ja jotenkin sillai niinkun perehtyä ja jotenkin ajan kanssa tehdä niitä asioita ja sit kun välillä kuitenkin tulee sitä sellasta niinkun jotenkin, että on tosiaan niin paljon niitä tilanteita niinkun hoidettavana niin ei ehkä pysty jotenkaan niinkun sen ideaalin mukaisesti niihin niinkun tarttumaan.” (A)

”Tietää että tätä työtä ei voi tehdä sillä tavalla kun että aattelee että sitä laadukkaasti tehtäis, että, hutkitaan vaan menemään ja juostaan palaverista toiseen valmistautumatta ja sillä tavalla. Ja tietää että asiakkaiden kanssa pitäis jossain huostaaoton kynnyksellä kun ollaan, niin pitäis olla mahdollisuus oikeesti työskennellä ja käydä läpi niitten kanssa sitä asiaa kunnolla ja useammankin kerran. Ja sitten millä aikataululla sitä tehään niin, ei se oo mahollista. Ja pitäis tavata lapsia riittävästi ja pitäis kirjottaa asiakassuunnitelmat ni mä jotekin aattelen että se on semmonen ehkä enemmän kun ne yksittäiset keissit ni se tavallaan kokonaisuus, että kokoajan niinku tietosuus siitä että, ei pysty likimainkaan tekemään sitä mitä pitäis.” (L)

Työntekijöiden on auttamisaloilla, kuten sosiaalityössä, pystyttävä sopeutumaan nopeasti uusiin tilanteisiin ja aina ei ole aikaa prosessoida edellisiä tilanteita loppuun saakka.

Työntekijä tarvitsee asiakkaan tapaamisen jälkeen tilaa pohtia ja prosessoida asiakkaan kohtaamista ja myös omaa rooliaan siinä. Ilman prosessoinnin mahdollisuutta uudet tilanteet ja asiat valtaavat tilaa työntekijän mielessä ennen entisten sisäistämistä. Tällöin asiakaskohtaamisista saattaa tulla pinnallisia. (Nissinen 2008, 38-39.) Haastateltavat kokivat, etteivät aina ehdi suunnitella työtä riittävästi tai perehtyä asiakkaiden asioihin. Asiakasajat saattavat venyä työntekijöiden mielestä liian pitkälle ja työn koettiin olevan tulipalojen sammuttelua. Lastensuojelussa koetaan, ettei asiakkaita ole myöskään mahdollisuutta tavata tarpeeksi usein.

“Et sitten aika ei tosiaan tahdo riittää, että sit siitä tulee sillä tavalla liian stressaava siitä päivästä, että pakko ois hoitaa kaikkien asiat mutta että miten ne saa sitten sovitettua sinne niin.” (A)

”Et lastensuojelun avohuollon työntekijällä on kyllä paljon vastuuta kun lukee niistä velvollisuuksista mistä täytyy huolehtia. Mutta sitten ihan resurssointi, työaika, onko riittävästi aikaa perehtyä lapsen ja perheen tilanteeseen. Mä väittäisin että ei ole meillä oikein kellään, ja se vaikuttaa kyllä siihen työssä jaksamiseen, koska perinteisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijät haluaa tehdä työnsä hyvin. -- lasten tapaamiseen ei aika riitä sillä lailla mitä toivoisin, laki edellyttää. Minä toivoisin tapaavani lapsia mutta kun ei resurssit riitä niin paljon kun haluaisi.” (L)

Haastateltavat toivat esiin sekä aikuissosiaalityössä että lastensuojelussa, että työn kasaantuminen kuormittaa heitä. Eräs lastensuojelun sosiaalityöntekijä kertoi, että töitä on jatkuvasti rästissä. Lastensuojelussa tuli esille myös, että työ kasaantuu usein ennakoimattomasti erilaisten kriisitilanteiden takia. Lastensuojelutyölle on tyypillistä, että suunnitellut aikataulut muokkaantuvat uusiksi, kun sosiaalipäivystyksestä siirretään kriisitapauksia virka-aikaisten aluetyöntekijöiden hoidettavaksi (Forsman 2010, 83). Lisäksi lastensuojelun asiakkaiden tilanteet saattavat muuttua nopeassa tahdissa, mihin työntekijöiden on pyrittävä vastaamaan välillä nopeassakin aikataulussa (mt.).

”Tekemättömiä töitä no lähinnä sit ehkä sellasia, että et jos joku asia niinku roikkuu sen takia et siihen liittyy et pitää joku juttu selvittää, ja sitä ei oo ehtiny selvittää ja sitte siitä tavallaan aikaa kuluu ni semmoset rupee stressaamaan.” (A)

”Se että se ennakoimattomuus et mikä tulee, kun isoja työtilanteita ja kriisejä voi tulla mitkä pistää sen työkalenterin aikataulun ihan sekasin. Ja ennenku ees ehtii niitä aikoja sinne kalenteriin laittaa ja siivoo sitä ja muuttaa sitä, niin se aiheuttaa sellasen

stressireaktion siinä et apua ja miten mä pystyn vaikka siinä pitäis vaan henkästä ehkä ja miettiä, koska se kuuluu meiän työhön et niitä tulee myös.” (L)

”Kirjaamiseen jää, dokumentointiin aivan liian vähän aikaa. Et tota, ne tehdään sitten ku keretään. Tai muutaman viikon – kuukauden kuluttua siitä kun pitäis tehdä. Ja se on iso puute toi dokumentointi, et siihen ei oo riittävästi aikaa. Se on niinkun asiakkaan etu olis ja se on myöskin oma oikeusturva, että siellä olis. Siihen ei valitettavasti rahkeet riitä aina niinkun pitäisi. Puhumattakaan asiakassuunnitelmista mä sanoinkin jo. - - Lastensuojelutarpeen selvitys esimerkiksi niin mä mietin että kuinka monelle mä sen ihan oikeasti teen sillä lailla kun laki velvottaa.” (L)

Työn sisältö

Työkuormitus voi liittyä työntekijän emotionaalisesti vaikeaksi kokemiin asiakastilanteisiin (Elo & Mattila 2004, 105). Aikaisemmassa tutkimuksessa erityisesti lastensuojelussa työskentely on näyttäytynyt raskaana, koska työntekijä kohtaa työssään raskaita asioita, kuten äärimmäistä huono-osaisuutta ja lasten kaltoinkohtelua (Forsman 2010, 98-100). Myös tässä tutkimuksessa osa lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä kertoi, että työ on ainakin ajoittain henkisesti raskasta ja haastavaa. Työntekijät sanoivat, että työssä joutuu kohtaamaan ikäviä, surullisia ja ahdistusta aiheuttavia asioita. Vaikeista asioista täytyy puhua asiakkaiden kanssa, mikä erään lastensuojelun työntekijän mielestä on joskus kuormittavaa. Asiakkaiden tunteiden käsittely on yksi sosiaalityöntekijöitä kuormittava työn sisällön elementti (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 42).

”Toki tähän työhön aina kuuluu stressi, ja tää on tosi vaativaa ja kuormittavaa työtä.” (L)

”On sellaisia ahdistavia asioita. Just että jos on joku sellanen tosi vaikee pulma josta tietää että siinä pitäis jotakin tehdä mutta ei pysty jotenki, ni se herättää sit sellasta ahdistusta. Välillä on sellasta kiukkua, että välillä on ihan niinku, niinku vaikka se ajattelee että miks joku ihminen toimii noin, vaikka esimerkiksi oman lapsen kannalta se ei olisi ollenkaan niinkun suotavaa. Että eiks hän näe pidemmälle mihin tuo johtaa. - - Välillä voi olla sellaista ahdistusta ja kiukkua ja raivoa, välillä sellasta neutraalia että tää on työtä.” (L)

”Haastava ja raskas samalla, että, tilanteet vaihtelee ja aina kun ollaan ihmisten ja perheitten kanssa tekemisissä, niin, ja paljon myös niinko ikäviä ja surullisia asioita joudutaan kohdata ja sellasta pahoinvointia niin, se tietysti tuo sellasen oman raskauden työhön.” (L)

Jatkuva, monimutkainen päätöksenteko on tutkimuksissa näyttäytynyt yhtenä sosiaalityöntekijöitä kuormittavana tekijänä (Karvinen-Niinikoski 2005, 42). Työntekijöille aiheutuu stressiä siitä, kun he miettivät ovatko tehneet asiakkaiden tilanteiden ratkaisemiseksi oikeita päätöksiä (Coffey ym. 2009, 429). Tässä tutkimuksessa näyttää siltä, että haastateltuja työntekijöitä kuormittavat haastavat asiakastapaukset. Asiakkaiden monimutkaistuneet elämäntilanteet näyttäytyvät myös työntekijöille pulmallisina. Sosiaalityöntekijät kuvasivat tilanteita, joihin ei ole valmiita ratkaisuja. Osa työntekijöistä myös kyseenalaistaa ajoittain tekemänsä työn laatua, vaikka heillä oli useiden vuosien työkokemus. Myös Forsman (2010) on havainnut, että työntekijöitä huolestuttaa se, ovatko he tehneet työnsä niin hyvin kuin pystyisivät. Työntekijät käyvät pohdiskelua siitä, olisiko jossain tilanteessa voinut toimia eri tavoin tai paremmin (mt. 103).

”Asiakkailla on monimutkasia tilanteita eikä niihin sitten vaan oo semmosta valmista ratkasua ja että sitten semmosten sopivien ratkasujen löytäminen niihin käsittämättömiin tilanteisiin missä ihmiset on.” (A)

”Mutta kyllä mä aattelen, että on nää asiakkaiden tilanteet niinku myös monimutkaistunu.” (L)

Työssä suuri kuormituksen aiheuttaja on haastateltavien mukaan asiakkaiden tilanteiden etenemättömyys tai tilanteiden meneminen huonompaan suuntaan. Sosiaalityössä ei aina löydy sopivia keinoja, joilla asiakkaan elämän ongelmiin voitaisiin vaikuttaa. Tällöin työntekijä voi joutua seuraamaan sivusta asiakkaan ongelmien syvenemistä. (Jokinen ym. 2005, 159.) Lastensuojelussa työntekijöitä kuormittavat asiakastapaukset, joissa perheen tilanteeseen ei kyetä puuttumaan, vaikka työntekijän arvion mukaan perheessä olisi avuntarve. Forsman (2010, 94-95) kuvaa työntekijöiden arkea ”kuormittavaksi rutiiniarjeksi”, jolla hän tarkoittaa lastensuojelun työn sisältöä, ja johon olennaisesti liittyy asiakasprosessien hidastuminen sekä takapakit asiakkaiden kanssa. Asiakassuhde ei etene aina suoraviivaisesti tavoitteiden saavuttamisen suuntaan, vaan usein tulee myös epäonnistumisia ja vaikeita hetkiä. Sosiaalityöllä on vaikeaa saada vaikutusta aikaan ihmisen elämässä, jos asiakas ei halua tulla autetuksi tai on muuten avun ulottumattomissa. Sosiaalityöntekijä voi kokea suurta turhautumista, jos asiakas luovuttaa yhteisessä muutosprosessissa. (Jokinen ym. 2005, 156-159.)

“Sit kun on tämmösiä päiviä, että jotenkin tuntuu, että mikään ei mee putkeen ja tulee monien asiakkaitten tilanteessa takapakkia, niin mieltii.. On välillä niitäkin päiviä kun mieltii, että no kai sitä vois niinkun periaatteessa tienata palkkansa helpommallakin.” (A)

“Semmoset asiat jotenkin mitkä junnaa paikallaan tai missä musta tuntuu että mä en pysty tekemään mitään vaikka mä tiedän että siinä tilanteessa pitäis, että mä joudun niinku sivusta katsomaan kun vaikka lapsia vaurioituu. Ja mä oon yrittäny kaikkeni, mä oon tehny kaikkeni ja mä oon jotenki niinku käyttäny siihen hirveesti aikaa ja vaivaa ja se, ne asiat on pyöriny niinku vapaa-ajalla mielessä, ja silti musta tuntuu et siinä ei tapahu mitään. Niin tavallaan mä koen niistä syyllisyyttä ja ahdistusta että mun pitäis tehdä jotain vielä enemmän, jotain vielä paremmin ja jotenki et joku toinen työntekijä ois ehkä pystyny tai oonko mä ollu liian lepsu tai oonko mä ollu liian huono työntekijä.” (L)

“Just että jos on joku sellanen tosi vaikee pulma josta tietää että siinä pitäis jotakin tehdä mutta ei pysty jotenki, ni se herättää sit sellasta ahdistusta. “ (L)

Hankalasti käyttäytyvät asiakkaat aiheuttavat kuormituksen tunteita sosiaalipalvelujen työntekijöille (Coffey ym. 2009, 429). Vaativaksi koetut asiakkaat kuormittavat sekä aikuissosiaalityön että lastensuojelun työntekijöitä. Asiakkaiden henkilökohtaisuuksiin menevä arvostelu ja syyllistäminen tulivat esille muutamassa lastensuojelun haastattelussa. Myös esimerkiksi pahoista päihde- tai mielenterveysongelmista kärsivien asiakkaiden käytös saattaa olla vaikeasti ennustettavaa, eikä työntekijä välttämättä tiedä miten hänen näiden asiakkaiden kanssa tulisi toimia.

”No ensinnäkin sellaiset hyvin haastavat asiakkaat. Esimerkiksi jotkut sellaiset persoonallisuushäiriöiset ja jotkut sellaiset jotka käyttäytyy silleen että on vaikee itekin ajatella, että jotenkin ammattitaito ei riitä. Ja sitten jos asiat on, niinkun yleensä lasten asiat ihmisille on hyvin herkkiä, ja sitten ajatus että tämmöisen ihmisen kanssa koittaa keskustella niin, niin se on tosi vaikeeta.” (L)

Pahimmillaan sosiaalityöntekijöiden asiakkaiden käytös on jopa uhkaavaa työntekijöitä kohtaan (Coffey ym. 2009, 429). Vaikka useimmiten työskentely sujuukin yhteisymmärryksessä asiakkaan kanssa, joutuvat sosiaalityöntekijät ajoittain kohtaamaan tilanteita, joissa asiakkaat uhkailevat heitä, ja joihin voi liittyä myös pelon kokemuksia (Forsman 2010, 96). Eräs aikuissosiaalityöntekijä kertoi, että uhkaavaksi koetut asiakkaat ja näin ollen tilanteet, joissa hän joutuu pelkäämään, kuormittavat.

”No varmaan eniten se jos on oikein tota tällanen haasteellinen asiakas, joka on myös uhkaava ja tosi vaativa ja usein ne liittyy näihin toimentulotukiasioihin mitä meillä vähemmän on, mut joitakin. Kuitenkin sellanen jossa joutuu pelkäämään niin se on mun mielestä kaikista kuormittavinta.” (A)

Asiakkaiden vapauden tai oikeuksien rajoittaminen voi olla työntekijälle kuormittavaa (Coffey ym. 2009, 429). Lastensuojelussa parissa haastattelussa tulivat esiin työntekijöiden kohtaamat eettisesti vaikeat tilanteet. Hankalana koetaan puuttuminen ihmisten itsemääräämisoikeuteen ja lain tulkitseminen vaikeissa, epäselvissä tilanteissa. Eräs työntekijä kertoi käyvänsä vaikeiden tilanteiden myötä usein pohdintoja siitä mikä on oikein ja väärin. Yksi työntekijä kertoi, että joutuu käymään eettistä pohdintaa priorisoidessaan työtään. Vaikka sosiaalityöntekijän työtä ohjaa ajatus asiakkaan puolelle asettumisesta, ei siihen pääseminen ole aina yksinkertaista, kun työntekijä joutuu tasapainoilemaan tilanteissa, joissa on epäselvyyttä siitä, mikä on asiakkaan edun ja toisaalta tarpeiden mukaista (Forsman 2010, 85).

”Vaikeet asiakastilanteet, vaikeista asioista puhuminen, joudutaan menemään niinku ihmisten itsemääräämisoikeuden sinne niinkö toiselle puolelle. - - sellasta eettistä pohdintaa tai niinkö, ja niinkun laki, lainkin tulkitsemista, ne monesti myös ne ratkasut on vaikeita. Et missä tilanteessa ollaan oikeesti siinä pisteessä että ei oo enää lapsen edun mukaista vaikka asua kotona. Niinkun, et, kyllä ne on aika vaikeita tehdä ne ratkasut sitte, jos ei oo ihan, ihan selkee se tilanne ja se huoli että saadaan faktaa. ” (L)

Tehtäväkuvan epäselvyys

Karvinen-Niinikosken ym. (2005, 42) tutkimuksessa kokemus tehtäväkuvan epäselvyyden kuormittavuudesta ei näyttäytynyt pulmana, päinvastoin kuin tässä tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa useat lastensuojelun työntekijät kertoivat, että kokevat vaikeaksi työnsä rajaamisen. Työ vie mukanaan, ja toisaalta työntekijällä saattaa olla hankaluutta hahmottaa oma työnkuvansa ja se, mikä asia kuuluu millekin ammattikunnalle hoidettavaksi. Eräs työntekijä koki, että tehtäviä saatetaan siirrellä eri tahoilta toiselle.

”Eliikkä se työnkuva pitäis olla jollain lailla rajattu, että perinteisestihän lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnkuvahan on aika laaja - - et mikä se on se meidän osuus tässä kohtaa ja mikä kuuluu sitten jollekin muulle osa-alueelle. Tietysti perinteisesti kaikilla on nämä omat, tota talousresurssit aika puutteelliset, niin sitten aletaan

kilpastelemaan että kenelle se oikein kuuluu se maksaminen ja hoitaminen. Ja kaikilla on aikaa vähän ja resursseja vähän niin se ikävä kyllä sit mene siihen, että eri tahot niinkun yrittää sitten jotenkin luikerrella siitä työstä ja siirtää sen toiselle taholle sen koko työn.” (L)

Työhön liittyvät vaatimukset

Yhteiskunnan odotukset sosiaalityölle ovat suuria asiakkaiden toimintakyvyn ja elämänhallinnan edistämisen suhteen (Raunio 2000, 57). Haastateltavat kokivat, että työssä usealta eri taholta tulevat vaatimukset kuormittavat heitä. Vaatimuksia koetaan tulevan sekä asiakkailta, työyhteisöstä, yhteistyötahoilta, organisaatiolta että tietyllä tapaa myös yhteiskunnalta. Erään työntekijän mielestä yhteiskunnallinen muutos näkyy osaltaan siinä, että asiakkaat ovat aiempaa valveutuneempia omista oikeuksistaan. Asiakastyön vaatimustaso nousee samalla kun asiakkaiden odotukset lisääntyvät (Rantanen 2004, 15). Myös Matela (2011) havaitsi, että merkittävä osa sosiaalityöntekijöistä kokee, että asiakkailta ja organisaation suunnalta tulevat paineet aikaansaavat sosiaalityöntekijöille ristiriitaisia tuntemuksia (mt., 87). Ristiriitaa syntyy helposti siitä, että joutuu tasapainoilemaan omien ja muiden toimijoiden näkemysten, asiakkaan näkemysten sekä byrokraattisten vaatimusten kanssa (Forsman 2010, 85).

”Semmoset niinkun vaatimukset, mitä toisaalta tulee niinkun oman työyhteisön sisältä mut että myöskin sitten niinkun periaatteessa talon ulkopuolelta ja sitten asiakkailta. Että jotenkin se, että on aika monelta suunnalta tulevien niinkun jotenkin vaatimusten ristituleessa. Mutta tota ehkä siinä sitten tietyllä tapaa myös niinkun jotenkin niitä paineita asettaa ite, että on kuitenkin semmonen tietty käsitys siitä et miten haluat ne hommat hoitaa.” (A)

“Mutta kyllä mä myös aattelen että on nää työn työn reunaehdot ja myös asiakkuudet on muuttunu, just äsken mikä oli erilaista niin, asiakkaat osaa myös niinku vaatii asioita ihan toisella tapaa ku aikasemmin. Jotaki palvelua tietyssä ajassa, tai papereita tiettyyn aikaan taikka palveluita tai, erilaisia asioita.” (L)

Lastensuojelussa pari haastateltavaa toi esille, että moniammatillisessa yhteistyössäkin voi olla omat pulmakohtansa. Esimerkiksi terveysalan näkemys asiakkaan tilanteesta tai palvelujen tarpeesta voi olla hyvinkin erilainen kuin sosiaalityössä. Aikaisemmassa tutkimuksessa havaittiin, että suurten kuntien työntekijät saavat muita ammattiryhmiä selvästi harvemmin

työdytystä työskentelystä muiden viranomaisryhmien kanssa (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 44). Myös kansainvälisessä tutkimuksessa on havaittu, että työskentelyä eri ammattiryhmien kanssa hankaloittavat eri ammattikuntien erilaiset näkemykset siitä, miten asiakkaiden kanssa tulee työskennellä (Shier & Graham 2010, 408).

