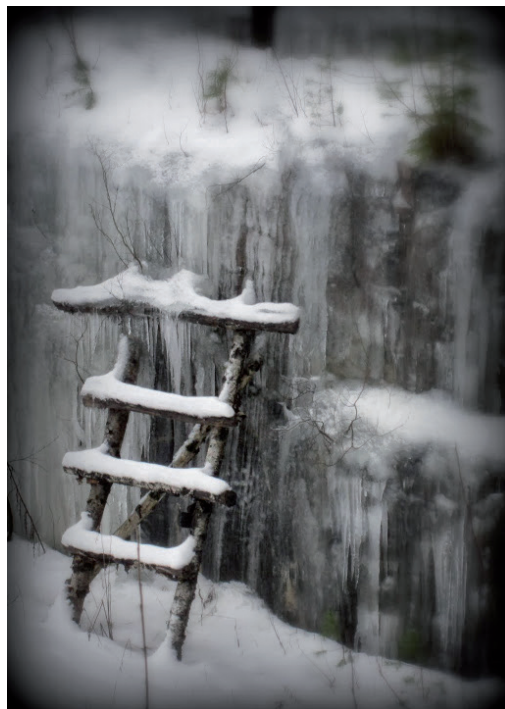


Maija Mänttari-van der Kuip

Work-Related Well-Being
among Finnish Frontline Social
Workers in an Age of Austerity



Maija Mänttari-van der Kuip

Work-Related Well-Being
among Finnish Frontline Social
Workers in an Age of Austerity

Esitetään Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi yliopiston Historica-rakennuksen salissa H320
toukokuun 29. päivänä 2015 kello 12.

Academic dissertation to be publicly discussed, by permission of
the Faculty of Social Sciences of the University of Jyväskylä,
in building Historica, hall H320, on May 29, 2015 at 12 o'clock noon.



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2015

Work-Related Well-Being
among Finnish Frontline Social
Workers in an Age of Austerity

JYVÄSKYLÄ STUDIES IN EDUCATION, PSYCHOLOGY AND SOCIAL RESEARCH 524

Maija Mänttari-van der Kuip

Work-Related Well-Being
among Finnish Frontline Social
Workers in an Age of Austerity



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2015

Editors

Jussi Kotkavirta

Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä

Pekka Olsbo, Ville Korhokangas

Publishing Unit, University Library of Jyväskylä

Cover photo by Heli Kangaspunta.

URN:ISBN:978-951-39-6191-6

ISBN 978-951-39-6191-6 (PDF)

ISBN 978-951-39-6190-9 (nid.)

ISSN 0075-4625

Copyright © 2015, by University of Jyväskylä

Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä 2015

ABSTRACT

Mänttari-van der Kuip, Maija

Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity

Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2015, 106 p.

(Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research

ISSN 0075-4625; 524)

ISBN 978-951-39-6190-9 (nid.)

ISBN 978-951-39-6191-6 (PDF)

This study examines the work-related well-being of frontline social workers in an age of austerity. The aim is to increase understanding of the possible implications of austerity for the capabilities of social workers to practice their profession and for their well-being at work. The study is based on a cross-sectional national survey data (n=817) collected over the years 2011-2012. The population consists of persons working as social workers in municipal social welfare services for families and/or adults.

In this study, the critical realist view combined with the capability approach forms the philosophical framework for understanding and explaining workers' freedom to practice their profession and achieve well-being. The Job Demands-Resources model is applied in order to connect subjective experiences of well-being to the context of work. Well-being is understood as a two-dimensional phenomenon: the positive dimension is approached through the concept of work engagement and the negative through experiences of impaired work-related well-being. Moral distress is understood as a combination of compromised capabilities and freedom to act according to one's moral code and experiences of impaired well-being.

The results indicate that, in the present era of austerity, the capabilities of social workers to practice ethically responsible social work, and hence their well-being, are at risk. Increasing organizational accountability and, in particular, the experiences of work-related economic constraints were associated with the erosion of these capabilities. For example, it has become harder for social workers to provide adequate and appropriate services to their clients and to intervene early enough in their clients' situation. These decreased capabilities to practice ethically responsible social work were associated with deterioration in work-related well-being. In addition, experiences of economic constraints were clearly associated with experiences of moral distress.

Nevertheless, the social workers also experienced engagement in their work. They reported enthusiasm and enjoyment in performing their work. Their resources related to their work community and immediate supervision showed a moderate association with these positive experiences.

Keywords: work-related wellbeing, social workers, capabilities, professional ethics, austerity

Author's address Maija Mänttari-van der Kuip
Department of Social Sciences and Philosophy
P.O. BOX 35, 40014 University of Jyväskylä
maiya.manttari@jyu.fi

Supervisors Professor Mikko Mäntysaari
Department of Social Sciences and Philosophy
University of Jyväskylä, Jyväskylä, Finland

Adjunct Professor Leena Eräsaari
Department of Social Sciences and Philosophy
University of Jyväskylä, Jyväskylä, Finland

Reviewers Adjunct Professor Raija Julkunen
Department of Social Sciences and Philosophy
University of Jyväskylä, Jyväskylä, Finland

Professor Helena Blomberg-Kroll
Swedish School of Social Science
University of Helsinki, Helsinki, Finland

Opponent Professor Helena Blomberg-Kroll
Swedish School of Social Science
University of Helsinki, Helsinki, Finland

ACKNOWLEDGEMENTS

Writing a dissertation has been quite a journey, one which it would not have been possible to undertake alone and without the invaluable guidance and support I have been lucky to receive during these years. I am grateful that I have had people around me who have believed in me, who have encouraged me and who have made valuable criticism and comments on my work and made me see things from new perspectives. I have met many wonderful people during this project, thus there are many people and institutions I want to thank.

First of all, I want to thank my supervisor and mentor, Professor Mikko Mäntysaari for guiding me since I started my social work studies as a teenager. It was Mikko's encouragement that caused me to believe that I would be able to do this in the first place, and he has been there for me ever since when I have needed guidance and support. Mikko was able to see the potential in my ideas when they were still hazy, and with his help I have been able to develop them further. Next, I want to thank my second supervisor Adjunct professor Leena Eräsaari for her inspiration. Your writings have had a strong influence on me ever since my Master's studies. I greatly admire your way of writing and your critical insights.

I am very grateful for the reviewers of this study, Adjunct professor Raija Julkunen and Professor Helena Blomberg-Kroll, for their meticulous work and for their apt comments and suggestions concerning the finalization of this dissertation. I feel honored to have had both of you as reviewers of my work. Further, I owe special thanks to Professor Helena Blomberg-Kroll for accepting the invitation to be my opponent.

This process has been a long and challenging one, and many people have helped me during it and made important contributions to it. I am grateful to all the study participants for their valuable time and effort, and I want to thank all the municipalities for their co-operation. Similarly I am grateful to every one of you who has read and commented on my manuscripts, assisted me in the methodological aspects of my work and raised important and critical questions related to them. In addition, I thank all the anonymous reviewers for contributing to the development of the articles. I also want to express my gratitude to Michael Freeman for proofreading my manuscripts and making my message clear and fluent in a language that is not my mother tongue.

At the institutional and financial level, important enablers of this project have been the Faculty of Social Sciences at the University of Jyväskylä, the National Post-Graduate School for Social Work and Social Services (SOSNET), and the Finnish Work Environment Fund. I am immensely grateful to these bodies for the opportunities they have given me to focus full time on this project.

Working at the Department of social sciences and philosophy and in the social work unit has meant having lots of colleagues around me with whom to discuss all kinds of thoughts and ideas, and turn to for support and advice when needed. You have made these five years an exciting, fun and inspiring experience. I am truly grateful to Sirpa Kannasoja for her methodological sup-

port and opportunities to discuss the methodological aspects of my dissertation. To Kaisa Haapakoski, I am grateful for the possibility to ponder all manner of things with you at the coffee table and during our trips together. Writing together with both of you has been an unforgettable learning experience and also great fun. The Monday Club organized by our supervisor Mikko Mäntysaari has been an invaluable support during this project. Similarly, I am indebted to our "Good Work" team – Marita Husso, Helena Hirvonen, Tuija Virkki, Kaisa Haapakoski and Mikko Mäntysaari – for all those inspiring discussions. You have had an important role in finalizing my dissertation. I want to thank Professor Marjo Kuronen for her encouragement and trust during this project. Then I want to thank both Johanna Hietamäki and Johanna Kiili for sharing a room with me and for listening my mumbling and thinking aloud and showing tolerance of the chaos on my desk. I want to thank Tuija Kotiranta for keeping the unit on its feet and well-nourished. The social work unit has been a great place to do this research and to every one of you I extend my humble appreciation.

I would now like to thank all the people in our SOSNET group. Your comments have played an important part in advancing my work. I thank Professor Aila-Leena Matthies for her encouragement and critical insight and Professor Katja Forssén for methodological advice. I am grateful to Professor Anneli Pohjola and Elina Virokannas for their great effort in commenting on my work. And likewise, Hanna Kara, Heidi Ruohio and Anniina Kaittila, you have done a masterly job in supporting me and going through my texts with kind but critical eyes.

Another important group for me has been my TiSSA family. Participating in the PreConference of the PhD-network of the international Social Work & Society Academy, three times altogether, has been an invaluable experience. These pre-conferences have been a great opportunity not only to present my own work, but to have critical, apt and eye-opening comments from the TiSSA supervisory board and to discuss the ongoing transformation in social work on the European level. Special thanks go to my dear TiSSA 'supervisors', Mark, Noora, Gorana, Sirkka, Niina, Marek and Anna Lena and all the other peers I have been lucky to get to know in Bucharest, Tirana and Sofia.

Finally, I want to thank my dear family and friends. You have made this all possible by being there for me. My close friends, Outi, Pirta and Jonna, thank you for standing by me. My dear parents and my brother Mikko, I have always been able to rely on you and your help. It is more than I could ever ask. Mom and dad, I am more than thankful for your super flexible child- and dog care- as well as your Finnish proofreading services which have been available at any time and short warning times. You are quite a remarkable support team and I would not have survived without you. And my dear grandma, you have taught me about perseverance and putting things into perspective and I am ever grateful that I had you in my life. I wish you could still be here today. Then my wonderful husband, Dick van der Kuip, without you and your staunch support this would not have been possible. You see the good in me and your love and your belief in me make me strong and give me confidence. And finally, my dear

daughter, Faemke-Sofia, you have taught me more of love and life than any lecture could. Having you in my life makes me see what is important and beautiful in this world.

Jyväskylä 10.4.2015
Maija Mänttari-van der Kuip

FIGURES

FIGURE 1	The Job Demands-Resources model (adapted from Demerouti et al. 2001; Schaufeli & Bakker 2004; Hakanen & Roodt 2010).....	32
FIGURE 2	The study design and the JD-R-model as applied in this study	40
FIGURE 3	The factor structures of the positive and negative dimensions of work-related well-being, standardized factor loadings, and the correlation between the dimensions.	47
FIGURE 4	Frequency of positive and negative experiences of work-related well-being among social workers (n= 696-703).....	55
FIGURE 5	Subjectively experienced changes in the work-related well-being among frontline social workers (n=664).....	56
FIGURE 6	Frequency of the experiences of impaired work-related well-being among social workers grouped according to the frequency of their experiences of work engagement (scale 1=never- 7 every day).....	57
FIGURE 7	Changes in experienced efficiency demands, budget constraints, organizational control and supervision, and evaluation of work, %, ICC (n=696-713)	59

TABLES

TABLE 1	Research questions of the individual articles	13
TABLE 2	Description of the data (n=817)	44
TABLE 3	Correlations (Pearson) between the variables related to organizational accountability and the capability to do ethically responsible social work (n=649-712).....	61

CONTENTS

ABSTRACT

ACKNOWLEDGEMENTS

FIGURES AND TABLES

CONTENTS

1	INTRODUCTION	11
1.1	Objectives and research questions	12
1.2	On studying working life and well-being in social work research ...	14
1.3	Justifications for the study.....	16
2	TRANSFORMING WELFARE STATE AND SOCIAL WORK	18
2.1	From the age of New Public Management to the age of New Public Austerity	18
2.2	Accountable or countable social work?.....	22
2.3	The context of Finnish frontline social work	24
3	THEORETICAL FOUNDATIONS.....	27
3.1	The capability approach in studying the well-being of social workers.....	28
3.2	The positive and negative dimensions of work-related well-being..	30
3.2.1	The job demands-resources model.....	31
3.2.2	The concept of work engagement.....	32
3.2.3	Capabilities to practice and the concept of moral distress.....	34
3.3	The previous studies on work-related well-being among social workers.....	36
3.3.1	Theoretical approaches and empirical findings	36
3.3.2	Work-related well-being in the context of cost containment..	38
3.4	Theory synthesis	39
4	THE STUDY DESIGN.....	42
4.1	Research data.....	42
4.1.1	The data collection	42
4.1.2	Respondents and their organizations.....	43
4.2	Analysis.....	45
4.2.1	The main instruments.....	45
4.2.1.1	The two dimensions of work-related well-being	46
4.2.1.2	Changes experienced in organizational accountability ...	47
4.2.1.3	The capabilities to practice ethically responsible social work.....	47
4.2.1.4	Measuring work-related moral distress	48
4.2.1.5	Subjective resources related to the work community and immediate supervision.....	49

4.2.2	Descriptive and explanatory data analyses.....	49
4.3	Limitations of the study.....	50
4.3.1	Limitations of the study design and data.....	50
4.3.2	Analysis of the response rate and missing data	50
4.3.2.1	Participating and nonparticipating organizations.....	50
4.3.2.2	Dropout and missing values	52
5	EMPIRICAL FINDINGS	54
5.1	Frequency of subjective experiences of work-related well-being.....	54
5.1.1	The relationship between the negative and the positive dimension of work-related well-being.....	56
5.2	Capabilities to practice in the frontline	58
5.2.1	The increasing role of organizational accountability.....	58
5.2.2	Capabilities to practice ethically responsible social work.....	59
5.2.3	The relationship between organizational accountability and the capabilities to practice ethically responsible social work.....	60
5.2.4	Resources related to the work community and immediate supervision	62
5.3	Explaining work-related well-being	63
5.3.1	Background factors explaining work-related well-being.....	63
5.3.2	The context of austerity and the negative dimension of work-related well-being	64
5.3.3	Experiences and explanatory factors of work-related moral distress	65
5.3.4	Role of resources related to the work-community and immediate supervision	66
5.4	Organizational outcomes related to well-being	67
5.5	Summary of results – Being increasingly accountable to the organization but less able to practice ethically responsible work	68
6	CONCLUSIONS.....	70
6.1	Implications related to the theoretical approach.....	70
6.2	Implications for social work practice and the profession.....	71
	YHTEENVETO (FINNISH SUMMARY).....	74
	REFERENCES.....	77
	APPENDICES.....	93
	ORIGINAL PAPERS	

1 INTRODUCTION

A few years ago in November, groups of Finnish social workers and social work students gathered in local market squares and malls in different cities to express a shared concern (Social Work Flashmob 2012). They were joined in singing a children's song about a sinking ship. The metaphor is apposite in many ways. Social workers are drifting on the stormy waters, trying to bail the water out of the sinking ship and trying to bring their passengers safely into harbor. Despite all their efforts, more water keeps on pouring in. Some of them wear themselves out in their attempts at this endless task and some end up deserting the ship, leaving fewer workers to bail out.

It has become evident that the situation in frontline social work is grim and worrying. Previous studies have shown that social workers are battling with increasing work overload and constantly shrinking resources and they are at high risk for exhaustion and burn-out (e.g. Balloch, Pahl & McLean 1998; Coffey, Dugdill & Tattersall 2004 & 2009; Egan & Kadushin 2004; Graham & Shier, 2010; Huxley, Enas, Gately, Webber, Mears, Pajak, Kendal, Medina & Katona 2005; Strand & Dore 2009; Saarinen, Blomberg & Kroll 2012). Moreover, social workers have started to vote with their feet, leaving the public social welfare services to cope with high turnover and the problems of finding qualified personnel for the vacancies that remain open (e.g. Burns 2011; DePanfilis & Zlotnik 2008; Tham 2007; Matela 2011; Kananoja, Lavikainen & Oranen 2013; Sinko & Muuronen 2013). Recently, Finnish social welfare workers have started to point to these challenges and the problems they face in their daily work by expressing their discontent and critical concern in newspaper columns (e.g. Anon. 4.11.2014), blogs and social media (e.g. Sosiaalinen tekijä & Sosiaalityöntekijä). Their message has become clear: they have been well educated and are willing to do their work properly, but owing to insufficient resources they are not able to fulfil their professional agency.

There are many interconnected reasons for my decision to study work-related well-being among frontline social workers in the first place. As a newly graduated social worker, working in the child protection services, I witnessed the daily contradiction experienced by social workers: an overwhelming

amount of work and ever-tightening purse strings constraining their practice. I wanted to be able to understand and explain these developments and investigate the well-being of these workers (see Houston 2001, 853). Moreover, it was not only social workers who seemed to suffer in this straightened situation, but their clients as well. It was this interconnection that led me to aspire to a more comprehensive understanding of the transformation taking place in the field and its connections to the well-being of those working in the frontline.

I ended up using a military term, *frontline*, (see Lipsky 1980) in referring to the professional social workers employed in municipal social services. The reason for this decision stemmed from the context of their work and from the conflicting accountabilities of the workers, both of which were in flux, as I shall clarify later on. In brief, these professionals occupy frontline positions, translating the social policy in practice (Lorenz 2005, 97; Meeuwisse, Scaramuzzino & Swärd 2011, 6), and their well-being is connected to this wider context. Social workers are trying to maintain a balance between different interests, needs and accountabilities while simultaneously seeking to enhance the well-being of their clients. In this field of conflicting interest and accountabilities, some social workers find themselves compelled to put their own well-being at risk (e.g. Astvik, Melin & Allvin 2014, 52, 56-57).

1.1 Objectives and research questions

This dissertation is my journey towards understanding the situation and well-being of workers in the frontline. The main aim is to explore the work-related mental well-being of frontline social workers employed in the municipal social welfare services in the context of the ongoing transformation in social work. This study concentrates on the changes in social workers' capabilities to practice in an age of austerity and the role of these capabilities in explaining their well-being at work. In this sub-section I clarify the role of the separate articles that form the subject of this summary, as each of them provides a partial solution to the proposed empirical research questions:

1. What is the frequency of the experiences of work-related well-being among social workers employed in municipal social welfare services?
2. What is the role of the factors related to social workers' changing capabilities to practice in explaining these experiences?

The aim of this compilation is to weave together the results and underline the most important findings of the research project. Another goal is to analyze the empirical findings from a theoretical perspective and so build a more coherent theoretical perspective on the phenomenon than has been possible within the separate empirical articles. Thus the goal of this report is not only to summarize the main empirical findings but also to clarify the theoretical premises.

TABLE 1 Research questions of the individual articles

	Article	Research questions
A1	Mänttari-van der Kuip, M. (2013) Julkinen sosiaalityö markkinoistumisen armoilla [<i>Public social work at the mercy of marketization?</i>] Yhteiskuntapolitiikka 78 (1), 5-19.	What is the frequency of experiences of organizational accountability among social workers? Is organizational accountability connected to the workers' capabilities to practice ethically responsible social work?
A2	Mänttari-van der Kuip, M. (2014) The deteriorating work-related well-being among statutory social workers in a rigorous economic context, <i>European Journal of Social Work</i> 17 (5), 672-688.	What is the frequency of experiences of impaired work-related well-being among social workers? What role is played by the economic pressures experienced by social workers in explaining the impaired well-being at work?
A3	Mänttari-van der Kuip, M. (2015) Moral Distress among Social Workers - The Role of Insufficient Resources. <i>International Journal of Social Welfare</i> .	Do social workers experience work-related moral distress? What is the role of perceived resource deficiencies in explaining it?
A4	Mänttari-van der Kuip, M. (2015) Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa [<i>Resources related to the work community and immediate supervisors as predictors of work-related well-being among frontline social workers</i>]. <i>Työelämäntutkimus</i> 13 (1), 3-19.	What is the frequency of subjective experiences of work engagement among social workers? What is the role of the resources related to the work community and immediate supervisors in explaining work engagement?

All the articles which are part of this dissertation are based on the same cross-sectional national survey data which I will introduce in chapter 4. The first article (A1) analyzes the organizational accountability of social workers and its association with the social workers' capabilities to practice ethically responsible social work. Thus it focuses on the context of the work and the conflicting accountabilities experienced in frontline practice. The next two of the articles focus on the negative dimension of the well-being. The second (A2) focuses on social workers' experiences of impaired work-related well-being and analyzes the association between these experiences and the workers' experiences of economic pressures. The third article (A3) introduces the concept of moral distress, which is rarely used in the social work literature, and aims to shed light on experiences of moral distress among social workers (A3). Finally, the fourth article (A4) examines social workers' experiences of work engagement and the role of resources related to the work-community and immediate supervision as potential explanatory factors.

Together these articles aim to impart a more comprehensive understanding of work-related well-being and highlight some elements that impact on well-being among social workers. The main focus is on the factors related to the capabilities to practice ethically responsible work (A1, A2 and A3). In addition,

the role of factors related to the work community and immediate supervisors are analyzed (A4), as these are often perceived as important for well-being in the field of social work.

I begin this summary by locating this research at the intersection of working life and well-being research, and by justifying the need to study the well-being of the social workers (subchapters 1.2-1.3). In the second chapter, I introduce the broader context of the phenomenon, that is to say, the context of the ongoing transformation of the welfare state and the specific context of social welfare services in Finland, as these form the central context(s) of the present research (Chapter 2). I then present the theoretical foundations of the study, including the broader philosophical approach to the understanding of well-being and the key concepts used in this research (Chapter 3). Next, I introduce the research design, including the data and the methods used, along with their limitations (Chapter 4), after which I present the main empirical findings (Chapter 5). In the last chapter, I draw conclusions and discuss the whole dissertation project (Chapter 6).

1.2 On studying working life and well-being in social work research

Work is a notably important institution in societies, and is closely linked to their economic and political structures and social relations. For many people, the importance of work is not related solely to its income dimension: work has evolved to become a central part of everyday life, setting the pace for our lives, including us in some communities and excluding us from others. For some people, work has become an institution for self-development and the cultivation of their skills, and even a source of enjoyment. (Hvid, Bergholm, Gonäs, Juul, Kamp, Karlsson, Kasvio, Klemsdal, Salomon & Skorstad 2011, 3; Kasvio 2014, 11; Julkunen 2008, 10; de Bustillo, Fernández-Macías, Antón & Esteve 2011, 4.) For welfare professionals, such as social workers, work is often more than just a livelihood. Naturally, social workers also work in order to enhance their own well-being, but they also work in order to enhance the well-being of their clients. These aims are not, however, easy to achieve or to combine (see Astvik et al. 2014). Thus, it is not surprising that the work-related well-being of professional social workers or, more to the point, problems related to their well-being have become a popular topic of study during the last decades.