“Myönnän, että sosiaali- ja terveystyöskentelyssä on aika, miten mä sanoin, me katsotaan tilannetta hyvin eri näkövinkkelistä, et siinä saa vääntää omaa niinkun näkemystä sitten, et ymmärtää miksi he siellä näkevät tän asian näin eri tavalla. Et se on niinkun sen asiakkaan etu, et ei lähe tavallaan oppositioon, et onpa ne tyhmiä siellä, kun ei ne tajua meidän näkökulmasta, vaan yrittää ymmärtää, et miksi ihmeessä ne näkee sen sillä tavalla. Jotenkin mä nään, että tässä ois kauheesti tekemistä tässä verkostoitumisessa, ja yhteistyössä, koska minkään nuoren tai perheen asiat ei hoidu niinkun yksin” (L)

Sosiaalityötä toimintana määrittää edelleen viimesijaisuus. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että sosiaalityön asiakaskunta on usein marginaalisessa asemassa muuhun väestöön nähden. (Raunio 2000, 12-13.) Sekä aikuissosiaalityön että lastensuojelun haastatteluissa tuli esiin ajatus työn viimesijaisuudesta.

“Sosiaalityöntekijäkin on tässä työyhteisössä vähän semmonen niinkun viimesijainen vähän niinkun ehkä näissä kaikissa niinkun yhteistyökumppaneittenkin niinkun osalta, että aina viimesimpänä otetaan sosiaalityöntekijään yhteyttä” (A)

”Jotenkin tuntuu et tää on niin viimesijainen, että tänne kaatuu kaikki sitten loppujen lopuks, mitä mikään muu taho ei suostu niin sanotusti hoitamaan, niin me hoidetaan se.” (L)

Lastensuojelun työntekijät kertoivat, että vuonna 2008 voimaan tulleen lastensuojelulain (13.4.2007/417) muutokset ovat lisänneet heidän työtehtäviään. Sosiaalityöntekijöillä on haastattelujen perusteella aikapaineita, jotka liittyvät suuren työmäärän lisäksi myös lain asettamiin normeihin. Lain aikarajat määrittelevät ja rajaavat työtä. Sosiaalityöntekijöillä on paine saada tehtyä työt lain asettamassa aikarajassa.

”Tokihan tää nykyinen laki vaikuttaa siihen että, on aikarajoja tullu joita pitää noudattaa ja huomattavasti enemmän velvoitteita lisää niinkun sosiaalityöntekijälle, koko prosessiin liittyen. - - nykyinen lakihan myös edellyttää ihan toisella tapaa niinku erilaisia avohuollon tukitoimia ku edellinen lastensuojelun laki ” (L)

Lastensuojelussa lisääntynyt työn määrä on ratkaistu työn priorisoinnilla, jota työntekijät kuvauksensa mukaan joutuvat jatkuvasti tekemään. Työtehtäviä siirretään myöhemmäksi välttämättömien tehtävien tieltä tai joitakin tehtäviä joudutaan välillä jättämään kokonaan tekemättä. Heikkinen (2008, 122) on havainnut, että sosiaalityöntekijöiden työn priorisointi lisääntyy työkokemuksen karttuessa. Eräs haastattelumme työntekijä koki kuormittavana sen, ettei saa ohjeistusta mitä työtehtäviä hän voi jättää tekemättä aikapulan vuoksi, vaan hän joutuu tekemään päätöksen itse. Lisäksi työtehtäviä voidaan joutua hoitamaan eri tavoin kuin mitä laki määrittelee tai mikä olisi lain hengen mukaista, mikä aiheuttaa kuormitusta.

”Että jos mun pitää valita tilanteessa et mä soitan jollekin vanhemmalle vaikka että..tai tapaan jotain nuorta, ne dokumentoinnit siirtyy. Et kun mä joudun priorisoimaan et mitä mä teen.” (L)

”Siis, joutuu käyttää omaa priorisointia että semmoset kiirettömämmän tunteet ilmoitukset ja asiat, päätökset jättää niinku roikkumaan ja tekee niitä sitten ku kerkee. Ja tota niin niin. Dokumentointi kärsii, että kirjaamiset ei oo ajan tasalla. Niistä tinkii.” ”Mä aattelen et varmasti se et jos sattuu monta päällekkäistä huostaanottoprosessia missä juoksee hallinto-oikeuden aikaraja ja sitte sanotaan että nää on vaan pakko tehdä ja ne on pakko tehdä.” (L)

8.2.6 Yhteenveto

Aineistosta ilmeni, että eniten sosiaalityöntekijöitä kuormittavat resurssien puute, jatkuva muutos sekä työmäärään ja työn sisältöön liittyvät asiat. Haastateltavat kokivat, että työtä on liikaa työaikaan nähden. Myös työnkuvan vaativa ja raskas sisältö on useimmille työntekijöille ainakin ajoittain kuormittavaa. Esimiesten toiminnassa kuormitusta aiheuttaa se, jos työntekijä ei saa esimieheltä tarpeeksi palautetta tai tukea. Myös henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat voivat vaikuttaa kuormittavasti työhyvinvointiin. Aineistosta ilmeni, että mikäli työyhteisössä on ongelmia työilmapiirissä tai työnjaossa, heikentää se työssä jaksamista.

8.3 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin voimavaratekijät

Kuten kuormittavatkin tekijät, myös sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edistävät tekijät on Mankaa (2008) mukailleen jaoteltu viiden yläteeman alle, joihin olemme itse muodostaneet alateemat. Teemat ovat (suluissa alateemat):

- henkilökohtaiset tekijät (henkilökohtainen elämä, yksilön ajatukset työstä ja itsestä työntekijänä, työkokemus, henkilökohtaiset ratkaisut)
- sosiaalihuollon organisaatio (organisaation työlle asettamat reunaehdot ja raamit, organisaation tuki työntekijälle)
- lähiesimiestoiminta (esimiehen tuki)
- sosiaalitoimiston työyhteisö (työilmapiiri ja kollegoiden tuki)
- sosiaalityöntekijän työtehtävä (työn sisältö, työn hallinta)

8.3.1 Henkilökohtaiset tekijät

Henkilökohtainen elämä

Sosiaalityöntekijät kertoivat, että henkilökohtainen elämä on hyvin sujuessaan merkittävä työhyvinvoinnin voimavara, ja itsestä huolehtiminen on tärkeää. Kun koti- ja perheasiat ovat hyvin, se heijastuu positiivisella tavalla myös työelämään. Työn ja perhe-elämän tasapaino onkin yksi työssä jaksamisen perustoista ja niiden onnistunut yhteensovittaminen vähentää jaksamisongelmia (Kauppinen & Toivanen 2004, 136).

“Tietystihän se on sitten se oma perhe elämä, siis yhtenähan se vaikuttaa kuiteskin siihen et miten sitä töissä jaksaa” (A)

“No tietenkin se että omat kotiasiat on hyvin, että kyllä siellä jos että jos kotona on kaikki hyvin niin sitten töissäkin totta kai jaksaa paremmin.” (A)

“Sit vaikuttaa kaikki muutki siihe ihmisessä, että mitä vapaa-ajallaan ja mitä omassa elämässä tapahtuu ja muuta että.” (L)

Tärkeänä haastatteluissa nähtiin, että vapaa-ajalla saa ajatukset pois työasioista esimerkiksi harrastusten avulla. Harrastusten positiivinen vaikutus sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin on todettu myös aiemmassa tutkimuksessa, jossa niiden havaittiin ylläpitävän yksilön henkistä ja fyysistä hyvinvointia (Graham & Shier 2010, 761-762).

“Varmaan no ensinnäki se että on jotakin pääsee irrottautumaan niinkun töiden jälkeen, niin pyrkii irrottautumaan töistä ja ettii semmosia keinoja ettei niinkun tuu työasiat mieleen. Että on muutaki tekemistä eli ihan niinkun vapaa-aika mun mielestä on se, mikä auttaa nollaamaan että ei niinkun pyöri kokoaikaa työasiat päässä.” (A)

“Että mä en vapaa-ajalla mieti työasioita todellakaan, et mulla on ehkä joku semmonen.. - - Tavallaan et ne työasiat jää matkan varrelle - - Et se on kyllä semmonen, et se on pakko kyetä jossain vaiheessa niinku itselleen tekee selväks, että rajaa vapaa-ajan ja työajan, koska jos niitä rupeis miettii niinkun kotona, ni se ei kyllä työssä jaksamista hirveesti edistä.” (L)

Forsmanin (2010, 120-121) tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijät ajattelevat, että heillä itsellään on sekä vastuuta että keinoja huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. Tutkimuksessamme ilmeni, että haastateltavat pystyvät itse vaikuttamaan työhyvinvointiinsa huolehtimalla itsestään. Tärkeinä tekijöinä mainittiin riittävä lepo, terveydestä huolehtiminen sekä tietoisesti siirtyminen työajalta vapaa-aikaan. Oleellista on työntekijän yksilöllinen kokemus työn ja muun elämän tasapainosta (Kauko-Valli & Koironen 2010, 109-110). Osa työntekijöistä kertoi, etteivät työasiat heillä seuraa mielessä vapaa-ajalle. Jos työntekijä kykenee jättämään työasiat työpaikan ulkopuolelle, voi sen perustellusti ajatella tasapainottavan työn ja yksityiselämän suhdetta.

“No kyllähän mä voin tavallaan niinku niihin siihen omaan jaksamiseen vaikuttaa niinkun syömällä hyvin ja nukkumalla hyvin ja tällasia niinku omiin voimavaroihin vaikuttamalla.” (A)

“Just kollegan kans puhuttiin siitä, et ei jaksu kyllä mitään niinku tämmösii asiaohjelmia kotona, ammattiohjelmia niinkun katsella, et mä niinkun kierrän kyllä tosi kaukaa, et niitä mä en kyllä kotona katsele. Et mitä scifiämpi, sen parempi. Jotenkin tuntuu, et tarvii ihan jotain muuta sfäärejä, et mä jotain tämmöstä arkirealistidokkarifaktaa lastensuojelullisista ongelmista, tai jos joku elokuvakin liippaa niinkun hyvin lähelle lastensuojelukeissejä, niin kyl mä aika äkkiä käännän niinkun ihan johonki muualle.” (L)

Yksilön ajatukset työstä ja itsestä työntekijänä

Sosiaalityöntekijöiden kokema työn merkityksellisyys on todettu aikaisemmassa sosiaalityöntekijöitä koskevassa tutkimuksessa (esim. Forsman 2010, 109-110). Matelan (2011) tutkimuksessa yli 80% lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä koki työnsä melko usein tai usein merkitykselliseksi (mt., 83-84). Haastatteluistamme selvisi, että sosiaalityöntekijät ajattelevat tekevänsä sisällöllisesti merkityksellistä työtä, jonka kautta he pystyvät auttamaan asiakkaita ja vaikuttamaan heidän elämäänsä. Sosiaalityöntekijät kokevat usein työnsä palkitsevana. Asiakastyössä työntekijät pystyvät konkreettisesti näkemään työnsä vaikuttavuuden ja myös oppimaan lisää itsestään. (esim. Shier & Graham 2010, 409.)

”Jotenkin sitä yrittää pitää mielessä että tekee työtä millä on oikeesti jotain merkitystä, että koen niinkun että työ ja työn sisältö on niinku tärkeää vaikkei aina ookaan niin helppoo, mutta se että se on tärkeä niin se on mun mielestä semmonen, mikä auttaa jotenkin ainakin tässä vaiheessa vielä jaksamaan.” (A)

”Mut se on varmaan mikä mua niinku auttaa eniten täällä jaksamaan, että mä koen sen niin mielekkäänä ja merkityksellisenä.” (L)

Pari lastensuojelun sosiaalityöntekijää kuvasi, että työ on heille enemmän kuin työtä. Työ on usealle ihmiselle osa omaa identiteettiä ja sen rakentumista (Hintsan & Hintsanen 2011, 45; Niiranen ym. 2010, 151).

”Mä koen jollain tavalla, tää on mulle enemmän kun työtä - - mulla on aina ollu tarve jotenkin tehdä elämässäni tehdä jotain merkityksellistä, niin tää mun työ on se mikä tavallaan oikeuttaa mun olemiseni ihmisenä tai tekee jotenkin mun elämästäni siis silleen tärkeen ja merkityksellisen et mä autan toisia ihmisiä. Mä luulen että sen takia mä täällä oon ja sen takia mä jaksan koska niinku tää tuo mulle hirveen paljon elämään sisältöä ja jotenki semmosta hyvää mieltä siitä, että mun elämälläni on jotenki merkitys kun mun työn kautta mä pystyn auttaa ihmisiä ja jotenki niinku jossain niinku yksittäisissä tilanteissa ehkä kääntämään ihmiskohtaloita parempaan suuntaan. Et se on ollu ehkä aika nuoresta asti semmonen joku missio, jotenki, ei vaan elää tätä elämää läpi niinkun omaa itseään ajatellen ja jotenkin mahdollisimman helposti ja keveästi vaan jotenkin aatellen että, että sitten sais jotain semmosia, jotain aikaanki tällä pallolla.” (L)

Työssä jaksamista etenkin lastensuojelun puolella lisää tunne oikealla alalla olemisesta sekä ajatus oman työn arvostamisesta, mikä on huomattu myös aikaisemmassa tutkimuksessa

(Forsman 2010, 143-144). Myös Matelan (2011, 88) tutkimuksessa suurin osa lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä koki alavalinnan oikeaksi, mikä lisäsi sitoutumista työhön. Niiden vastaajien osuus oli marginaalinen, jotka ajattelivat olevansa täysin väärällä alalla (mt., 89). Heikkisen (2008, 138) tutkimuksen sosiaalityöntekijöille tärkeää oli työssä viihtyminen sekä kiinnostus laaja-alaista työtään kohtaan. Tutkimuksessa todettiin, että työssä viihtyminen on tärkein yksittäinen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia lisäävä tekijä (mt.).

”Ihmiset arvostaa omaa työtä ja luottaa myös työkaverin osaamiseen ja asiantuntemukseen. Ja se, et pidetään meidän työtä tärkeenä.” (L)

”Koen että tykkään työstäni. Oon niinkun haaveammattissani, tää on pitkään ollu, kun lähin jo opiskelemaan niin jollain tavalla tiesin että haluan tehdä lastensuojeluu.” (L)

Haastateltavien mukaan he pyrkivät lopettamaan työnsä ajoissa edistääkseen työssä jaksamista. Työajoista kiinnipitäminen onkin osoittautunut erääksi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi (Forsman 2010, 120). Oma asennoituminen auttaa osaltaan rajaamaan työntekijän työ- ja vapaa-aikaa toisistaan sekä edistämään työssä jaksamista myös muilta osin. Työntekijät kertoivat ajattelevansa, että työ on vain työtä ja ettei kukaan ole työssään korvaamaton. Eräs sosiaalityöntekijä kertoi, että häntä auttaa ajatus siitä, ettei hän ole vastuussa kaikesta. Myös asiakkailla on vastuu omasta elämästään.

”Se on musta aika tärkeä että työntekijä niinkun oppii sen että vaikka tekee hyvin työtänsä mut silti ei oo korvaamaton, et joku muu voi sen työn tehdä kuitenkin ja ei ne asiakkaat sitten kuitenkaan hätään joudu.” (A)

”Mun mielestä se vapaa-aika ja jotenki sen vaaliminen ja sellanen aikalalla niistä työajoista kiinni pitäminen parhaansa mukaan ni lisää sellasta, ainakin mun omaa jaksamista että, et pyrin siihen että kun mä lopetan työt niin ne työt jäis tänne töihin sitte.” (L)

”Jotenki mä yritän ajatella, että tää on työtä ja tää ei oo kuitenkaan koko elämä, että mä en niinkun ajattele niin että, että mä voin tehdä kaikkea. - - Mutta mä ajattelen myöskin että ihmiset ratkasee itse asioitaan. Me emme ole vastuussa kaikesta. Ja aika paljon niinku jotenki se myöskin se, että ei yritä ottaa kaikkea vastuulleen, siis minä ajattelen että en yritä, vaan että on kuitenkin että ihmisten vastuulla itsellään on paljon.” (L)

Sekä aikuissosiaalityöntekijät että lastensuojelun sosiaalityöntekijät kertoivat, että pyrkimys positiiviseen ajatteluun on tärkeää. Erityisesti lastensuojelun haastatteluista kävi ilmi, että työntekijät yrittävät omalla toiminnallaan luoda positiivista ilmapiiriä koko työyhteisöön.

“Ja jotenkin että tota yrittää luoda myös omalta osaltaan työpaikalle semmosta hyvää henkeä. .. vaikka eihän sitä aina jaks. Semmosena konkreettisenä. Pitää yllä, mä aattelen ehkä et pitää yllä semmosta positiivista puhetta.” (L)

Työntekijöiden mielestä onnistumisen kokemukset työssä auttavat jaksamaan. Onnistumisen tunnetta koetaan niin asiakasasioissa kuin myös työn sisällöllisessä hallinnassa. Lisäksi työn tulosten havaitseminen koetaan positiivisena. Onnistumisen tunne ei aina edellytä sanallisen palautteen saamista, vaan se voi syntyä myös siitä, että havaitsee tekemänsä työn auttaneen asiakasta (Forsman 2010, 136). Työntekijöiden mielestä onkin tärkeää, että he saavat tietää työnsä tuloksista (mt., 138).

“Tulee sitä onnistumista sitä kautta, että on ollu siinä tukemassa ja viemässä asiakkaan kanssa niitä asioita yhdessä eteenpäin.” (A)

”Jonkunlaiset tämmöset onnistumiset siis sillä lailla, että kun joskus oikein on vaikeita vääntöjä ja sit jos siinä jotenkin kääntää positiiviseksi ja hyväks asiaks.” (A)

“Tää ilmiökenttä ja tää ihmisten kanssa tehtävä työ ni se jotenki tuo siihen semmosta iloa ja on ne onnistumisen kokemukset sitten, että oon mä saanu kuitenkin uran aikana sitten kiitostakin asiakkailta, et mä oon pystyny heitä auttamaan ja näin eespäin niin onhan se aina se kaikista paras, jos niinku oikeesti saa kiitoksen siitä omasta tekemästään työstä. “ (L)

Pari työntekijää kertoi kokevansa lyhytaikaisten sijaisuuksien tekemisen voimavarana. Yleensä ajatellaan, että määräaikainen työsuhte on rasite työntekijälle, ja määräaikaista työtä tekevien ajatellaan voivan huonosti heikkojen työolojen sekä töiden jatkumisen epävarmuuden takia (Kinnunen ym. 2011, 107). Määräaikaisella työntekijällä voi olla huonommat mahdollisuudet esimerkiksi kehittää itseään työssään kuin vakituisella työntekijällä (Colliander ym. 2009, 145). Kuitenkin silloin, jos ihminen on määräaikaisessa työsuhteessa omasta halustaan, voi sillä olla positiivinen vaikutus työhyvinvointiin (Mauno & Kinnunen 2005, 193). Haastateltavat kertoivat, että heidän kokemuksensa mukaan lyhyessä työsuhteessa vastuu asiakasasioista ei tunnu yhtä kuormittavalta kuin mitä se on virassa ollessa.

Määräaikaisessa työsuhteessa ihminen saattaa myös tuntea itsensä tarmokkaammaksi työssään, ja määräaikaisilla työntekijöillä on havaittu olevan vähemmän uupumusasteista väsymistä kuin vakituisilla työntekijöillä (Kinnunen ym. 2011, 111).

“Lyhyitä sijaisuuksia jotenkin aattelen, että siinä ei kerenny semmosta samanlaista ehkä kuormitusta tulemaan ja toisaalta sitten taas se, että ehkä myöskin se vastuu oli vähän eri tyyppistä.” (A)

Henkilökohtaiset ratkaisut

Aineistosta ilmenee, että yli puolet haastatelluista lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä kokee voimavarana mahdollisuuden tehdä valintoja työuransa suhteen. Myös yksittäinen aikuissosiaalityöntekijä toi asian esille. Pari työntekijää sanoi vaihtaneensa työpaikkaa kuormituksen kasvettua liian suureksi. Muutama lastensuojelun työntekijä kertoi, että saattaa tulevaisuudessa vaihtaa työpaikkaa, jos kuormitus nykyisessä työpaikassa suurenee nykyisestä tai jos alkaa kaivata muutosta. Karvinen-Niinikosken ym. (2005, 33-36) tutkimuksessa noin 30% tutkituista sosiaalitoimistojen työntekijöistä oli tehnyt konkreettisia toimenpiteitä työpaikan vaihtamiseksi, kuten hakenut uutta työpaikkaa viimeisen vuoden aikana. Tutkimuksessa työpaikan vaihtamisajatukset liittyivät erityisesti työuran alkuvaiheeseen. Toiveena esitettiin rajatumpi, inhimillisempi ja kevyempi työnkuva. (mt.) Myös Matela (2011, 97-98) havaitsi tutkimuksessaan, että merkittävä osa lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä oli pohtinut viimeisen vuoden aikana työpaikan vaihtamista, vaikka he ajattelivatkin alan olevan heille oikea.

“Tää työ on niin haastavaa että mä oon aatellu, että mä en tee sellasia, mitenkään, mitään pitkiä suunnitelmia - - et, mä oon ainakin sellasen ajatuksen tehny, että mä ainakin välillä hakeudun muihin työtehtäviin ja voin mahdollisesti palata tekemään näitä mutta, mulla ei oo sellasta ajatusta että mä loppuelämäni tekisin tätä. - - mä oon jättäny itelleni ainaki sellasen portin auki että, jos musta tuntuu että mä räsityn tulevaisuudessa, niin mulla on aina mahdollisuus hakeutua muihin tehtäviin.” (L)

“Toisaalta se on myös lisänny sitä että mä kyseenalaistan tän työn mielekkyyttä pitkällä aikajaksolla ja oon alkanu miettimään, että missä vaiheessa sitten kannattais hakeutua joihinkin muihin työtehtäviin, että jotenki kokonais, pitkällä aikavälillä mä nään että tää on niinkun, just jaksamisen tasolla semmonen työ mitä ei kukaan pysty tehä kovin pitkään valitettavasti.” (L)

Työkokemus

Haastatteluissa tuli esiin, että työkokemus edistää työhyvinvointia. Johtopäätöstä tukee Karvinen-Niinikosken ym. (2005, 43, 73) tutkimus, jossa tuli esille, että ne työntekijät, joilla oli vähiten työkokemusta, olivat epävarmimpia taidoistaan. Aineistostamme ilmenee, että mitä enemmän työntekijällä on työkokemusta, sitä varmempi hän on omasta ammattitaidostaan. Jotkut haastateltavat kokivat ammattitaidon vähentävän stressin määrää. Gila M. Acker ja Dorothea Lawrence (2009, 278) havaitsivat tutkimuksessaan, että sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista edistää henkilökohtainen kokemus siitä, että on taitava työssään. Vaikka muodollinen pätevyys on tärkeää, voidaan sosiaalityössä ammattitaidon oleellisena osana pitää työkokemusta (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 30). Tutkimuksemme haastateltavat toivat esille, että mitä pidempään tiettyä aluetta on hoitanut, sitä tutumpia asiakkaat ovat, mikä helpottaa työn tekemistä.

”Työkokemuksen karttuminen on vaikuttanu aika oleellisesti siihen, et on itellä jo sillä tavalla semmosta niinku kokemusta mihin nojata siinä työn tekemisessä, niin ihan samalla tavalla ei sitä stressaa kun sillon alkuvaiheesa millon kaikki oli niin uutta, että joutu jotenki keskittymään hirveen paljon siihen omaan olemiseen ja tekemiseen. Et nyt nimenomaan pystyy ehkä suuntaamaan enemmän sitä omaa jotenki työpanosta muihin asioihin, et ei tarvii niin sitä paljon miettiä sitä et miten mä nyt itse olen tässä tilanteessa ja mitä teen että.” (A)

”Siis ku tuntee asiakkaat pitkältä ajalta niin se on paljon helpompaa niitten kans työskennellä.” (L)

”Kun on ollu pidempään niin osaa paljon asioita, ei hermoile kauheen pienistä, on kauheen varma siitä, suunnilleen kaikesta mitä tahansa asioita tulee ni jotenki semmonen rauha sen suhteen että kyllä mä pärjään ja osaan.” (L)

8.3.2 Sosiaalihuollon organisaatio

Organisaation työlle asettamat reunaehdot ja raamit

Työntekijät kokivat, että liukuva työaika lisää heidän työssä jaksamistaan. Liukuva työaika mahdollistaa henkilökohtaisen työajansuunnittelun. Joustavilla työajoilla tarjotaan työntekijöille mahdollisuus työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (Hakanen 2011, 56). Joustavat työaikatarkaisut voivat edistää työntekijän hyvinvointia ja hänen motivaatiotaan työtä kohtaan (mt.) Pari vastaajaa kertoi, että kokee hyväksi mahdollisuudet työn ja työajan ”räätälöinnissä”. Esimerkiksi mahdollisuudet osa-aikaeläkkeisiin, virkavapaisiin ynnä muihin työaikatarkaisuihin koettiin työssä jaksamista edistävinä.

”Ku on liukuva työaika ni voi aika hyvin itekki suunnitella sen oman päivän kulun et se nyt on ihan hyvä.” (A)

”Kyllähän se vaikuttaa tää meidän tää joustava työaika myös, et voi tulla yheksäksi töihin välillä ja se on sellanen kanssa hyvä juttu tässä et aina ei tarvii tiettyyn aikaan olla täällä välttämättä.” (A)

”Mä aattelen, että se on myös sitä jaksamista tukevaa et ku mulle kertyy sen verran niin sit mä pidän sen saldovapaapäivän.” (L)

Organisaation tuki työntekijöille

Työn kehittämispäivät ja työhyvinvointipäivät nähtiin tärkeinä työssä jaksamisen ylläpitämisessä.

”No ehkä nyt tulee mieleen tämmöset yhteiset kehittämispäivät, niin tota ne on kyllä tosi myöskin voimaannuttavia mun mielestä, että pysähtään sitten porukalla oikeesti miettimään sitä omaa työtä ja kehittämistä.” (A)

”Tänä syksynä on ollu yks hyvä kehittämispäivä, mikä oli koko työyhteisön ja sosiaalityöntekijöiden kesken, että mun mielestä se oli semmonen hyvä että jotenki missä mietittiin konkreettisia asioita. Ja jotenkin semmosia konkreettisia tavoitteita. Sen toivos jatkuvan.” (L)

Hyvinvoiva työyhteisö näkee työntekijät työpaikan tärkeimpänä työkaluna ja voimavarana. Työtehtäviin liittyviä ammattitaitoa lisääviä koulutusmahdollisuuksia on tärkeää tarjota työntekijöille. (Hautaniemi 2009, 186.) Henkilöstön kehittäminen ja kouluttaminen on tärkeää sekä työntekijöille itselleen että koko organisaatiolle (Niiranen ym. 2010, 148). Mahdollisuus käydä erilaisissa koulutuksissa koettiin myös haastateltavien mielestä hyödyllisenä. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen nähdään nykyään oleellisena osana työyhteisön toimintaa. Koska työn sisältö ja vaatimukset muuttuvat jatkuvasti, on ammattitaidon kehittäminen tärkeää perustehtävästä suoriutumiseksi, ja siksi koulutuksessa tulisi ottaa huomioon sekä lyhyen että pitkän aikavälin koulutustarpeet. (mt., 148.)

“Täällä kyllä pääsee hyvin kaikenlaiseen koulutukseen mihin haluaa ja että jos kokee, että jostakin tarttee tietoa niitä aika hyvin on ja niihin kyllä sitten pääsee jos haluaa.” (A)

“Kaikki sellaset, että koulutusmahollisuudet on erittäin tärkeet myös, että on niinkun, tulee sellanen tunne että mä voin vaikuttaa työhöni ja että mä voin olla itse suunnittelemassa sitä. Ja että mun halutaan kehittyvän tässä työssä ja että se ei ole vaan sitä arjen puurtamista vaan, niinku että annetaan mahdollisuuksia edetä ja kehittyä siinä työssä niin se on hirveen tärkeetä. Et, luodaan semmoset puitteet, että jokainen voi vähän niinko ite siitä sitten suunnitella sellasta omaa reittiä että, vaikka että voi erikoistua vähän johonkin tiettyyn puoleen ja niinku mun mielestä täällä on ihan että jokainen saa miettiä koulutustarpeitaan -- ei oo kertaakaan mua ainakaa kielletty mihinkään menemästä.” (L)

Lastensuojelussa useat haastateltavat kokivat työnohjauksen tukevan heidän työssä jaksamistaan. Työnohjaus antaa mahdollisuuden tarkistella omaa työtä kauempaa. Yksittäisille työntekijöille työnohjaus tarjoaa tukea ja tilaa oman työn pohdinnalle (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 6). Sosiaalityössä yhdistyvät sekä asiakastyön että yhteiskunnallisen muutostyön elementit, mikä tekee ammatista hyvin vaativan. Sen vuoksi sosiaalityössä työnohjaus on erittäin tärkeää. (mt.)

“Kyllä mä aattelen että se (työnohjaus) auttaa ja tota, se on just yks väline missä mä koen että tota, nää asiat saa oikeita mittasuhteita, että siinä vaiheessa kun mä ite oon siellä pyörässä pyörimässä ja vaadin itseltäni aina vaan liikoja ja pidän jotenki et, jos minä en tätä ratkase ni koko maailma tuhoutuu, ni tulee semmosta tietynlaista järkee ja nöyryyttä siihenkin että mä oon vaan yks yksittäinen työntekijä että mä en voi kaikkia pelastaa ja kaikkee tehdä, ni se jotenkin niinku asettaa tän semmisiin loogisempiin ja järkevämpiin mittasuhteisiin.” (L)

8.3.3 Lähiesimiestoiminta

Esimiehen tuki

Parhaimmillaan työyhteisön esimies on samaan aikaan sekä ihmissuhde- että tehtäväsuuntautunut. Esimiehen tehtävä on ottaa huomioon alaisten tunteet sekä ideat ja samaan aikaan myös kehittää ja ylläpitää organisaation toimintarakenteita. Hyvä johtaja auttaa työntekijää rajaamaan työkuormitustaan ja ehkäisemään stressiä sekä kehittää työyhteisöä paremmin voivaan suuntaan. (Elo & Feldt 2005, 315-317.) Sosiaalityöntekijöiden tyytyväisyys lähiesimiehiinsä on tullut esiin myös aikaisemmassa tutkimuksessa (esim. Karvinen-Niikoski ym. 2005, 53). Esimieheltä saatava tuki sekä toimiva esimies-alaissuhde ovat tärkeitä sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnin edistäjiä (esim. Shier & Graham 2010, 411). Tutkimuksessamme lähes kaikki haastateltavat toivat esille, että esimiesten toiminta edistää heidän työhyvinvointiaan. Tärkeimpänä nähtiin esimieheltä saatava tuki työasioissa. Myös tunne, että esimies on alaisten puolella, auttaa jaksamaan työssä. Hyvät suhteet esimieheen ja näin ollen toimivaksi koettu esimies-alaissuhde koetaan tärkeäksi. Aina esimiehen toiminnan ei tarvitse olla varsinaisesti työn sisällössä neuvomista ja ohjaamista, vaan esimiehen taholta tuen ja ymmärryksen saaminen on näyttäytynyt tärkeänä aikaisemmissa tutkimuksissa (ks. esim. Shier & Graham 2010, 411).

“Esimiehen asenne, että tavallaanhan esimies on tässä vuosien aikana myöskin vaihtunut, että nykyinen esimies mun mielestä suhtautuu silleen ei niinku tavallaan painostaen, et pitää sitä tätä ja tuota keritä tekee, vaan joku tekee sen minkä jaksaa ja mihin voimat riittää, et se on mun mielestä aika tärkeä juttu se esimiehen rooli ja hänen asenteensa.” (A)

”Mä koen myöskin että esimiehen tuki on niinkun hirveen tärkeä.” (L)

“Me voitais ylitöitä tehdä vaikka kuinka paljon ni, niin tota, että siihen ei mun mielestä minkäänlaista sellasta painetta kuitenkaan omalta esimieheltä tuu, että laki varmasti luo meille sellasta todella kovaa painetta.” (L)

8.3.4 Sosiaalitoimiston työyhteisö

Työilmapiiri ja kollegoiden tuki

Kollegoiden ja koko työyhteisön tuen on todettu edistävän sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia (esim. Forsman 2010, 128; Shier & Graham 2010, 407, 410). Työyhteisön hyvä ilmapiiri edistää yksilön hyvinvointia kokonaisvaltaisesti ja lisäksi työyhteisöltä saadaan tukea myös työasioiden pohtimiseen (mt.). Tutkimuksessamme lähes kaikki haastateltavat kokivat työkaverit tärkeänä voimavarana työssä jaksamisen kannalta. Tärkeimpänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä nähdään työyhteisöltä saatava tuki sekä mahdollisuus jakaa asioita ja keskustella niistä yhdessä. Haastateltavat kokivat, että pystyvät keskustelemaan työyhteisössään sekä työasioista että myös henkilökohtaisista asioista.

“Työkaverit, elikkä se täällä on hyvä, että mun mielestä niinkun ihan muitten sosiaalityöntekijöiden kanssa voi niinku mennä millon tahansa neuvottelemaan kuka sattuu vapaana olemaan ja ja ylipäätään niinku keskustelemaan asioista ja pohtimaan, että se on niinku semmonen hyvinki tärkeä asia.” (A)

“No hiton hyvät työkaverit, että jostain syystä tälle alalle ei mitään, miten mä sanosin, nuivaa porukkaa niinkun hakeudu. Että tällä alalla on kauheen mukavia ihmisiä pääsääntöisesti. Et se on semmonen mikä mun työssä jaksamista lisää ainakin.” (L)

Pari haastateltavaa koki hyvänä, että työpaikalla on useita sosiaalityöntekijöitä, joista on tukea omalle työlle.

”Nää työkaverit on ihan jos mieltii, että jossain pienessä kunnassa, jos siellä on korkeintaan yks työkaveri, jonka kanssa ei oo ihan samoilla linjoilla niin sitä kun vertaa, niin tällä on tosi mahtava tilanne, et se kyllä vaikuttaa et meitä on näin monta täällä, et tavallaan niinku kaikki on vähän erilaisia mut et jokasella on omat näkemykset asioissa et sitä kautta sitten tähän tulee mielekkyyttä.” (A)

Kun työyhteisössä on hyvä ilmapiiri, antaa se työntekijälle voimavaroja myös työn vaikeuksien kohtaamiseen (Colliander ym. 2009, 61). Lastensuojelun työntekijöiden mielestä heillä on työyhteisössään hyvä yhteishenki ja ilmapiiri, johon kuuluu myös huumoria. Huumori vähentääkin stressiä, lisää työssä viihtymistä ja ehkäisee työssä uupumista (Furman & Ahola 2002, 34-35). Kuten aiemmin totesimme, aikuissosiaalityössä työyhteisön yleisessä

ilmapiirissä koettiin olevan parantamisen varaa. Kuitenkin työntekijät ajattelivat, että työilmapiiri on hyvä sosiaalityöntekijöiden kesken.

“Muutenkin sosiaalityöntekijöiden kesken meillä on tosi hyvä tää ilmapiiri, et voidaan näistä kaikista asioista keskustella.” (A)

“Täällä on hyvä sellanen yhteishenki ja sellanen samassa veneessä olemisen henki mikä auttaa jaksamisessa.” (L)

Yksi tärkeimmistä hyvän työyhteisön elementeistä on toisista välittäminen, johon kuuluu toisten auttamista ja huomioimista (Furman & Ahola 2002, 53). Eräs lastensuojelun sosiaalityöntekijä toi esille, että lastensuojelun avohuollossa on kollegojen kesken aito halu auttaa toista. Tarvittaessa töitä jaetaan uudelleen työntekijöiden kesken. Eräs aikuissosiaalityöntekijä toi esille opastuksen sosiaaliohjaajan tärkeänä apuna akuuttien työtehtävien hoitamisessa. Vastavuoroisuuden ja ”reilun pelin” kokemukset vaikuttavatkin myönteisesti työyhteisössä työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen (Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 92).

“Mä aattelen, että tässä meillä on niinku mejän työyhteisössä on paljon vahvuuksia ja sellasia hyvinvoivan työyhteisön elementtejä, kuten semmonen hyvä yhteishenki ja semmonen halu auttaa toista.” (L)

Erityisesti tuotiin esille myös oman tiimin merkitys työssä jaksamisen tukena, sillä tiimiltä saadaan tukea ja palautetta. Tiimissä voidaan keskustella yhdessä asiakasasioista, mikä auttaa pulmallisten asiakastapausten pohtimisessa. Parhaimmillaan tiimi on ikäänkuin yhtenäinen yksikkö, jossa tiimin jäsenillä on yhteiset tavoitteet (Hakanen 2011, 60-61). Tällöin tiimin jäsenillä on yhteinen käsitys työtehtävien merkityksestä sekä pystyvyydestä hoitaa tehtävät. Toimivassa tiimissä tietoa ja osaamista jaetaan tiimin kesken, ja tiimin sisällä vallitsee luottamus. (mt.)

“Semmonen oleellinen asia mikä ehkä omaan työssä jaksamiseen on vaikuttanu se että tää oma tiimi mikä on tässä päivittäin ympärillä.” (A)

”Työkaverit on ihan ehdottoman tärkeä, että kaikista tärkein on tietenkin se oma tiimi et kenen kans tekee töitä, et saa sieltä sitten sitä palautetta - - silleen varmaan sanoin

sitä omaa tiimiä, kun se on sellasta päivittäistä, se ei oo ehkä sellasta niin virallista se palaute. Se on semmosta, mä koen jotenkin että se on niin kauheen tärkeätä, et ne ihmiset joiden kans sitä työtä tekee, et niitten kanssa jotenkin toimii. ”(L)

8.3.5 Sosiaalityöntekijän työtehtävä

Työn sisältö

Tehty työ on aiemmassa tutkimuksessa todettu keskeiseksi työn voimavaraksi, vaikka sosiaalitoimistossa tehdystä työstä onkin saatu vähemmän iloa kuin muissa työpaikoissa (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 44). Tutkimuksessamme työn mielenkiintoinen, monipuolinen ja haasteellinen sisältö koettiin motivoivana sekä aikuissosiaalityössä että lastensuojelun avohuollossa. Kaikki työntekijät kertoivat, että kokevat työssään ainakin ajoittain työn iloa. Useat haastateltavat kertoivat pitävänsä työstään ja erityisesti asiakastyöstä sekä vuorovaikutustilanteista. Erityisesti lastensuojelussa työ koetaan antoisana. Sosiaalialan työ koetaan usein antoisaksi juuri asiakkaiden auttamisen ja työn vuorovaikutuksellisuuden takia (Laine 2010, 230). Myös Forsman (2010, 108, 131) havaitsi tutkimuksessaan, että erityisesti työn sisältöön liittyvä vuorovaikutuksellinen elementti edistää sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista.

*“No yks on tietysti tämä ihan oikeesti mä tykkään tästä työstä ja jos ajattelee niin varmaan aika ison osan asiakkaitten kanssa menee niinkun silleen ihan mukavasti.
“(A)*

*“Saa olla vuorovaikutustyössä, mun mielestä se on kivaa, ihmisten kanssa tehdä töitä.”
(L)*

*“Kyllä mä niinkun yleisesti ajattelen, että on tää kuitenkin ihan mielenkiintosta työtä.”
(L)*

Hyvänä haastateltavat kokevat mahdollisuuden tehdä työtä lain puitteissa omalla persoonallisella tyylillä. Tätä tukee Karvinen-Niinikosken ym. (2005, 45-46) tutkimus, jossa kysyttiin millaisina sosiaalityöntekijät näkevät vaikutusmahdollisuudet työhönsä. Tulosten mukaan sosiaalityöntekijät kokevat, että eniten heillä on mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, millä tavoin he tekevät työnsä (mt.). Kun valmiita ratkaisumalleja työhön ei aina ole, antaa se

työntekijälle vapauden soveltaa omaa tapaansa tehdä työtä, ja näin ollen tehdä omalla persoonalla työstä itsensä näköistä (Forsman 2010, 109).

”Jotenkin että on sitä monivivahteisuutta ja sitten paljon voi itse niinkun vaikuttaa asioihin, päättää asioista siis sillä tavalla yksittäisistä asiakasasioista ja prosesseista miten ne menee, mutta myös tavallaan siitä suunnittelusta ja ajankäytön kannalta ja organisoinnista ja näin -- jotenkin pystyy paljon ite vaikuttaa mun mielestä siihen työn tekemisen tapaan. -- on hienoa huomata et tavallaan miten sillä omalla työllä voi vaikuttaa paljon asiakkaiden elämään.” (L)

Kaikkien haastateltavien mielestä asiakkaiden kanssa työskentely on yksi työn keskeinen voimavaratekijä. Asiakkaiden kanssa työskentely on näyttäytynyt työn voimavarana myös aikaisemmassa julkisen sektorin sosiaalipalvelujen työoloja koskevissa tutkimuksissa. Työntekijät kokevat asiakastyön voimaannuttavana tekijänä työssään, ja iloitsevat asiakkailta saadusta positiivisesta palautteesta (esim. Coffey ym. 2009, 434). Havaitimme tutkimuksessamme, että työhyvinvointia edistää asiakkaiden asioiden edistyminen sekä muutoksen saaminen asiakkaiden elämään. Kun asiakkaat ovat tyytyväisiä ja kokevat saaneensa apua, saa myös työntekijä hyvän mielen. Erityisesti positiivinen palaute asiakkailta auttaa jaksamaan. Myös jo pelkästään se, että työntekijä huomaa yhteistyön asiakkaan kanssa sujuvan, koetaan positiivisena asiana. Työssä jaksamisesta edistää se, että työntekijä saa luotua luottamuksellisen suhteen asiakkaaseen, mikä voi joskus olla pitkän työskentelyprosessin tulos (Forsman 2010, 108, 131-132).