In working life research, the main objectives, on both the micro and macro levels of society, are sustainable working conditions and development of the quality of working life (Hvid et al. 2011, 3; de Bustillo et al. 2011, 5). Due to the multifaceted nature of the quality of working life, working life research is interdisciplinary. Researchers from various different fields approach work and the quality of working life from different directions and on different levels. (Hvid et al. 2011, 3; Alasoini, Lahtonen & Ramstad 2014, 41-42.) Working life research

has played a central role in investigating the psychosocial working environment and work-related health (Hvid et al. 2011, 7). This dissertation represents a genre of working life research carried out within the discipline of social work, and it shares the aim of working life research in general of promoting the quality of working life by concentrating on work-related well-being among social workers.

However, neither well-being nor work-related well-being in particular are easy phenomena to define or to study. Erik Allardt (1976) begins his book on the dimensions of well-being by stating that the difficultness in defining well-being alone could be actually one result of the study. Like Allardt, I was also inspired at the beginning of my project by my dissatisfaction with the existing definitions of well-being. Allardt's dissatisfaction was related to the predominant understanding of well-being as a combination of mainly material resources. He chose to focus on the level of need satisfaction instead of resources, and took into account objective and subjective indicators of well-being in order to convey a more meaningful picture of the states of well-being in a society (Allardt 1976; 1993). Like Allardt, I also aspired to a more comprehensive understanding of well-being when studying frontline social workers.

Similarly, work-related well-being is also a challenging phenomenon to study, and problematic to define. If the well-being of a human being is understood comprehensively, is it possible to separate work-related well-being from this "total well-being" and, if so, how (Haapakoski, Kannasoja & Mänttari-vander Kuip 2014, 346)? A social worker is always present at the work place as a whole human being with his or her life history, personal life and personality, or, as Dean and colleagues put it "*composed of physical, biological, social and psychological dimensions*" (Dean, Joseph, Roberts & Wight 2006, 19). Thus, studying work-related mental well-being is always in a way an artificial attempt to disconnect a part of the well-being and study it separately. While I understand well-being more comprehensively, I accept that work-related mental well-being can also be fruitfully approached as a separate and partial phenomenon, although still acknowledging it as part of the total well-being of a person instead of reducing it, for example, to mere mental well-being (Dean et al. 2006, 19).

The existing studies on the well-being of the social workers are almost exclusively concerned with the ill-health of the workers and all kinds of negative features of social work practice in general (Collins 2008, 1173-1174; Pösö & Forsman 2013, 650-651), leaving the positive dimension of the phenomenon, well-being itself, almost untouched. However, during the last few decades, more attention has been paid to the positive aspects of work-related well-being, especially in the field of organizational psychology (Mäkikangas, Feldt & Kinunen 2005, 56; Seligman & Csikszentmihalyi 2000). The introduction of the concept of *work engagement* (Schaufeli & Salanova & Gonzáles-Romá & Bakker 2002; Schaufeli & Bakker 2003; Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris 2008) has played an important role in this positive development. Recently, the positive view has also started to gain ground among social work scholars (e.g. Collins 2008; Jessen 2010; Graham & Shier 2010; Pösö & Forsman 2013; Graham, Bradshaw, Surood & Kline 2014).

The dominance of the negative dimension in social work research is likely to stem from the nature of the profession, that is to say, psychologically demanding work with clients who are facing a wide diversity of social problems, as well as the highly evident ongoing crisis in the public social welfare services. It is clear that existing problems such as burnout and work overload (see e.g. Lloyd, King & Chenoweth 2002; Saarinen et al. 2012; Blomberg, Kallio, Kroll & Saarinen 2014) need to be acknowledged (see Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 13). In order to improve working conditions and the well-being of social workers, it is necessary to focus on the obstacles in the way of the free actualization of their capabilities (see Sen 1993, 33-35). Thus we need knowledge that enables new kind of praxis (see Dean et al. 2006, 21; Wight 2006, 33, 53) in the field of social work.

Nevertheless, concentrating only on the negative dimension could seriously distort the overall picture of work-related well-being (Mäkikangas et al. 2005, 72; Hvid et al. 2011, 13; Hakanen 2009b, 4). This is why, in this study, work-related well-being is approached more comprehensively, from its positive and negative dimensions. Additionally, the aim is to combine subjective experiences and working conditions in order to achieve more comprehensive understanding of work-related well-being among social workers.

1.3 Justifications for the study

The need for further studies on the work-related well-being of social workers employed in municipal social welfare services is easily justified by the recent developments in the field, which have revealed severe defects in these services. The case of an 8-year-old girl, Vilja-Eerika, murdered by her father and stepmother in 2012, initiated a stream of reports on the current situation of Finnish child welfare, putting the state of statutory social welfare services under the microscope.

These reports highlighted the troubled state of current social work practice (see Kananoja et al. 2013; Sinko & Muuronen 2013), but the results were not all that surprising. Different studies conducted in Finland during the past twenty years have come to similar disconcerting conclusions (e.g. Viinamäki 1997; Heikkilä, Kaakinen & Korpelainen 2003; Karvinen-Niinikoski, Salonen, Meltti, Yliruka & Tapola 2005; Kemppainen 2006; Saarinen et al. 2012). Thus, it is indisputable that many social workers are exhausted and lack the resources to do their work properly. Moreover, these developments are not restricted to Finland alone. Social welfare workers and social workers in many of the Western welfare states are faced with similar challenges to their well-being (e.g. Lloyd, King & Chenoweth 2002; Coffey et al. 2009, 427-428; Gonzales, Faller, Ortega, & Tropman 2009). In Finland, the aging of the current work force and increasing rate of retirement in the near future (Riihinen 2011, 105-108; National Supervisory Authority for Welfare and Health 2014) emphasize the importance of further studies.

At the same time, social workers have been adversely treated in the Finnish media. In many cases, attention has been drawn to individual workers, to their acts and doings. Their conduct and potential misconduct have been thoroughly scrutinized in the traditional and social media. Less attention has been paid to the organizational and structural issues affecting the conduct and the ability of social workers to fulfill their professional duties, in other words, their freedom to act in the current context. This too seems to be an international phenomenon (e.g. Banks 2011, 15; Smith 2005, 154).

Nevertheless, the misery of social work is only one part of the story. It is important to acknowledge that despite all the malaise identified by different studies, reports and the media, social workers gain satisfaction from their work with their clients and perceive their work as meaningful, rewarding and important (e.g. Stalker, Mandell, Frensch, Harvey & Wright 2007; Collins 2008; Jessen 2010; Matela 2011; Nurme & Räisänen 2012; Pösö & Forsman 2013). In addition, social work studies are attractive and popular among students in Finland. Study places in the universities are much desired and competed for, and recently there has also been a notable increase in the intake rate for Bachelor's and Master's studies (see Ministry of Education and Culture 2014). Thus a narrow focus on the malaise besetting social work would neglect this important positive dimension of it.

A comprehensive understanding of and explanations for the current state of well-being among social workers are needed in order to foreground potentially oppressive structures and to challenge them (see Houston 2001, 853; Wight 2006, 33, 64; Pekkarinen & Tapola-Haapala 2009, 184, 191, 200-201). In other words, this study has an emancipatory goal, as it aims to understand the phenomenon embedded in its context(s). By this, I mean that social workers practice their profession under circumstances "*directly encountered, given and transmitted from the past.*" (Marx 2001, p. 7). Recognizing these well-being-related circumstances, structures and mechanisms can have emancipatory potential, in that, once recognized, they can be questioned and even challenged (Wight 2006; Pekkarinen & Tapola Haapala 2009, 200-201). In light of the current situation in the frontline, this emancipatory potential can be regarded as an important justification for this study.

2 TRANSFORMING WELFARE STATE AND SOCIAL WORK

Gaining a comprehensive understanding of the well-being, capabilities and accountabilities of frontline social workers is not possible without understanding the broader context of their work, namely the context of the welfare state and welfare services. As my dissertation focuses on social workers employed in public social welfare services, this context is important not only as background to the study, but as a factor explaining these workers capabilities and well-being. It is crucial to understand social work as embedded in its institutional context, as this is what shapes the conditions of its practice (MacDonald 2006; Banks 2004, 7, 37; Pohjola 2014, 18-21). The position and the role of social work as a profession are constantly under negotiation within this institutional setting (Lorenz 2001; Welbourne 2011). In addition, frontline social workers stand between a welfare state that is under transformation and their clients, and hence their role is crucial in translating the ongoing reforms and changes into practice (Meeuwisse et al. 2011, 6). As social work scholar Walter Lorenz (2005, 97) sees it, social work is applied social policy. Thus the well-being, capabilities and accountabilities of social workers are intertwined with this process of transformation.

In this chapter, I will briefly introduce the context of the transforming welfare state by describing some of its main characteristics in the particular context of Finnish social work and social welfare services.

2.1 From the age of New Public Management to the age of New Public Austerity

Western welfare states, and social work as part of them, have been undergoing a controversial transformation process that has been widely discussed in the social work and social policy literature. Some say that the ongoing process is fundamental and that the developments witnessed are due to the processes of

neo-liberal politics (e.g. Dominelli 1999; Kirkpatrick 2006; Rogowski 2012; Lorenz 2005), meaning the promotion of free markets, privatization of public goods, strengthening of private property rights and weakening of labor rights, all of which result in a growing centralization of wealth and power (Harvey 2005, 2-3; Eräsaari 2014, 125-126). Some take more moderate views although still acknowledging the shift towards a market- and managerial ideology (e.g. Stjernø, 2011; Marthinsen 2014). However, many seem to agree that these (ideological) transformation processes have international characteristics and global roots (e.g. Julkunen 2001, 48-54, 106; Sennet 2004; Heiskala 2006). In addition, these processes seem to be complex and hybrid. Thus maybe talking about a single static crossroad (see e.g. Lymbery 2001), is too simplistic as we seem to be witnessing various, sometimes non-simultaneous, sometimes intertwined and sometimes even paradoxical processes. Nevertheless, these stratified transformations have entered the sphere of social work practice (e.g. Carey 2008; Coffey et al. 2009; Burton & van der Broek 2009).

The changes which have occurred during recent decades in the social welfare services and social work have often been considered so profound that explaining them has turned out to be a rather difficult task. Thus neoliberalism, as a faceless enemy, has served as an easy target for the outrage of frustrated social workers and academics. Due to its conceptual slipperiness, it has been accused of responsibility for different sorts of problems and miseries faced in social work practice. However, using neoliberalism as an explanation for all the changes and miseries witnessed in social work practice is neither justified nor elegant (see Collier 2009; Peck 2010). Thus, concentrating on mechanisms and techniques may be more fruitful in seeking to understand the changes than searching for a universal culprit.

In the social work literature, the *New Public Management* (NPM) has been presented as a central feature or mechanism of the current transformation processes (e.g. Healy 2009; Eräsaari 2014). The loose concept of NPM can be understood as cluster of ideas and developments, a set of management tools and techniques or even as a political theory (see e.g. Kapucu 2006; Lapsley 2009). In general, it refers to public government policies aiming to modernize and develop a more (cost-) efficient public sector by putting the emphasis on measurable outputs and targets in the provision and marketization of the services in question (Hood 1991, 3-4; Lapsley 2009, 1, 3; Banks 2011, 5, 10; Eräsaari 2014, 126-131). This perceived need to transform the public services has stemmed from the assumption that the public sector was too expensive, inefficient and dysfunctional, especially due to excessive bureaucracy. The core idea was that methods used in the private sector would succeed in the public sector. (Kapucu 2006, 887-888; Julkunen 2006, 78-79; Lapsley 2009, 1; Diefenbach 2009, 893-895; Eräsaari 2011, 181.)

These beliefs have, however, turned out to be controversial in the field of social welfare. As Naim Kapucu, a scholar of public policy and administration puts it, "*NPM looks more like an echo than a rejection of the bureaucratic paradigm*" (2006, 892). The attempts to get rid of unnecessary bureaucracy has resulted in

more red tape and re-regulation, as well as an increasing need to render an account of the practice performed (e.g. Postle 2002; Julkunen 2006, 81-83; Julkunen 2008, 178-179, 184; Juhila 2009, 300-301; Burton & van der Broek 2009, 1339; Diefenbach 2009, 898; Eräsaari 2011, 200-201).

The rise of NPM in the 1980s was one of the “*most striking international trends in public administration*” (Hood 1991, 3). At the time, the economic doctrine of Keynes was perceived as outdated, and it was mauled by monetarism, supply-side economics and public choice theories, that is to say neo-liberalism. New ideas were needed in order to innovate public organizations of the welfare states facing financial difficulties. (Riihinen 2011, 121-131; Siltala 2004, 82-88; de Vries 2010, 2.) Christopher Hood (1991) linked the rise of NPM with four other administrative “*megatrends*” as he called them, such as 1) efforts at rolling back or at least slowing down the growth of government with regard to public spending, 2) privatization and quasi-privatization, 3) the development and application of information technology, and 4) the development of a more international agenda focusing on public management, policy design and decision styles. (Hood 1991, 3.)

According to social work scholar Sarah Banks (2011, 9), the notion of NPM has been used to cover various features of the management of public services both across different countries and over time. Thus the focus and emphasis of NPM has both shifted and evolved (Banks 2011, 9; Pollitt & Bouckaert 2000; Julkunen 2004, 173). Recently, some scholars in the field of public administration have claimed that the era of NPM is reaching its end – at least in some countries (Dunleavy, Margetts, Bastow & Tinkler 2006). Jouke de Vries (2010), however, is of the view that it is still too early to proclaim the death of NPM. He understands NPM as an offspring of economic-neoliberalism, which after 30 years of hegemony has turned out to be inadequate in explaining developments “*in the real world*” (p.2). De Vries uses the notion of Kuhnian paradigm shifts in his analysis of the current state of NPM. According to him, the NPM paradigm is certainly in trouble, but the potential alternative theories are not powerful enough to replace it. Additionally, if NPM were to become an old paradigm, it would not completely disappear (de Vries 2010, 2-4).

Despite the dissenting views on the existence of NPM, I find the notion useful in understanding current social work practice. I agree with Sarah Banks (2011, 2014) that even if many of its components and characteristics have been changing and will continue to do so, the term is nevertheless useful when referring to aspirations such as marketization, measurable outcomes and the regulation of professional practice. It is also evident that some of the core ideas and principles of NPM, such as cost-efficiency, effectiveness and pressures to cut public spending remain firmly present (Banks 2004, 42), at least in the Finnish context of public social welfare (see Hirvonen 2014).

In this study, I use the notion of (new public) *austerity* (see Banks 2011, 2014) to refer to the current context of social welfare work in today’s Western welfare states (see also Julkunen 2004, 171; Julkunen 2006, 65-75; Niiranen et al. 2010, 46-47). According to political scientist Paul Pierson, the shifts in the global

economy, relative growth of the service sector, the maturation of governmental commitments as well as population aging have created an environment of *permanent austerity* in affluent democracies. This means that welfare states are facing serious budgetary strains combined with increasing policy rigidities and political controversies. (Pierson 1998; 2001.)

Often, austerity policies are represented as technical and “inevitable” attempts by governments to demonstrate fiscal discipline by bringing revenues more in line with expenditure (see Riihinen 2011, 104, 126-145). The need for these sorts of policies is emphasized during economic crises, of which the crisis of the early 1990s offers a good example. Since that recession, Finnish social welfare services and their employees have been challenged with increasing budget constraints, deliberate under-budgeting and pressures to be more effective under conditions of shrinking resources (e. g. Eeronen, Hakkarainen, Londen, Nykyri, Peltosalmi & Särkelä 2013, 25-26; Julkunen 2001, 143, 151-152; Julkunen 2004, 183). Despite the ending of the ‘90s recession, these demands remained and turned into everyday practices in frontline social work (see e.g. Saarinen et al. 2012, 404-405, 413; Sinko & Muuronen, 24-29). Although the recession largely explained the policies implemented, it is important to acknowledge that these policies were also politically and ideologically driven, that is to say, they were connected to ending the expansion of the welfare state (Julkunen 2001, 60-63) or even to running it down (Eräsaari 2011).

The discourse of austerity seems currently to dominate in many countries in the aftermath of the worldwide financial crisis that originated in 2007/2008 in the United States (see e.g. Banks 2014; Lodge & Hood 2012, 80). For example in the United Kingdom, the economic crisis was followed by the election of a new Conservative-led coalition government resulting in the implementation of major cuts in the public sector (see Banks 2011; Ferguson & Lavalette 2013). These austerity policies implemented in the United Kingdom, or in the Southern Europe are naturally in a league of their own, and it is obvious that the new public austerity in the Finnish context is far less drastic (see also Pierson 2001). However, from the point of the clients and practitioners it is nevertheless disconcerting.

In Finland, this economic crisis caused a sharp decrease in general government revenue which, accompanied by continuous growth in expenditure, pushed the budget into deficit (see Ministry of Finance 2013). At the same time, the Finnish social policy paradigm has been undergoing a notable change, leading towards the increasing dominance of ideas of competitiveness and productivity (Kananen 2008; Möttönen & Kettunen 2014, 121-123). Thus, owing to the ongoing Eurozone crisis, combined with such post-industrial transitions as population aging, further adjustments are likely to be made and austerity looks set to continue in the Finnish social welfare services. Nevertheless, the Finnish welfare state enjoys very broad support from its citizens, and instead of a total dismantling of the welfare state, reforms concentrating on cost containment and enhancing performance by rationalizing programs are likely to continue. (Pierson 1998; 2001, 455.)

For the time being, empirical knowledge on the realization of the austerity policies in Finnish social welfare is scarce. For organizations, the new public austerity seems to mean that they have to demonstrate their efficiency and effectiveness, and provide evidence of their performance (see Siltala 2004, 293-359). These demands seem to be applied to the frontline social workers as well, which is likely to affect social work practice and the profession itself. (Julkunen 2006, 98-102; Banks 2011; Eräsaari 2014; Meeuwisse et al. 2011.) My dissertation aims to increase understanding of the possible implications of austerity for the capabilities of social workers to practice their profession and for their well-being at work.

2.2 Accountable or countable social work?

Accountability is a central concept in describing the work of frontline social workers employed in public organizations. While it has always been part of frontline social work, and hence no newcomer in the social work literature (Burton & van der Broek 2009, 1329; Juhila 2009, 296), its use has been recently increased, especially in the international social work and public administration literature. Moreover, accountability in social work has been analyzed on different levels. Social workers as well as their organizations can be understood as accountable for their actions. This study is interested of the accountabilities of frontline social workers.

The central role of accountability is accentuated also in the moral code of social workers. As public servants, social workers are considered accountable to various institutions and bodies, such as to the law, their organizations, employers and colleagues, and their professional association, but, in particular, to society and their clients (IFSW & IASSW 2012). Thus it is clear that in social work practice, these various levels of accountability are likely to conflict (see Banks 2004, 151). However before going in to the conflicts arising in the daily practice, I will try to clarify the concept of accountability.

The concept of accountability is used broadly in research literature, though often without being clearly defined (Mulgan 2000, 555; Pollack 2009, 838-839). At its simplest, it can be understood as a relationship acknowledged between at least two different parties, for example between a client and a social worker or between an organization and an employee. Within this relationship, one party delegates authority to the other making the other one accountable. The party deemed accountable can be called to account for their actions and has to be able to prove that the actions in question have been carried out in the agreed manner. (Pollack 2009, 838; Mulgan 2000, 555; Banks 2004, 150.)

The accountability of a social worker goes hand in hand with the idea of responsibility. According to Robert Gregory (1995) Frederick Mosher (1968) has distinguished objective accountability from subjective responsibility, and understands objective accountability as a *“formal obligation to give an account of one’s actions to those in superordinate positions of authority”*. By subjective respon-

sibility he refers to “*a felt sense of obligation*” which is less formal and not externally imposed. (Gregory 1995, 3-4.) Thus accountability is an important, but not sufficient component of responsibility (see also Pollack 2009, 838). In this study, accountability or more, accurately, accountabilities are understood in a broad sense. Being accountable means not just giving an account, but being responsible for carrying out the required actions. There, the particular interest is in what I term organizational accountability; this will be defined later on.

Richard Mulgan, a political scientist, has pointed to the ever-expanding use of the concept and says that its meaning has been extended “*well beyond its core sense of being called to account for one’s actions*”. In the other words, the concept has become complex and “*chameleon-like*”. (Mulgan 2000, 555.) Peter Walker (2002) makes an important point when he defines the concept of accountability in his article on accountability at the organizational level. He states that defining accountability is dependent on the standpoint from which one attempts to define it. He stresses that the concept is subject to various readings “*dependent on the political and theoretical bias*”. For Walker, the concept is certainly not a neutral one - he sees it as “*embedded within theoretical understandings*” (Walker 2002, 62-63). Walker states that the recent demands of accountability are “*embedded within neo-liberal theories of governance*” despite trying to appear theoretically neutral (Walker 2002, 64).

During recent decades, there has been a growing demand for greater accountability as well as transparency in the public services (Munro 2004, 1076; Walker 2002, 63; Julkunen 2008, 184). However these recent calls seem to refer to accountability in a very narrow sense, which might rather be specified as organizational or even mere financial (ac)countability (see Eräsaari 2011, 200-201). It goes without saying that in public services there has always been a demand for the responsible and economical use of public funds (see IFSW & IASSW 2012; Niiranen et al. 2010, 46-47). However, during the last few years this demand has become stronger and more specific, along with the demand of rendering the work more visible, some say more countable (Burton & van der Broek 2009; Eräsaari 2014, 130).

The Finnish social work scholar, Kirsi Juhila (2009) sees this as a new kind of accountability stemming from the NPM (see also Banks 2004, 8, 149-154). Naturally there have always been ways to control and monitor the work performed in public organizations, but with the introduction of NPM a totally new set of control, regulation, assessment and evaluation systems were created (Diefenbach 2009, 899; Burton & van der Broek 2009, 1327; Eräsaari 2014, 129-130; Banks 2004, 8, 149-154). I have decided to use the term organizational accountability when referring to this sort of accountability. In this definition, the emphasis is on organizational budget control, efficiency demands and control over and evaluation of social work practice. In other words, it is the accountability of the social worker to the organization. Thus for me, organizational accountability is a broader concept than just mere economic or financial accountability, as it refers also to making one’s work visible, countable and controllable as well as evaluable.

Organizational accountability can be identified as one aspect of the institutional change in the outcome-oriented social policy of the post-expansive welfare state that affects the expectations of welfare service work. These effects can be formal but also informal (Julkunen 2004, 178-179; Julkunen 2006, 81- 84; see also Hirvonen 2014, 24). According to Raija Julkunen, a Finnish scholar of social and public policy, (organizational) accountability stems from the need to find ways to ensure the compliance of the service providers. It makes it possible to monitor the efficiency of service production and the financial accountability of the welfare workers. (Julkunen 2004, 178-179; Julkunen 2006, 81- 84; see also Hirvonen 2014, 24.) But it is important to acknowledge that in social work practice this organizational accountability is only one of the accountabilities a social worker has (Wilmot 1998, 32). In the moral code of social workers, accountability to the client is emphasized (IFSW & IASSW 2012; see also Banks 2004, 150).

2.3 The context of Finnish frontline social work

Before going into the theoretical framework of the study, I will shortly describe the context of Finnish social work in order to shed light on the features peculiar to Finnish social welfare and the arrangements related to the social work practice in the public social welfare services.

The Finnish welfare state has evolved into a unique institution within the sphere of influence of the Nordic welfare state model (Riihinen 2011; Hellsten 2011). The development of the Finnish welfare state has often been portrayed as a social democratic chronological project, but this notion tends to obscure the more complex reality. The process has been and still is more hybrid-like, including political contingency and conflicts and compromises between different parties and interests. (Kettunen 2001, 235-238.) Debate is ongoing on whether the Finnish model represents the Nordic model well enough (Pierson 2001, 440) or whether it has even shifted into something else (e.g. Hinrichs & Kangas 2003; Kangas 2009, 42; Hellsten 2011). It could be said that the Finnish welfare state is a somewhat stripped-down version of the Nordic model (Kangas 2009, 42) or an underachiever as a Nordic welfare state (Riihinen 2011, 140-145). Nevertheless, social welfare services and social work are understood to constitute an essential part of the Finnish welfare state (Möttönen & Kettunen 2014, 109-110). These services are present in the everyday lives of Finnish citizens (Väärälä 2011, 32). In addition, municipal welfare services are a significant employer in Finland (Ailasmaa 2014).

At the moment, Finnish public social welfare and health care are about to undergo a fundamental and widely debated reform which is also connected to a broader reform on the municipal level. In this new emerging model of social welfare and health care, the arrangement and the provision of services is to be separated and responsibility for organizing statutory services transferred to five social welfare and health care regions, formed as part of the reform. These re-

gions will be joint municipal authorities and each municipality will be in one of the five regions (Ministry of Social Affairs and Health 2014).

For the time being, municipalities remain responsible for arranging social welfare services, including social work services (Social Welfare Act, 710/1982, 13§), and their role is central in implementing social policy and social welfare in general (Palola & Parpo 2011, 47; Möttönen & Kettunen 2014, 109-110). During the era of the expansion of the welfare state, the Finnish state had a key role in the development of social services. However, due to the large reforms implemented at the end of the 1980s and beginning of the 1990s the responsibility for social welfare shifted to the municipal level. This change was accompanied by the severe economic recession of the 1990s as well as with major ideological departures, including the introduction of new market-driven management reforms and deepening austerity in the public sector. (Julkunen 2001, 116-120; Niiranen et al. 2010, 32-33; Väärälä 2011, 33-34; Palola & Parpo 2011, 50-51; Riihinen 2011, 126-127; Möttönen & Kettunen 2014, 110).

The introduction of the market-driven reforms has also included implementation of the purchaser-provider-model, which has become an increasingly common method for arranging services during the 2000s (Julkunen 2006, 89; Niiranen et al. 2010, 20; Palola & Parpo 2011, 70-71; Väärälä 2011, 40; Möttönen & Kettunen 2014, 114; see also Clarke & Newman 1997, 149-151). Nevertheless, municipalities provide still the majority of public social welfare services, including most of the social work services, although, recently, more and more services have become privatized (Palola & Parpo 2011, 70-71). During the last 10 years, Finland has witnessed a notable increase, for example, in private residential care in the field of child protection and in private home help services (Väyrynen 2011). In Finland, privatization has been often seen as having a positive impact, as earlier private services functioned mainly in a complementary role (Hämäläinen 2009, 2; Väärälä 2011, 71). While the majority of the social workers working in the field of social welfare remain employed by municipalities or joint municipal organizations (Landgrén & Pesonen 2015, 21), privatization affects their work mainly through the setting up of privatized services and support measures (e.g. home help and care services, support person services and rehabilitation services) and through competitive tendering in public procurement (see Hämäläinen 2009, 1-4).

The formation of larger organizations has also been among the developments mentioned above (Niiranen et al. 2010, 20). The shift towards service provision by larger units has been driven, for example, through mergers of municipalities, which has radically reduced their number over the last 10 years (Association of Finnish Local and Regional Authorities 2011). Another way of achieving larger populations has been through service provision by joint municipal organizations. The belief that larger organizations are able to provide better quality services more efficiently lives on, for example, in the form of the New Municipality 2017 program (Association of Finnish Local and Regional Authorities 2011) and the social welfare and health care reform. Currently, the

smaller municipalities are under considerable pressure to form larger population bases, and some are even at risk for being forced to merge into larger units.

In general, the organizations offering statutory social work services for adults and families differ widely from each other due to their varying sizes, geographical location and ways of delivering services (Saarinen et al. 2012, 405; Sinko & Muuronen 2013, 6, 10). Thus the organizational contexts of frontline social workers can vary significantly, while the organizational contexts can also affect the way work is organized. The specialization of the work is a good example of this. Social welfare services have become increasingly specialized, even fragmented, a development particularly evident in larger organizations, where service processes have been divided into ever smaller specialized fragments. (Karvinen-Niinikoski et al. 2005, 83–84; Sinko & Muuronen 2013, 10; Eräsaari 2014, 131; see also Meeuwisse et al. 2011, 8–10.) These developments are also evident in this study. Whereas in some organizations work is highly specialized, in other organizations one social worker will be responsible for all the statutory duties, from working with senior clients to child protection duties.

A university-level education in social work with a Master's degree is a statutory requirement for the post of a social worker in Finland (Act on Qualification Requirements for Social Welfare Professionals 272/2005). However, in reality, municipalities are continuously employing unqualified persons, owing to the considerable challenges they have encountered in retaining and recruiting qualified professionals (Miettinen & Stenroos 2011, 17–20). In general, a lowering of the qualifications for professional social workers is regularly under negotiation.

But neither the context of working in a Nordic welfare state nor higher education seem to safeguard Finnish social workers from work-related malaise. The results of previous studies and reports underline the need for further research to gain a better understanding of the factors and mechanisms affecting employee well-being in the field of social work.

3 THEORETICAL FOUNDATIONS

One of the biggest challenges in social work research is *“how to promote a theory of human agency whilst at the same time taking account of the impact of the social structure”* (Houston 2001, 849; see also Mäntysaari 2006; 137, 160; Kuusela 2006, 80). Philosophically, this study draws on the theory of critical realism (see Dean et al. 2006; Bhaskar 1986; Houston 2001, 852-856). The phenomenon, the subjective well-being of social workers, is seen as part of its context. The idea is to identify the antecedents of work-related well-being, and to make them visible. However, these structural antecedents are not understood in a deterministic way (Houston 2001 849-850; Pekkarinen & Tapola-Haapala 2009, 184).

Here, social structures are understood as both enabling and constraining, and as not existing outside of the practices of individuals (Pekkarinen & Tapola-Haapala 2009, 200; Kuusela 2006, 80). Taking into account these structural demands that social workers encounter in their daily practice and their actual capabilities to act is necessary because the well-being of the workers cannot be fully understood as a phenomenon in isolation from its context. At the same time well-being is understood as a subjective experience. This more comprehensive approach to the phenomenon enables the implementation of research that can have emancipatory potential. Change in people’s lives is possible, when potentially oppressive structures are recognized and acknowledged (Tapola-Haapala 2009, 200-201; Wight 2006, 53). In the framework of this study, the idea of critical realism goes hand in hand with the idea of capability approach which has inspired this study.

In this chapter, I clarify the theoretical premises of the study, first, by introducing the capability approach developed in this study. I then explain the main concepts related to well-being. I end the chapter by introducing the previous studies on the work-related well-being of social workers and focus on the role of resource insufficiencies in explaining and understanding it.

3.1 The capability approach in studying the well-being of social workers

In this study, the capability approach is understood as a broad philosophical framework (see Robeyns 2005, 94), which facilitates both theoretical understanding and empirical examination of work related well-being among social workers. It is clear that in this study, the approach is applied only partially, as the study focuses on specific capabilities only, and in a clearly defined context. The strength of the approach is that it sees the person, in this case a social worker, in her or his context. It enables a focus on what social workers are effectively able to do, achieve and be, thus seeing them as socially and culturally situated. By this, I mean that they are seen as embedded in their organizational, institutional and societal context. (See Sen 1993, 30-32; Otto & Ziegler 2006, 270.) Taking this approach has also affected the instruments used, as I will explain later when introducing the data analysis (subchapter 4.2.1).

The capability approach, introduced by the economist Amartya Sen and further developed by the philosopher Martha Nussbaum, has evolved from a philosophical idea, into a broad interdisciplinary framework which has been widely applied in the academy and in policy making during the last few decades (Robeyns 2005, 94; 2006, 351; Otto & Ziegler 2006, 269), although a comparative newcomer in Finnish social work and social care research (e.g. Pirhonen 2014). However capability approach certainly offers a prominent space for studying well-being in the field of social work and in the organizational context in which the work is performed (see den Braber 2013).

One of the core claims of the approach is that when assessing the well-being of a person, one should not focus primarily on resources alone, but “*on the effective opportunities that people have to lead the lives they have reason to value*” (Robeyns 2006, 351). In this study, this has meant that, when applying the approach to the analysis of well-being among frontline social workers, I have focused on the opportunities they have had personally of being able to practice their profession according to the professional code, and the role of these opportunities in explaining their work-related well-being.

The concept of capability refers to the alternative combinations of functionings one can achieve, and from which one can choose. Functionings are the things that one manages to do or be. Some functionings can be considered very elementary, such as being healthy and some functionings are more complex, such as being socially integrated. It is important to note that people can differ widely from each other in the weighting they assign these functionings. (Sen 1985, 197- 202; Sen 1993, 31-32.) Thus capabilities can be understood as the *real* opportunities that one has (see Sen 1992, 31). The idea of real opportunities excludes opportunities that one might have theoretically or legally, but not in reality (Alkire 2005, 121; Sen 1993, 31, 39). For example, a social worker can be well trained in how to interact with her clients, that is to say, she is able to do that, but in reality she has no time for proper face-to-face interaction.

In this study, I use the term capabilities when referring to the capabilities in order to practice ethically responsible social work and the capabilities social workers have that are related to their work community and supervision.¹ As this study focuses on the work-related well-being of frontline social workers, delineation of the relevant functionings and capabilities becomes an interesting question (see Alkire 2005, 121; Sen 1993, 31, 39). Which can be considered as the relevant functionings and capabilities in the field of frontline social work and how are they to be selected? Capability scholars are engaged in an ongoing debate on the selection criteria of the relevant capabilities. For example, Nussbaum has compiled her well-known list of the central human capabilities (Nussbaum 2003, 41-42; 2011, 33-34). Sen, however, does not advocate drawing up an explicit list of the central capabilities (Sen 1993), and it is also obvious that no such list exists that could be easily applied in an empirical study such as the present one on work-related well-being among social workers.²

As one of the main aims of this dissertation is to analyze the workers' capabilities to practice ethically responsible social work, and the role of their opportunities to do so in explaining work-related well-being in an age of austerity, the relevant functioning and capabilities have been selected with reference to this purpose. The philosopher and economist Ingrid Robeyns (2003) has proposed a methodology for selecting relevant capabilities. She claims that the list of capabilities compiled must be explicit, discussed and defended. In addition, the method which has been used to generate the list must be justified and the list needs to be sensitive to the context of its deployment. It is also important to notice that the selection of capabilities is also a value judgment (Sen 1992, 44-46; Alkire 2005, 123).

The context-sensitive selection used in this study is based on the Statement of Ethical Principles issued by the International Federation of Social Workers (IFSW) and the International Association of Schools of Social Work (IASSW). Thus the interest is in the opportunities actually experienced by the individual to practice ethically responsible social work; this includes having the freedom to practice according to professional values and, for example, the opportunity to practice a social work that has a positive influence on the client's situation, that enables the building of confidential relationships with clients and long-term working with them, as well as challenging unjust policies and practices and developing and maintaining the professional skills and competence needed in professional practice. (See IFSW & IASSW 2012.)

In general, measuring the capabilities has turned out to be quite a challenge, and researchers have often been forced to limit their focus to functionings. Observing the options and freedoms that, for example, a social worker has is a far more difficult task than looking at functionings alone, that is to say, what a

¹ My definition differs considerably from the so called professional capability framework (PCF) developed in the United Kingdom (e.g. Social Work Reform Board 2010). In my study, capabilities are understood in a more Senian way as real opportunities to practice, not as a qualification-like feature.

² The list of Nussbaum has, however, been used in investigating whether it could secure dignity for elderly people in long-term-care in Finland (Pirhonen 2014).

social worker actually does (see Hollywood, Egdell, McQuaid & Michel-Schertges 2012, 4). In this study, I look at the subjectively experienced opportunities the respondents have when practicing their profession. These opportunities are understood as their experienced capabilities. Similarly, well-being is approached as a subjective, self-rated experience. Thus combining the subjective experience of feeling well, working conditions and the broader context of the work might be more fruitful way to deal with the complex phenomenon of well-being (see Allardt 1993).

But why not to explain work-related well-being by means of objective measures of resources and the respondent's functionings? Are there advantages of using subjective measures of resources and changes over the so called objective ones, such as social expenditure or public expenditure cuts? The approach taken here is not by any means to deny the importance of objective resources as necessary indicators of the freedom that social workers have in practicing their work. However, in this study the main focus is on subjectively experienced opportunities, challenges and changes. Such an approach to the phenomenon gives an insight into how the changes are experienced by the social workers themselves.

Thus the attention is shifted away, for example, from the actual changes in the resources available to do the work to the subjective perceptions of the respondents regarding these changes. The major benefit is that this approach respects the diversity among the workers themselves and their experiences. Even in the hypothetical case of an equal distribution of work-related resources, its implications for social work practice would not be the same across the board, as the capabilities of the individual workers, the real freedoms that they have to do their work, could still, to varying extents, be constrained. (See Sen 1985, 198-202; Sen 1992, 31-38; Hellsten 1995; Otto & Ziegler 2006, 270-272.) Thus the chosen approach can actually give an important and novel insight into the phenomenon of work-related well-being through its emphasis on the personal experiences of the workers.

3.2 The positive and negative dimensions of work-related well-being

In this study, work-related mental well-being is understood as a subjective two-dimensional phenomenon and is approached from both the negative and positive dimensions. The aim is to explain experiences of work-related well-being as well as experiences of malaise among frontline social workers. Traditionally, the field of well-being research has been dominated by a focus on employee reports of negative work-related experiences (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 13; Mäkikangas et al. 2005, 56; Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris 2008, 187-188). Defining an ideal state of well-being and investigating actual well-being have turned out to be rather difficult tasks. It has been easier to point to problems

and negative features of working life. (Johansson 1970, 29.) However, recent years have witnessed a shift towards attaining a more comprehensive understanding of the phenomenon.

3.2.1 The job demands-resources model

In this study, the attempt to achieve a more comprehensive and rich understanding of well-being has been implemented by applying *the Job Demands-Resources (JD-R) model* (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001; Bakker & Demerouti 2007; Schaufeli & Bakker 2004), which offers an overarching loose (even heuristic) conceptual framework from which to approach work-related well-being. Specifically, the model facilitates thinking about the possible influence on subjective well-being of different aspects of work, in this instance of frontline social workers. Thus it seek not only to explain the negative dimension of well-being, but also what makes for positive well-being at work.

The core idea of the model is that well-being comprises two simultaneous processes (Figure 1). The first is termed the health impairment process, and refers to negative outcomes that result from high demands and insufficient resources. The other is called the motivational process, and is sparked by resources that lead to positive outcomes through work engagement. (Schaufeli & Bakker 2004, 296-297; Schaufeli & Taris 2014, 46-47.) In this study, the main interest is in the paths from demands to impaired well-being and from resources to well-being. Organizational outcomes such as intention to quit and absence due to illness are analyzed only tentatively.

The core idea of the JD-R-model is that every occupation has its own causes of well-being, and that these factors can be classified into two categories, labelled job demands and job resources. Job demands can be understood as the physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that require sustained effort, and hence they incur certain costs for the worker. (Demerouti et al. 2001, 501; Schaufeli & Bakker 2004, 295-296; Bakker & Demerouti 2007, 312.) For example, work overload, high time pressure and emotionally demanding interaction with clients could be considered as demands of this kind in social work practice. In general, job demands are not necessarily negative aspects of the work, but they might turn into work stressors if overcoming them requires high effort in the absence of sufficient resources (Meijman & Mulder 1998, 5; see also Bakker & Demerouti 2007, 312).

Job resources refer to those aspects of the work that are functional in achieving work goals, reducing job demands and associated costs, and stimulating personal growth, learning, and development. In other words, resources are needed not only to cope with job demands, but they are also intrinsically important. (Demerouti et al. 2001, 501; Schaufeli & Bakker 2004, 296; Bakker & Demerouti 2007, 312-313.) For example, support from colleagues and immediate supervisor could be understood as resources of this kind in the context of frontline social work. In sum, the JD-R model assumes that well-being results from a balance between resources and demands (Schaufeli & Taris 2014, 44).

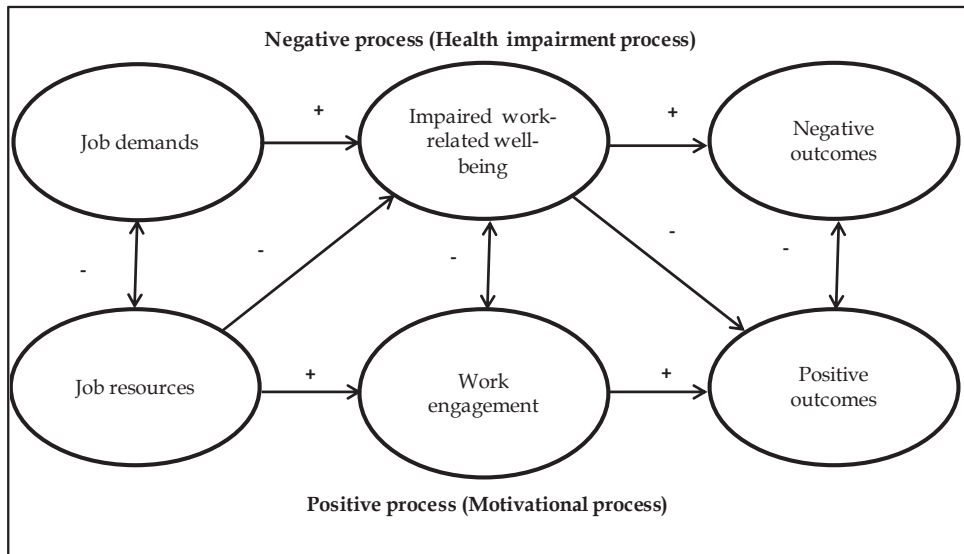


FIGURE 1 The Job Demands-Resources model (adapted from Demerouti et al. 2001, 502; Schaufeli & Bakker 2004, 297; Hakanen & Roodt 2010, 87)

The original JD-R model was only concerned with aspects of the work environment (Schaufeli & Taris 2014, 48). However, because I understand human behavior as an outcome of interaction between personal and structural factors, personal resources and demands are integrated into the explanatory models in this study. In the planning phase of the study, the conceptual difference between job demands and resources at first seemed reasonably clear-cut, but in reality later turned out to be a lot more complicated and paradoxical due to the conceptual vagueness. This means that the lack of resources can turn out to be a job demand (see also Schaufeli & Taris 2014)³. Nevertheless, the model is a useful framework in understanding the dual process of well-being.

3.2.2 The concept of work engagement

Finding a suitable concept with which to approach the positive dimension of work-related well-being has not been an easy task. During the past few decades, the positive dimension of the phenomenon has been approached through a diversity of concepts reflecting different ways of understanding the phenomenon and different levels of approaching it. Some of the concepts used in working-life studies, such as sustainable work, quality of work life and a healthy organization represent a more structural perspective on the phenomenon, as their focus is on the work context and working conditions in general (see Kasvio 2014;

³ Thus, when studying changes in workers' capabilities to practice ethically responsible social work, such changes can be counted among both demands and resources. Improvement in such opportunities can be understood as a resource and a reduction in opportunities as a demand; however, applying the model to a situation which has remained the same is far more complicated.

Lindström 2002; Virmasalo, Hartikainen, Anttila & Nätti 2011; Hakanen 2009a, 17-24).

Some of the positive concepts of work-related well-being draw on the subjective experiences of the employees in question. Probably one of the most well-known concepts, job satisfaction, is a good example of such a positive concept, as it concerns the employee's satisfaction with the job and the work environment. Examination of job satisfaction is often based on the dual-factor theory developed by the psychologist Frederick Herzberg (et al. 1959). According to Herzberg, job satisfaction and job-related dissatisfaction are independent of each other and have different antecedents. Thus the idea that work-related well-being is something more than just the absence of malaise, is not that novel.

The concept of *work engagement* is a relatively new arrival in the family of positive subjective well-being concepts and has been increasingly adopted in empirical studies on work-related well-being during the past ten years (Bakker et al. 2008; Schaufeli & Bakker 2010, 10-11). Its definition has been fiercely debated, but in general the concept refers to a positive, persistent and pervasive affective-cognitive work-related state of mind characterized by feeling energetic and having positive feelings towards one's work. (E.g. Bakker, Albrecht & Leiter 2011; Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker 2002.) This energy component, which is not present in its neighboring concepts, can be considered a unique feature of the notion of work engagement (Sonnentag 2011, 31).

However, two different schools exist on how to define work engagement (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel 2014, 3). The first school of thought, represented by the celebrated burnout scholar Christina Maslach and organizational psychologist Michael Leiter argue that burnout and engagement constitute two opposite poles of a continuum. Hence, according to this approach, both the negative and positive dimensions of well-being can be measured with the same instrument, that is, with the Maslach Burnout Inventory (MBI). (E.g. Maslach, Schaufeli & Leiter 2001; Maslach 2011.) Consequently, low scores on the scales of exhaustion and cynicism and a high score on the scale measuring professional efficacy indicate engagement (Schaufeli & Bakker 2003, 4).

The second school of thought, supported, for example, by two major scholars in the field of work and organizational psychology, Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker, sees work engagement as the positive antithesis of burnout, but claims that it should be operationalized in its own right (Bakker et al. 2008). Thus the negative and positive dimensions are understood as two distinct concepts that need to be assessed independently from each other (Schaufeli & Bakker 2003, 4-5; Bakker et al. 2014, 17). In this approach, work engagement is defined as a positive state of mind characterized by the following aspects: 1) vigor, 2) dedication, and 3) absorption. Vigor refers to a high level of energy and mental resilience when working. It means a willingness to invest in one's work and persistence in the face of work-related difficulties. Dedication refers to strong involvement in one's work and the experience of a sense of significance, enthusiasm, inspiration and pride regarding the work. The third aspect, absorption,

means being fully concentrated and happily engrossed in one's work. (Schaufeli et al. 2002, 74; Bakker et al. 2014, 3.)