”Joidenkin asiakkaiden asiat niinku oikeesti menee eteenpäin ja tulee sitä onnistumista sitä kautta, että on ollu siinä tukemassa ja viemässä asiakkaan kanssa niitä asioita yhdessä eteenpäin. Mutta että ennen kaikkea se, että joku asiakas sitten oikeesti niinku saa elämälleen niinku jonkunlaista parempaa suuntaa.” (A)

”Vieläkin muistaa joitakin asiakkaita vaikka sieltä seikyt luvulta, että kun se sano sillon sitä ja tätä että vaikka mä en sille antanu mitään avustusta niin silti se niinkun koki saaneensa apua. Niin kaikki tämmönen niinku tavallaan on se mikä jotenkin vaan sit aattelee, että ehkä mä kuitenkin sitten oon ihminen tässä työssä paikallaan, että jotenkin se on se mikä kantaa.” (A)

”Ihmiset on aivan ihania, asiakkaat, ne antaa mulle kuitenkin jotenki sellasta voimaa.” (L)

Aikuissosiaalityöntekijät mainitsivat, että yhteistyökumppanit ovat tärkeä positiivinen voimavara työssä. Ne tukevat työtä ja antavat toista näkökulmaa asiakkaan asioihin. Positiivinen palaute yhteistyökumppaneilta koetaan myös tärkeänä. Lastensuojelussa yhteistyökumppaneita ei mainittu haastatteluissa työssä jaksamista edistävinä tekijöinä. Tämä voi johtua ainakin osittain siitä, että lastensuojelussa työskennellään paljon enemmän työparin (toinen lastensuojelun sosiaalityöntekijä) kanssa, eikä yhteistyökumppaneiden osuus työtä tukevana elementtinä näin ollen korostu samalla tavoin. Forsman (2010, 128-129) on havainnut, että lastensuojelussa työparityöskentelyä pidetään tärkeänä oman työn tukielementtinä, kuten myös tässä tutkimuksessa oli havaittavissa.

“Kyllä se on kuitenkin iso voimavara, et vaikka ei ois täältä työparia, mut ois melkein suurimman osan tai ku mulla on melkein kaikkien nuorten asiakkaiden kohdalla on joku muu taho siinä, et tehdään yhdessä sitä työtä ja yhdessä mietitään niitä asioita ja tulee niinku vähän eri kantilta katottua. Et tulee sit eri näkemyksiä, niin se on niinku sellanen, mikä vaikuttaa myös työssä jaksamiseen. Et se on mielekkäämpää sillon ku ei vaan yksin täällä puurra, et sillä on aika isokin merkitys loppujenlopuksi.” (A)

“Musta on hyvä, että tehdään paljon työparin kanssa työtä, että se on semmonen asia mikä on musta kiva juttu.” (L)

Työn hallinta

Haastateltavat kokivat, että työn hallinnan tunne edistää työssä jaksamista. Pyrkimys työn rajaamiseen on tärkeää sekä aikuissosiaalityöntekijöille että lastensuojelun sosiaalityöntekijöille. Tham (2007, 1236) totesi tutkimuksessaan, että ne sosiaalityöntekijät voivat työssään paremmin, jotka kokevat omat työtehtävänsä selkeästi hahmotettaviksi. Tutkimuksemme mukaan aikuissosiaalityön puolella työn rajaamiseen liittyy tarvittaessa toimeentulotukihakemusten siirtäminen etuuskäsittelijöille. Aikuissosiaalityöntekijöiden vastauksissa korostui kokemus mahdollisuudesta suunnitella työn aikataulut itse työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Aikuissosiaalityössä haastateltavat toivat esille, että he pystyvät määrittelemään ja hallitsemaan työn aikataulut. Pari aikuissosiaalityöntekijää mainitsi, että heidän työtahtinsa on sopiva ja he pystyvät tekemään työnsä hyvin.

“On aika isokin asia, että pystyy niinku itse määrittelemään sen työpäivänsä mitä millonkin tavallaan tekee. Sitä pikkusen pyrkii just sillä tavalla rytmittämään, että ei

oo kauheen hankalia verkostopalavereita vaikka koko päivä, vaan vähän niinku jaksottelee eri päiville niitä. Ja tota ylipäätään, että pystyy hallitsemaan sen oman työnsä itse, niin se on ja määrittelemään kuitenkin aika pitkälle ja niinku suunnittelemaan, niin se on kyllä tosi tärkeä.” (A)

”Siinä omien aikataulujen suunnittelussa meillä on sinänsä kyllä sitä jouston varaa, et me pystytään kuitenkin meidän omaa kalenteria siinä mielessä tota niinkun suunnittelemaan ja vähän kattomaan, että miten ne asiakkaat jakaantus sillä tavalla ettei oo semmosia viiden asiakkaan päiviä ja jonakin päivänä ei oo asiakkaita ollenkaan.” (A)

”Paljon voi itse niinkun vaikuttaa asioihin, päättää asioista siis sillä tavalla yksittäisistä asiakasasioista ja prosesseista miten ne menee, mutta myös tavallaan siitä suunnittelusta ja ajankäytön kannalta ja organisoinnista ja näin. Että toki aina on niitä rajotuksia ja ohjeita ja neuvoja ja muuta mitä tulee ylhäältä päin mutta niitähän on aina ja joka työpaikassa. Ja tälleen, et jotenkin pystyy paljon ite vaikuttaa mun mielestä siihen työn tekemisen tapaan. Ehkä siihen niinkun eniten ja sitä kautta siihen sisältöön.” (L)

Lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijät toivat esille, että työn hallinnan tunnetta edistää eniten etukäteen tapahtuva työn suunnittelu ja organisointi. Sosiaalityöntekijät pitävät myös aikaisemman tutkimuksen mukaan oman työn organisoimista eräänä keskeisenä työssä jaksamista edistävänä tekijänä (Forsman 2010, 115). Eräs lastensuojelun sosiaalityöntekijä kertoi suunnittelevansa työpäivää jo kotona ennen töihin lähtemistä. Pari työntekijää kertoi, että he pyrkivät aikataulujen ruuhkautumisen välttämiseksi täyttämään kalenteriaan väljästi. Tarvittaessa työntekijät järjestelivät myös työaikatauluja uudelleen tärkeiden työtehtävien hoitamiseksi. Toisaalta aina työn aikatauluttaminenkaan ei auta, sillä työn määrä on niin suuri, että vaikka työntekijä järjestäisi aikaa jollekin asiakkaalle, jää toinen asiakas vähemmälle huomiolle (Forsman 2010, 83).

”Työpäivä alkaa kun mä avaan silmäni kotona. Mä alan valmistautumaan siihen henkisesti, mä muistan suunnilleen että mitä mulla on kalenterissa ja mä alan suunnittelemaan jo suihkussa ollessani että mitä sitten tapahtuu ja mitä pitää muistaa ja mikä on että, mä koen itse asiassa jaksamisen kannalta jo sen että mä valmistaudun työpäivään henkisesti, ni se on mulle tärkeä.” (L)

”Järjestellä niitä aikatauluja sillä tavalla, että ja miettiä että missä tilanteessa oikeesti mun mielestä on tärkeä et mä tapaan itse niitä asiakkaita, niin mä järjestän niihin asioihin sitten tilaa, et mä tapaan niitä itse ja toisissa en sitten ehkä niin paljoa.” (L)

Erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijät näkivät tärkeänä oman työn rajaamisen ja priorisoinnin. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kertoivat, että pyrkivät saavuttamaan hallinnan tunnetta priorisoimalla työtään. Aineiston perusteella muodostui käsitys, että lastensuojelun työntekijät joutuvat jatkuvasti tekemään työssään priorisointia tehtäviensä hoitamiseksi, mikä johtuu suuresta työn määrästä. Näin ollen vaikuttaa siltä, työntekijät joutuvat tekemään priorisointia selvittääkseen työtehtävistään, eikä sitä varsinaisesti voi pitää heidän vapaaehtoisena valintanaan työhyvinvoinnin edistämiseksi.

“Mieltii että, onks tää nyt oikeesti pakko tehdä tänään tai ees tällä viikolla ja sitte tavallaan että mä oon kuitenkin oman kalenterin ni, ite täytän, ni ihan reilusti jättää sinne väljyyttä ja joskus kieltäytyäkin jostain asioista, että en pysty tällä viikolla tämän enempää ja niinku hyvällä omalla tunnolla myös jättää aikaa siihen että kirjaa tai, että ei oo pakko kaikkee, että kyl se on aika paljon itsestä kiinni.” (L)

8.3.6 Yhteenveto

Sosiaalityöntekijät kokevat työkavereiden tuen sekä asiakastyön tärkeimpinä voimavaroina työssään. Työpaikan välittävä, kannustava ja positiivinen ilmapiiri on työhyvinvointia edistävä tekijä. Haastatteluista tuli esille, että työntekijät pitävät erityisesti asiakkaiden kanssa työskentelystä ja työn vuorovaikutuksellisuudesta. Kokemus työn merkityksellisyydestä ja vaikuttavuudesta nähdään myös tärkeänä. Jos työpaikan organisaatio ja esimies tukevat työntekijää ja työn tekemistä, vaikuttaa se positiivisesti työhyvinvointiin. Myös työntekijä itse voi vaikuttaa monella tapaa omaan työhyvinvointiinsa huolehtimalla omasta jaksamisestaan ja pitämällä työasiat erillään vapaa-ajasta.

8.4 Uupunut sosiaalityöntekijä

Seuraavassa alaluvussa käsitellään haastateltavien kokemuksia työuupumuksesta sekä siihen puuttumisesta työyhteisössä.

Työhyvinvointikokemuksen on huomattu jakaantuvan sosiaalialalla ammattiryhmittäin. Kun sosiaalialalla yleisesti uupumisen kokemukset ovat vähentyneet, on stressi ja uupuminen kuitenkin sosiaalityöntekijöiden keskuudessa kuitenkin yleistä (Forma ym. 2004, 1.) Sosiaalityöntekijöiden keskuudessa työuupumusta näyttää esiintyvän sosiaalitoimistojen työntekijöillä melko paljon suhteessa muissa työyksiköissä työskenteleviin sosiaalityöntekijöihin (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 104). Alle puolet tutkimuksemme haastateltavista oli itse kokenut työuupumusta työtehtävässään työuransa aikana, ja suurin osa työuupumuksen kokeneista oli ollut myös sairauslomalla työuupumuksen takia. Hieman alle puolet haastateltavista toi esille, että on kokenut jotakin työuupumuksen tyyppistä kuormittavuutta, mutta ei luokittelisi oireita vielä varsinaiseksi työuupumukseksi. Eräs haastateltava myös sanoi, että on käynyt työuupumuksen rajoilla, mutta tilanne ei mennyt kuitenkaan lopulta työuupumuksen puolelle. Haastateltavat toivat esille, että raja normaalin työkuormituksen ja työuupumuksen välillä on häilyvä. Haastateltavien mielestä työkuormitus kuuluu työhön ja sitä kestää tiettyyn rajaan asti. Positiivinen paine työssä onkin hyväksi työteholle ja stressi muuttuu ongelmalliseksi vasta, jos se alkaa kuormittaa liikaa (Kauko-Valli & Koironen 2010, 109).

”Joo elikkä aika tarkkaan tulee keväällä - vuotta siitä kun mä silloin joskus jäin sairauslomalle (työuupumuksen takia) ja olin useamman kuukauden.” (A)

“En varmastikaan voi sanoo, että olisin niinkun varsinaisesti työuupumusta. Et ehkä jossain vaiheessa voisin aatella, että semmosta työn kuormittavuutta, semmosta mikä nyt ehkä meni vähän pitemmälle kun semmonen niinkun.. En ehkä puhuis työuupumuksesta, mutta kuitenkin silleen niinkun, että ei ihan voi sanoo että ihan semmosta perus työn kuormittuneisuuttakaan.” (A)

“Joo oon. Yks asiakasasia sitte vei sairauslomalle asti, että siinä pidemmän ajan se vaikutti kokoajan vapaa-ajalla ja yöuniin ja tosissaan, että alko pelottaa sitten tulla ihan työpaikalle ja kulkee vapaa-ajalla.” (L)

Suurin osa haastateltavista on kohdannut työuupumusta työyhteisössään kollegojensa keskuudessa. Vain muutama sanoi, että ei ole tietoinen, että työyhteisössä olisi ollut varsinaista työuupumusta. Nämä haastateltavat kuitenkin painottivat että isossa työyhteisössä toisten työuupumuksesta ei olla aina tietoisia. Työuupumus ei ole aiheena sellainen, josta puhuttaisiin kovin avoimesti.

”No kyl mä sillä tavalla aattelin että jonkinlaisia merkkejä mun mielestä työuupumuksesta on niinkun nähtävissä, että kyl ihan mun mielestä selkeesti voin sanoo että työuupumustakin löytyy meidän työyhteisöstä.” (A)

”En varsinaista työuupumusta kyllä oo niinkun huomionut, mutta niinkun sanottu, on niin on paljon porukkaakin ja että niitä ei nyt oo kuitenkaan kovin paljon niitä kenen kanssa tekee tosi läheisesti töitä että..” (A)

”No ikävä kyllä, kyllä varmasti oon (kohdannut työuupumusta työyhteisössä). Että oon kuullu että ihmiset valvoo aamuyöstä tai niinkun vaikuttaa ruokahaluun tai, tai asiat pyörii mielessä vapaa-ajalla että oon kuullu niitä - - kyllä se varmasti on, on niinku täällä meidänkin työyhteisössä aina aika ajoin esillä.” (L)

Useimmilla haastateltavilla oli tunne, että työpaikalla puututaan työuupumukseen, mikäli sellaista havaitaan. Toisaalta tähän voi luonnollisesti vaikuttaa se, huomataanko työuupumusta. Alkava työuupumus voi helposti jäädä huomaamatta esimerkiksi fyysisen sairastelun taustalla (Huuskonen & Kalimo 1999, 71). Eräät haastateltavat totesivat, että työuupumusta ei välttämättä huomata ajoissa ja näin ollen siihen tulee puututtua liian myöhään. Työntekijällä itsellään voi olla korkea kynnys ottaa oma uupumus puheeksi. Työyhteisön ongelmatilanteisiin puututaankin usein liian myöhään (Lahtinen ym. 2002, 101). Työntekijöiden näkemyksen mukaan työuupumukseen puuttuu useimmiten esimies. Työ- ja tiimikaverit nähtiin kuitenkin usein oleellisena linkkinä, jotta tieto uupumuksesta välittyy esimiehelle saakka. Aikuissoseaalityössä puuttuminen työuupumukseen nähtiin ensisijaisesti sairauslomien muodossa. Lastensuojelun työntekijöillä oli kokemus, että työuupumuksesta kärsineen työtaakkaa on pyritty helpottamaan esimerkiksi jakamalla uudelleen työtehtäviä.

”Kyllähän tietenkkin täytyy sanoa et esimies-alaiskeskustelussa näitä tämmösiä työuupumukseenkin liittyviä asioita käydään läpi, ja kyl mä niin aattelin että jos täällä ilmenis sitä et joku selkeesti tai näkis et joku on työuupunu niin kyl mä luulen että meidän oma esimies siihen niinku puuttus.” (A)

”Mä luulen että se on ollu esimies ja sitten tiimitasolta että ollaan puututtu siihen, että on pyritty sitten työtehtäviä uudelleenjakamaan tai sitten mahdollisesti lyhyellä sairaslomalla tai, tai muuta.” (L)

Ajatukset siitä, kuinka työuupumukseen pitäisi puuttua työyhteisössä, vaihtelivat. Vastauksissa korostettiin, että asia tulisi ottaa puheeksi mahdollisimman varhain, eikä vasta sitten kun uupumustila on vakava. Haastateltavat kokivat, että esimies on avainasemassa ohjaamaan alaista oikealle taholle työuupumuksen hoitamiseksi. Osa toivoi, että ensisijaisesti työuupumukseen puuttuisi se, joka ensimmäisenä huomaa kollegassaan uupumisen merkkejä. Haastateltavien mukaan kunkin työntekijän vastuulla on myös työkavereista huolehtiminen, joten tieto uupumuksesta olisi luontevaa viedä esimiesten tietoon työkavereiden tuella. Osa haastateltavista sen sijaan ajatteli, että esimiehen tulisi ensimmäisenä ottaa työuupumus puheeksi alaisen kanssa. Tärkeäksi koettiin uupumusta aiheuttavien tekijöiden selvittäminen, ja tarvittaessa työtaakan keventäminen mahdollisen sairasloman jälkeen. Lisäksi muistutettiin, että työntekijän olisi hyvä pohtia myös sitä, onko vapaa-ajalla sellaisia voimavaroja, jotka voivat tukea työuupumuksesta toipumisessa. Näin ollen koetaan, että työuupumuksen hoito on kokonaisvaltaista. Erityisesti pitkään jatkuneesta työuupumuksesta selviämiseen tarvitaan usein sekä työpaikan omia toimenpiteitä että myös terveydenhuollon osaamista (Ahola ym. 2004, 162).

”No esimiehen pitäis mun mielestä jotenkin osata nähä tavallaan, tietysti se et jos ihminen on sairaslomilla ja muuta niin sit tavallaan niinkun ehkä jo aika nopeestikkin niinku ruveta käymään keskusteluja työntekijän kanssa - - tietysti eihän välttämättä esimies aina kaikkea tiedä. Et sit silleen tietysti jonku työkaverin merkitys olis tärkeä, mut miten sen sitten tekis niin mä en oikeen osaa sanoo et miten. Kyl me varmaan joskus ollaan ehkä tässä vuosien aikana semmosta keskustelua käyty niinku, että ollaan mietitty jostakusta toisesta työkaverista puhuttu keskenään että ollaan huolissaan ja tälleen mutta et mitä vois tehdä.” (A)

”No tavallaan mä aattelen että se on tiiminki asia. Että tavallaan meijän pitää pitää huolta itsestämme ja toisistamme että, sillä tavalla se ois musta niinku, mutta kyllähän se mun mielestä esimiehen vastuulla on, ensisijassa, niinku ottaa se asia puheeksi. (L)

”No kyllä varmaan ihan ensisijaista ois töitten uudelleenjärjesteleminen sillä tavalla että sitä taakkaa mahdollisesti pyrittäis keventää. Ja niinkun, tarvittaessa jotain lyhyttä irrottautumista siitä työelämästä ja jonkinlaisella sairaslomalla ja eottomasti sitten tietysti keskustelua siitä omasta jaksamisesta ja mitä että vois mahdollisesti semmosia

jaksamista edistäviä asioita elämään löytyä. Kokonaisvaltasesti sitä siis, että ei puhuta pelkästään silloin mun mielestä työasioista niinku.” (L)

8.4.1 Yhteenveto

Aineistosta ilmeni, että työuupumuksen kokemukset ovat yleisiä. Suurin osa haastatelluista sosiaalityöntekijöistä on havainnut työuupumusta työyhteisössään ja osa on kokenut uupumusasteista väsymystä myös itse. Raja normaalin työstressin ja työuupumuksen välillä koetaan häilyvänä ja vaikeana hahmottaa. Työntekijöillä oli kokemus, että työuupumukseen puututaan jos sitä havaitaan, mutta usein puuttuminen tapahtuu liian myöhään.

8.5 Kohti parempaa työhyvinvointia

Seuraavaksi käsitellään asioita, joiden avulla työntekijöiden mielestä työhyvinvointia on mahdollista edistää. Työhyvinvointia voidaan jatkossa edistää sellaisilla tekijöillä, jotka koetaan osittain jo olemassa olevina työn ja yksilön voimavaroina. Tässä alaluvussa tulokset esitetään teemoiteltuna eri tahoiksi, jotka voivat työssä jaksamista edistää.

8.5.1 Omalla aktiivisuudella kohti työhyvinvointia

Jokaisen ihmisen työhyvinvoinnista huolehtimisen ydintehtävä on ihmisellä itsellään (Vesterinen 2010, 113-114). Haastateltavat kokivat, että on tärkeää pitää yllä hyvinvointiaan myös työajan ulkopuolella, mihin voi vaikuttaa esimerkiksi terveellisillä elämäntavoilla. Omalla asennoitumisella työhön sekä positiivisella suhtautumisella koko työyhteisöön voi edistää omaa työhyvinvointia. Myös oman työn arvostaminen lähtee ensisijaisesti ihmisestä itsestään, jonka vuoksi on tärkeää uskoa tekemäänsä työhön.