In this study, work engagement is understood more in the latter manner, and consequently the two dimensions of well-being, the negative and the positive, are operationalized in their own right (subchapter 4.2.1.1). But what are the justifications for adopting this approach to work-related well-being? Its vital strength is that it acknowledges that well-being is a multifaceted phenomenon. In practice, the positive and negative dimensions are likely to be negatively correlated (Schaufeli & Bakker 2003, 4); however, it is possible, at least in theory, that a social worker can, for example, score high on engagement while at the same time experience feelings of exhaustion. Similarly, it is possible for a social worker to experience neither impaired well-being nor engagement. Thus well-being is not just the absence of malaise, and in theory both dimensions can co-exist.

Schaufeli and Bakker have (2003) developed an instrument to measure work engagement that is based on a three dimensional understanding of engagement. This instrument, called the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), is a self-report questionnaire which includes the three constitutive aspects of work engagement, i.e. vigor, dedication and absorption. (Scaufeli et al. 2002; Schaufeli & Bakker 2003; Hakanen 2009b.) Originally, the instrument consisted of 24 separate items, but psychometric evaluations have since resulted in two widely used versions, the UWES-17 and the even shorter version, the UWES-9 (Schaufeli & Bakker 2003, 6-7). Finnish social psychologist, Jari Hakanen who has been pioneering the Finnish research on work engagement, has been translating and validating the instrument, both UWES-17 and UWES-9 in the Finnish context (Hakanen 2002).

Nevertheless, dissenting views on this three-dimensional structure of work engagement, and consequently also on the operationalization of the concept, have been expressed (Schaufeli & Salanova 2011; Maslach 2011). Some have stressed the role of the first two dimensions (e.g. Schaufeli & Salanova 2011), and in some studies the role of the dimension of absorption as part of the phenomenon has even turned out to be questionable (e.g. Scaufeli et al. 2008). Owing to these problems, I have adapted the original UWES-9 questionnaire (Schaufeli & Bakker 2003) for the purpose of measuring work engagement among frontline social workers. These modifications are explained in more detail in subchapter 4.2.1.1.

3.2.3 Capabilities to practice and the concept of moral distress

The results of the first two articles led me to explore the vast literature on moral distress in the field of nursing. The finding that impaired well-being seemed to be intertwined with reduced capabilities to practice ethically responsible social work inspired the idea that the concept of moral distress (e.g. Jameton 1984; 1993; 2013) might be better able to capture this important association. I did not, originally, plan to study moral distress *per se*, but the need to acknowledge the phenomenon became evident during the data analysis.

The concept of moral distress was first developed in the field of nursing by the bioethicist Andrew Jameton during the early 1980s, since when it has flourished in different variations in the nursing literature and research. However, in social work the concept has received only little attention (see Weinberg 2009), and has been approached with such neighboring concepts as ethical (dis)stress (e.g. Metteri & Hotari 2011).

According to Jameton, moral distress develops in a situation *“when one knows the right thing to do, but institutional constraints make it nearly impossible to pursue the right course of action”* (Jameton 1984, 6). This definition was developed further by Judith Wilkinson, who added physiological and psychological components to Jameton’s definition. She understood moral distress as a *“psychological disequilibrium and negative feeling state experienced when a person makes a moral decision, but does not follow through by performing the moral behavior indicated by that decision”* (Wilkinson 1987/88, 16). Her definition comes close to the understanding of moral distress in this study. Social workers hold certain moral values, which guide their practice; if, however, they cannot practice according to these values, they could suffer moral distress. Thus moral distress is an outcome of the inability to implement action that a person considers morally appropriate (see Jameton 2013).

Jameton has further developed his definition by dividing moral distress into two separate stages. The first stage, initial distress, occurs when a person is prevented, for the first time, from doing what he or she thinks is the right thing to do. The second stage, reactive distress, follows from initial distress, and it is a lingering state impairing the well-being of a person over a longer period (Jameton 1993). In this study, the interest is in this lingering state of moral distress, in other words, in impaired work-related well-being stemming from an ongoing and continual compromising of one’s moral code.

It goes without saying that experiences of moral uncertainty are an inherent component of frontline social work. In everyday practice, these experiences are realized through feelings of uncertainty about the right course of action in complicated situations that require moral decision making. However, in the case of moral distress, a person is sure about what would be the right thing to do, but is prevented from doing it due to institutional, organizational or personal obstacles. The experience of moral distress differs from the experience of general work-related stress: a social worker might feel stressed due to a large caseload, but becomes morally distressed when she estimates that this will, for example, negatively affect the quality of her work. (See Epstein & Hamric 2009; McCarthy & Deady 2008.)

Thus, in this study, moral distress is defined as a work-related malaise that develops when a social worker is not able to practice in a morally appropriate way owing, for example, to personal, institutional or organizational obstacles.

3.3 The previous studies on work-related well-being among social workers

3.3.1 Theoretical approaches and empirical findings

The work-related well-being of social workers has become an increasingly popular field of study during the last few decades. Most studies have focused on the mental well-being of social workers, as physical strain in frontline social work is often of lesser importance. Clearly, the physical well-being of social workers can be affected by the hazards of sedentary working as well as by poor physical working conditions such as bad indoor air quality (see Parantainen & Laine 2010). Nevertheless, the mental well-being approach has thus far dominated research on the well-being of social workers, and this study continues on that path.

Finland has a long tradition of research on working conditions (Meltti & Kara 2009, 22). Consequently, the psychological and physical working conditions of Finnish social welfare workers have in general been comprehensively studied (e.g. Laine, Wickström, Pentti, Elovainio, Kaarlela-Tuomaala, Lindström & Suomala 2006; Lehto & Sutela 2008; Yliruka, Koivisto & Karvinen-Niinikoski 2009). However, survey studies focusing especially on the well-being and working conditions of frontline social workers per se seem to be few and far between (see Meltti & Kara 2009, 22).

Despite the dominance of negative approaches, studies seeking to tap the positive aspects of well-being also exist (see e.g. Baldschun 2014). In the international social work literature, the concept of *subjective well-being* (SWB), which is considered a social scientific concept of happiness, has become increasingly popular when studying employee well-being. In these studies, well-being has been understood as a subjective experience, and work-related well-being as one dimension of total well-being. (E.g. Graham & Shier 2010; Shier & Graham 2011a & 2011b; Graham, Fukuda, Shier, Kline, Brownlee & Novik 2013; Graham et al. 2014.)

When focusing, in particular, on the work-related well-being of social workers and social service workers, a popular concept has been that of job satisfaction (e.g. Vinokur-Kaplan, Jayaratne & Chess 1994; Jönsson 2005; Collins 2008; Jessen 2010; Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas 2013; Graham et al. 2013; Smith & Shields 2013). A special instrument for measuring job satisfaction among social workers, the Social Worker Satisfaction Scale (SWSS), has even been developed to assess the satisfaction social workers experience in relation to their work and profession (Graham et al. 2013). Various studies on job satisfaction, have found social workers to be highly satisfied in their work (e.g. Collins 2008; Jessen 2010; Stalker et al. 2007). Of especial interest in this connection is that while social workers seem to be satisfied with their work, they also simultaneously report experiences of exhaustion (Stalker et al. 2007; Jessen 2010).

Results like these support the two-dimensional approach to work-related well-being.

The concept of work engagement has not been yet reached social work research. Social workers have been respondents in some international survey datasets, but in these studies the aim has been to validate the instrument used, and hence they have not produced information about the prevalence of experiences or their predictors (Nerstad, Richarden & Martinussen 2010; Schaufeli, Bakker & Salanova 2006). In Finnish social work research, the concept of engagement has so far been used only in qualitative research in Master's theses. Published survey studies on work engagement among Finnish social workers do not exist.

Nevertheless, these diverse theoretical approaches to the positive dimension of work-related well-being have produced knowledge about the various work- and organization-related factors that are central to these positive experiences among social workers. For example, positive relationships and pleasant ambience in the work community seem to be important well-being resources (Karvinen-Niinikoski et al. 2005; Vataja & Julkunen 2004; Vataja, Seppänen-Järvelä & Vanhanen 2007; Shier & Graham 2011a; Astvik et al. 2014). Similarly, positive relationships with supervisors have been connected to job satisfaction (Smith & Shields 2013) and experienced support from supervisors and colleagues has turned out to be a central factor in willingness to continue in the current post (DePanfilis & Slotnik 2008; Pösö & Forsman 2013; Smith 2005).

These results are understandable, as organizations are one of the central arenas available for people to fulfill needs related to experiencing a sense of community, and thus membership of organizations can serve as an important resource for people (see Allardt 1976, 51). However, the work itself and its nature seem to have especial importance (e.g. Stalker et al. 2007; Pösö & Forsman 2013), meaning work that involves real creativity and variety as well as opportunities to learn and develop one's skills (Smith & Shields 2013). In Finnish social work research, these issues related to well-being have rarely been approached with statistical methods. Some more descriptive studies exist (e.g. Karvinen-Niinikoski et al. 2005; Matela 2011), but there is a notable gap concerning quantitative explanatory analyses of the positive dimension of well-being.

Research on the negative dimension of the mental well-being of social workers is far more extensive, and various approaches have been used. The concepts of work-related *stress* and job stress have been widely applied in studies focusing on the malaise experienced at work among social workers (e.g. Davies 1998; Lloyd et al. 2002; Bride 2007; Coffey et al. 2004; Blomberg et al. 2014). Another popular concept has been *burnout* (e.g. Söderfeldt, Söderfeldt & Warg 1995; Evans, Huxley, Gately, Webber 2006; Savaya 2014).

Previous studies have highlighted the deterioration in work-related well-being among social workers in many Western countries. Thus social workers have scored high on various kinds of work-related illnesses. (E.g. Balloch et al. 1998; Coffey et al. 2004 & 2009; Egan & Kadushin 2004; Graham & Shier 2010;

Huxley et al. 2005; Strand & Dore 2009.) Various reports and studies confirm this worrying state of work-related well-being also among Finnish social workers. (Karvinen-Niinikoski et al. 2005; Vataja & Julkunen 2004; Yliruka et al. 2009; Saarinen et al. 2012; Blomberg et al. 2014.)

In previous studies, the antecedents of stress and burnout have been sought, for example, in the emotionally demanding nature of the work (e.g. Acker 1999; Bride 2007), structural and organizational factors of various kinds (e.g. Blomberg et al. 2014; Lizano, Hsiao, Mor Barak & Casper 2014) and in the individual resources and coping strategies of the professionals themselves (e.g. Ben-Porat & Itzhaky 2014; Astvik et al. 2014).

Another popular way of approaching the negative dimension has been to analyze employee turnover among social workers, the factors related to their willingness to stay in the field and the factors that push them away (e.g. Ellett, Ellis, Westbrook & Dews 2007; Tham 2007; DePanfilis & Zlotnik 2008; Faller, Grabarek & Ortega 2010; Burns 2011; Pösö & Forsman 2013). These studies are opportune, as social workers have increasingly started to vote with their feet, leaving the public sector with a dearth of qualified staff and high employee turnover (Burns 2011; DePanfilis & Zlotnik 2008; Ellett et al. 2007; Faller et al. 2010; Tham 2007).

In the next sub-chapter, I introduce some of the central findings, reported by the previous studies, on the role of limited resources in explaining the malaise among the social workers.

3.3.2 Work-related well-being in the context of cost containment

It is evident that the problem of limited resources is omnipresent in frontline social work, causing contradictions and tensions on everyday basis as social workers strive to meet the needs of their clients (see Lipsky 1980). Adequate resources are also often seen as an important prerequisite for work-related well-being, but the mechanism behind it has remained somewhat unclear. This leads us to the important dimension of economic pressures and their relationship with the capabilities of social workers to practice ethically responsible social work. In general, ethical tensions and role conflicts in the work of social workers are well recognized and discussed in the literature, although empirical studies on the associations between economic pressures, compromised professional values and the work-related well-being of social workers are less numerous. In the studies that do exist these connections have been approached in different ways and from different points of view.

Lack of time to do the work properly, constant haste, heavy work load and insufficient personnel can be seen as manifestations of the economic strains that hamper the work and well-being of social workers. These factors have emerged in many international and domestic studies on work-related well-being among social workers (e.g. Balloch et al. 1998; Coffey et al. 2004 & 2009; Huxley et al. 2005; Gonzales et al. 2009; Strand & Dore 2009; Meeuwisse et al. 2011; Blomberg et al. 2014; Astvik et al. 2014; Karpets 2014). In Finland, a recent report revealed that nearly 90 per cent of Finnish child welfare workers considered that statuto-

ry child welfare services had insufficient resources. More than 80 per cent found the workforce insufficient and 70 per cent of the social workers admitted that they regularly worked overtime to meet their workload. (Sinko & Muuronen 2013.) According to a report published by the Finnish Union of social workers, nearly 70 per cent of newly graduated Finnish social workers were of the opinion that they simply have too much work to do (Nurme & Räisänen 2012). When compared to their Nordic colleagues, Finnish social workers have been shown to shoulder heavier workloads. Having too many tasks negatively affects their ability to work effectively; unacceptable time pressures force them to do their job less well than they would like. (Blomberg et al. 2014.)

According to Nordic comparative studies, Finnish social workers were found to experience higher levels of occupational stress and more frequent contradictions in their work than their Nordic colleagues. Here, contradictions referred to experiences of having difficulties in simultaneously taking into account the demands of different people, experiences of trying to deal with contradictory instructions and demands, and experiences of balancing the conflicting demands of clients and various authorities. (Saarinen et al. 2012.) In addition, nearly half of Finnish social workers felt that they were often or fairly often forced to do a bad job due to lack of time. This was less common among their Nordic colleagues. (Meeuwisse et al. 2011.)

Thus lack of resources can also be manifested as problems in meeting professional standards and clients' needs (see Astvik et al. 2014). In Finland, Anna Metteri and Kaisa-Elina Hotari (2011) studied ethical distress among professionals employed in psychiatric youth services. In their qualitative study, they found that the humane and social needs of clients seemed to be suppressed by the economic goals of the organization, causing ethical distress among the workers.

Similarly, a qualitative study analyzing the condition of state social work in Northern England demonstrated that the majority of the stress and frustration experienced by social workers originated from the organizations, not from the actual work with their clients. According to this study, state social work ignored the clients' needs. Budget management and control had turned into the key concerns of the organizations and the welfare ideals had been stripped out. Such agency constraints were a source of stress among the social workers. (Jones 2001.) A survey study on American home health social workers in the environment of cost containment supports this finding, as it revealed that compromising professional ethics was linked to decreasing job satisfaction (Egan & Kadushin 2004).

3.4 Theory synthesis

The subjective well-being of frontline social workers cannot be fully understood without viewing the phenomenon within a broader context. Thus, in this study, the critical realist view combined with the capability approach forms the larger

philosophical framework for understanding and explaining frontline workers' freedom to practice their profession and achieve work-related well-being. Taking account of the broader context of social work and the working conditions of frontline workers makes it possible to gain knowledge of the obstacles in the way of the free actualization of their capabilities and the connections of these capabilities to their subjective work-related well-being.

The capabilities of frontline social workers are interestingly intertwined with their accountabilities. In the case of conflicting accountabilities, a social worker is faced with a situation in which she might have to choose which accountability takes precedence. For example, choosing to be accountable to the clients could decrease her capability to be accountable to the organization. Similarly if a social worker fulfils her accountability to the organization, she might have to compromise her accountability to her clients or professional ethics. Thus being accountable to multiple instances could affect the possibility to be accountable to all of them. Naturally compromises are also possible, and finding a sustainable balance between the various accountabilities is, at least in theory, possible.

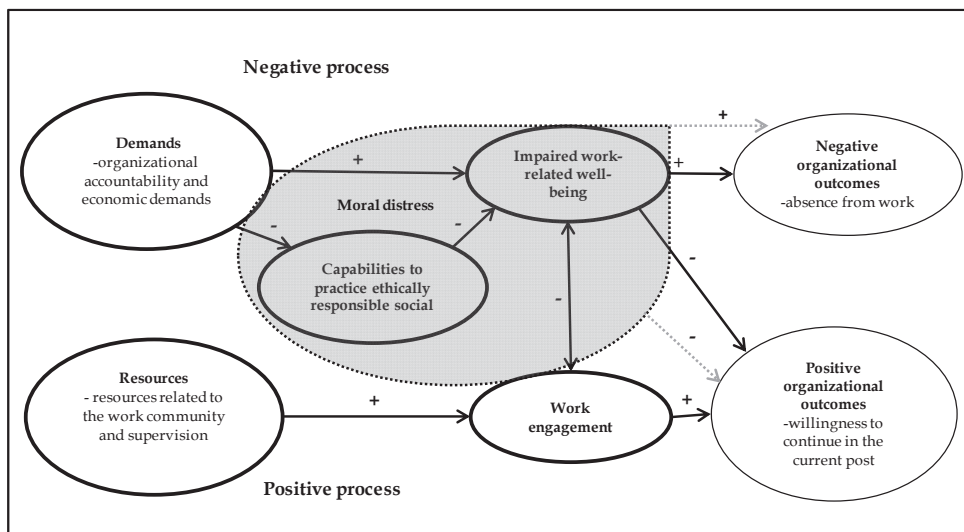


FIGURE 2 The study design and the JD-R-model as applied in this study

In the framework of this study, the capabilities as well as the accountabilities of frontline workers are connected to their subjective well-being. The Job Demands and Resources model offers a useful way to approach the phenomenon by connecting the subjective experience of work-related well-being to the conditions and context of the work. In addition, it facilitates a more comprehensive understanding of well-being by treating it as a dual process. Subjective well-being is understood as a two-dimensional phenomenon approachable from both its negative and positive dimensions. Decreasing opportunities to be accountable to one's professional ethics and increasing accountability towards the

organization are understood as demands potentially affecting the work-related well-being. These hypotheses, based on the framework outlined above, are tested in this study (see Figure 2).

Thus, the subjective experience of well-being is combined with the context of the work so as to capture better the multifaceted and stratified phenomenon of work-related well-being. This study aims to fill some of the gaps left by the previous studies by trying to clarify some of the mechanisms connecting insufficient resources and work-related well-being, and to build explanatory models of work-related well-being that will contribute to a better understanding of this association. In this study, the positive dimension of work-related well-being is approached through the concept of work engagement and the negative dimension through the subjective experiences of impaired work-related well-being⁴. Moral distress, then, is understood as a combination of compromised capabilities and freedom to act according to one's moral code and experiences of impaired well-being.

⁴ Instead of studying the extreme negative experiences, such as burn out, this study seeks to further understanding of more general subjective experiences of work-related malaise.

4 THE STUDY DESIGN

The main aim of this study was to analyze the frequency of experiences of work-related well-being among social workers employed in the municipal social welfare services and to explore the role of the factors related to the workers' changing capabilities to practice their profession in explaining these well-being experiences. The population of the survey study consisted of persons working as social workers in municipal social welfare services for families and/or adults. The exact number of persons in the population is currently unknown, as Finland does not keep a register of professional social workers (see National Supervisory Authority for Welfare and Health 2014). According to the National Institute for Health and Welfare (THL) municipal social services employed approximately 2 700 social workers during the year 2013 (Ailasmaa 2014), although not all of them were included in the present study population. Thus, only rough estimates of the target population of this study exist.⁵

In this chapter, I introduce the empirical data used in this study. I then present the instruments and the methods applied to answer the empirical research questions (subchapter 1.1).

4.1 Research data

4.1.1 The data collection

The cross-sectional national survey data used in this study were collected over the years 2011-2012. The population consisted of persons working as social workers in municipal social welfare services for families and/or adults. All the

⁵ Salme Kallinen-Kräkin (2001) has estimated that at the beginning of the 2000s approximately 3500-4000 social workers were practicing in Finland. According to a report released by the Ministry of social affairs and health in the late 1990s, approximately 56 percent of social workers were employed in the municipal social welfare agencies (Marjamäki, Mäntysaari & Ristimäki 1998).

municipalities on the mainland of Finland (N=320) were asked to participate in the study in order to reach all those in the target population. The heads of the social welfare services of the municipalities and municipal organizations were first sent an email that included a brief description of the study and its purpose, a research plan, a questionnaire (Appendix 1) and an application form (Appendix 2). Organizations that did not react to this preliminary request were approached once more by email and in the case of no-reply they were mailed an official letter.

The majority of the participating organizations used the application form to give their consent to the study, with just a few organizations drafting their own consent form containing specific conditions related to the study. These included for example the possibility of access to the results of the dissertation on publication and terms related to the storage of the data.

Altogether, nearly 60 per cent of the municipalities (n=190) consented to participate. The participating organizations delivered contact information (email addresses) of their employees working as social workers. Data were collected with an electronic internet-based questionnaire (mrInterview). A link to the electronic questionnaire was sent by email to all persons working as social workers in the public social welfare services for families and/or adults in the participating municipalities. In one organization, a contact person sent the link to the employees as this was the wish of their superior. A total of 1 755 persons received the questionnaire and 817 of them responded. The overall response rate was 46.5 per cent (n=817), which can be considered reasonably high. The response rate and the missing data are analyzed in detail in subchapter 4.3.2.

4.1.2 Respondents and their organizations

Most respondents were women and the average sample age was slightly over 44 (Table 2). There is no national register of social workers per se, but when compared to the existing statistics on social welfare workers, the data seems to represent the population well⁶. Most of the respondents were directly employed by a municipality. In some cases, municipalities arranged their social welfare services together with other municipalities. These joint organizations employed around 10 per cent of the respondents. Organizational sizes varied due to wide differences in their population bases (Table 2). While the smallest organizations employed only one social worker, the largest organizations employed hundreds of social workers. The proportions of different-sized municipalities in the data set are representative of the actual situation on the mainland of Finland (see National Supervisory Authority for Welfare and Health 2014).

Close to 70 per cent of the respondents were formally qualified social workers (Table 2). This means that they had a university-level education in social work with a Master's degree (Act on Qualification Requirements for Social Welfare Professionals 272/2005). From those whose work included duties of

⁶ More than 91 per cent of all the social welfare workers in Finland are women and the average age of the workforce is close to 45 years (Ailasmaa 2013).

child protection, 67.9 per cent were formally qualified. According to the National Supervisory Authority for Welfare and Health (2014), around 68 percent of the social workers whose work included statutory work with children and families were formally qualified, and thus the data would seem representative of the population in this respect as well.

TABLE 2 Description of the data (n=817)

	n	mean	%
Organizations:	141		100
municipalities	124		87.9
joint organizations of the municipalities	17		12.1
Population base of the organization (number of inhabitants)	141	28 360.21	100
<5000	32		22.7
5000-20 000	62		44.0
20 000-70 000	35		24.8
>70 000	12		8.5
Region of the organization			
Southern Finland	31		22
Southwestern Finland	22		15.6
Eastern Finland	30		21.3
Western and Inland Finland	38		27
Northern Finland	14		9.9
Lapland	6		4.2
Respondents:	817		100
Sex			
male	62		7.6
women	755		92.4
Age	816	44.29 years	
Work contract			
permanent	559		70
temporary	240		30
Employed by			
municipality	716		88.9
joint organization of municipalities	89		11.1
Social work education			
formally qualified social worker	568		69.6
not formally qualified	248		30.4
Work experience in social services	802	14.95 years	
Length of employment with current employer	801	8.54 years	
Duties include child protection work			
yes	333		41.6
no	467		58.4
Duties include personnel management			
yes	200		25.0
no	600		75.0
Field of work			
Specialized social work	719		90.4
General social work	76		9.6

Similarly, 70 percent of the respondents had a permanent work contract while 30 percent of them were working on a fixed-term contract (Table 2). This resembles the statistics of the National Supervisory Authority for Welfare and Health (2014), as according to their recent report around 28 per cent of social workers were on a fixed-term contract. When the respondents were asked which kind of work contract they would prefer, close to 90 percent of them opted for permanent employment.

The work of social workers seemed to be quite specialized. This was especially the case in the larger organizations. Only around 10 per cent of the respondents were doing so called general social work (*yhdennetty sosiaalityö*), including statutory social work with adults, children and families. Close to 42 per cent of the respondents reported having at least some statutory tasks of child protection and at least 25 per cent of all the respondents had, at least on some occasions, duties of personnel management, including team management. (Table 2.)

4.2 Analysis

Quantitative methods were used to analyze the cross-sectional survey data. In this chapter, I describe in more detail the instruments and the methods used in the data analysis. I first describe the central instruments and clarify how they were constructed. I then turn to describing the methods used in the descriptive and explanatory data analyses.

4.2.1 The main instruments

All the main instruments used in this study are based on confirmatory (CFA) or exploratory factor analysis (EFA)⁷ and several methods were used to evaluate them. For example in CFA, multiple statistical tests were used to estimate how well the models fit to the data. By good fit, I mean that the model can be considered plausible (see Schermelleh-Engel & Moosbrugger 2003). Absolute fit indices such as the Chi-Squared test (χ^2) and the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) as well as relative indices such as the Tucker-Lewis Index (TLI) and the Comparative Fit Index (CFI) were used to determine model fit. Additionally, the Normed-fit Index (NFI) (see Bentler & Bonnett 1980) was used, as the number of cases was relatively large, thereby increasing the risk of false rejection of the models with the χ^2 -test (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham 2006).⁸ The reliability of the instruments was estimated with Cronbach's alpha (α).

⁷ M-Plus was used when conducting CFA and SPSS when conducting EFA.

⁸ The model was considered to fit the data well if $NFI \geq 0.95$, $TLI \geq 0.95$, $CFI \geq 0.95$ and $RMSEA < 0.06$ (see Schreiber et al. 2006).

4.2.1.1 The two dimensions of work-related well-being

In this study the two dimensions of well-being, the negative and the positive, were operationalized independently (see subchapter 3.2). The positive dimension of work-related well-being was approached with the concept of work engagement and was measured with an adapted version of the original UWES-9-instrument (Schaufeli & Bakker 2003; Hakanen 2009b). The negative dimension was conceptualized as impaired work-related mental well-being and the instrument consisted of general negative experiences of mental malaise at work.

Both the positive and negative dimensions of subjective work-related well-being were measured on a 7-point Likert-scale (1=never, 2=a few times a year or less, 3=once a month or less, 4=a few times a month, 5=once a week, 6=a few times a week, 7=every day). The scale measuring the negative dimension, in other words, the experiences of impaired work-related well-being, comprised five variables: (1) I feel emotionally exhausted when working, (2) I cannot get rid of work-related thoughts when I am off duty, (3) I feel irritable and/or frustrated while working, (4) I find my work overwhelming and (5) I am worried about my well-being/coping at work ($\alpha = .911$) (Figure 3).

Experiences of work engagement were measured with a scale comprised of the following five variables: (1) At my work, I feel bursting with energy, (2) When I get up in the morning, I feel good about going to work, (3) I am enthusiastic about my job, (4) My job inspires me, and (5) I enjoy when I am working intensely ($\alpha=.909$). This instrument was modified from the original UWES-9-questionnaire (Schaufeli & Bakker 2003) for the purpose of this study.⁹ Originally, the idea had been to use the UWES-9 instrument to assess engagement; however, the theoretical and statistical analyses supported the use of a modified scale consisting of five items. Two of the items (VI1 and VI2) measured vigor, another two (DE2 and DE3) measured dedication and the fifth item (AB5) measured positive absorption in one's work (Figure 3).

The two original items of the UWES-9 scale measuring absorption (AB5=I get carried away when I'm working and AB4= I am immersed in my work) were left out because their correlations with the other items turned out to be rather low compared to the correlations between the other items (see A4 table 2). Moreover, their suitability to measure positive absorption in frontline social work seemed questionable, as the items did not necessarily have a positive meaning in the context of social work practice. Similarly, the item related to pride experienced in one's work (DE4) was left out, as in the social work context pride related to one as work is intertwined in a complicated manner with pride in the profession and the valuation of the profession in society at large, which requires a more detailed approach to the issue. The statistical comparisons of the models supported this decision (see A4, p. 9-10). The five-item models of work engagement (the modified and unmodified) fitted the data better than the original nine-item model (UWES-9). The analysis of construct validity did not support either the one-factor or the three-factor solutions consisting of the original nine items. (A4, p. 10.)

⁹ The construct validity of the used scale was analyzed with CFA (M-plus).

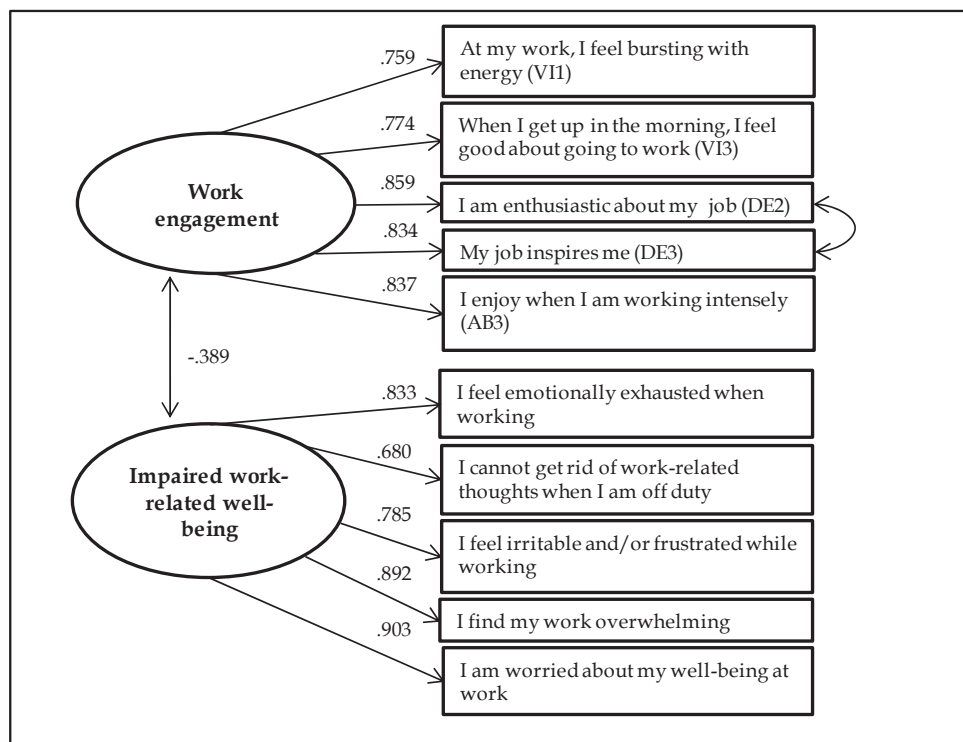


FIGURE 3 The factor structures of the positive and negative dimensions of work-related well-being, standardized factor loadings, and the correlation between the dimensions.

4.2.1.2 Changes experienced in organizational accountability

Changes in organizational accountability were measured on a scale that consisted of four separate variables: 1) changes in efficiency demands related to work with the clients, 2) changes in work-related budget constraints, 3) changes in organizational control and supervision over one's work, and 4) changes in the evaluation of one's work. The respondents were asked to estimate, on a five-point scale (1=decreased remarkably, 2=decreased to some extent, 3=remained unchanged, 4=increased to some extent, 5=increased remarkably), if they had experienced changes in these areas during the past three years. The instrument was based on the results of EFA ($\alpha = .771$).

4.2.1.3 The capabilities to practice ethically responsible social work

The capabilities to practice ethically responsible social work were studied with three separate variables. The first measured subjectively experienced changes in the opportunities to practice ethically responsible social work and was based on the Statement of Ethical Principles defined by the International Federation of Social Workers and the International Association of Schools of Social Work (IFSW & IASSW 2012). The instrument consisted of nine items measuring the changes that respondents had experienced in their opportunities during the last

three years ($\alpha=.899$). The items were following: 1) opportunities to do social work that has a positive influence on the situation of the client, 2) to offer adequate services to clients, 3) to develop and maintain the required skills and competence to do the work, 4) to do structural social work, 5) to support each client as a whole, 6) to build confidential relationships with clients, 7) to do long-term work with clients, 8) to intervene early enough, and 9) to stay within the time limits required by law (1=worsened remarkably, 2=worsened to some extent, 3=remained unchanged, 4=improved to some extent, 5=markedly improved). The third item concerning opportunities to develop and maintain the required skills and competence consisted of six separate variables ($\alpha= .884$) (for more detail, see A1, p.12).

Second, the respondents were asked to estimate, on a 5-point Likert-scale, if they often had to work in a way that conflicted with their professional values and, third, to estimate whether they often felt that they were not able to do their job as well as they wanted to (1= strongly disagree, 2=disagree, 3=neither agree nor disagree, 4=agree, 5=strongly agree).

4.2.1.4 Measuring work-related moral distress

A preliminary and experimental instrument for analysing experiences of moral distress was developed (A3) on the basis of the definition of moral distress as a work-related psychological malaise that develops when a social worker cannot practice in a morally appropriate way due to internal or external obstacles. The instruments widely used in the field of nursing, such as the Moral Distress Scale, and its revised version (MDS-R) (e.g Corley, Elswick, Gorman & Clor 2001; Hamric 2012; Hamric & Blackhall 2007; Pauly, Varcoe, Storch & Newton 2009), were not suitable for measuring moral distress among social workers, as they include items that are irrelevant to social work practice.¹⁰

Thus, in this study an experimental binary variable was used to identify a social worker who could be considered to be experiencing moral distress. This was done by combining variables related to impaired work-related well-being, the experience of not being able to do one's work in the way that one would like, and being forced to work in a way that conflicts with one's professional values. In summary, social workers who reported experiences of impaired work-related well-being at least a few times a week or daily (≥ 5.5), and who often felt unable do their work as well as they would like (≥ 4), and who also agreed that they were often forced to work in a way that conflicted with their professional values (≥ 4) were considered to experience moral distress. (A3, Table 2.)

¹⁰ In addition, the existing instruments were problematic because they contain items that were considered to be the root causes of moral distress, such as working with unsafe levels of nursing staff and providing better care for those who can afford to pay than those who cannot (Corley et al. 2001; Hamric 2012). These could be considered as potential predictors of the phenomenon rather than an inherent part of it.

4.2.1.5 Subjective resources related to the work community and immediate supervision

A two-factor model of subjective resources related to the work community and immediate supervision was constructed to study the role of these resources in predicting work engagement. The first instrument measured the horizontal dimension of these resources, that is, whether the respondents had an opportunity to experience horizontal trust within the work community as well as sense of solidarity among their colleagues. This first factor consisted of the following four variables: 1) there's a strong feeling of solidarity in my work community (H1); 2) I can simply be myself with my colleagues (H2); 3) I am able to get support from my colleagues if needed (H3); and 4) I am an equal member of my work community (H4) ($\alpha=.801$) (1= strongly disagree, 2=disagree, 3=neither agree nor disagree, 4=agree, 5=strongly agree).

The other factor was formed from the five variables measuring the opportunities to receive support from one's immediate superior and experiences of vertical trust, that is, trust in one's immediate superior and his/her competence. The instrument consisted of the following variables: 1) I am able to get support and advice from my immediate supervisor if needed (V1); 2) My immediate supervisor keeps me updated about matters affecting my work (V2); 3) My immediate supervisor is genuinely interested in my opinions (V3); 4) I have confidence in the competence of my immediate supervisor regarding team management/human resource management (V4); and 5) I have confidence in the social work competence of my immediate supervisor (V5) ($\alpha=.897$).

The statistical analyses supported the two-dimensional construct of resources, and this two-dimensional model fitted the data well (for more detail, see A4, p. 10-11). Thus, in the further analyses, the resources related to the work community and to supervision were measured with two separate instruments, one concentrating on the vertical dimension of these resources and the other on the horizontal dimension.

4.2.2 Descriptive and explanatory data analyses

Descriptive analyses were conducted with IBM SPSS Statistics (versions 20 and 22). Parametric methods and measures (e.g. t-test, ANOVA, correlation coefficients) were prioritized in the analysis, but in some situations I used non-parametric methods (e.g. the Mann-Whitney U test and Spearman's rank correlation coefficient, *rho*) when the requirements of the parametric methods were not met, for example due to non-normal distribution of variables. The intraclass correlation coefficient (ICC) can be used when measurements are conducted on units that are organized into groups (in this case into organizations) (Koch 2006). In this study, ICC was used to estimate how strongly respondents in the same organization resembled each other, in other words to what extent belonging to a particular organization explained the total variance of the study variables (A1 & A2) (Jokivuori & Hietala 2007, 198-202).

Explanatory analyses were conducted with several quantitative methods, including hierarchic linear regression (A2 & A4) and binary regression (A1),

hierarchical binary regression (A3), multiple mediator analysis with the Preacher and Hayes bootstrapping method (A2), and structural equation modeling (SEM), which was a combination of CFA and linear regression (A4).

4.3 Limitations of the study

4.3.1 Limitations of the study design and data

The chosen study design and the data both have some limitations that need to be taken into account when interpreting the empirical findings of the study. The most important limitations of this study are related to the cross-sectional study design, meaning that causal relationships cannot be inferred from the results. Even if it makes sense to talk about explanatory or even predictive factors when explicating the results of, for example, the regression analysis, it is clear that the causality cannot be determined from cross-sectional data (Brady 2008; Winship & Morgan 1999; see also Allardt 1976, 215; Houston 2001, 851).

As it was not possible to conduct a longitudinal study, I sought to include the time dimension by asking the respondents about possible changes they had noticed in different aspects of their work. Naturally, this method can be questioned, as it is difficult for informants to give an exact record of changes during a long time line. However the method, at least partly, captures informants' experiences of change. This limitation is related to the limitations of questionnaires in general. It is always possible that the respondents do not understand a question in the intended manner, forget some relevant information or incidents, accidentally tick the wrong box, or for some reason do not want to reveal the true answer to a question. These are the issues that are always present in a survey study, and hence the findings should be evaluated these limitations in mind (see Tourangeau, Rips & Rasinski 2000).

It is also necessary to keep in mind such issues related to the subjective approach for measuring work-related well-being as the adaptation of expectations and the existence of potentially compensating differentials. In addition, the evaluations of the changes are made by the respondents themselves, and consequently are likely to be affected by their experiences of wellbeing, and vice versa. (See de Bustillo et al. 2011, 8-14.)

4.3.2 Analysis of the response rate and missing data

4.3.2.1 Participating and nonparticipating organizations

Nearly 60 per cent of the municipalities on the mainland of Finland participated in the study. However, this leaves 40 per cent who did not give their consent. Only five of these municipalities turned down the request to participate in the study with an explanation. All five explained their nonparticipation by referring to the pressures of other ongoing studies on their personnel and one municipality added that they just did not have the resources required to take part.

The remaining municipalities did not reply to the request even if after two separate emails and the official letter outlining the planned study.

A major challenge for the data collection process was that the heads of the social welfare services of the municipalities and municipal organizations were acting as gatekeepers to the target population of the study. It was entirely up to them whether their employees would be given the opportunity to participate the study, as no national register of social workers exists which would have made it easier to contact them. The Finnish Union of professional social workers possess a register of their social worker members ($n=2\ 916$) and contact information for the majority of them (according to Saarinen et al. 2012, 407), but not all the members of the present target population (e.g. unqualified social workers) are included in it, which explains why this option was not chosen.

In general the request was given a warm reception among the heads of the services. Many of them acknowledged the need to study the well-being of their personnel and were inclined to contribute to the research. However 125 municipalities were not reached and the possible reasons for this can only be speculated. One potential reason for nonparticipation is likely to be that workers as well as their supervisors are burdened with all sorts of research related requests. All five municipalities who gave a reason for their nonparticipation referred to other ongoing studies and other research requests taking up their limited resources.

Thus lack of resources is also a potential reason for not taking part. It is understandable that municipalities battling with inadequate resources prefer to use them to meet their statutory obligations, which already seem to be challenging enough (e.g. Miettinen & Stenroos 2011; Kananaja et al. 2013). This hypothesis cannot be fully tested by using the available municipal statistics. Nevertheless it is worth pointing out that 11.6 per cent of the non-participating municipalities were considered to be economically unstable (Government Decree on thresholds for indicators of municipal finances, 172/2007, 2 §) between the years 2004-2013, as against 6.6 per cent of the participating municipalities, although this difference was statistically non-significant ($p=0.157$). In addition, in the participating municipalities, the net expenditure of the municipal social sector was 1 577 euros per capita whereas it was slightly smaller, at 1 497 euros per capita, in the non-participating municipalities ($p=0.021$). In contrast, total net municipal expenditure was slightly larger in the non-participating municipalities, at 5 362 euros per capita, than in the participating municipalities, where it was 5 189 euros per capita ($p=0.014$). It is obvious that more detailed indicators would be needed to better explain the non-participation of some municipalities.¹¹

In addition, personal reasons might also influence the decision to not to take part, such as the potential risk of being recognized, even if the participating organizations were promised anonymity. This reason in particular, might have affected the participation of the organizations in the most difficult situa-

¹¹ The analyses were conducted by using the available data from SOTKANet Statistics and Indicator Bank. In the comparisons of municipal expenditure, the data were from the year 2011. The indicators used were following: 1) total net municipal expenditure, euros per capita (id: 1074) and 2) net expenditure of the municipal social sector, euros per capita (id: 1290).

tions regarding resources and well-being (see also McKnight, McKnight, Sidani & Figueredo 2007, 5).

4.3.2.2 Dropout and missing values

The questionnaire comprised 66 separate questions (see Appendix 1). Not all of these were used in this study as they were not relevant to the research task (see subchapter 1.1). Each item of the questionnaire was answered by 81 per cent of the respondents (n=660), meaning that 19 per cent (n=153) have at least one missing value. The Little's MCAR (Missing Completely at Random) test (Little 1988) was used in the missing value analysis (A4) in order to estimate whether missingness depended on the variables in the data set and whether applying the list- and pairwise-methods in the regression analyses would be advisable (see Pigott 2001; McKnight et al. 2007, 94).

Roughly speaking, one of the main reason for dropout is most likely to be the length of the questionnaire (see McKnight et al. 2007, 5, 68-69), which was criticized by some of the respondents when they were given an opportunity to give feedback on it. It had been expected that filling in the questionnaire would require around 15 to 30 minutes, but it is possible that for some respondents this took up a much longer time. Thus, it is plausible that social workers burdened with a heavy work load were unable to complete the questionnaire, or even to take part in the study.

One other reason for dropping out might be interruption when filling in the questionnaire. Potential causes might be, for example, a phone call or some more urgent matter that took precedence over this task during the work day. Since the questionnaire included multiple personal questions, it is also possible that lack of privacy and interruptions caused by colleagues and supervisors have resulted in dropout. The software used made it possible for the respondents to continue filling in the questionnaire later if they were not able to complete it at once. Despite this opportunity, the drop-out rate was fairly high. However, the main questions related to well-being were placed in the first half of the questionnaire in order to minimize cases of no-reply to the most important study variables. Nevertheless, it is plausible that social workers whose well-being was severely compromised were not able to participate at all.

In addition, it is possible that workers who had been employed for a shorter time by their current employer were less motivated to complete the questionnaire, as many items concerned the changes that have been happening in the job and in the organization. Respondents in this situation were instructed not to reply to questions that were not relevant to their job. Dropout was more common among respondents who had been employed by their current employer for less than three years than among those who had been employed for more than three years ($p=0.038$).¹²

¹² No differences in dropout were found between the sexes ($p=0.497$), between those with and those without duties that included personnel management ($p=0.461$), or between those with and those without a permanent work contract ($p=0.154$). Although formally qualified social workers completed the whole survey more often than their unqualified colleagues, the difference was not statistically significant ($p=0.078$).

The social workers who did not complete the survey estimated a greater increase in supervisory control over their work than those who completed the survey, but the difference was statistically non-significant ($p=0.094$). Nevertheless, this is an interesting finding, as one social worker turned down the request to participate, raising concerns about the confidentiality of the study and fearful that the employer would have access to the collected data. Similarly, six respondents chose not to give any information about their employers. Thus fear of being identified might have been affecting the willingness of some social workers to take part in the study despite the assurances given that the collected information would be treated confidentially and the results published in such a way as to render individual organizations and respondents unrecognizable (see Appendix 2).

Despite the above-mentioned limitations, the data represent the target population reasonably well and the results can be considered generalizable to Finnish social workers employed in municipal social welfare services. Despite its limitations, the study contributes to research in the field of social work and social welfare work in general.

5 EMPIRICAL FINDINGS

In this chapter, I answer the research questions introduced in subchapter 1.1. Instead of presenting the results of the separate articles one by one, I deal with them together in order to give a more coherent overall picture of work-related well-being among frontline social workers. I begin by introducing the descriptive results related to the frequency of the experiences of subjective work-related well-being from both the positive and negative dimensions. I then focus on the social workers' capabilities to practice in the context of austerity by highlighting the main findings related to organizational accountability and the informants' capabilities to practice. Finally, I present the explanatory models of work-related well-being and the results related to moral distress. In the last subchapter I weave the empirical findings together.

5.1 Frequency of subjective experiences of work-related well-being

In this study, subjective work-related well-being was approached from both the negative and the positive dimensions. The second article (A2) focused on deterioration in well-being among social workers and the fourth one (A4) on the positive dimension of the phenomenon. In this summarizing report, these dimensions are connected in order to achieve a more comprehensive understanding of well-being. On this issue, this study confirms the worrying level of well-being at work of frontline social workers, while at the same time recognizing that they also have experiences of work engagement: for example, social workers find their work inspiring and they are enthusiastic about it.