”Pitää pitää huolta itsestään, olla niinkun tavallaan terveellä tavalla itsekäs ettei niinkun tee pelkästään työtä, vaan osaa rajata sen työnsä.” (A)

”Ite mä näen toisaalta myöskin sen ehkä jossain määrin vaikuttavan työssä jaksamiseen että miten ite asennoituu tähän työhön ja jos näkee tän et tää on

pakkopullaa -- tai jotenkin silleen et suhtautuu negatiivisesti -- niin ei semmosta työtä kyllä kauan jaksa tehäkään.” (A)

”Se lähtee meistä itestä et se on se oman työn arvostus ja sen myötä jotenki se niinkun jotenki semmonen sisäinen näkemys mikä on tässä tän työn kannalta tärkeitä.” (L)

Sosiaalityöntekijät mainitsivat, että työssä jaksamista voi itse edistää kehittämällä omaa toimintaa työntekijänä. Oma toimintatapaa voi välillä tarkastella kriittisesti ja näin oppia lisää omista työskentelytavoista. Tärkeää on myös, että pystyy rajaamaan työtä riittävällä tavalla. Organisoitukyky onkin yksi sosiaalityöntekijän tärkeä ominaisuus, mutta käytännössä sosiaalityöntekijät kokevat, että heidän pitäisi pystyä organisoimaan työtään paremmin (Forsman 2010, 115). Sosiaalityöntekijät kokevat tyypillisesti, että heidän pitäisi kyetä viemään paremmin käytäntöön työtehtävistä kieltäytyminen tarvittaessa (mt.).

”Pystys vaikuttamaan ja kyllä varmasti jokainen ainakin sillä tavalla niinku ite mä koko ajan mietin sillai aika kriittisestikin sitä omaa työskentelytapaa yritän pohtia sillai. Et voisinko määhä tehdä jotain toisella tapaa ja ehkä niinku saada joiltain osin joitain asioita sujuvammaks. -- jotenkin et päästää irti semmosista kauheen vakiintuneista ajatuksista, että vaikka joku asia on tehty tietyllä tavalla niin ei se sitä tarkota, että se täytyy tehdä seuraavat kymmenen tai kaksikymmentä vuotta samalla tavalla.” (A)

”Itekin voi luoda sitten just niinkun sitä omaa työtapaa, se on pakko niinkun ite niinkun paneutua siihen asiaan ja miettiä sitä. Että ei vaan oota että se tulee tuolta esimiehiltä.” (A)

”Yksilön tasolla mä voin vaikuttaa siihen että mä kehitän itselleni sellasia hallinnan keinoja liittyen vaikka omaan työskentelytapaan.” (L)

Eräs haastateltava kuvasi, että hänen mielestään sosiaalityöntekijöiden tulisi korostaa omaa ammattiyhpeyttä nykyistä enemmän, mikä voisi edistää osaltaan myös sosiaalityön arvostuksen lisääntymistä yhteiskunnassa. Hän toivoi, että uudet valmistuvat työntekijät ottaisivat alalle tullessaan omaa työtään arvostavan asenteen, ja muistaisivat, ettei sosiaalityöntekijän, kuten minkään muunkaan työntekijäryhmän, tarvitse sietää työssään kaikkea. Tero Meltti ja Hanna Kara (2009, 32) toteavatkin, että sosiaalialan työhyvinvoinnin edistämiseksi sosiaalityön yhteiskunnallista arvostusta on edistettävä, koska yhteiskunnallinen arvostus vaikuttaa osaltaan työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin.

”Tavallaan jotenkin että tulis semmosta niinkun, et työntekijät, ne valmistuvat työntekijät osais vaatia niitä oikeuksiaan ja sitä kautta mä aattelen että myös työpaikat alkas pikkuhiljaa muuttumaan, että tulis sellanen uudenlainen sukupuoli, sukupolvi ja kulttuuri siihen että me ei enää siedetä, että me vaaditaan samanlaista työhyvinvointia ja työssä jaksamiseen panostamista kun millä tahansa muullakin alalla että sosiaalityöntekijät ei oo vaan kaikkien jätesankoina täällä ja se ei kuulu meidän työnkuvaan.” (L)

8.5.2 Organisaation tuella kohti työhyvinvointia

Aikaisemmassa tutkimuksessa julkisen sektorin työntekijät ovat todenneet, että heidän kuormitustaan vähentäisi se, että työntekoa tuettaisiin, arvostettaisiin ja ymmärrettäisiin enemmän ylemmiltä tahoilta. Toiveena on, että ylemmässä johdossa huomioitaisiin sosiaalipalveluiden työn raskas luonne nykyistä paremmin. (Coffey ym. 2009, 434). Haastateltujen työntekijöiden näkemyksen mukaan organisaation tehtävä on luoda puitteet, jotka edistävät työhyvinvointia. Toivomuksena esitettiin, että työntekijöitä arvostettaisiin vielä nykyistä enemmän, ja otettaisiin paremmin huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset voimavarat sekä tilanteet. Organisaatiolta toivotaan tukea työyhteisölle työtehtävien suorittamiseksi. Lisäksi ehdotettiin, että organisaatio tarjoaisi ajallisesti mahdollisuuksia paneutua pohtimaan työn sisältöön liittyviä kysymyksiä. Työntekijä muodostaa havaintojensa perusteella käsityksensä siitä, minkä verran organisaatio arvostaa työntekijän työpanosta sekä välittää työntekijän hyvinvoinnista (Hakanen 2011, 61-62). Työntekijän motivaatio lisääntyy silloin, jos hän kokee työnsä olevan arvostettua organisaation taholta (mt.)

”Työssä jaksaminen jotenkin edistyy tai menee eteenpäin jos työntekijä kokee olevansa arvostettu, ja sitten se kokee että hänen työpanoksella on jotain merkitystä tai hänen työpanoksensa on semmonen mitä arvostetaan. Myös että sitten se että jos tulee vaan negatiivista palautetta, niin kuka sellasta jaksaa vaikka ois kuinka mielekäs työ muuten.” (A)

”Meillä joskus ois ylipäätään tilaa ja aikaa pohtia meidän työtä myös siltä (työn laadukkaan sisällön) kannalta, eikä vaan siltä kannalta että mitkä tilastot pitää olla tehtyjä tai missä aikarajassa jotkut asiat pitää olla tehtynä. - - Sen sijaan et luetellaan ylhäältä päin mitkä asiat pitää olla sillon ja sillon tehtynä.” (L)

Sekä aikuissosiaalityöntekijät että lastensuojelun sosiaalityöntekijät toivat esiin, että heidän työssä jaksamistaan edistäisi se, että kunta mitoittaisi resurssit vastaamaan työn tarpeita.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia linjaa mitoitussuosituksessaan yhtenä keskeisenä työhyvinvointia edistävänä osa-alueena riittävässä määrin mitoitettun henkilöstön (Talentia 2012b, 31). Katsaus aikaisempaan tutkimukseen osoittaa, että työntekijät kokevat, että resurssien lisääminen kohentaisi julkisen sektorin työskentelyoloja (esim. Coffey ym. 2009, 434), ja sen avulla voitaisiin myös lisätä työntekijöiden työssä pysymistä (Forsman 2010, 141). Myös Matela (2011, 120) esittää, että työntekijöiden työpaikassa pysyvyyden edistämiseksi kuntasektorilla tulisi työn määrää rajata, jotta työntekijät kykenisivät suoriutumaan tehtävistään. Haastattelemamme työntekijät toivoivat, että heillä olisi riittävästi aikaa hoitaa työtehtävänsä hyvin. Resurssien lisäämisellä tarkoitettiin ensisijaisesti työntekijöiden määrän lisäämistä (vrt. esim. Coffey ym. 2009, 434), jonka myötä työn määrän ajateltiin kohtuullistuvan. Toiveena oli, että sijaisia saataisiin lyhyillekin ajanjaksoille.

”Ihan niinkun sen, että mitotetaan resurssit sen mukaan mitä on työtäki. elikkä tavallaan että on niinkun riittävästi aikaa ja resursseja niihin niitten työtehtävien hoitamiseen mitä työntekijöille annetaan -- niin jotenkin se tietenkin kuormittavuuttakin helpottaa se, että jos ei oo jatkuvasti kiire ja on tarpeeks työntekijöitä hoitamaan niitä työtehtäviä.” (A)

”Mutta tietysti tuo sitten huolettaa tuo avohuollon tukitoimijan resurssointi, et se ei varmaankaan, tai se ei mun mielestä oo kohdallaan. Esimerkiksi perhetyöntekijöitä pitäis olla enempi, että se on jatkuvasti siellä jonot ja sitten jotakin muita tällöisiä tukitoimia pitäisi olla.” (L)

Organisaatioon toivottiin aiempaa avoimempaa viestintäkulttuuria. Kun esimerkiksi muutos on nykypäivän organisaatioissa arkipäivää, voi Mankan (2008, 167) mukaan avoimella viestinnällä vähentää työntekijöiden epävarmuuden tunnetta. Toiveena haastatteluisia esitettiin, että muutoksista tiedotettaisiin ajoissa ja avoimesti. Eräs työntekijä sanoi näkemyksensä, että työntekijöiden asiantuntemusta voisi hyödyntää muutoksissa nykyistä enemmän.

”No minusta ne (muutokset) vois mennä vähän eri tavalla, elikkä ainakin että tiedotettas ihan ajoissa, mitä niinku ollaan muuttamassa ja tota miten se vaikuttaa sitten omaan työhön. Ja sit sillä tavalla mun mielestä niinkun ihan sitä tavallisten työntekijöitten asiantuntemusta vähän käyttää näissä muutoksissa, että sitten se ehkä niinku olis myöskin asiakaslähtöisempää että tota työ sujuis muutoksista huolimatta ihan niinkun joustavasti.” (A)

“No avoimuus tulee ihan ensimmäisenä mieleen. Avoin, elikkä siellä tota informointi toimii, se ei yleensä kauheen hyvin toimi missään työpaikassa. Että avoimuus, asioista voitais puhua avoimesti.” (L)

Aikuissosiaalityöntekijöistä useat kertoivat, että toivovat mahdollisuutta käsitellä työhyvinvointiin liittyviä asioita pienemmissä ryhmissä. Työpaikan yhteiset keskustelut asian käsittelylle koettiin toimimattomiksi. Kuten jo aiemmin raportoimme, ei haastattelujen tekohetkellä aikuissosiaalityöntekijöille ollut lainkaan tarjolla työnohjausta. Tilanne on kuitenkin viimeisen parin kuukauden aikana muuttunut, ja nykyisin aikuissosiaalityöntekijät pääsevät työnohjaukseen. Työnohjaus edistää työhyvinvointia sekä parantaa työn laatua (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 215). Se tarjoaa mahdollisuuden reflektoida omaa työtä ja sen kautta kehittyä ammatillisesti (mt.). Enemmistö sosiaalityöntekijöistä pitää työnohjausta välttämättömänä (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 63).

“No käsitellään niitä (työssä jaksamisen teemoja) esimerkiks työpaikkakokouksissa missä on koko talon henkilökunta, mutta ehkä se ei kuitenkaan riittävä oo, koska se pitäis jotenki sitten toisaalta vähän pienempiin ryhmiin jakaa et siitä oikeesti ois jotain hyötyä.” (A)

“Työnohjaus on yks asia mikä vois auttaa siinä asiassa. Että tavallaan semmoset asiakastilanteet mitkä junnaa paikallaan ja jotka varmasti sillä tavalla myöskin stressaa ittee, jos ei niitä pystyny esimerkiks oman tiimin tai sosiaalityöntekijöiden niinku tavallaan tämmösen keskinäisen konsultaation avulla niinkun pääsemään eteenpäin niin ehkä työnohjaus vois olla semmonen apu ainakin.” (A)

Lastensuojelun työntekijät kertoivat näkemyksensä, että työhyvinvointia edistävän koulutuksen tulisi olla spesifiä ja ottaa huomioon alan raskaus. Työntekijöiden mukaan yleisen tason työhyvinvointikoulutus ei välttämättä lisää heidän työhyvinvointiaan. Kuten jo aiemmin mainittiin, eräs työntekijä koki että kaikenkattava omaa ammatillista osaava koulutus voi silti edistää samalla myös työhyvinvointia. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia pitää koulutusmahdollisuuksien tarjoamista yhtenä työhyvinvointia edistävänä tekijänä, ja muistuttaa että koulutus auttaa työntekijän ammattitaidon ylläpitämisessä ja parantaa työn laatua (Talentia 2012b, 31). Sosiaalityöntekijöiden mielestä mahdollisuus omien taitojen jatkuvaan kehittämiseen ja edistämiseen kouluttautumalla on välttämätöntä työssä jaksamisen edistämiseksi ja ylläpitämiseksi (Forsman 2010, 118).

”Kyl mä luulen että niitä on semmosia koulutuksia niinkun työssä jaksamiseen, mutta tota, mut miten sit niinkun tähän työhön, mä aattelen että sitten pitäis olla melko spesifiä koulutusta jotenki.” (L)

”Koulutusmahollisuudet on erittäin tärkeet myös, että on niinkun, tulee sellanen tunne, että mä voin vaikuttaa työhöni ja että mä voin olla itse suunnittelemassa sitä ja että mun halutaan kehittyvän tässä työssä ja että se ei ole vaan sitä arjen puurtamista vaan, niinku että annetaan mahdollisuuksia edetä ja kehittyä siinä työssä niin se on hirveen tärkeetä.” (L)

Esille haastatteluissa tuotiin myös, että riittävän hyvä palkka tehdystä työstä edistäisi työssä jaksamista. Yksi syy, mikä vaikuttaa pätevien sosiaalityöntekijöiden hakeutumiseen muihin tehtäviin, on alan alhainen palkkaus (Karvinen-Niikoski ym. 2005, 97-98). Lähestulkoon seitsemän lastensuojelun sosiaalityöntekijää kymmenestä olisi valmis aikaisemman tutkimuksen mukaan vaihtamaan nykyisen työpaikkansa paremmin palkattuun oman alan työhön, jos sellainen mahdollisuus tarjoutuisi (Matela 2011, 94). Näin ollen voidaankin todeta, että sosiaalityöntekijöiden palkkauksen korjaaminen työn vaativuutta edellyttävälle tasolle olisi yksi konkreettinen keino työhyvinvoinnin edistämiseksi.

”Sillai et ois semmonen kohtuullinen palkkakin, et mä nään sen myös jotenkin semmosena, miten mä sanosin, kannustavana asiana. Et vois sitten huomioida, tässä kuitenkin kaikki tekee aika täysillä niinkun töitä. Sehän ei tässä palkassa sinänsä hirveesti näy.” (L)

8.5.3 Esimiehen toiminnalla kohti työhyvinvointia

Haastateltavat kuvasivat, että esimies voi toiminnallaan vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Hyvällä esimiestoiminnalla voidaan vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen ja työilmapiiriin. Toimiva johtaminen on aina myös työhyvinvoinnin johtamista. (Niiranen ym. 2010, 152-153.) Haastateltavat pitivät tärkeänä, että esimiehillä on myönteinen, voimavaralähtöinen asenne ja halu kehittää työyhteisöä. Hämäläinen ja Niemelä (2006, 70-72) toteavat, että kehittämismyönteisyydellä on mahdollista edistää työssä jaksamista työyhteisössä, ja kehittämisen tulisi olla jatkuvaa, sillä työssä jaksamisen haasteet ovat pysyviä. Työntekijät sanoivat, että esimiesten tehtävä on miettiä sitä, miten työhyvinvointia voidaan edistää ja toisaalta myös kantaa vastuuta työntekijöiden työssä jaksamisesta.

”Tämmöseen yleiseen liittyy ihan esimiestason niinku toimet, että jollakin tavalla luoda sitä sellasta niinku keskustelevampaa työyhteisöä.” (A)

”Mut et kyllä tietenki niinku se esimiehen rooli aika ratkasevassa asemassa siinä on, et vähän se mikä miten minkälaisena se esimies näkee ylipäättään sen, et onko se työnhyvinvoinnin edistäminen - - oikeesti niinku halua sillä tavalla kehittää sitä niinku omaa työyhteisöä. Ja sitte tietenkin se, et kyllähän niinku totta kai esimies omalla asenteella näyttää esimerkkiä.” (A)

“Ehkä niinku työntekijöitten huomioimisena ja keskusteluna ja ihan lähiesimiestasolla työtoiminnan, niinkun silleen esillä pitämisenä, tai kiinni pitämisenä, et pidetään niitä tyky-iltapäiviä.” (L)

Lastensuojelun haastatteluissa ilmeni, että esimiehiltä toivotaan selkeää linjausta työtehtävien hoitamiseksi. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät toivovat, että saisivat esimiesten taholta selkeän ohjeistuksen työtehtävien hoitamiseksi ja priorisoimiseksi.

”Mielummin ehkä sit, toivosin että ois aikaa sitten esimiehilläkin oikeesti ruveta pohtimaan sitten, ei vaan kehittämispäivissä ja sitten unohdetaan vaa että sitten oikeesti mietittäis, että miten tätä vois järkeistää tätä, niinku kaaosta yleensä kaikilla työntekijöillä joita meillä on.” (L)

”Mä toivosin että mejän esimiehiltä tulis sitten vankemmin, et joku linjaus sitten siihen, että mitä priorisoidaan kun ei mitenkään pysty tekemään kaikkee sitä mitä pitää tehdä ja minkä tietääkin että pitää tehdä.” (L)

”Meiän jaksamista vois lisätä ja tehdä ihan sellasia ylemmiltä tasoilta tulevia päätöksiä vaikka niinkun mejän työssä esimerkiksi dokumentointipäivistä tai, selkee ohjeistus että jos on työtilanne hankala, niin miten silloin toimitaan, et se ei jää liikaa myöskään sen yksilön vastuulle, vaan niinku että ylemmältä taholta tulee se ohjeistus että jos on painetta, että miten sillon tulee toimia siinä. Ja että esimies ottaa asian esille ja miettii ratkasuja siihen.” (L)

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan työntekijät kokevat, että heidän työssä jaksamistaan edistäisi se, että he saisivat työssään enemmän palautetta ja tukea esimiehiltä. Avoimeen vuorovaikutukseen kuuluu oleellisesti palautteen antaminen, joka voi olla rakentavalla tavalla sekä myönteistä että kielteistä (Manka 2008, 145).

”Niinkun että sais sitä palautetta kun ei sitä ei tuu -- mutta jotenkin semmonen niinkun palautteen saaminen tai joku semmonen joko vahvistus sille, että teet ihan järkeviä

asioita. Tai sitten se että antas niinkun vihjettä siitä, että no tee vähän toisin. Sekin vois niinkun siinä että työssä kehittyä, että jotenkin näkis että tässä nyt itekkin omaa työpanosta johonkin suuntaan osais kehittää.” (A)

”Se on myös esimiehen tehtävä et tällasista asioista puhuttas ja sieltä niinku tulis sitä palautetta -- vaikka tällasessa työssä missä tehdään niinku tällasta aika haasteellista työtä ihmisten kanssa, niin siinä ois tosi tärkeitä et ois esimies enemmän tukena, tai ainakin vois niinkun et hän ois tietonen missä mennään ja miten kukin työntekijä jaksaa.” (A)

Työntekijöiden mielestä uusien työntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin edistää nykyistä tukevammalla perehdytyksellä. Eräs lastensuojelun työntekijä mainitsi, että mikäli esimiehet antaisivat enemmän erityisesti positiivista palautetta uusille työntekijöille, se lisäisi työntekijöiden työpaikkaan kiinnittymistä. Välillisesti tämän voi ajatella edistävän myös muiden työntekijöiden työhyvinvointia, mikäli työntekijöiden vaihtuvuus vähenisi. Myös Forsman (2010, 80) teki tutkimuksessaan havainnon, että esimiehen tuki on hyvin tärkeää uusille työntekijöille ja se voi toimia työntekijää työpaikassa kiinnipitävänä elementtinä.

”Että se kunnollinen ja huolellinen ja jotenkin pitkäjänteinen perehdytys, niin se nyt edistäis niinkun itessään jo sitä työssä jaksamista ainakin niillä ketkä on alkuvaiheessa työuraa ja alkuvaiheessa siinä työpaikassa. Koska pelkästään se muutos niinkun jo on aiheuttaa varmaan tavallista enemmän niinkun sitä työn kuormittavuutta. Pelkästään se, että on uusi työpaikka ja eri ihmiset ja eri kontaktit puhumattakaan siitä, että se työ itsessäänkin on sitten myös kuormittavaa.” (A)

”Toivon että myös esimiehet aattelee, että toi sijais tai tommonen työntekijöitten vaihtuvuusasia on se, ihan hirvee- - Niin kyl se, se ainakin et jos nyt hyviä työntekijöitä tänne taloon saadaan ja on sijaisena pitkiäkin aikoja, niin niitä kuitenkin sit muistetaan tavallaan myöskin positiivisesti. Antaa sitä palautetta ja tota semmosta kannustetta että saa taas niistä joskus sitte semmoset niinkun sitoutuneet työntekijät, että kyllähän se on, tällä alalla kuitenkin töitä riittää, että on valinnanvaraakin niin sit se näyttäytyy hyvin nopeesti sellasena, et sit ei töihin tekijöitä tuu jos on maine sellanen että huonosti kohdellaan tai uudet työntekijät ei saa tukea tai, tai sillä tavalla.” (L)

8.5.4 Työyhteisön keinoin kohti työhyvinvointia

Aikuissosiaalityöntekijöiden mielestä heidän työssä jaksamistaan edistäisi työpaikan sisäisen ilmapiirin kohentuminen. Haastateltavat kokivat, että ilmapiiri voisi parantua esimerkiksi sillä, jos työyhteisön kesken järjestettäisiin enemmän yhteistä toimintaa. Haastateltavien mielestä työyhteisön epäkohdista pitäisi puhua yhdessä rakentavammin ja nykyistä avoimemmin. Työntekijän kyky tuoda omat näkemykset työyhteisössä esiin sekä ilmaista rakentavasti mielipiteensä on osa työyhteisön jäsenenä toimimisen taitoa. Nykyään korostetaan aikaisempaa enemmän, että esimiehen lisäksi myös työntekijöillä on vastuunsa työyhteisön toimivuudesta, mikä edellyttää työntekijöiltä aktiivista osallistumista työyhteisön kehittämiseen. (Vesterinen 2010, 113, 117.) Kun Hämäläinen ja Niemelä (2006, 44-45) tutkivat sosiaalityön yksiköiden työntekijöiden työssä jaksamista, he totesivat, että avoin keskustelu ristiriidoista työpaikoilla on vähäistä. Toimivan työyhteisön yhtenä tunnusmerkkinä pidetään sitä, miten työyhteisö kykenee ratkaisemaan ongelmiaan (Lahtinen ym. 2002, 101). Hyvinvoivissa työpaikoissa eteen tulevat vaikeudet ja ristiriidat pyritään käsittelemään avoimesti ja mahdollisimman pian niiden ilmenemisestä (Hautaniemi 2009, 184).

”Työilmapiiriin vaikuttaminen -- koska kyllä sit jos on kauheen negatiivinen ja huono työilmapiiri ni kyllä se niinkun kyl se nakertaa meitä jokaista.” (A)

”Jos mä nyt ihan mietin tätä meidän työyhteisöä mikä niinku varmasti niinku vaikuttas kaikkien työssä jaksamiseen, ni ois kuitenkin se et pystyttäs mahdollisimman avoimesti keskustelemaan niistä epäkohdista ja ongelmista mitä niinku on.” (A)

Sekä aikuissosiaalityössä että lastensuojelussa koetaan tärkeänä, että työyhteisössä on yhteisesti sovitut säännöt, joita kaikki työntekijät yhdessä noudattavat. On muistettava, että jokaisella työntekijällä on vastuu työyhteisön jäsenenä toimimisesta. Yhteisten pelisääntöjen noudattamista ja niihin sitoutumista voidaan pitää yksilön taitona toimia työyhteisössä. (Vesterinen 2010, 113.)

”Mutta sitten se työssä jaksaminen niin varmaan niinkun se liittyy myös pelisääntöihin. Että mitä yhdessä tehdään ja sovitaan ja sitten että niissä yritetään pysyä. Ja varmaan se on se mitä voidaan tehdä yhdessä.” “Tietysti myöskin työntekijöiden itsensä yhteistyö ja samaan hiileen puhaltaminen. Ja jotenkin sitten että työntekijät toisiaan

kohtaan toimivat niin kuin toivoisivat toimittavan itseään kohtaan, se on se kultainen sääntö.” (L)

Haastatteluissa ilmeni, että jokainen työntekijä voi vielä nykyistä enemmän antaa positiivista palautetta työkaverilleen ja näin tukea sekä edistää myös kollegansa työssä jaksamista. Palautteen ei välttämättä tarvitse olla työsuorituksesta kehumista, vaan se voi olla myös yleisempää kiinnostuksen ja arvostuksen osoittamista työkaveria kohtaan (Heiske 1997, 133). Työkavereita kohtaan osoitettu huomaavaisuus edistää kunkin työntekijän hyvinvointia työyhteisössä, parhaimmillaan se on osa työyhteisön arkisia käytänteitä (Hakanen 2011, 59-60).

”Antamalla työkavereille positiivista palautetta sillon kun siihen on aihetta, ei tietenkään semmostaa pelkkää mitään mielistelyä noin muuten vaan. Vaan jotenkin, että siis paljonhan sitä olis tavallaan missä sitä vois antaa, mut sitte se vaan ei oo meiän tapa, että niinku silleen vois huomioida toisia työkavereitaki jostaki jutusta tai muuta. - - Ehkä jotenkin enemmän se varmaan se toisten huomioiminen niinku myönteisessä mielessä eikä silleen negatiivisesti niinku paljon tehään.” (A)

”Ja sit mä aattelen että kyllä se on myös vastuuta siinä työyhteisön jäsenenä olemisessa, että tavallaan miten täällä on työkaverina toiselle, niin se on osaltaan se mihin jokainen voi vaikuttaa täällä että.” (L)

”Jotenkin se, että onhan työkavereista kivempi nähä semmonen iloinen työkaveri joka kysyy, et mitä kuuluu ja pitää myös huolta niinkun toisista. Mä aattelen et se on niinkun aika iso asia. Sitä pitäis tehdä paljon enemmän. Mä aattelen meinaan, et meiän työssä on niin kamalan tärkeitä se, et kun se on siinä tiimin tasolla, koko työyhteisön tasolla ja myös niinkun että miten muut jaksaa, niin jaksaa itekin, että se on ihan yks yhteen.” (L)

Eräs työntekijä mainitsi, että hänen mielestään työssä jaksamista voidaan edistää myös pitämällä siihen liittyviä kysymyksiä esillä työyhteisössä. Kun työyhteisössä pidetään esillä keskustelua työssä jaksamiseen liittyvistä kysymyksistä, on sen huomattu tuottavan tietoisuutta työhyvinvoinnista, ja siitä, että työhyvinvointi on yhteinen asia, johon työyhteisö voi omalla toiminnallaan vaikuttaa (Hämäläinen & Niemelä 2006, 65). Keskustelun avulla on mahdollista aikaansaada uusia näkökulmia työssä jaksamisen kysymyksiin (mt., 68).

”Työyhteisön tasolla on hirveen tärkeä justiin pitää sellasta yllä keskustelua, et miten yksilö ja miten me jaketaan ja että mikä mejän jaksamista vois lisätä.” (L)

Aikuissosiaalityöntekijöistä muutama sanoi, että heidän työhyvinvointinsa paranisi, jos työnjaolliset pulmat vähenisivät, ja sosiaalityöntekijöillä olisi mahdollisuus keskittyä nimenomaan sosiaalityöntekijän tehtäviin. Mikäli toimeentulotukea suunnataan enemmän muun muassa sosiaaliohjaajille, voidaan sosiaalityöntekijöiden vapautuvat resurssit paremmin suunnata asiakkaiden vaikeiden elämänongelmien selvittämiseen, mikä samalla keventää myös työntekijöiden työtaakkaa (Raunio 2000, 167-173). Työntekijöiden näkemyksen mukaan myös esimies voi edistää työssä jaksamista pitämällä huolta työnjaollisista kysymyksistä.

”Kun sais vaan tätä kirjallista toimeentulotukikäsitteilyä etuuskäsittelyyn niin se kyllä helpottais, koska kyllä sen aina huomaa tuossa kuun vaihteessa niin kyllä siinä, siinähan se tulee kaikkein eniten se piikki.” (A)

Aikuissosiaalityöntekijät toivoivat, että työyhteisössä kaikkien tehtävänkuvat olisivat selkeät, mutta että tarvittaessa löytyisi myös joustoa työtehtävien jakamisessa. Työnjaon jäykkyys ei saisi olla esteenä työnteon sujuvuudelle, vaikka työyhteisössä onkin hyvä olla selkeät tehtävänkuvat (Heiske 1997, 159). Muutamit työntekijät mainitsivat, että työhyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi jakamalla työtehtäviä ja alueita tasaisesti.

”Kaikki tavallaan tietäs ne omat tehtävänsä, mutta ei myöskään pitäis niistä mustasukkaisesti kiinni, jokainen hoitaa oman tonttinsa ja sitten tota, mutta kuitenkin se, että on sitten valmiita myös niinku auttamaan työkaveria tai tuuraamaan tai näin. Mutta kuitenkin niin, että se tuuraaminen ei tarkoita sitä ja avunantaminen, että sitten ne työt jotenkin siirtys aina jonkin toisen niskoille.” (A)

Myös lastensuojelun työntekijät pitivät tärkeänä, että oma tehtävänkuva pidetään selkeänä sekä koko työyhteisön, mutta myös esimiesten ja oman itsen tasolla. Toiveena esitettiin, että puhe kääntyisi vielä nykyistä enemmän sekä ammatti-identiteetin että työn laadun pohtimiseen resurssipuheen sijaan. Nyky-yhteiskunnassa jatkuva muutosprosessi sekä työelämän epävakaisuus ovat aikaansaaneet ammatti-identiteettien muuttumista aiempaa epävarmemmiksi (Eteläpelto 2007, 92). Työnkuvan tarkentamisella voidaan aikaansaada tuloksellisempaa työtä (Heikkinen 2008, 137). On havaittu, että ammatillisen identiteetin sekä ammattiroolin selkeys tukevat yksilön työtyytyväisyyttä (Meltti & Kara 2009, 32).

”Mä aattelen että se lisäis ainakin mun työssä jaksamista jos ois mahdollista paneutua näihin työn sisällöllisiin kysymyksiin näissä meidän kehittämissuunnitelmissa, kun meillä on kuitenkin kehittämispäiviä ja meillä on omia työkokouksia ja sellasii, et tavallaan joskus päästään niistä tilastoista ja siitä proseduurista, et menehän se prosessi nyt oikein. Että siitä päästäis siihen sisällölliseen pohdintaan, et no mikä on meidän mielestä hyvää tai laadukasta lastensuojelun sosiaalityötä. Ja niin, se mun mielestä ois jotenki, mä koen että se ois sellasta oikeiden asioiden äärellä olemista ja et se ois, ainakin mä koen että se ois voimaannuttavaa.” (L)

Erään lastensuojelun avohuollon työntekijän haastattelusta muodostui vaikutelma, että hänen työhyvinvointiaan kohentaisi huomattavasti se, että työntekijöiden vaihtuvuus työpaikalla vähenisi. Työntekijöiden vaihtuvuuden vähentymisellä voitaisiin edistää sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista, sillä jatkuva uusien työntekijöiden perehdyttäminen on pidemmän päälle kuormittavaa (Forsman 2010, 129).

Aikuissosiaalityössä ilmeni, että työparityöskentelyn lisääminen voisi edistää työssä jaksamista. Sosiaalityöntekijöillä on ollutkin hyviä kokemuksia työparityöskentelystä, ja tuen saaminen työparilta on vaikuttanut positiivisesti tehdyn työn laatuun (Forsman 2010, 128-129).

”Silleen, että ottas työkaverin kanssa jonku asiakkaan vastaan et sitä vois sitte ehkä enemmänkin -- siitä pitäis saaha semmonen niinku enemmän normaali käytäntö et ruvetas vaan tekee silleen niin se varmaan auttas.” (A)

8.5.5 Työhyvinvoinnin huomioiminen opinnoissa

Sosiaalityöntekijöiden ollessa peruskoulutukseltaan entistä korkeammin koulutettuja (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005), halusimme tässä tutkimuksessa selvittää, miten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia olisi mahdollistaa edesauttaa jo opinnoissa. Haastateltujen sosiaalityöntekijöiden näkemyksen mukaan sosiaalialan työn raskautta ja siihen liittyen työssä jaksamisen teemaa olisi hyvä tuoda esiin jo opiskeluaikana nykyistä vahvemmin. Sosiaalityöntekijät ehdottivat, että esimerkiksi käytännön harjoittelujakson yhteyteen voisi lisätä keskustelua työhyvinvointiin liittyvistä aihepiireistä. Lisäksi ehdotettiin, että kentällä olevat työntekijät voisivat käydä kertomassa opiskelijoille alasta. Toisaalta eräät työntekijät näkivät tärkeänä, että jo opiskeluaikana

opiskelijoita kannustettaisiin ja vahvistettaisiin vaatimaan oikeuksiaan työelämään siirtymisen jälkeen. Työntekijät toivoivat, että opiskelijoille muistutettaisiin heidän oikeuksistaan puuttua työhyvinvointiin liittyviin epäkohtiin työelämään siirtymisen jälkeen.

”Mä ajattelen sitä että jotenki rohkasta esimerkiksi niinku opiskelijoita -- avoimesti keskustelemaan koska sitte tietenki monesti voi olla se, että uuden työntekijän on aika hankala sitten ehkä sitä niinku tuoda esiin, että nyt hänestä tuntuukin että tässä onkin aika paljon kaikkee. Et jotenki sitä että jotenki avoimempaa keskustelua siitä, että on mahdollista että kokee jotenkin sen työn välillä kuormittavaksi. Ja just ehkä sitä mietintää mitäs siinä tilanteessa et jos on pitempiäaikaisesti semmonen olo, että työ niinku kuormittaa jotenkin liikaa.” (A)

“Luontevasti jotenki vois liittyä siihen niinku, opiskeluissa siihen harjotteluun tulemiseen, kun tullaan vaikka pidempään harjotteluun niin siihen se mun mielestä, siihen kohtaan se luontevasti sopis, koska silloin tavallaan opiskelija pääsee käsiks siihen että mitä se työelämä oikeesti vaikka tässä työssä on. Että sillon vois mun mielestä olla luonteva paikka siihen et sitä huomioidaan.” (L)

8.5.6 Yhteenveto

Haastatteluissa tuli esille, että työhyvinvointia voidaan edistää monen eri tahon toimesta. Työntekijöiden mielestä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia voidaan edistää jo opiskeluaikana huomioimalla aihetta nykyistä enemmän. Haastateltavat pitivät tärkeänä itsestä huolehtimista, positiivista asennoitumista työhön sekä pyrkimystä rajata työtä. Työntekijät kokivat, että organisaatio voi edistää työhyvinvointia osoittamalla työntekijöille arvostusta ja huolehtimalla työn riittävästä resursseista, kuten siitä, että työpaikalla on tarpeeksi työntekijöitä ja mahdollisuus osallistua koulutuksiin. Esimiehiltä toivotaan enemmän palautetta omasta työstä ja ratkaisuja työnjaollisiin kysymyksiin. Työyhteisöön kaivataan lisää keskustelua ja tarttumista sellaisiin asioihin, joiden kautta työssä jaksamista saataisiin kohennettua. Tällaisina mainittiin esimerkiksi työnkuvien selkeytys ja yhteisten pelisääntöjen ylläpitäminen.

8.6 Yhteenveto aikuissosiaalityöntekijöiden ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin välisistä eroista

Yhtenä tutkimuskysymyksenämme oli selvittää, onko aikuissosiaalityön ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa havaittavissa eroja. Tutkielman tulospöytä on jo aikaisemmin esitelty niitä asioita, joissa yksiköiden työntekijöiden kokemukset erosivat toisistaan. Seuraavaksi tiivistämme havaitut keskeiset erot.

Kokemus työssä jaksamisesta näyttää olevan vakiintuneempaa aikuissosiaalityöntekijöiden keskuudessa kuin lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöillä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä työhyvinvointi vaihtelee suuresti työtilanteen mukaisesti, eikä ole kovin pysyvää. Havaitimme, että lastensuojelun avohuollossa työtilanne ruuhkautuu ennakoimattomasti useammin kuin aikuissosiaalityössä ilman, että työntekijä voi asiaan vaikuttaa. Aikuissosiaalityöntekijät arvioivat jaksavansa tulevaisuudessa kohtuullisen hyvin mikäli työolosuhteissa ei tapahdu suuria muutoksia, kun taas osa lastensuojelun työntekijöistä ei nähnyt työhyvinvointinsa kehitystä kovin suotuisana tulevaisuudessa.

Haastatteluista kävi ilmi, että aikapaineet rasittavat enemmän lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöitä kuin aikuissosiaalityöntekijöitä. Lastensuojelussa työajan ylittäminen näyttää olevan hyvin tavallista, minkä vuoksi työajanseurantajärjestelmään kertyy usein ylityötunteja. Työtehtävät koetaan haasteelliseksi tai jopa mahdottomaksi suorittaa virallisen työajan puitteissa. Aikuissosiaalityöntekijät sen sijaan kykenevät tekemään työtehtävänsä pääasiassa työajan puitteissa virka-aikana. Mikäli jokin työ jää päivän aikana tekemättä, työt kyetään hoitamaan seuraavana tai tulevina päivinä joustavasti. Lastensuojelussa painetta aiheuttavat lain määrittämät aikarajat, joita työntekijöiden on suuren työmäärän vuoksi vaikea noudattaa. Tämän seurauksena suurin osa lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä kertoi joutuvansa priorisoimaan työtään jatkuvasti. Lastensuojelun haastatteluista ilmeni, että mikäli työpäivän aikana kaikkea työtä ei ehdi tekemään, tehdään ne myöhemmin aikataulujen salliessa, mutta ainakin välillä on pakko jättää vähemmän tärkeitä töitä kokonaan tekemättä.

Työn rajaamisen hankaluus tuli esiin lastensuojelun puolella. Työntekijät kokevat ajoittain pulmallisena omaan työnkuvaan kuuluvien tehtävien hahmottamisen. Aikuissosiaalityössä työn rajaamisen ongelmat liittyvät taas enemmän siihen, että he joutuvat tekemään työssään paljon omasta mielestään työtehtävään kuulumatonta työtä, joka liittyy työnjaon epäselvyyksiin toimiston sisällä. Aikuissosiaalityössä kuormittavat selvästi työnjaolliset kysymykset. Hankalana koettiin työnjako toimeentulotuessa sosiaalityöntekijöiden sekä etuuskäsittelijöiden välillä.

Ongelmat työnjaollisissa kysymyksissä voivat olla osasyynä siihen, että aikuissosiaalityön haastateltavat kokivat työilmapiirissä olevan kehittämisen tarvetta. Aikuissosiaalityöntekijöitä kuormittavat erimielisyydet, joita he kertoivat esimiehillä olevan alaisten työhön ja työnjaon kysymyksiin liittyen. Lastensuojelun avohuollossa työilmapiiriongelmia ei juurikaan näyttänyt olevan.

Lastensuojelun avohuollon palvelut näyttäytyivät haastatteluisa riittämättöminä, kun taas aikuissosiaalityön palveluista vastaavaa ei tullut esille. Aikuissosiaalityössä kuormittaa enemmän asiakkaiden tarvitsemien muiden palveluiden kuin aikuissosiaalityön palveluiden puute.

Lastensuojelun puolella kuormitusta aiheuttaa myös selkeästi työntekijöiden vaihtuvuus, mikä ei tullut esille kuormittavana asiana yhdessäkään aikuissosiaalityön haastattelussa. Näyttää siltä, että usein vaihtuvat työtoverit voivat ainakin pidemmällä aikavälillä muodostua kierteeksi, joka rasittaa pitkään työskennelleitä henkilöitä. Lastensuojelussa työntekijöiden vaihtuvuus onkin yleinen ongelma (ks. esim. Matela 2011, Tham 2007).

Aikuissosiaalityössä ei haastatteluhetkellä ollut lainkaan työnohjausta, joka näkyi selvänä kuormittavana tekijänä aikuissosiaalityöntekijöiden haastateluisa. Kuten jo tulososiossa mainittiin, on tämä seikka korjattu tulosten kirjoittamishetkellä. Lastensuojelun avohuollon puolella työnohjausta oli myös haastatteluhetkellä. Aikuissosiaalityössä ei myöskään tehdä juurikaan työparityötä, kuten lastensuojelun avohuollon puolella. Lastensuojelun avohuollon

puolella työparityö nähtiin työssä jaksamista edistävänä tekijänä. Toisaalta aikuissosiaalityössä eri yhteistyökumppanit näyttäytyivät tärkeinä työn voimavaroina.

Haastattelujen perusteella lastensuojelun sosiaalityö näyttäytyy työhyvinvoinnin kannalta vaativampana niin sisällöllisesti kuin aikataulullisesti verrattuna aikuissosiaalityöhön. Silti kokonaisuutena lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijät eivät näyttäneet tällä hetkellä jaksavan työssään huonommin kuin aikuissosiaalityöntekijätkään. Aineiston perusteella ei ole mahdollista sanoa varmasti mistä tämä johtuu, mutta yksi selitys voi olla se, että työ sisältää paljon positiivisia asioita, jotka kompensoivat työn vaativuutta. Huolestuttavaa kuitenkin on se, että moni lastensuojelun työntekijä kokee, että työn kuormittavuuden takia työpaikan vaihtaminen on myöhemmin tulevaisuudessa mahdollista tai jopa todennäköistä.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tarkoituksemme on ollut tarkastella julkisen sektorin aikuissosiaalityöntekijöiden sekä lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Aineisto on kerätty yksilöhaastatteluin ja analysoitu sisällönanalyysilla.