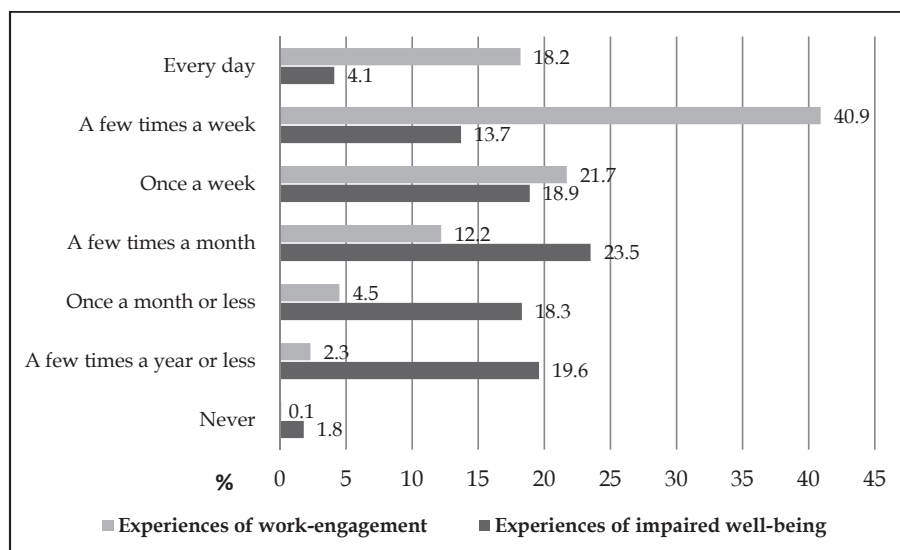


FIGURE 4 Frequency of positive and negative experiences of work-related well-being among social workers (n= 696-703)

As many as 41 per cent of the respondents reported having experiences of work engagement at least a few times a week and close to 20 per cent reported having these experience every day. Thus the majority of the frontline social workers seemed to have these positive experiences on a regular basis. The most commonly reported were experiences of enthusiasm and enjoyment when working intensely. For example, nearly 27 per cent of the respondents reported feeling enthusiastic about their work every day. However, close to seven percent of the workers only had these positive experiences once a month, less or never (Figure 4, for more detail, see A4, Table 5).

When compared to other Finnish professionals, social workers do not seem to differ profoundly in the frequency of their experiences of work engagement. The frequency of positive experiences reported here can be considered moderate (see Hakanen 2009b, 34). For example, around 55 per cent of the Finnish teachers working in a large educational organization had experiences of work engagement every day or at least few times a week, when such experiences were measured with the original UWES-9 scale (Hakanen 2009b, 31). Among Finnish nurses, the average frequency of experiences of work engagement was exactly the same, when measured with the UWES-9 scale (Hakanen 2009b, 30), as that among the social workers in this study. Naturally these results are not wholly comparable, as the used scales differ from each other, but they offer a useful point of reference.

Despite the moderate frequency of positive experiences, it is important to acknowledge that all is not well in frontline social work. The concern over the work-related well-being of social workers raised in previous studies is certainly well founded, and was underlined also in this study. When the respondents

were asked to estimate whether their work-related well-being had changed during the past two years, up to 43 per cent of them reported worsened well-being. Positive changes in their subjective work-related well-being were reported by 22 per cent and no change by close to 35 per cent of the social workers (Figure 5 and A2, p. 678-679).

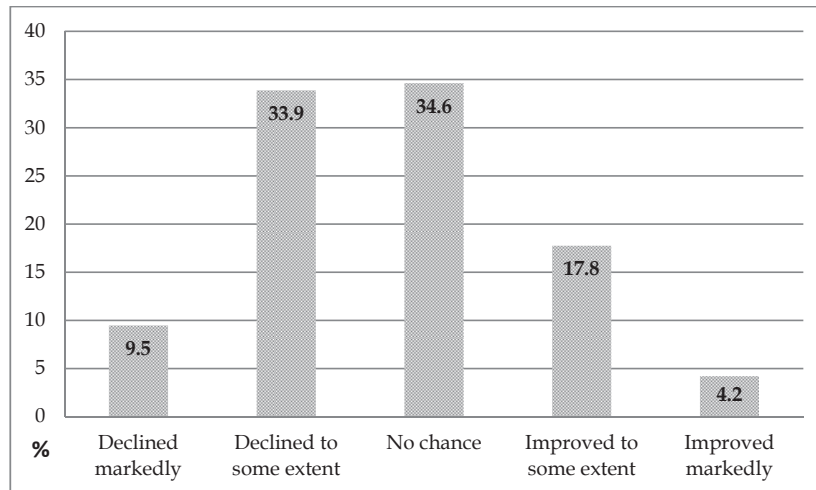


FIGURE 5 Subjectively experienced changes in the work-related well-being among frontline social workers (n=664)

On average, the social workers reported having experiences of impaired work-related well-being at least once a month. Nearly 18 per cent reported these experiences at least a few times a week or every day (Figure 4). The most common daily manifestation of impaired work-related well-being was feeling overwhelmed by one's work (A2, Table 5). Almost 28 per cent of the social workers reported experiencing such feelings at least a few times a week or daily. However, more than 40 per cent were not worried about their well-being and coping at work or were worried about it only a few times a year or less (A2 Table 5).

5.1.1 The relationship between the negative and the positive dimension of work-related well-being

In the research literature, there are dissenting views about how to operationalize the positive and negative dimensions of work-related well-being. Some researchers investigating work engagement and burnout define work engagement as the direct opposite of burnout and argue that it can be assessed by reversing the scores of the MBI (Maslach 2011). However others argue that this positive dimension is an independent and distinct concept, although it is negatively related to burnout (Schaufeli et al. 2002, 74). In this study work-related well-being was approached from the latter point of view.

Analysis of the relationship between the positive and the negative dimensions of work-related well-being revealed a moderate negative correlation ($\rho=-.378$; $r=-.389$) (Figure 3). Comparisons of the respondents grouped according to the frequency of their experiences of work engagement showed that those social workers who rarely or never had positive experiences scored, as expected, significantly higher in their experiences of impaired work-related well-being than those who experienced work engagement more frequently¹³ (Figure 6). Those who reported experiencing work engagement daily had negative experiences on average once a month or less. Thus, it is clear that an increase in experiences of impaired work-related well-being goes hand in hand with a decrease in positive experiences of work-related well-being. However, it is noteworthy that these dimensions were also found to co-exist. Even respondents who had experiences of impaired work-related well-being a few times a week or daily ($n=120$) also had experiences of work engagement, reporting on average nearly one such experience a week (mean=4.7).

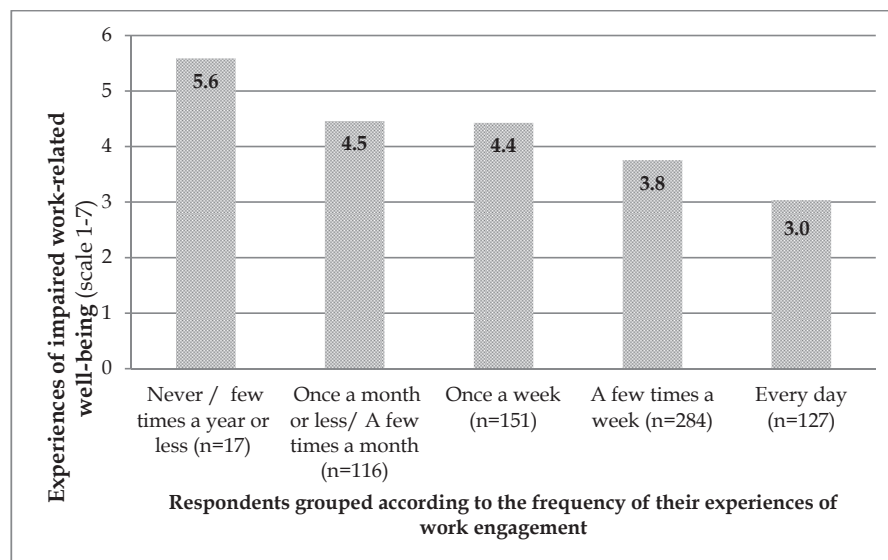


FIGURE 6 Frequency of the experiences of impaired work-related well-being among social workers grouped according to the frequency of their experiences of work engagement (scale 1=never- 7 every day)

However, it is not difficult to argue that despite the existence of some positive experiences, this predominantly negative state of well-being cannot be considered sustainable in the long run. In other words, the co-existence of the positive and negative dimensions does not mean that the situation is in no way worrying. Rather, it demonstrates that the phenomenon is multidimensional and that it might be more fruitful to measure work-related well-being with two-dimensional instruments. Thus, work-related well-being is more than just the

¹³ This was performed with one-way analysis of variance.

absence of negative experiences. In the present sample, even those who reported positive experiences of work engagement also regularly had experiences of impaired well-being (Figure 6).

5.2 Capabilities to practice in the frontline

5.2.1 The increasing role of organizational accountability

It stands to reason that, standing as they do at the intersection of often conflicting demands, frontline social workers are practising their profession in an exceptionally demanding context. Nearly 70 per cent of the respondents reported an increase in organizational accountability during the past three years. In other words, their experiences of budget control and efficiency demands and of control and evaluation of their work had proliferated. Around 30 percent of the workers reported experiencing no such change and only a few a decrease in organizational accountability (A1, Table 2). In particular, organizational accountability seemed to have increased in municipalities with large populations, among employees whose municipalities had established public utilities offering social services, and among social workers whose work included tasks of child protection (for more detail, see A1, Table 3).

Experiences of, in particular, economic pressures seemed to affect the informants' work. Specifically, around 76 per cent of the social workers estimated that demands for greater efficiency in their work had increased. Nearly 66 per cent of the respondents reported a similar change in the budget constraints related to their work. Only a few respondents reported a decrease in these demands. (Figure 7 & A2, Table 2). These demands were manifested in daily practice, for example in the form of work overload (see A3, Table 3) and large numbers of clients. Above 75 per cent of those working in child protection were serving more client families than recommended by the Finnish Union of Social Workers (2013). Of those working mainly with adults, more than 90 per cent had more than the recommended number of clients. The workers with more clients than recommended reported a slightly larger increase in budget constraints and efficiency demands than their colleagues with the recommended number of clients (see A2, p. 678).

The majority of the workers did not report experiencing any change in organizational control or supervision of their work, although, 43 percent considered that organizational control and supervision over their work had increased. Close to 35 per cent had experienced an increase in the evaluation of their work, but as many as 60 percent reported no change (Figure 7).

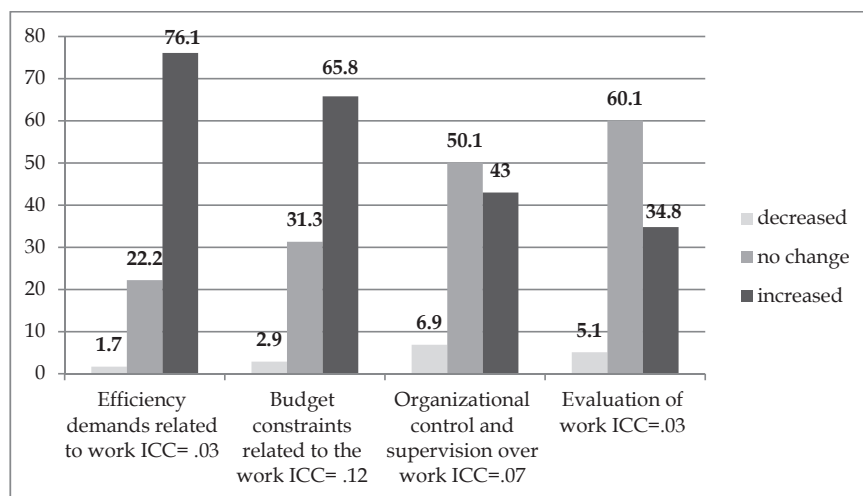


FIGURE 7 Changes in experienced efficiency demands, budget constraints, organizational control and supervision, and evaluation of work, %, ICC (n=696-713)

These experiences of organizational accountability were partly dependent on the work organization (ICC=0.078). For example, belonging to a particular organization explained over 12 per cent of the total variance of the changes experienced in budget constraints. However, only three per cent of the variance of the changes experienced in efficiency demands and evaluation were explained by belonging to different organizations. Seven per cent of the total variance of the changes experienced in organizational control and supervision of work was explained by belonging to different organizations (Figure 7).

5.2.2 Capabilities to practice ethically responsible social work

Feelings of not being able to do one's job as well as one would like seemed to be very common among the social workers. Close to 77 per cent of them agreed that they often have such feelings of inadequacy. Less than 10 per cent neither agreed nor disagreed and around 14 per cent did not have such feelings very often. (A2, Table 3.) Additionally, around 36 per cent of the respondents reported that they were often forced to work in a way that conflicted with their professional values. However, 35 per cent of the respondents reported that they were not often forced to do so. Interestingly, close to 30 per cent neither agreed nor disagreed with the statement (A1, Table 5; A2, Table 3). The formal qualifications of the respondents were not associated with this experience (A1 p. 15).

When the respondents were asked to estimate whether their opportunities to practice ethically responsible social work had declined, improved or remained the same during the last 3 years, nearly 40 per cent felt that their opportunities had been compromised. Only 10 per cent felt that they were in a better position than earlier in this respect. Half of the respondents did not report any change for either the better or the worse (A 1, Table 4; A2, Table 3).

Closer inspection of the findings related to the opportunity to practice ethically responsible social work indicated the prevalence of problems related to carrying out interventions early enough and difficulties in meeting the deadlines required by the law. Up to 60 per cent of the respondents estimated that their opportunities to intervene early enough had decreased. This is certainly a worrying finding in light of the importance attributed to early intervention (Karjalainen & Sarvimäki 2005, 49-50; Satka 2009), which is also clearly articulated, for example, in the Finnish Child Welfare Act (417/2007, 2§). Similarly, close to 60 per cent reported that their opportunities to keep within the statutory time limits had decreased. This result is supported by the previous findings (e.g. Miettinen & Stenroos 2011).

In respect of client work, opportunity to build trustful relationships with clients seemed less affected, the majority of the respondents reporting no changes in that area. Opportunities to support clients as a whole, however, was more affected, as around 43 percent of the respondents felt that these opportunities had decreased. Opportunity to support individual clients as a whole seemed to be more negatively affected among those working in child protection than among those who were doing so called general social work or who were working mainly with adult clients (A 1 p. 13). This finding can be seen as linked to the increasing fragmentation of service processes (e.g. Juujärvi, Myyry & Pessa 2007; Karvinen-Niinikoski et al. 2005; Meeuwisse et al. 2011; Sinko & Muuronen 2013), especially in the field of child protection.

The majority of the workers reported no change in their opportunities to do structural social work. (A1, Table 4.) However, it is noteworthy that 73 of the social workers (10 per cent) chose not to reply to this item. The use of this 'no reply' option was far more common in this item compared to the other items related to opportunities, where it was used by between 12 and 45 respondents. This result raises an interesting question regarding the role of structural social work as part of current social work practice (see Mäntysaari 2004; Pohjola 2014, 17).

The changes reported in the opportunity to practice ethically responsible social work differed by organization. Organization membership explained around five percent of the total variance of changes in the opportunity to do ethically responsible social work. The biggest difference between the organizations was in the opportunity to offer adequate services and measures of support to clients. Close to 47 per cent of the respondents reported that their opportunities had declined and more than seven percent of the total variance was explained by belonging to different organizations. (A1, Table 4.)

5.2.3 The relationship between organizational accountability and the capabilities to practice ethically responsible social work

When comparing social workers whose organizational accountability had remained unchanged and social workers whose organizational accountability had increased, it became clear that the capability to do ethically responsible social work was associated with organizational accountability. When no change was

reported in organizational accountability, there was also more or less no change in the opportunity to practice ethically responsible social work. However, those social workers who had experienced an increase in organizational accountability in general also experienced a decline in their opportunities. (A1, Figure 1.) Similarly those who had experienced an increase in their organizational accountability more frequently reported that they were often forced to work in a way that conflicted with their professional values (A1, Figure 2).

TABLE 3 Correlations (Pearson) between the variables related to organizational accountability and the capability to do ethically responsible social work (n=649-712)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Changes in organizational accountability ^c	1							
2 Changes in work-related efficiency demands ^c	.727	1						
3 Changes in work-related budget constraints ^c	.754	.459	1					
4 Changes in organizational control over one's work ^c	.816	.394	.448	1				
5 The changes in the evaluation of one's work ^c	.785	.395	.382	.673	1			
6 The changes in opportunity to do ethically responsible social work ^a	-.369	-.340	-.333	-.272	-.180	1		
7 "I'm often forced to work in a way that conflicts with my professional values" ^b	.371	.299	.328	.290	.248	-.378	1	
8 "I often feel that I can't do my job as well as I would like to" ^b	.395	.436	.352	.241	.196	-.449	.434	1

All the above correlations are significant at the 0.01 level (2-tailed).

scales:^a 1=markedly worsened -5=markedly improved; ^b 1=strongly disagree-5=strongly agree; ^c=1=markedly decreased -5 markedly increased

The associations found were analysed further with binary logistic regression in order to explore the role of the separate variables in explaining experiences of being forced to work in a way that conflicts with one's professional values. Increasing budget constraints and efficiency demands as well as the increasing supervision and control over ones work predicted experiences of being compelled to work against one's professional moral code. However, the variable concerning changes in the evaluation of one's work was not a statistically significant explanatory factor of this experience. (A1, Table 7). When compared to the other variables (comprising the instrument of organisational accountability), this variable also correlated more weakly with the variables related to the capability to practice ethically responsible work (Table 3). This difference is understandable, as it is possible that evaluation of one's work could be associated with more transparent and visible practice and even promote ethical practice. However, it is plausible that in Finnish frontline social work increasing evalua-

tion of one's work as well as the increasing supervision and control over one's work are associated with reduced capability to practice ethically responsible social work.

In addition, experienced economic pressures affecting one's work were clearly associated with decreasing capability to practice ethically responsible work. Respondents who reported increased budget constraints or efficiency demands also reported a greater decrease in their opportunities to practice ethically responsible social work, and more often felt that they were forced to work in a way that conflicts with their professional values and that they were unable to do their work as well as they would like compared to those who reported no changes or a decrease in these demands. (A2, Table 4.)

According to the moral code laid down for social workers, resources should be distributed equitably and fairly, in line with the clients' needs (IFSW & IASSW 2012). More than 75 per cent of the respondents disagreed with the following statement: *"I concentrate on working with clients who are more easily helped"*. Around 6 per cent agreed with this statement. It seems that increasing organizational accountability is not associated with the creaming off of clients who would, for example, be more profitable to work with. This has been a concern shared among many scholars (e.g. Clarke & Newman 1997, 149-150; Eräsaari 2011, 186-187), but, according to the respondents of this study, this risk has not yet been realized (A1, p. 14).

5.2.4 Resources related to the work community and immediate supervision

On the question of subjective resources related to the work community and supervisory support from immediate superiors, the capabilities of the frontline social workers seemed reasonably positive. More than 80 per cent of the respondents could be considered to possess strong or at least moderate horizontal resources related to their work community. In other words, they experienced a sense of community and trust in their work community (A4, Figure 1). As many as 91 per cent of the social workers believed that they would be able to obtain support from their colleagues if needed, and nearly 80 per cent of them reported a feeling of solidarity and a good team spirit in their work community (A4, Table 4). No associations emerged between the strength of these horizontal resources and gender, qualifications, or type of work contract (A4, p. 11).

However, the work community-related vertical resources of the social workers were not as strong as their horizontal resources. This indicates that their trust in general in their immediate superior and trust in the expertise and support of their immediate superior was slightly weaker. Nevertheless, around 60 per cent of the respondents could be considered having strong or moderate resources (A4, Figure 1). Around 75 per cent of the respondents believed that they would be able to receive support and advice from their immediate superiors if needed. Confidence in the expertise of their immediate superiors with respect to staff management seemed less strong among the frontline workers, although nearly 50 per cent of them also had confidence in this aspect of the expertise of their superiors. (A4, Table 4.) Thus, the possibilities to receive sup-

port from colleagues and from one's immediate superior seemed reasonably good, at least among the majority of the respondents. However a small minority of the workers seemed to lack these opportunities. The interesting question is, how relevant are these resources to the well-being of social workers? Answers to this question will be proposed in the following subchapters.

5.3 Explaining work-related well-being

5.3.1 Background factors explaining work-related well-being

Female social workers reported slightly more frequent experiences of impaired work-related well-being than their male colleagues, although no gender difference emerged among the child protection workers (A2, Table 6). Interestingly, female social workers also reported slightly more frequent experiences of work engagement (A4, Table 6) and this result is consistent with earlier findings among Finnish healthcare (Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005) and education professionals (Hakanen 2002). However, these differences between women and men were in practice very small. Along the negative dimension, the hierarchical regression analysis revealed that gender was not a statistically significant predictor of impaired well-being (A2, Table 7).

Belonging to a particular organization did not seem to explain the variance of subjective experiences of impaired work-related well-being (ICC = 0.002). It explained slightly more of the variance of experiences of work-engagement (ICC=0.036). In general, respondents whose work included child protection duties had experiences of impaired work-related well-being more frequently than the others (A2, Table 7). This result, that child protection and child welfare explain deterioration in work well-being, is consistent with earlier findings (Coffey et al. 2004; Saarinen et al. 2012, 410). However, having duties that included child protection work did not explain experiences of work engagement (A4, Table 6).

Respondents with a permanent work contract had slightly more frequent experiences of impaired work-related well-being, but the difference was statistically non-significant (A2, Table 6). Temporary workers, in turn, had more frequent experiences of work-engagement than their colleagues with permanent contracts (A4, Table 6). These results are also consistent with earlier findings related to work-engagement (Mauno et al. 2005; Hakanen 2002). As 86 per cent of the temporary workers were formally unqualified, the latter were experiencing work engagement more often than their formally qualified colleagues. Despite the statistical significance, in practice these differences were also very small.

5.3.2 The context of austerity and the negative dimension of work-related well-being

The social workers estimated that budget constraints and efficiency demands related to their work had increased during the past three years (A2, Table 2). Those who had experienced an increase in these demands reported experiences of impaired work-related well-being more often than those who reported no change in these demands. Hierarchic regression was conducted to analyze this association. Background variables explained less than 6 per cent of the variance. The second step included variables measuring changes experienced in budget constraints, efficiency demands and the number of clients, all of which were statistically significant predictors: increased economic pressures and a larger caseload were associated with more frequent experiences of impaired well-being. This second step explained nearly 20 per cent of the variance (A2, Table 7).

When the variables related to the capabilities to do ethically responsible social work were added to the model, the situation changed markedly. All the added variables were statistically significant predictors, but changes experienced in budget constraints became non-significant. Thus, eventually, only reduced capability to practice ethically responsible social work, tasks that included duties of child protection, increased efficiency demands and caseload remained statistically significant predictors of impaired work-related well-being. This third model explained nearly 35 per cent of the variance (A2, Table 7).

This relationship between experienced economic pressures, the capability to practice ethically responsible social work and impaired work-related well-being was analyzed further by testing the hypothesis of the mediating role of the two strongest predictors: (1) not being able to do the job as well as one would like, and (2) changes in opportunities to practice ethically responsible social work¹⁴. The results supported the hypothesis that increased efficiency demands had both direct and indirect effects on work-related well-being. Hence the relationship between changes experienced in efficiency demands and experiences of impaired work-related well-being was partly mediated by the changes in the capability to practice ethically responsible social work. (A2, Figure 1.)