Tutkimuksessa olemme pyrkineet selvittämään millaiseksi aikuissosiaalityöntekijät sekä lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijät kokevat työhyvinvointinsa. Näyttää siltä, että sosiaalityö on jatkuvassa muutoksessa, mikä vaikuttaa sekä työoloihin että heikentävästi työntekijöiden työssä jaksamiseen. Työntekijät ovat kohdanneet toistuvia työnkuvan muutoksia muuttuvan yhteiskunnan ja organisaation rakenneuudistusten myötä. Tutkimuksessamme pitkään työtä tehneiden työntekijöiden haastatteluissa ilmeni, että työstä on tullut ajan saatossa entistä vaativampaa. Asiakkaiden tilanteet ovat monimutkaistuneet ja lain velvoitteet lisääntyneet. Myös työmäärä on lisääntynyt suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin. Tästä huolimatta suurin osa haastatteluun osallistuneista työntekijöistä jaksaa työssään kohtuullisen hyvin. Työhyvinvointi näyttää vaihtelevan yksilöiden välillä sekä myös yksittäisten työntekijöiden omakohtaisena ajallisena kokemuksena. Näin ollen voidaan todeta, että työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan vaihtelee yksilön subjektiivisena kokemuksena. (vrt. esim. Ilmarinen ym. 2006, Mamia 2009.)

Tutkimuksessa selvitimme työhyvinvointia kuormittavia ja edistäviä tekijöitä. Tuloksista ilmenee, että osittain samat tekijät voivat olla sekä kuormittavia että edistäviä tekijöitä riippuen siitä, koetaanko ne tukevinä elementteinä vai ei. Työn sisällölliset elementit voivat olla sekä kuormitusta aiheuttavia että työhyvinvointia edistäviä. Työ koetaan mielekkäänä, monipuolisena ja merkityksellisenä. Työssä jaksamista puolestaan heikentää se, että työtä on liikaa, eikä työtehtäviä aina ehdi tehdä haluamallaan tavalla. Myös itse asiakastilanteisiin liittyy kuormittavuutta, sillä joskus asiakkaiden käytös tai käsiteltävät asiat voivat herättää työntekijöissä ahdistavia tunteita. Kuitenkin haastatteluista korostui se, että työn vuorovaikutuksellinen sisältö ja asiakkaiden kanssa työskentely on työntekijöiden jaksamista tukeva elementti. Hakanen (2011, 54) toteaaakin, että sosiaalialalla on tyypillistä, että

asiakassuhde kuormittaa työntekijää, mutta vuorovaikutuksellinen auttamistyö on myös pohjimmainen syy alalle hakeutumiseen.

Työyhteisön työilmapiiri tukee parhaimmillaan työntekijän työssä jaksamista. Tutkimuksessamme ilmeni, että toimivaksi koettu työyhteisön ilmapiiri on tärkeä työssä jaksamista edistävä tekijä. Esimerkiksi työnjaolliset ongelmat voivat kuitenkin aiheuttaa konflikteja, jolloin työyhteisön ilmapiiri voi kääntyä työntekijöille kuormitusta aiheuttavaksi. Työyhteisön lisäksi myös työkavereiden sekä esimiehen tuen koettiin olevan tärkeä työn voimavara. Jos työpaikan organisaatio ja esimies tukevat työntekijää ja työn tekemistä, vaikuttaa se positiivisesti työhyvinvointiin. Aineiston perusteella näyttää, että tyytyväisyys organisaatiota kohtaan koetaan sosiaalityöntekijöiden keskuudessa varsin heikoksi. Sosiaalityöntekijät kokevat, ettei organisaatio arvosta heitä työntekijöinä riittävästi ja tarjoa tarpeeksi resursseja laadukkaalle työlle. Organisaatioon kohdistuva tyytymättömyys sosiaalityöntekijöiden keskuudessa on havaittu myös aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Karvinen-Niinikoski ym. 2005; Matela 2011, 118). Tutkimuksemme tuloksista näkyy selkeästi nykypäivän yhteiskunnallinen eetos. Työntekijöiden kokemus on, että organisaatio arvostaa sosiaalityöntekijöiden työtä pitkälti tuloksellisuuden ja tehokkuuden kautta. Sosiaalityöntekijät kokevat, että tällainen markkinaperustainen ajattelumalli ei tue heidän työtään, asiakkaiden laadukasta palvelua eikä sosiaalityön arvomaailman toteuttamista.

Tutkimuksessa pyrimme selvittämään myös sitä, miten työhyvinvointia edistetään ja miten sitä koetaan voitavan edistää. Tuloksissa painottuu, että työhyvinvoinnin edistäminen on kaikkien tehtävä, niin yksilön itsensä, työyhteisön, esimiehen kuin organisaationkin. Aineiston perusteella voidaan todeta, että työntekijöiden mielestä työhyvinvointia pidetään työyhteisössä sekä esimiesten taholta tärkeänä. Sen sijaan resursseja aiheen käsittelylle ja konkreettisille toimille työhyvinvoinnin edistämiseksi toivottaisiin olevan enemmän. Työhyvinvoinnin edistämiseen tulisikin kiinnittää sosiaalityössä entistä enemmän huomiota yhteiskunnan muutosten, alan raskauden sekä vaativan ja monitahoisen työnkuvan takia. Jotta työntekijät voivat hyvin ja jaksavat työtehtävissään yhä pidempään ja pidemmälle iälle, tulee työn tuen ja arvostuksen olla kunnossa.

Pyrimme myös selvittämään onko aikuissosiaalityön sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa havaittavissa eroja. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi näyttäyty suurelta osin samansuuntaisena, ja kuormittavissa sekä voimavaratekijöissä on paljon yhtäläisyyksiä. Kuitenkin myös eroja on havaittavissa. Näyttää siltä, että lastensuojelussa työ on sisällöllisesti raskaampaa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tekemillä päätöksillä on usein vaikutusta pitkälle lapsen tulevaisuuteen, joka tekee työstä erityisen vastuullista. Havaitimme myös, että lastensuojelussa työtä on määrällisesti enemmän kuin aikuissosiaalityössä. Aikuissosiaalityöntekijöilläkin on työssään kiire, mutta tutkimuksessamme erityisen huolestuttavaa on, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät eivät pysty tekemään kaikkia lakisääteisiä työtehtäviään työajan puitteissa. On väärin sekä asiakasta että työntekijää kohtaan, jos työntekijä joutuu tekemään kiireessä asiakkaan elämään kauaskantoisesti vaikuttavia ratkaisuja tilanteeseen kunnolla perehtymättä. Myös lastensuojelulain hengen toteutuminen voi olla tällaisessa tilanteessa vaakalaudalla. Lastensuojelun avohuollon puolella haastatteluissa tuli esiin, että useat työntekijät ovat pohtineet jossakin vaiheessa siirtyvänsä toisiin työtehtäviin. Työntekijöiden vaihtuvuus on lastensuojelulle tyypillinen ilmiö (ks. esim. Tham 2007), joka voi heikentää sekä pitkäaikaisempien työntekijöiden työhyvinvointia että asiakkaiden kokonaisvaltaista auttamista. Sekä kuntaorganisaatioiden että muiden resursseista päättävien tahojen tehtävä on miettiä, miten lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työoloja saadaan kohennettua ja työntekijöiden vaihtuvuutta vähennettyä.

Sosiaalityöstä puhutaan usein kuormittavana, raskaana ja haastavana ja tässä tutkimuksessa olemme pyrkineet tuomaan esille myös sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin positiivisia puolia. Sosiaalityö ei ole pelkkää työn raskautta ja puurtamista, vaan työntekijät löytävät siitä myös paljon mielenkiintoista sisältöä ja merkityksellisyyttä. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin positiivisen ulottuvuuden syy-seuraus -suhteita voisi jatkossa tutkia tarkemmin kvantitatiivisella tutkimuksella. Työhyvinvointia voisi tutkia myös muilla sosiaalityön sektoreilla kuin kunnallisessa organisaatiossa.

Julkinen sektori on väistämättä tulevaisuudessa merkittävien pohdintojen ja ratkaistavien ongelmien äärellä. Vuoden 2010 Sosiaalibarometrin (Eronen ym. 2010, 71) sosiaali- ja

terveyspolitiikan asiantuntijoiden arviot kansalaisten kokonaishyvinvoinnin kehittymisestä eivät ole suotuisia. Toisaalta todetaan julkisen sektorin rahoitusvaikeuksien olevan vasta tulossa, sillä talouden toipumisen viestit ovat olleet vähäisiä. (mt., 71-73.) Näin ollen kuntaorganisaatioissa joudutaan väistämättä pohtimaan, kuinka tulevaisuudessa kuntalaisille saadaan taattua tarkoituksenmukaiset ja laadukkaat palvelut. Toisaalta kuntien on syytä pohtia myös kuinka sosiaalialan työntekijät saadaan jaksamaan työssään, kun puitteet työnteolle eivät todennäköisesti tule kevenemään. Talentia (2012b, 31) muistuttaa, että sekä työhyvinvointi että työolosuhteet vaikuttavat siihen, millä tavoin työntekijät työpaikkaansa sitoutuvat. Sosiaalityö on nykyään yksi niistä aloista, joissa työntekijöistä on pulaa ja työpaikoissa riittää valinnan varaa. Mikäli työpaikan olosuhteet eivät ole työhyvinvointia edistäviä, voi työpaikka menettää työntekijän. Työnantajien tulisi muistaa, että ammatillisesti osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilökunta on sosiaalitoimen tärkein voimavara, minkä vuoksi työhyvinvointiin on syytä panostaa.

9.1 Tutkimusprosessin pohdintaa

Tutkimusprosessi on ollut pitkä ja välillä karikkoinenkin, mutta samalla hyvin antoisa. Tutkielman tekeminen on ollut prosessikirjoittamista, jossa työn sisältö on muokkautunut saatujen oivallusten ja ohjeiden avulla. Aiheen valintaan vaikutti se, että pidimme sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tärkeänä tutkimusaiheena. Työn aihe on tutkimusprosessin aikana herättänyt meissä monenlaisia pohdintoja. Välillä ajatukset ovat olleet jopa hieman ahdistavia, kun sosiaalityön työhyvinvoinnin puutteet ovat konkretisoituneet ja tulleet lähemmäksi meitä tutkimusprosessin myötä. Kuntasektorin työolot ovat herättäneet meissä pohdintoja myös omakohtaisten kokemusten kautta. Toisaalta tutkimustulosten sisältö on muistuttanut meitä työn positiivisista puolista.

Viitekehyksen rakentaminen tällaiseen vähän sosiaalityössä tutkittuun aiheeseen oli aluksi vaikeaa. Mietimme miten voimme viitekehyksemme rakentaa, kun työhyvinvoinnin käsitteelle ei ole yksittäistä määritelmää. Valitsimme viitekehykseen tulokulmaksi yhteiskunnallisen perspektiivin, jossa kuvataan yhteiskunnan muutosta ja sen kautta sosiaalityöntekijöiden

muuttuvia työoloja. Tämä ratkaisu tuntui nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa luontevalta, sillä yhteiskunnallinen tilanne ja yhteiskunnan linjaukset vaikuttavat merkittävästi myös sosiaalityöhön.

Tutkimusprosessin kuluessa pohdimme työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen käsitteen eroa ja yhtäläisyyttä. Aiemmassa tutkimuksessa ja kirjallisuudessa selkeää eroa näiden käsitteiden välillä ei ole tehty, joten tässä tutkimuksessa olemme käyttäneet termejä toisilleen rinnakkaisina. Myös aineistosta huomasimme, että vaikka haastatteluissa puhuimme työssä jaksamisen käsitteestä, niin työntekijät rinnastivat termin selkeästi työhyvinvoinnin käsitteeseen.

Haastattelurunkoon pyrimme tekemään kysymyksiä, jotka antavat haastateltaville mahdollisuuden kertoa itse työhyvinvointiinsa liittyvistä asioista. Emme halunneet kysyä liian yksityiskohtaisia kysymyksiä, vaan tarkoitus oli, että haastateltavat saavat itse tuoda esille muun muassa työhyvinvointiaan kuormittavia ja edistäviä tekijöitä. Tämä toimi haastatteluissa hyvin. Pyrimme välttämään liiallista käsitteiden käyttöä, mutta jouduimme kuitenkin käyttämään käsitettä työssä jaksaminen, jonka koimme olevan haastateltaville ymmärrettävämpi termi kuin työhyvinvointi. Haastattelurunkoa jälkikäteen arvioitaessa muutamat kysymykset olisimme voineet miettiä hieman selveemmiksi. Esimerkiksi olisimme voineet tehdä selveemmän eron kysymyksiin miten työssä jaksamista nykyään jo edistetään ja miten sitä voitaisiin edistää. Myös kysymys työssä jaksamisen käsitteestä ensimmäisenä kysymyksenä osoittautui haastateltaville hieman hankalaksi, mikä voi johtua siitä, että työssä jaksamisen käsitteen määritelmä ei ole yksinkertainen. Kaiken kaikkiaan haastattelurunko kuitenkin toimi haastatteluissa antaen meille kattavan aineiston. Haastattelut teimme puoliksi, eli molemmat haastattelivat seitsemää työntekijää työpaikoillaan, mikä oli toimiva ratkaisu ajankäytöllisesti.

Haastattelujen analyysin teimme suurimmaksi osaksi yhdessä, joka helpotti analyysin tekemistä. Käytimme analyysimme apuna Mankan (2008) mallia työhyvinvoinnista. Mankan malli työhyvinvoinnista on kokonaisvaltainen ja se näytti soveltuvan tähän tutkimukseen varsin hyvin. Mankan työhyvinvointimallin osa-alueet ovat ihminen itse, organisaatio,

esimiestoiminta, ryhmähenki ja työ. Nämä kaikki osa-alueet löytyivät myös aineistostamme. Kuitenkin huomasimme, että vaikka Manka näkee työssä etenemismahdollisuudet tärkeinä, ei se tullut haastatteluissamme esille. Tämä voi johtua siitä, että kunnallisissa sosiaalitoimen työyksiköissä etenemismahdollisuudet ovat varsin vähäisiä.

Tulokset kirjoitimme myös suurimmaksi osaksi yhdessä. Yhdessä analyysin ja tulosten kirjottaminen oli todennäköisesti tuloksekkaampaa kuin yksin, sillä pystyimme koko ajan keskustelemaan toistemme kanssa ratkaisuista ja ideoimaan asioita yhdessä. Uskomme perustellusti, että työn laatua on parantanut se, että olemme tehneet hyvin tiivistä yhteistyötä tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa. Vaikka näemme, että gradun teossa parityönä on useita etuja, on siinä kuitenkin omat pulmakohtansa. Parityönä gradua tehdessä meidän on täytynyt ottaa haltuun laajempi aihealue kuin yksin työskenneltäessä.

Tutkielmassa on jätetty mainitsematta kunta, josta tutkielman aineisto kerättiin. Tutkimusluvan meille myöntänyt henkilö linjasi tulosten analyysivaiheessa, että kunnan nimeä ei voi mainita. Hän kertoi, että kun tehdään tutkimusta, jossa haastatellaan kunnan työntekijöitä, täytyy haastatteluihin osallistujien henkilöllisyys pyrkiä pitämään salassa kaikin keinoin, eikä näin ollen kunnan nimeä voida tutkimuksessa mainita. Ymmärrämme tämän kannan. Toisaalta ajattelemme kuitenkin, että tieteellisen tiedon sekä julkisen sektorin toiminnan tulisi olla avointa ja näin ollen mikäli vain on mahdollista, olisi hyvä mainita kunta, jossa tutkimus on toteutettu.

Koko tutkimusprosessi on ollut meille uuden opettelua ja oppimista tutkimuksen tekemisestä ja tutkimusaiheestamme. Olemme tutkimusprosessin ajan tutustuneet suureen määrään metodikirjallisuutta ja pyrkineet oppimaan tarvittavan tutkimustamme varten laadullisen tutkimuksen tekemisestä. Edelleen tuntuu, että laadullinen tutkimus on alue, jota olemme vain tätä tutkimusta tehdessämme raapaisseet. Kuitenkin koemme saaneemme lisää eväitä tutkimuksen tekemiseen. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on sellainen aihe, joka on kiinnostanut meitä koko tutkimusprosessin ajan loppuun saakka. Kiinnostavan aiheen valinta onkin todella tärkeää mielenkiinnon säilymiseksi koko tutkimusprosessin ajan. Olemme

saaneet paljon tietoa kunnallisen sosiaalityön sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista ja samalla myös kentästä, jolle tulemme sijoittumaan mahdollisesti töihin.

LÄHTEET

Acker, Gila M. & Lawrence, Dorothy (2009) Social work and managed care. Measuring competence, burnout, and role stress of workers providing mental health services in managed care era. *Journal of Social Work* 9 (3), 269-283.

Ahola, Kirsi, Honkonen, Teija & Nykyri, Erkki (2004) Työuupumus. Teoksessa Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Heikkilä, Pirjo, Lehtinen, Suvi, Lindström, Kari, Toikkanen, Jouni & Tossavainen, Antti (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2003*. Helsinki: Työterveyslaitos, 162-167.

Alasuutari, Pertti (1999) *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.

Anttonen, Anneli & Sipilä, Jorma (2000) *Suomalaista sosiaalipolitiikkaa*. Tampere: Vastapaino.

Aro, Antti (2001) *On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään*. Burnoutin aktiivinen ehkäisy ja hoito. Helsinki: Edita.

Banks, Sarah (2004) *Ethics, accountability and the social professions*. Houndsmills: Palgrave.

Bardy, Marjatta (2009) *Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta*. Teoksessa Bardy, Marjatta (toim.) *Lastensuojelun ytimissä*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 17-46.

Coffey, Margaret & Dugdill, Lindsey & Tattersall, Andy (2009) *Working in the public sector. A case study of social services*. *Journal of Social Work* 9 (4), 420-442.

Colliander, Annaliisa, Ruoppila, Isto & Härkönen, Leena-Kaisa (2009) *Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla*. PS-Kustannus: Jyväskylä.

Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold B. & Nachreiner, Friedhelm & Schaufeli, Wilmar B. (2001) *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of applied psychology* 86 (3), 499-512.

Elo, Anna-Liisa & Feldt, Taru (2005) *Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena*. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 311-331.

Elo, Anna-Liisa & Mattila, Pauliina (2004) *Psykykinen kuormitus, stressi ja kehittymismahdollisuudet työssä*. Teoksessa Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Heikkilä, Pirjo, Lehtinen, Suvi, Lindström, Kari, Toikkanen, Jouni & Tossavainen, Antti. *Työ ja terveys Suomessa 2003*. Helsinki: Työterveyslaitos, 105-114.

Elovainio, Marko & Heponiemi, Tarja (2011) *Pätkätöistä päivystykseen – epätyypillinen työ terveydenhuollossa*. Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.) *Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja*

hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 95-106.

Eronen, Anne & Londén, Pia, Perälähti, Anne & Siltaniemi, Aki & Särkelä, Riitta (2010) Sosiaalibarometri 2010. Ajankohtainen arvio palveluista, palvelujärjestelmän muutoksesta ja kansalaisten hyvinvoinnista. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Eräsaari, Leena (2008) New Public Management on julkisen sektorin vääryyksiä isä. Teoksessa Helne, Tuula & Laatu, Markku (toim.) Vääryyskirja. Helsinki: Kela, 87-102.

Eräsaari, Leena (2011) Sosiaalityö ja New Public Management. Teoksessa Granholm, Camilla, Juvonen, Tarja & Jäppinen, Maija (toim.) Tutkiva sosiaalityö. Sosiaalityön paikka tieteessä ja yhteiskunnassa. Talentia & Sosiaalityön tutkimuksen seura, 11-16. Luettavissa elektronisessa muodossa: http://www.sosiaalityontutkimussenseura.fi/Tutkiva%20sosiaalityo/Tutkiva_sosiaalityo_2011.pdf. [Viitattu 3.1.2012].

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2008) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana (2010) Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 26-44.

Eteläpelto, Anneli (2007) Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Collin, Kaija & Saarinen, Jaana (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 90-142.

Forsberg, Hannele, Ritala-Koskinen, Aino & Törrönen, Maritta. (2006) Kohti lapsisensitiivistä sosiaalityötä. Teoksessa Forsberg, Hannele, Ritala-Koskinen, Aino & Törrönen, Maritta (toim.) Lapset ja sosiaalityö. Kohtaamisia, menetelmiä ja tiedon uudelleenarviointia. Jyväskylä: PS-Kustannus, 5-18.

Forma, Pauli, Väänänen, Janne & Saari, Pirjo (2004) Työhyvinvointi kuntasektorin toimialoilla vuonna 2003. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Forsman, Sinikka (2010) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja työssä jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampere: Tampereen yliopisto.

Furman, Ben & Ahola, Tapani (2002) Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi.

Graham, John & Shier, Micheal L. (2010) Social work practitioners and subjective well-being: Personal factors that contribute to high levels of subjective well-being. *International Social Work* 53 (6), 757-772.

Haarala, Anu-Riina (2005) Lastensuojelun laadun diskurssit - diskurssianalyttinen näkökulma lastensuojelun laatuun. Teoksessa Karvinen-Niinikoski, S. & Tapola, M. (toim.): Tieto nousee kentältä - sosiaalityötä käsitteellistämässä. SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 2/2005, 11-29.