Interestingly, the role of experienced budget constraints differed from the role of efficiency demands. Increased budget constraints predicted reduced capability to practice ethically responsible social work. However, they did not have a direct effect on impaired work-related well-being. The capability to practice ethically responsible social work seemed to mediate their effect. Thus the effect of experienced budget constraints was produced through the mediators. (A2, Figure 2.)

¹⁴ The multiple mediator analysis was conducted by using the Preacher and Hayes bootstrapping method (Preacher & Hayes 2008).

5.3.3 Experiences and explanatory factors of work-related moral distress

The above results led me to further explore the connection between the capability to act according to one's moral code and well-being by applying the concept of work-related moral distress. The aim was to examine the experiences of moral distress reported by the social workers and to explore the role of perceived resource insufficiencies in predicting this.

More than one in ten of the respondents were found to experience moral distress (A3, Table 4). That is to say, they were not able to do their work as well as they wanted to, they were forced to work against their professional moral code, and they suffered from impaired work-related well-being at least a few times a week or even daily. No gender difference was found in experiences of moral distress. In general, the individual background variables including age, living in the same household with under-age children, formal social work education, length of work experience, experiences of major changes in one's personal life or having a chronic disease, disability or some other ailment that affects one's work ability, seemed to have only a minimal role in explaining experiences of moral distress. No statistically significant associations between any of these variables and moral distress were found when the connections were analyzed with hierarchic logistic regression. These individual background variables explained only 1.6 percent of the variance. (A3, Table 5.)

The relationship between the organization-related background variables and experiences of work-related moral distress was not particularly notable either. When these variables, including type of employer, population base of the organization, length of employment, type of work contract and duties that included child protection and personnel management were added to the hierarchic regression model, the model explained only 7.7 per cent of the variance of moral distress. (A3, Table 5.) These findings are in line with previous studies on moral distress, for example among American nurses. Corley et al. (2001) found no statistically significant connection between level of moral distress and demographic variables such as age, education, gender or variables related to work experience such as work setting, years practicing professional nursing and length of current employment.

Experiences of increased budget constraints, increasing work overload and the effect on one's work of insufficient resources on the part of collaborating service providers were all found to be statistically significant factors explaining moral distress among the social workers. Altogether, the last model explained around 30 per cent of the variance. Thus experiences of insufficient resources were strongly associated with moral distress among the present front-line social workers. (A3, Table 5.)

5.3.4 Role of resources related to the work-community and immediate supervision

Those social workers who believed that they would receive support and advice from their immediate superior, if needed, seemed to have experiences of impaired work-related well-being less often than those who did not believe that they would be supported and advised if needed (A2, Table 6). However, the hierarchical regression analysis revealed that this factor was not a statistically significant predictor of impaired well-being when the other study variables were added to the model ($p=0,073$) (A2, table 7). Nevertheless, the role of resources of this kind for well-being could be meaningful for the positive dimension of well-being. This hypothesis was tested in the fourth article.

Thus, the association between resources related to the work-community and supervision and experiences of work engagement was analyzed by building a regression model in which engagement was explained with the horizontal and vertical dimensions of these resources (A4, Figure 2). The regression model fitted the data well ($\chi^2=118,734$; $df=71$; $p=0.003$; $NFI=.970$; $RMSEA=.031$; $CFI=.988$; $TLI=.984$) and these horizontal and vertical resources explained around 13 per cent ($R^2=0,128$) of the total variance of work engagement¹⁵. Thus, their role in explaining work engagement turned out to be moderate. Altogether these factors related to the work-community and supervision can be considered important explanatory factors of well-being in frontline social work, as they are connected to more frequent experiences of work engagement and might also have a buffering role, which should be analyzed in future studies. These findings are consistent with earlier findings on the role of positive relationship with one's supervisor in explaining job satisfaction among social workers (e.g. Smith & Shield 2013).

In addition, it is plausible that the vertical resources related to the work community might also be connected to well-being in an indirect way (see Egan & Kadushin 2004). This was not tested in this study, but these vertical resources correlated moderately with the variables related to the capability to do ethically responsible social work. Thus, it is possible that the role of one's immediate supervisor can be meaningful for some of the opportunities that employees have, such as the opportunity to develop their skills and competence (correlation with the vertical dimension 0.296) and, for example, the opportunity to do structural social work (correlation with the vertical dimension 0.228). In other words, it is hypothetically possible that the relationship between the studied vertical resources and the experience of work engagement is partly mediated by changes in the capability to practice ethically responsible social work. This hypothesis merits testing in the further studies investigating the role of supervision in work-related well-being.

¹⁵ The tested model is explained in more detail in A4.

5.4 Organizational outcomes related to well-being

Organizational outcomes were not a central focus of this study, but some of the initial results related to them are worth highlighting as they illuminate the relevance of studying well-being among frontline social workers. Recently, Finnish social welfare services have been challenged a high rate of turnover among social workers. Municipal organizations are having severe difficulties in finding qualified workers for open vacancies (Kananoja et al. 2013; Sinko & Muuronen 2013), and even newly graduated students with a Master's degree in social work are among those contemplating a change of workplace (Närhi & Räisänen 2012). These developments have been witnessed in many other countries as well (e.g. Smith 2005; Tham 2007). Thus, staff turnover is a serious problem affecting agencies' resources and the continuity and the quality of social services (Smith 2005).

This study confirms that experiences of well-being are an important factor in willingness to continue in the current post. The social workers who experienced work engagement more frequently than the average, were more willing to continue in their work than those who experienced work engagement less often than the average ($p < 0.001$) (A4, p. 15). Similarly, the social workers who were considered to be experiencing moral distress were far less willing to continue in their current post than those who were not considered to be experiencing moral distress ($p < 0.001$) (A3, Table 6). Thus it seems plausible that lack of positive well-being experiences and having experiences of moral distress are associated with intentions to quit among frontline workers, and that supporting well-being might affect these intentions. These hypotheses merit further testing in future research on the well-being of social workers and social welfare workers in general.

Another striking difference with respect to organizational outcomes concerns the amount of sick leave taken due to the respondent's own illness. On average, the respondents were absent from their work due to their own illness for approximately 8 days during the past 12 months. However, the mean estimate of the number of days of absence among those suffering moral distress was close to 17 days, whereas those not experiencing moral distress were absent for around 7 days ($p=0.026$) (see A3, Table 6). There was no statistically significant difference in the amount of sick leave taken between social workers who experienced work engagement more frequently than the average and those who experienced it less often than the average. Thus, it is plausible that negative well-being-experiences are more likely to be associated with absence due to one's own illness than lack of positive experiences alone.

5.5 Summary of results – Being increasingly accountable to the organization but less able to practice ethically responsible work

It is evident that in the present age of austerity, the work-related mental well-being of frontline social workers and their capability to practise ethically responsible social work are at risk. The results of this study indicate that increasing organizational accountability, and especially the experience of work-related economic constraints are associated with the erosion of capabilities to practice ethically responsible social work. Thus, concerns over the impact of the new market environment on the ability and opportunities of social workers to deliver an ethically sustainable service are well founded. The results of this study suggest that in the current context of austerity frontline social workers feel that their position has been compromised in this respect and that it is harder for them, for example, to provide adequate and appropriate services for their clients, to intervene in their clients' situation early enough, and to meet the time requirements mandated by law.

This study confirms the existence of a relationship between the perception that one is able to practice ethically responsible social work and work-related well-being. Decreased capabilities to practice ethically responsible social work were associated with deterioration in work-related well-being and to increasing economic pressures. Increasing efficiency demands explained impaired work-related well-being both directly, and through decreasing opportunities to do ethically responsible social work. The role of budget constraints in explaining work-related well-being became meaningful in light of their association with decreasing opportunities to do ethically responsible social work.

The concept of moral distress turned out to be useful in mapping the barriers social workers face in seeking to practice their profession in the way that they think they should and the emotional burden they carry as a result of the discrepancy between their ideals and reality (see Postle 2002; Weinberg 2009). This study confirmed that experiences of economic constraints were clearly associated with experiences of moral distress among frontline social workers.

Despite all the malaise mentioned above, the frontline social workers experienced engagement in their work and the majority of them regularly had this positive experience. They experienced enthusiasm and enjoyment when working and they were enthusiastic about their work. In addition, positive and negative experiences co-existed. The resources related to their work community and immediate supervision showed a reasonably strong association with these positive experiences. Thus developing the competencies of immediate superiors, especially in human resource management, could have positive outcomes with respect to experiences of engagement among frontline employees.

Nevertheless the primary issue would seem to be one of tackling the deteriorating effects of the current austerity policies on the well-being of social workers. If municipalities desire, for example, to reduce the malaise experi-

enced by their employees, to retain their qualified workers in the frontline and lessen sickness absences among them, they could try to improve their employees' capabilities to practice in the frontline by focusing on removing the obstacles to the actualization of these capabilities.

6 CONCLUSIONS

6.1 Implications related to the theoretical approach

This study focused on the subjective work-related well-being of frontline social workers in the present age of austerity. Well-being was analyzed from the point of view of the capabilities and accountabilities of social workers employed in municipal social welfare services. The capability approach offered a fruitful way to approach well-being, as it respects the diversity and experiences of the workers by shifting the emphasis onto their opportunities to practice instead of explaining their well-being solely through resources or through the objective structures of their work. This approach made it possible to depart from the current tendency to analyze workers from the dominant viewpoint of economic efficiency, that is to say, seeing them merely as human capital instead of considering them *“above all, as human beings”* (Subramanian, Verd, Vero & Zimmermann 2013, 293). It is obvious that the capability approach has been applied only partially in this a study and that in the future the approach could be developed further by giving the workers more space to articulate the capabilities they consider relevant to their work.

A more coherent understanding and explanation of well-being was also aspired to this study by combining work-related subjective experiences and structural aspects rather than concentrating wholly on the structural or the individual antecedents of well-being. Previous studies have shown that individual factors, such as emotional and social competence and reflection skills (Kinman & Grant 2011) and a sense of coherence (Collins 2013), are connected to the well-being of social workers. I agree that approaching well-being from the individual point of view has offered useful insights into the phenomenon – particularly if these resources can be enhanced through education. Nevertheless, I would underline the need to approach well-being also from the structural point of view, as a large part of the in-work suffering in the field of social work seems to be due to structural factors (e.g. Jones 2001, 551-552; Huxley et al. 2005; Blomberg et al. 2014). No matter how resilient and emotionally competent a

social worker is, she will not survive in good health in unreasonably wearing circumstances (Kinman & Grant 2011; Stalker et al. 2007).

Thus, more coherent approaches are needed in the future when studying well-being in the frontline. Combining structural and individual aspects proved to be useful in this study. In general, critical realism seems to offer a useful philosophical starting point for the analysis of well-being, as it acknowledges the structure of the work in question as well as the agency of the social worker (see Houston 2001, 853; Dean et al. 2006; Mäntysaari 2006, 142), and hence is an approach worth developing further in social work research.

Despite the fact that my initial aim was to analyze both negative and positive experiences of work-related well-being, I have to acknowledge that the negative dimension was strongly dominating in this study, as it has been in previous ones. This was not my original goal, but it now seems inevitable in light of the empirical findings. The well-being of social workers is obviously at risk in the current context, and irrespective of the original intention to present more balanced view of well-being, the negative dimension demanded the greater amount of attention. Thus, focusing on the positive dimension without properly acknowledging the existing widespread malaise would not have been ethical.

6.2 Implications for social work practice and the profession

This study offers valuable information to practitioners, academics and policy makers on the current situation in frontline social work and on the well-being of social workers. The results can be considered internationally relevant and interesting, as the world's affluent welfare states struggle in the midst of economic austerity (Pierson 2001). The problem of limited resources is omnipresent in frontline social work, and this disequilibrium is unlike to be resolved. It seems clear that economic constraints negatively affect the capabilities of social workers to practice ethically responsible social work, although it is plausible that there are other ways to develop these capabilities than through increased financial resources alone. This is potentially an important topic, not only in social work research, but also for many other helping professions in the fields of social welfare and health care. Thus, an interesting question is, how can professionals' capabilities to practice in an ethically sustainable way in the context of limited resources be effectively promoted? Are there techniques that would make social work more accountable to the organizations without compromising these capabilities or the professional goals of the work?

Obviously there is a serious need to re-think the procedures related to organizational accountability and measures of effectiveness of work currently used in the field of social welfare (see Lackey 2014). Successful, effective "good work" with clients or positive change in the life of a client cannot be measured by the number of closed cases or completed procedures (see Eräsaari 2011, 201; Brodtkin 2008; Diefenbach 2009). Instead, better instruments need to be devel-

oped as instruments that are too narrow and technical could seriously risk employees' chances of fulfilling the goals of their work and be detrimental to the ethos of their work, and so give a false impression of transparency (see Brodtkin 2008).

It is worth underlining that the increase in the organizational control and evaluation of their work experienced by social workers was not associated with improving their capabilities, but rather vice versa. In this instance, the business scholar Irvine Lapsley (2009) might be right in stating that the toolkit of the NPM might actually thwart successful policy outcomes instead of delivering them. It is possible that, for example, the measurements used in the evaluation of social work are too narrow and focused on the more easily measured and technical aspects of its practice (see Dominelli 1999, 14; Lapsley 2009). It is arguable that while efficiency gains might be achieved, they might not contribute to more ethically responsible practice or effectiveness. In addition, procedures devised to increase organizational accountability could mean that even more time is devoted in the frontline to administrative tasks such as completing forms, recording information and making the work visible and measurable (Kirkpatrick et al. 2005, 115; Siltala 2004, 296). Thus, even if NPM, as along with the new public austerity, are in many ways inconsistent and not the most elegantly defined of notions, there is wide evidence, this study included, that some of their elements have real negative implications for frontline social work and the well-being of frontline social workers employed in public organizations (Carey 2008; Healy 2009; Ferguson & Lavalette 2013; see also Diefenbach 2009; Karpetsis 2014, 9).

When interpreting the findings from the point of view of the profession, the current developments seem highly problematic. It is worth pointing out that the capabilities of social workers are strongly related to political decision making, including the political resources of social workers themselves (see Allardt 1976, 49). However, up to one-tenth of the social workers did not reply to the question related to their opportunities to perform structural social work, as it was considered irrelevant to their main function. With respect to the future of the social work profession, this is certainly a problematic finding, as it is connected to the way social problems are understood in society (see Karjalainen & Palola 2011; Meeuwisse et al. 2011, 16-19; Siltala 2004, 209; Blomberg, Kallio, Kroll & Niemelä 2015).

If frontline social workers do not have real opportunities to do structural work, including challenging unjust policies and practices and making them visible to the larger public, or if these duties are not even understood as an essential part of the profession, their possibilities to affect social policy, and consequently the direction of changes in the profession, look grim (see Dominelli 1999, 21; Dean et al. 2006). The goal of social work of promoting social justice and social change (see IFSW & IASSW 2012) could erode to the point of working solely on the micro level of individual clients. Similarly, social problems could be reduced to problems of individuals (e.g. Karjalainen & Palola 2011; Mäntysaari 2009, 93, 104; see also Blomberg et al. 2015).

Walter Lorenz has expressed concern over the inadequate understanding of social work as applied social policy. He claims that social work has been harnessed for the service of the new social policy, and this has happened without sufficient critical reflection. (Lorenz 2005, 97.) It is also evident in the present findings that the new era challenges the values of social work, the profession in general and the structural aspect of social work practice. In an age of austerity, frontline social workers at risk of becoming alienated (see Marx 1884) from their work (see Allardt 1976; Siltala 2004, 27, 266; Mäntysaari 2009, 87; Björklund & Sarlio-Siintola 2010, 45; Eräsaari 2014). There is certainly a risk that the goals of practice and the profession will be redefined elsewhere, and these kinds of processes are closely linked to the ongoing discussions over the lowering of the formal qualifications of social workers in Finland. If social work becomes plain 'screen-level' (see Bovens & Zouridis 2002) and 'tick-box' work (see Jones 2001), a comprehensive Master's level education will no longer be needed in these redefined jobs.

It is true that institutional and organizational systems and structures create boundaries for moral being and acting, but it is important to acknowledge that these boundaries are also created by moral being and acting (Banks & Gallagher 2009). Thus, it has become obvious that there is a need for courageous acts and a need to raise voices in order to render visible the injustices found. In addition, there is certainly a need for critical rethinking of and reinforcing ethical discourse in social work practice and research. Awareness of morally questionable practices can be seen as the first step toward resisting them (Arendt 2006; see also Lützén and Kvist 2012; Dean et al. 2006; Wight 2006). Recently more and more voices have been raised on the frontline. In this sense, moral distress could work as a source of moral motivation to exercise moral agency in social work (see Lützén & Kvist 2012). It is clear that just using the currently popular exit option is unlikely to have any additional positive effects, unless it is combined with making one's voice heard (see Hirschman 1970; Banks 2004, 189-190).

This study finds evidence of a compromised ability among the frontline workers to practice ethical social work, and of the deteriorating effects of this development on their well-being. The situation is intolerable on many levels as it does not affect the employees alone, but also the clientele of welfare services and the citizens of the welfare state in general. If social workers are unable to do their work in an ethically responsible way in the current rigorous climate, clients are likely to end up bearing the brunt of the effects of austerity, simply because worn-out social workers are not able to practice their profession properly.

Social work has for long been blamed for failing to solve its problems, ignoring the fact that these problems are partly the outcome of public policy (Welbourne 2011). Thus, it is, perhaps, finally time "*to reclaim for humanity the ground that has been taken from it by various arbitrarily narrow formulations of the demands of rationality*" (Sen 2004, 51). In other words, it is time to act, instead of waiting for the next tragedy to again reveal the already known deficits hampering social workers possibilities to practice on the frontline.

YHTEENVETO (FINNISH SUMMARY)

Tämä artikkeliväitöskirja käsittelee julkisen sektorin sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia ja työhyvinvointia tiukan talouden oloissa. Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää sosiaalityöntekijöiden subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksia ja näiden kokemusten yleisyyttä sekä tarkastella muuttuviin toimintamahdollisuuksiin liittyvien tekijöiden yhteyttä työntekijöiden hyvinvointiin. Tarkoituksena on lisätä ymmärrystä koetun resurssiniukkuuden yhteydestä työn tekemisen mahdollisuuksiin sekä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin julkisen sektorin sosiaalityössä.

Sosiaalialan ammattilaisten työoloista on kotimaisten ja kansainvälisten tutkimusten myötä piirtynyt varsin huolestuttava, kuormituksen ja työpaineiden sävyttämä kuva. Suomessa sosiaaliala on noussut yhdeksi työpahoinvoinnin kärkialoista, mikä on näkynyt muun muassa kuormittavan kiireen lisääntymisenä, kohonneena vakavan työuupumuksen riskinä sekä sairauspoissaolujen kasvuna. Viime vuosien traagiset tapahtumat ovat nostaneet kunnallisen sosiaalityön ja sosiaalityöntekijöiden työolot julkiseen keskusteluun. Eri selvitykset ovat paljastaneet sosiaalityöntekijöiden tekevän työtään jaksamisensa äärirajoilla ja erityisesti lastensuojelua kuormittavat haasteelliseen työhön nähden riittämättömät resurssit sekä pula päteivistä sosiaalityöntekijöistä. Samanlaisesti sosiaalityön yhteiskunnallisessa toimintaympäristössä ja suomalaisessa hyvinvointivaltiossa on tapahtunut merkittäviä muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet monella tapaa julkisen sektorin työntekijöiden toimintamahdollisuuksiin. Julkisen sektorin työtä on leimannut hyvinvointivaltion laajentumisen päättymisen sekä 1990-luvun laman jälkeen pysyvä resurssiniukkuus sekä kasvavat vaatimukset näiden resurssien tehokkaammasta käytöstä.

Vaikka tämän tutkimuksen kohteena on työntekijän subjektiivinen työhyvinvoinnin kokemus, kyse ei kuitenkaan ole ilmiöstä, jota voidaan tarkastella huomioimatta työn tekemisen yhteiskunnallista kontekstia. Niinpä tutkimuksen tieteenteoreettisessa viitekehyksessä yhdistyvät kriittinen realismi sekä toimintamahdollisuuksien teoria. Valitun viitekehyksen etuna on, että se mahdollistaa työntekijän työhyvinvoinnin kokemusten tarkastelun osana organisaatorista ja laajempaa yhteiskunnallista kontekstia. Huomio kiinnittyy siis siihen, mitkä mahdollisuudet työntekijällä on toimia tässä muuttuvassa toimintaympäristössä ja minkälaiset toimintamahdollisuuksiin liittyvät tekijät ovat yhteydessä työhyvinvoinnin kokemuksiin.

Työhyvinvointia puolestaan tarkastellaan tutkimuksessa kaksikulotteisena ilmiönä ja sitä lähestytään niin sen myönteisestä kuin kielteisestäkin ulottuvuudesta käsin. Myönteistä hyvinvointia tarkastellaan työn imun kautta ja työpahoinvointia puolestaan yleisten työhön liittyvien psyykkisten pahoinvoinnin kokemusten kautta. Moraalisen ahdingon käsitettä käytetään kuvaamaan ilmiötä, jossa psyykkisen pahoinvoinnin kokemukset yhdistyvät kaventuneisiin eettisesti vastuullisen sosiaalityön tekemisen mahdollisuuksiin. Työhyvinvoinnin kokemusten tarkastelussa sovelletaan työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, jonka voidaan ajatella tarjoavan vastauksen työhyvinvoinnin yksikulotteisen ja

yksilökeskeisen määrittelyn tuottamiin ongelmiin. Kyseessä on kokonaisvaltainen teoreettinen malli, joka lähestyy työhyvinvointia työn vaatimusten sekä voimavaratekijöiden kautta huomioiden työn kontekstin subjektiivisen kokemuksen tarkastelussa.

Tutkimus pohjautuu laajaan suomalaiseen survey-aineistoon, joka kerättiin vuosina 2011–2012. Kyseessä on kokonaistutkimus ja sen perusjoukko muodostuu henkilöistä, jotka työskentelevät Manner-Suomessa kunnallisessa sosiaalihuollossa sosiaalityöntekijän tehtävissä ja joiden toimenkuvaan kuuluvat aikuissosiaalityön ja / tai lastensuojelun sosiaalityön tehtävät. Pyyntö tutkimukseen osallistumisesta toimitettiin kaikkiin Manner-Suomen kuntiin ja niistä liki 60 prosenttia osallistui tutkimukseen. Linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen toimitettiin 1 755 perusjoukkoon kuuluvalla vastaajalle sähköpostitse ja vastausprosentiksi muodostui 46,5 (n = 817). Vastaajista noin 92 prosenttia on naisia ja heidän keski-ikänsä on noin 44 vuotta. Vastaajista 70 prosenttia työskentelee vakituisessa työsuhteessa ja lähes 70 prosentilla on sosiaalityöntekijän muodollinen pätevyys.