Hakanen, Jari (2011) Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari (2005) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Harris, John (2005) Sosiaalipalvelujen modernisointia. Teoksessa Roivainen, Irene, Korpinen, Johanna, Ritala-Koskinen, Aino & Sundman, Teija (toim.) Tutkiva sosiaalityö. Kunnallisen sosiaalityön muuttuva paikka 2000-luvun Suomessa. Suom. Irene Roivainen. Talentia & Sosiaalityön tutkimuksen seura, 6-8. Luettavissa elektronisessa muodossa: <http://www.sosiaalityontutkimuksenseura.fi/Tutkiva%20sosiaalityo/Tutkiva%20sosiaalityo%202005.pdf>. [Viitattu 18.2.2012].

Hautaniemi, Ari (2009) Arvot ja työpaikan arki. Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.) Työelämä muuttuu, joustaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 151-192.

Heikkinen, Jarmo (2008) Sosiaalityön ammattikuva sosiaalihuollossa. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden näkemyksistä ja kokemuksista sosiaalitoimiston ammatillisesta sosiaalityöstä. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Heino, Tarja (2009) Lastensuojelun tilaston, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa Bardy, Marjatta (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 52-75.

Heiske, Pirkko (1997) Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Yrityskirjat.

Hintsa, Taina & Hintsanen, Mirka (2011) Ovatko työstressin juuret lapsuudessa? Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 45-54.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2001) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2000) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Husman, Päivi (2010) Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta. Teoksessa Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Kandolin, Irja, Karjalainen, Antti, Kasvio, Antti, Perkiö-Mäkelä, Merja, Priha, Eero, Toikkanen, Jouni & Viluksela, Marja (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 162-169.

Huuskonen, Matti S. & Kalimo, Raija (1999) Työntekijän terveys – työkyvyn vaatimukset kasvavat. Teoksessa Pietiläinen Rauni (toim.) Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaisen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos, 66-74.

Hämäläinen, Juha & Niemelä, Pauli (2006) Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Kuopio: Kuopion Yliopisto.

Ilmarinen, Juhani (2006) Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa. Työterveyslaitos: Jyväskylä.

Ilmarinen, Juhani, Gould, Raija, Järvikoski, Aila & Järvisalo, Jorma (2006) Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Ilmarinen, Juhani, Lähteenmäki, Sari & Huuhtanen, Pekka (2003) Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum.

International Federation of Social Workers (2012) Definition of Social Work. Luettavissa elektronisessa muodossa: <http://ifsw.org/resources/definition-of-social-work/>. [Viitattu 13.3.2012].

Isoherranen, Kaarina (2005) Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Jokinen, Arja (2008) Sosiaalityö tukena ja kontrollina aikuisten kohtaamisessa. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino, 110-144.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (2008) Johdanto. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino, 7-11.

Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Raitakari, Suvi (2005) Sosiaalityötä ”menestystarinoiden” tuolla puolen? Teoksessa Satka, Mirja, Pohjola, Anneli & Rajavaara, Marketta (toim.) Sosiaalityö ja vaikuttaminen. Jyväskylä: Minerva/Jyväskylän yliopisto, 149-169.

Juhila, Kirsi (2005) Oikeuksista velvollisuuksiin, tuesta kontrolliin? Teoksessa Roivainen, Irene, Korpinen, Johanna & Ritala-Koskinen, Aino & Sundman, Teija (toim.) Tutkiva sosiaalityö. Kunnallisen sosiaalityön muuttuva paikka 2000-luvun Suomessa. Talentia & Sosiaalityön tutkimuksen seura, 13-16. Luettavissa elektronisessa muodossa: <http://www.sosiaalityontutkimuksenseura.fi/Tutkiva%20sosiaalityo/Tutkiva%20sosiaalityo%202005.pdf>. [Viitattu 10.2.2012].

Juhila, Kirsi (2006) Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.

Juhila, Kirsi (2008a) Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön areenat. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino, 14-47.

Juhila, Kirsi (2008b) Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön yhteiskunnallinen paikka. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino, 48-81.

Juhila, Kirsi (2008c) Aikuisuus sosiaalityössä. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino, 82-108.

Juhila, Kirsi (2009) Sosiaalityön selontekovelvollisuus. *Janus* 17 (4), 296-312.

Julkunen, Raija (2001) Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Julkunen, Raija (2006) Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Helsinki: Stakes.

Juuti, Pauli (2010) Työhyvinvoinnin strategia – mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. 45-55.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti (2002) Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kajanoja, Jouko (2007) Sosiaalipolitiikan näkökulma hyvinvointivaltion tulevaisuuteen. *Futura* (1), 35-39.

Kalliola, Satu & Nakari Risto (2008) Toimintatutkimus ja kuntien työelämän muutos. Teoksessa Heiskanen, Tuula, Leinonen, Minna, Järvensivu, Anu & Aho, Simo (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 135-148.

Kananoja, Aulikki, Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (toim.) (2011) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Meltti, Tero (2005) Muutosprosesseissa ristiriitaistuva sosiaalityö. Teoksessa Satka, Mirja, Pohjola, Anneli & Rajavaara Marketta (toim.) Sosiaalityö ja vaikuttaminen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 31-53.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Rantalaiho, Ulla-Maija & Salonen Jari (2007) Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Salonen, Jari, Meltti, Tero, Yliruka, Laura, Tapola-Haapala, Maria & Björkenheim, Johanna (2005) Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005: 28. Helsinki: Yliopistopaino.

Kauko-Valli, Sofia & Koironen, Matti (2010) Työnilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa Suutarinen, Marjaana & Vesterinen Pirkko-Liisa (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava, 100-110.

Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Kandolin, Irja, Karjalainen, Antti, Kasvio, Antti, Perkiö-Mäkelä, Merja, Priha, Eero, Toikkanen, Jouni & Viluksela, Marja (toim.) (2010) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kauppinen, Kaisa & Toivanen, Minna (2004) Työ ja perhe. Teoksessa Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Heikkilä, Pirjo, Lehtinen, Suvi, Lindström, Kari, Toikkanen, Jouni & Tossavainen, Antti. Työ ja terveys Suomessa 2003. Helsinki: Työterveyslaitos, 136-142.

Kempainen, Tarja, Koskinen, Simo, Pohjola, Anneli & Urponen, Kyösti. (1998) Sosiaalityö epävarmuuden oloissa. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 28. Rovaniemi: Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja.

Kinman, Gail & Grant, Louise (2011) Exploring stress resilience in trainee social workers: the role of emotional and social competencies. *British Journal of Social Work* 41 (2), 261-275.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) (2005) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kinnunen, Ulla & Hätinä, Marja (2005) Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 38-55.

Kinnunen, Ulla, Mauno, Saija, Mäkikangas, Anne & Nätti, Jouko (2011) Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa Pietikäinen Petteri (toim.) Työstä, jouta ja jaks. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 107-120.

Kiviniemi, Kari (2001) Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 68-84.

Kivioja, Kirsi (2004) Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Teoksessa Forma, P. & Väänänen, J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010-tutkimus. Jyväskylä: Gummerus, 87-114.

Kokko, Simo, Heinämäki, Liisa, Tynkkynen, Liina-Kaisa, Haverinen, Riitta, Kaskisaari, Marja, Muuri, Anu, Pekurinen, Markku & Tammelin, Mia (2009) Kunta- ja palvelurakennemuutoksen toteutuminen. Kuntakysely sosiaali- ja terveystalouden järjestämisestä ja tuottamisesta. Raportti 36/2009. Helsinki: Terveystalouden ja hyvinvoinnin laitos.

Kuoppala, Tuula & Säkkinen, Salla (2010) Lastensuojelu 2009. Tilastoraportti 29/2010. Helsinki: Terveystalouden ja hyvinvoinnin laitos.

Kuula, Arja & Tiitinen, Sanni (2010) Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa Ruusuvoori, Johanna, Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 446-459.

Laatu, Markku (2009) Missä kulkevat sosiaalipalvelujen kaupallistamisen riskirajat? Yhteiskuntapolitiikka 74 (1), 80-83.

Lahtinen, Marjaana, Vartia, Maarit, Soini, Sinikka & Joki Marjut (2002) Työyhteisön ongelmatilanteet kehittämisen lähtökohtana. Teoksessa Lindström Kari & Leppänen Anneli (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 94-102.

Laine, Marjukka (2010) Terveystenhuolto ja sosiaalipalvelut. Teoksessa Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Kandolin, Irja, Karjalainen, Antti, Kasvio, Antti, Perkiö-Mäkelä, Merja, Priha, Eero, Toikkanen, Jouni & Viluksela, Marja (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 228-233.

Laine, Marjukka, Kokkinen, Lauri, Tuomaala-Kaarlela, Anu, Valtanen, Elisa, Elovainio, Marko, Keinänen, Mika & Suomi, Reima (2011) Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010: kahden vuosikymmenen kehityskulku. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laine, Marjukka, Wickström, Gustav, Pentti, Jaana, Elovainio, Marko, Kaarlela-Tuomaala, Anu, Lindström, Kari, Raitoharju, Reetta & Suomala, Tiina (2006) Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laitinen, Merja & Kemppainen, Tarja (2010) Asiakkaan arvokas kohtaaminen. Teoksessa Laitinen Merja & Pohjola, Anneli (toim.) Asiakkuus sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.

Laitinen, Merja & Väyrynen, Sanna (2011) Eettiset haasteet lastensuojelun sosiaalityön prosesseissa. Teoksessa Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja (toim.) Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-kustannus, 163-187.

Laki kunta- ja palvelurakennemuutoksesta 9.2.2007/169. Luettavissa elektronisessa muodossa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070169>. [Viitattu 5.10.2011].

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005. Luettavissa elektronisessa muodossa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050272>. [Viitattu 1.3.2012].

Laki toimeentulotuesta 30.12.1997/1412. Luettavissa elektronisessa muodossa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971412>. [Viitattu 10.2.2012].

Lampikoski, Timo (2009) Hidasta! Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä. Jyväskylä: PS kustannus.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Luettavissa elektronisessa muodossa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>. [Viitattu 4.9.2011].

Layder, Derek (1998) *Sociological Practice. Linking Theory and Social Research*. London: Sage Publications.

Lähdesmäki, Kirsi (2003) *New Public Management ja julkisen sektorin uudistaminen: tutkimus tehokkuusperiaatteista, julkisesta yrittäjyydestä ja tulosvastuusta sekä niiden määrittelemistä valtion keskushallinnon reformeista Suomessa 1980-luvun lopulta 2000-luvun alkuun*. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Mamia, Tero. (2009) *Mistä työhyvinvointi syntyy?* Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 20-55.

Manka, Marja-Liisa (2008) *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. Helsinki: Talentum.

Maslach, Christina & Leiter, Michael P. (1997) *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Matela, Kari (2011) *Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät*. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 33. Oulu: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) *Työn epävarmuus ja organisaatiomuutokset työhyvinvoinnin uhkina*. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 167-199.

Meltti, Tero & Kara Hanna (2009) *Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät*. Teoksessa Yliruka, Laura, Koivisto Juha & Karvinen-Niinikoski, Synnöve (toim.) *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeri, 22-39.

Metteri, Anna & Hotari, Kaisa-Elina (2011) *Eettinen kuormittuminen ja toimintaympäristö nuorten palveluissa*. Teoksessa Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja (toim.) *Sosiaalityön arvot ja etiikka*. Jyväskylä: PS-kustannus, 67-92.

Mutka, Ulla (1998) *Sosiaalityön neljäs käänne. Asiantuntijuuden mahdollisuudet vahvan hyvinvointivaltion jälkeen*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Mäkikangas, Anne & Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla (2005) *Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin*. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 56-74.

Mäkinen, Päivi (2008) *Ammatillisuus ja etiikka ristipaineissa*. Teoksessa Hirvilampi Tuuli & Laatu Markku (toim.) *Toinen vääryyskirja. Lähikuvia sosiaalisista epäkohdista*. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 253-266.

Mäntysaari, Mikko (2008) Syrjiikö sosiaalityö? Teoksessa Helne, Tuula & Laatu, Markku (toim.) Vääryyskirja. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 115-132.

Niiranen, Vuokko, Seppänen-Järvelä, Riitta, Sinkkonen, Merja & Vartiainen, Pirkko (toim.) (2010) Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Nissinen, Leena (2008) Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.

Närhi, Kati (2009) Pohdinta ja tulevaisuuden haasteet. Raportissa Närhi, Kati, Talvensola, Sivi, Valppu-Vanhainen, Anne & Karjalainen, Juhani (toim.) Aikuissosiaalityö muutoksessa. Keski-Suomen maakunnan aikuissosiaalityön kehittämishankkeen loppuraportti. Raportteja 22. Jyväskylä: Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, 176-183.

Piironen, Hannu (2005) Epävarmuus, muutos ja ammatilliset jännitteet. Suomalainen sosiaalityö 1990-luvulla sosiaalityöntekijöiden tulkinnoissa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Raivio, Kari (2006) Paras-hanke Suomea muokkaamassa. Yhteiskuntapolitiikka 71 (2), 186-192.

Rantalaiho, Liisa (2004) Loppusanat. Teoksessa Henriksson Lea & Wrede, Sirpa (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 235-242.

Rantanen, Jorma (2004), Työelämän kehityssuunnat 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä. Teoksessa Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Heikkilä, Pirjo, Lehtinen, Suvi, Lindström, Kari, Toikkanen, Jouni & Tossavainen, Antti. Työ ja terveys Suomessa 2003. Helsinki: Työterveyslaitos, 5-27.

Raunio, Kyösti (2000) Sosiaalityö murroksessa. Helsinki: Gaudeamus.

Raunio, Kyösti (2004) Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.

Robson, Colin (2002) Real World Research. A resource for social scientists and practitioner-researchers. Second edition. Oxford: Blackwell.

Ruusuvuori, Johanna & Tiittula Liisa (2005) Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 22-56.

Ruusuvuori, Johanna, Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti. (2010) Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna, Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9-36.

Salmi, Minna, Bardy, Marjatta & Sauli, Hannele (2004) Lapsen ja lapsiperheiden asemasta nyky-Suomessa. Teoksessa Söderholm, Annlis, Halila, Ritva, Kivitie-Kallio, Satu, Mertsola, Jussi & Niemi, Sirkku (toim.) Lapsen kaltoinkohtelu. Helsinki: Duodecim, 16-39.

Schaufeli, Wilmar B. & Bakker, Arnold B. (2004) Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement. A multi-sample study. *Journal of organizational behavior* 25 (3), 293-315.

Schaufeli, Wilmar B. & Salanova, Marisa & González-Romá, Vicente & Bakker, Arnold B. (2002) The measurement of engagement and burnout. A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (1), 71-92.

Shier, Micheal L. & Graham, John (2010) Work-related factors that impact social work practioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of Social Work* 11 (4), 402-421.

Sipilä, Jorma (2011) Hyvinvointivaltio sosiaalisena investointina: Älä anna köyhälle kalaa vaan koulutus! *Yhteiskuntapolitiikka* 76 (4), 359-372.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2003) Sosiaaliturvan suunta 2003. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2003:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Strömberg-Jakka, Minna & Karttunen, Teija (toim.) (2012) Sosiaalityön haasteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Sulkunen, Pekka (1990) Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa Mäkelä, Klaus (toim.) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus, 264-285.

Talentia (2012a) Sosiaalialan työ. Luettavissa elektronisessa muodossa: <http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaaliala/tyo>. [Viitattu 17.3.2012].

Talentia (2012b) Talentian linjaukset sosiaalihuollon henkilöstön mitoittamisesta. Luettavissa elektronisessa muodossa: http://www.talentia.fi/files/87/Mitoituksen_linjaus.pdf. [Viitattu 13.3.2012].

Tham, Pia (2007) Why they are leaving? Factors Affecting Intention to Leave Among Social Workers in Child Welfare. *British Journal Of Social Work* 37 (7), 1225-1246.

Tiittula, Liisa & Ruusuvuori, Johanna (2005) Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 9-21.

Toivainen, Minna & Koivisto, Petri (2010) Työtä ja muuta elämää eri elämänvaiheissa. Teoksessa Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Kandolin, Irja, Karjalainen, Antti, Kasvio, Antti, Perkiö-Mäkelä, Merja, Priha, Eero, Tikkanen, Jouni & Viluksela, Marja (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Helsinki: Työterveyslaitos, 100-108.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2002) *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten*

käsittelyminen. Luettavissa elektronisessa muodossa:
http://www.tenk.fi/hyva_tieteellinen_kaytanto/kaytanto.html. [Viitattu 6.4.2012].

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma. Seurantaraportti 2002. (2003) Helsinki: Työministeriö.

Työterveyslaitos (2011) Työhyvinvointi. Luettavissa elektronisessa muodossa:
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. [Viitattu 14.1.2012].

Upanne, Mauri (2004) Lapsen edun ja oikeuden valvonta. Teoksessa Puonti, Annamajja, Saarnio, Tuija & Hujala, Anne (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi, 341-345.

Vartiainen, Martti & Hyrkkänen, Ursula (2010) Kuormitus- ja hyvinvointitekijät uusissa työnteon tavoissa. Teoksessa Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava, 79-99.

Vartiovaara, Ilkka (1996) Burnoutista jaksamiseen. Aika itkeä, aika iloita. Helsinki: Otava.

Vataja, Katri & Julkunen, Ilse (2004) Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus. Helsinki: Stakes.

Vesterinen Pirkko-Liisa (2010) Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa Suutarinen, Marjaana & Vesterinen Pirkko-Liisa (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava, 111-117.

Virtanen, Petri & Stenvall, Jari. (2010). Julkinen johtaminen. Helsinki: Tietosanoma.

Yliruka, Laura & Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Koivisto, Juha. (2009) Sosiaalialan työolot puntarissa. Teoksessa Yliruka, Laura, Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Koivisto, Juha (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 13-21.

Liite 1. Teemahaastattelurunko

TEEMAHAASTATTELU:

Työssä jaksaminen aikuissosiaalityössä ja lastensuojelun avohuollossa

TAUSTATIEDOT

- Tehtävänimike
- Työkokemuksen pituus sosiaaalialalta
- Työkokemuksen pituus nykyisessä tehtävässä
- Vakituinen/sijainen

1 TYÖSSÄ JAKSAMINEN KÄSITTEENÄ

- Mitä mieleesi tulee sanasta työssä jaksaminen?
- Millaisia asioita työssä jaksamiseen liittyy/kuuluu?

2 TÄMÄN HETKINEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

- Millainen on tyypillinen työpäiväsi? Mitä siihen kuuluu?
- Millaisia ajatuksia tai tunteita työsi sinussa herättää?
- Miten koet työssä jaksamisesi tällä hetkellä?
- Kuinka kauan nykyinen tilanne on ollut?
- Miten olet kokenut työssä jaksamisen työurasi varrella, onko muutosta? (Yhteiskunnan muutokset, organisaation muutostila, henkilökohtaiset muutokset)
- Millaisena näet työssä jaksamisesi tulevaisuudessa, mikäli työolosuhteet pysyvät samanlaisina kuin nyt?
- Miten työpaikallasi jaksetaan yleisesti? (muut työntekijät)

3 TYÖN VAATIMUKSET/KUORMITTAVAT TEKIJÄT

- Millaisten asioiden koet kuormittavan sinua työssäsi?
- Miten koet kuormittavien tekijöiden vaikuttavan työssä jaksamisesi?
- Missä mielestäsi menee työkuormituksen ja työuupumuksen raja?

- Oletko kohdannut työyhteisössäsi työuupumusta?
- Oletko itse kokenut työuupumusta työssäsi?
- Millaisena työuupumus näyttäytyi/näyttäytyy?

4 VOIMAVARATEKIJÄT/TYÖSSÄ JAKSAMISTA EDISTÄVÄT TEKIJÄT

- Mikä auttaa jaksamaan työssä?
- Millaisia positiivisia asioita/voimavaratekijöitä työssäsi on?
- Koetko työssäsi työniloa? Miten se näyttäytyy?
- Miten kokemasi työn voimavaratekijät edistävät työssä jaksamistasi?

5 TYÖSSÄ JAKSAMISEN HUOMIOIMINEN JA EDISTÄMINEN

- Kuinka tärkeänä työpaikallasi pidetään mielestäsi työntekijöiden työssä jaksamista? Miten se tulee esiin?
- Käsitelläänkö työpaikallasi työssä jaksamisen teemoja yhteisesti? Onko käsittely riittävää? Tapahtuuko muutosta käytännön tasolla?
- Huomioitiinko koulutuksessasi (työpaikan tai yliopistotutkinnon) työssä jaksamiseen liittyviä kysymyksiä?
- Miten opinnoissa/työpaikan koulutuksessa tulisi huomioida työssä jaksamisen kysymyksiä?
- Miten työssä jaksamiseen voidaan vaikuttaa? (työyhteisö, esimies, organisaatio)
- Miten voit itse vaikuttaa työssä jaksamiseesi? Voitko?
- Mitä kuormittaville tekijöille voisi tehdä?
- Miten työssä jaksamista voitaisiin yleisesti edistää?
- Puututaanko työuupumuksen?
- Miten työuupumukseen tulisi puuttua?
- Millainen on hyvinvoiva työyhteisö?