Tulokset osoittavat, että tiukan talouden oloissa sosiaalityöntekijöiden mahdollisuudet tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä sekä heidän työhyvinvointinsa ovat selvästi uhattuna. Lähes 66 prosenttia vastaajista koki työhön vaikuttavien säästöpainneiden lisääntyneen kuluneen kolmen vuoden aikana ja yli kolme neljäsosaa koki myös tehokkuuspaineiden kasvaneen. Lisäksi 43 prosenttia vastaajista koki työhön kohdistuvan kontrollin ja valvonnan lisääntyneen. Samaan aikaan kuitenkin lähes 40 prosenttia sosiaalityöntekijöistä koki, että heidän mahdollisuutensa tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä olivat heikentyneet. Vain kymmenesosa koki mahdollisuuksiensa parantuneen. Huomionarvoista on, että jopa 60 prosenttia vastaajista koki mahdollisuutensa pysyä lain vaatimissa aikarajoissa sekä puuttumismahdollisuutensa asiakkaan tilanteeseen riittävän varhaisessa vaiheessa heikentyneen. Tämä on erityisen huolestuttava tulos, kun otetaan huomioon esimerkiksi lastensuojelulain velvoite varhaiseen puuttumiseen. Lisäksi liki puolet vastaajista koki, että heidän mahdollisuutensa tarjota asiakkaille riittäviä ja tarkoituksenmukaisia tukitoimia ja palveluita olivat heikentyneet.

Tutkimuksen mukaan työhön kohdistuneet tehokkuusvaatimukset ja kontrolli eivät myöskään näytä lisänneen mahdollisuuksia tehdä ammattieettisten ohjeiden mukaista työtä, vaan pikemminkin päinvastoin. Kokemukset lisääntyneistä tehokkuus- ja säästöpainneista sekä työhön kohdistuvasta kontrollista olivat yhteydessä heikentyneisiin toimintamahdollisuuksiin. Huomionarvoista on, että yli kolmasosa työntekijöistä koki olevansa pakotettuja työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa heidän ammattieettisten ohjeidensa kanssa ja lähes 80 prosenttia koki, ettei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi.

Tutkimus vahvistaa sosiaalityöntekijöiden tilanteen huolestuttavuuden myös heidän työhyvinvointinsa osalta. Jopa 43 prosenttia vastaajista raportoi työhyvinvointinsa heikentyneen kuluneen kahden vuoden aikana ja jopa 18 prosenttia kärsi työpahoinvoinnin kokemuksista vähintään muutaman kerran viikossa tai päivittäin. Erityisen yleisiä olivat työn henkisen kuormittavuuden

kokemukset, joita kymmenesosalla oli päivittäin. Kokemukset lisääntyneistä tehokkuusvaatimuksista olivat yhteydessä työpahoinvoinnin kokemuksiin. Lisäksi ne selittivät työhyvinvoinnin heikentymistä ammattieettisesti vastuullisen sosiaalityön huonontuneiden tekemismahdollisuuksien kautta. Kokemukset lisääntyneistä säästöpainesta puolestaan olivat yhteydessä pahoinvoinnin kokemuksiin, mikäli ne yhdistyivät heikentyneisiin toimintamahdollisuuksiin.

Myös moraalisen ahdingon kokemukset olivat yleisiä sosiaalityöntekijöiden keskuudessa. Lähes 11 prosenttia vastaajista koki moraalista ahdinkoa työssään ja kokemukset tiukentuneista säästö- ja tehokkuuspaineista selittivät vahvasti tätä kokemusta. Huomionarvoista on myös se, että moraalista ahdinkoa työssään kokevat sosiaalityöntekijät olivat haluttomampia jatkamaan nykyisessä työssään sekä olivat olleet useammin sairauslomalla, kuin työtoverit, jotka eivät kokeneet työssään moraalista ahdinkoa.

Pahoinvoinnin yleisyydestä huolimatta sosiaalityöntekijöillä oli myös työhön liittyviä hyvinvoinnin kokemuksia. Vastaajista noin 41 prosentilla oli myönteisiä subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksia vähintään muutaman kerran viikossa, ja päivittäin tällaisia kokemuksia oli lähes 20 prosentilla vastaajista. Yleisimpiä olivat innostuksen kokemukset sekä mielihyvän tunteminen työhön syvennyttäessä. Myös myönteiset yhteisöllisyyden kokemukset olivat yleisiä sosiaalityöntekijöiden keskuudessa ja heistä lähes 91 prosenttia luotti saavansa tarvittaessa tukea työtovereiltaan. Työyhteisön yhteishenkeäkin pidettiin hyvänä. Luottamus lähiesimiehen ammattitaitoon ja tukeen oli kuitenkin hieman heikompaa, joskin silti noin 75 prosenttia vastaajista uskoi saavansa lähiesimieheltään tarvittaessa tukea ja neuvoja. Lähes puolet vastaajista luotti lähiesimiehen osaamiseen myös henkilöstöjohtamisessa. Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat selittivät myönteisestä subjektiivisesta työhyvinvoinnista reilut kymmenen prosenttia. Lisäksi työssään hyvinvoivat sosiaalityöntekijät olivat halukkaampia jatkamaan työssään.

Tämä tutkimus osoittaa selkeästi, että organisatorinen tilivelvollisuus sekä erityisesti työhön kohdistuvat tehokkuus- ja säästöpainet heikentävät työntekijöiden mahdollisuuksia tehdä eettisesti vastuullista sosiaalityötä kunnallisissa sosiaalipalveluissa. Nämä heikentyneet mahdollisuudet puolestaan selittävät sosiaalityöntekijöiden kokemaa pahoinvointia työssä. Vaikka työntekijöillä oli myös positiivisia työhyvinvoinnin kokemuksia, on huomattava, että liian monen sosiaalityöntekijän hyvinvointi joutuu koetukselle tiukan talouden oloissa. Mikäli sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia halutaan edistää, on työhyvinvointi ymmärrettävä laajasti, niin sen positiivisen kuin negatiivisen ulottuvuuden kautta. Pelkkä voimavarojen tukeminen ei kuitenkaan yksinään riitä, vaan on tehtävä näkyviksi sosiaalityöntekijöitä kohtuuttomasti kuormittavat työn vaatimukset sekä puututtava niihin. Jos työntekijät eivät voi tehdä työtään eettisesti kestäväällä tavalla, on sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnin lisäksi uhattuna myös jo entisestään haavoittuvassa asemassa olevien asiakkaiden avunsaanti-mahdollisuudet sekä heidän hyvinvointinsa.

REFERENCES

- Acker, G. 1999. The Impact of Clients' Mental Illness on Social Workers' Job Satisfaction and Burnout. *Health Social Work* 24 (2), 112-119.
- Ailasmaa, R. 2013. Kuntien terveysterveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2012. Tilastoraportti [Personnel in local government health and social services 2012. Statistical report]. Helsinki: The National Institute for Health and Welfare (THL).
- Ailasmaa, R. 2014. Kuntien terveysterveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2013. Tilastoraportti [Personnel in local government health and social services 2013. Statistical report]. Helsinki: The National Institute for Health and Welfare (THL).
- Alasoini, T., Lahtonen, M. & Ramstad, E. 2014. Työelämän tutkimus Tekesissä ja osana laaja-alaista innovaatiopolitiikkaa. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 2, 40-51.
- Alkire, S. 2005. Why the Capability Approach? *Journal of Human Development* 6 (1), 115-135.
- Allardt, E. 1976. *Hyvinvoinnin ulottuvuuksia*. Helsinki: WSOY.
- Allardt, E. 1993. Having, Loving, Being: An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research. In M. C. Nussbaum & A. K. Sen (Eds.) *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press, 88-94.
- Anonymous. 4.11.2014. Lastensuojelu on kriisissä: "On ajan kysymys, milloin taas joku lapsi kuolee". *Helsingin Sanomat* [online]. URL: <http://www.hs.fi/kaupunki/a1414997221316#>> accessed November 2014.
- Arendt, H. 2006. *Eichmann in Jerusalem: a report on the banality of evil*. New York: Penguin Books, [originally published in New York, Viking Press, 1963].
- Association of Finnish Local and Regional Authorities 2011. *New Municipality 2017 Development Programme. Creating a vision and practices for viability of municipalities in the coming decades* [online]. <URL:<http://www.localfinland.fi/en/association/research/newmunicipality2017/Documents/New-Municipality-2017-Development-Programme.pdf>> accessed November 2014.
- Astvik, W., Melin, M. & Allvin, M. 2014. Survival strategies in social work: a study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health. *Nordic Social Work Research* 4 (1), 52-66.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), 309-328.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. 2008. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 22 (3), 187-200.
- Bakker, A. B., Albrecht, L. & Leiter, P. 2011. Work engagement: Further reflections on the state of play. *European journal of work and organizational psychology* 20 (1), 74-88.

- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. 2014. Burnout and Work Engagement: The JDR-Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 1-23. Advance access, published online on January 10, 2014, DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235.
- Baldschun, A. 2014. The Six Dimensions of Child Welfare Employees' Occupational Well-Being. *Nordic journal of working life studies* 4 (4), 69-87.
- Balloch, S., Pahl, I. & McLean, J. 1998. Working in the social services: Job-satisfaction, stress and violence. *British Journal of Social Work* 34 (6), 871-895.
- Banks, S. 2004. *Ethics, Accountability and the Social Professions*. New York: Palgrave Macmillan.
- Banks, S. 2011. Ethics in an age of austerity: Social work and the evolving New Public Management. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice* 20 (2), 5-23.
- Banks, S. 2014. Reclaiming social work ethics: challenging the new public management. In I. Ferguson & M. Lavalette (Eds.) *Ethics, Critical and Radical Debates in Social Work*. Bristol: Policy Press, 1-24.
- Banks, S. & Gallagher, A. 2009. *Ethics in professional life. Virtues for health and social care*. New York: Palgrave Macmillan.
- Ben-Porat, A. & Itzhaky, H. 2014. Burnout among trauma social workers: The contribution of personal and environmental resources. *Journal of Social Work*, 1-15. Advance access, published on October 6, 2014, DOI: 10.1177/1468017314552158.
- Bentler, P.M. & Bonnet, D.C. 1980. Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures, *Psychological Bulletin* 88 (3), 588-606.
- Bhaskar, R. 1986. *Scientific Realism & Human Emancipation*. London & New York: Verso.
- Björklund, L. & Sarlio-Siintola, S. 2010. Inhimilliset toimintavalmiudet suomalaisessa hyvinvointipolitiikassa. In H. Hiilamo & J. Saari (Eds.) *Hyvinvoinnin uusi politiikka – johdatus sosiaaliin mahdollisuuksiin*. Tampere: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 37-70.
- Blomberg, H., Kallio, J., Kroll, C. & Saarinen, A. 2014. Job Stress among Social Workers: Determinants and Attitude Effects in the Nordic Countries. *British Journal of Social Work*, 1-17. Advance access, published online on May 12, 2014, DOI: 10.1093/bjsw/bcu038.
- Blomberg, H., Kallio, J., Kroll, C. & Niemelä, M. 2015. What explains frontline workers' views on poverty? A comparison of three types of welfare sector institutions. *International Journal of Social Welfare*. Advance access, published online on February 26, 2015, DOI: 10.1111/ijsw.12144.
- Bovens, M. & Zouridis, S. 2002. From Street-Level to System-Level Bureaucracies: How Information and Communication Technology is Transforming Administrative Discretion and Constitutional Control. *Public Administration Review* 62, 174-184

- den Braber, C. 2013. The Introduction of the capability approach in social work across a neoliberal Europe. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice* 22 (4), 61-77.
- Brady, H. 2008. Causation and explanation in social science. In J. Box-Steffensmeier, H. Brady, D. Collier (Eds.) *The Oxford Handbook of Political Methodology*. Oxford: Oxford University Press, 217-270.
- Bride, B. 2007. Prevalence of Secondary Traumatic Stress among Social Workers. *Social Work* 52 (1), 63-70.
- Brodkin, E. Z. 2008. Accountability in Street-Level Organizations. *International Journal of Public Administration* 31, 317-336.
- Burns, K. 2011. 'Career Preference', 'Transients' and 'Converts': A Study of Social Worker's Retention in Child Protection and Welfare. *British Journal of Social Work* 41 (3), 520-538.
- Burton, J. & van den Broek, D. 2009. Accountable and Countable: Information Management Systems and the Bureaucratization of Social Work. *British Journal of Social Work* 39 (7), 1326-1342.
- de Bustillo, R. M., Fernández-Macías, E. F., Antón, J.-I. & Esteve, F. 2011. Measuring more than money. *The Social Economics of Job Quality*. Cheltenham & Northampton: Edward Elgar.
- Carey, M. 2008. Everything Must Go? The Privatization of State Social Work. *British Journal of Social Work* 38 (5), 918-935.
- Clarke, J. & Newman, J. 1997. *The Managerial State*. London, Thousand Oaks & New Delhi: Sage Publications.
- Coffey, M., Dugdill, L. & Tattersall, A. 2004. Stress in Social Services: Mental Well-being, Constrains and Job Satisfaction. *British Journal of Social Work* 34 (5), 735-746.
- Coffey, M., Dugdill, L. & Tattersall, A. 2009. Working in the Public Sector. A Case Study of Social Services. *Journal of Social Work* 9 (4), 420-442.
- Collier, S. 2009. Topologies of Power. Foucault's Analysis of Political Government beyond 'Governmentality'. *Theory, Culture & Society* 26 (6), 78-108.
- Collins, S. 2008. Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences. *British Journal of Social Work* 38 (6), 1173-1193.
- Corley M.C., Elswick R.K., Gorman M. & Clor T. 2001. Development and evaluation of a moral distress scale. *Journal of Advanced Nursing* 33(2), 250-256.
- Davies, R. 1998. Introduction: Stress in Social Work. In R. Davies (Ed.) *Stress in Social Work*. London & Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers, 9-19.
- Dean, K., Joseph, J., Roberts, J. M. & Wight, C. 2006. Realism, Marxism and Method. In K. Dean, J. Joseph, J. M. Roberts & C. Wight (Eds.) *Realism, philosophy and social science*. Hampshire & New York: Palgrave Macmillan, 1-31.

- Demerouti, E. & Bakker, A. B. & Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2001. The Job Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86 (3), 499-512.
- DePanfilis, D. & Zlotnik, J.L. 2008. Retention of front-line staff in child welfare: A systematic review of research. *Children and Youth Services Review* 30 (9), 995-1008.
- Diefenbach, T. 2009. New Public Management in Public Sector Organizations: The Dark Sides of Managerialistic 'Enlightenment'. *Public Administration* 87 (4), 892-909.
- Dominelli, L. 1999. Neo-liberalism, social exclusion and welfare clients in a global economy. *International Journal of Social Welfare* 8, 14-22.
- Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S. & Tinkler, J. 2006. New Public Management Is Dead – Long Live Digital-Era Governance. *The Journal of Public Administration Research and Theory* 16 (3), 467-494.
- Eeronen, A., Hakkarainen, T., Londén, P., Nykyri, P., Peltosalmi, J. & Särkelä, R. 2013. *Sosiaalibarometri 2013: Ajankohtainen arvio hyvinvoinnista, palveluista sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä*. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.
- Egan, M. & Kadushin, G. 2004. Job satisfaction of home health social workers in the environment of cost containment. *Health & Social Work* 29, (4), 287-296.
- Ellett, A., Ellis, J., Westbrook T. & Dews, D. 2007. A qualitative study of 369 child welfare professionals' perspectives about factors contributing to employee retention and turnover. *Children and Youth Services Review* 29 (2), 264-281.
- Epstein, E. G. & Hamric, A. B. 2009. Moral Distress, Moral Residue, and the Crescendo Effect. *Journal of Clinical Ethics* 20 (4), 330-342.
- Eräsaari L. 2011. Sosiaalipalvelut käännöksen jälkeen. In E. Palola & V. Karjalainen (Eds.) *Sosiaalipolitiikka – Hukassa vai uuden jäljillä*. Helsinki: The National Institute for Health and Welfare (THL), 181-203.
- Eräsaari, L. 2014. Sosiaalityö markkinoilla. In R. Haverinen, M. Kuronen & T. Pösö (Eds.) *Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus*. Tampere: Vastapaino, 125-140.
- Evans, S., Huxley, P., Gately, C. & Webber, M. 2006. Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales. *The British Journal of Psychiatry* 188 (1), 75-80.
- Faller, K.C., Grabarek, M. & Ortega, R. M. 2010. Commitment to child welfare work: What predicts leaving and staying? *Children and Youth Services Review* 32 (6), 840-846.
- Ferguson, I. & Lavalette, M. 2013. Crisis, austerity and the future(s) of social work in the UK. *Critical and Radical Social Work* 1 (1), 95-110.
- Finnish Union of Social Workers. 2013. Mitoitus [online].
<URL:http://www.talentia.fi/tyoelamassa/hyva_tyopaikka/mitoitus>
accessed November 2014.

- Gonzales, R., Faller, K. C., Ortega, R. M. & Tropman, J. 2009. Exit Interviews with Departed Child Welfare Workers: Preliminary Findings. *Journal of Public Child Welfare* 3 (1), 40-63.
- Graham, J.R. & Shier, M.L. 2010. The Social Work Profession and Subjective Well-Being: The Impact of a Profession on Overall Subjective Well-Being. *British Journal of Social Work* 40 (5), 1553-1572.
- Graham, J. R., Fukuda, E., Shier, M. L., Kline, T., Brownlee, K. & Novik, N. 2013. Demographic, work-related, and life satisfaction predictors of Northern social workers' satisfaction with work and profession. *International Social Work* 56 (5), 588-607.
- Graham, J. R., Bradshaw, C., Surood, S. & Kline, T. 2014. Predicting social workers' subjective well-being. *Human Service Organizations Management, Leadership & Governance* 38 (4), 405-417.
- Gregory, R. 1995. Accountability, responsibility and corruption: managing the public production process [online].
<URL:<<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/apcity/unpan046897.pdf>> accessed November 2014. [Originally published in J. Boston (Ed.) *The state under contract*. Wellington: Bridget Williams Books].
- Haapakoski, K., Kannasoja, S. & Mänttari-van der Kuip, M. 2014. Konteksti sosiaalihuollon tutkimuksessa. In R. Haverinen, M. Kuronen & T. Pösö (Eds.) *Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus*. Tampere: Vastapaino, 337-353.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. 2006. *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hakanen, J. 2002. Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatioissa. *Työ ja ihminen* 16 (1), 42-58.
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen*. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Hakanen, J. 2009a. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työtä. Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Hakanen, J. 2009b. Työn imun arviointimenetelmä – työn imu-menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Hakanen, J. & Roodt, G. 2010. Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. In A. B. Bakker & Leiter, M. P. *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research*. East Sussex: Psychology Press.
- Hamric, A. 2012. Empirical Research on Moral Distress: Issues, Challenges, and Opportunities. *HEC Forum* 24 (1), 39-49.
- Hamric, A. & Blackhall, L. 2007. Nurse-physician perspectives on the care of dying patients in intensive care units: Collaboration, moral distress, and ethical climate. *Critical Care Medicine* 35 (2), 422-429.

- Harvey, D. 2005. *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Healy, K. 2009. A case of mistaken identity: The social welfare professions and New Public Management. *Journal of Sociology* 45 (4), 401-418.
- Heikkilä, M., Kaakinen, J. & Korpelainen, N. 2003. Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti. Selvityshenkilöiden loppuraportti. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.
- Heiskala, R. 2006. Kansainvälisen toimintaympäristön muutos ja Suomen yhteiskunnallinen murros. In R. Heiskala & E. Luhtakallio (Eds.) *Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Tampere: Gaudeamus.
- Hellsten, K. 2011. Onko puhe Suomesta pohjoismaisena hyvinvointivaltiona perusteltua? In E. Palola & V. Karjalainen (Eds.) *Sosiaalipolitiikka-Hukassa vai uuden jäljillä*. Helsinki: The National Institute for Health and Welfare (THL), 146-180.
- Hellsten, S. 1995. Toimintamahdollisuudet sosiaalipolitiikan oikeudenmukaisuuden kriteerinä. *Niin & Näin* 95 (2), 40-44.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Hinrichs, K. & Kangas, O. 2003. When Is a Change Big Enough to Be a System Shift? Small System-shifting Changes in German and Finnish Pension Policies. *Social Policy & Administration* 37 (6), 573-591.
- Hirschman, A. 1970. *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hirvonen, H. 2014. *Habitus and care: investigating welfare service workers' agency*. Jyväskylä: University of Jyväskylä, Jyväskylä Studies in education, psychology and social research 497.
- Hollywood, E., Egdell, V., McQuaid, R. & Michel-Schertges, D. 2012. Methodological Issues in Operationalising the Capability Approach in Empirical Research: an Example of Cross-Country Research on Youth Unemployment in the EU. *Social Work & Society* 10 (1), 1-18.
- Hombrados-Mendieta, I. & Cosano-Rivas, F. 2013. Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work* 56 (2), 228-246.
- Hood, C. 1991. A public management for all seasons? *Public Administration* 69 (1), 3-19.
- Houston, S. 2001. Beyond Social Constructionism: Critical Realism and Social Work. *British Journal of Social Work* 31 (6), 845-861.
- Huxley, P., Enas, S., Gately, C. Webber, M., Mears, A., Pajak, S., Kendal, T., Medina, J. & Katona, C. 2005. Stress and Pressures in Mental Health Social Work: The Worker Speaks. *British Journal of Social Work* 35 (7), 1063-1079.
- Hvid, H., Bergholm, T., Gonäs, L., Juul, I., Kamp, A., Karlsson, J., Kasvio, A. Klemsdal, L., Salomon, R. & Skorstad, E. 2011. Editorial: Nordic Working Life Research - Continuity and Renewal. *Nordic Journal of Working Life Studies* 1 (1), 3-21.

- Hämäläinen, J. 2009. Privatization of Social Care Services in Finland [online]. <URL:http://periodika.osu.cz/eris/dok/2010-01/privatization_of_social_care_services.pdf> accessed November 2014.
- IFSW & IASSW (the International Federation of Social Workers and the International Association of Schools of Social Work). 2012. Statement of Ethical Principles [online]. <URL:<http://ifsw.org/policies/statement-of-ethical-principles/>> accessed April 2013.
- Jameton, A. 1984. *Nursing practice: the ethical issues*, London: Prentice-Hall.
- Jameton, A. 1993. Dilemmas of moral distress: Moral responsibility and nursing practice. *AWHONNS Clinical Issues in Perinatal & Women's Health Nursing* 4 (4), 542-551.
- Jameton, A. 2013. A Reflection on Moral Distress in Nursing Together With a Current Application of the Concept. *Journal of Bioethical Inquiry* 10 (3), 297-308.
- Jessen, J. 2010. Job satisfaction and social rewards in the social services. *Journal of Comparative Social Work* 1, 1-18.
- Johansson, S. 1970. *Om levnadsnivåundersökningen*. Stockholm: Allmänna Förlaget.
- Jokivuori, P. & Hietala 2007. Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY.
- Jones, C. 2001. Voices from the frontline: State social workers and new labour. *British Journal of Social Work* 31 (4), 547-562.
- Juhila, K. 2009. Sosiaalityön selontekovelvollisuus. *Janus* 17 (4), 296-312.
- Julkunen, R. 2001. *Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa* Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2004. Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka. In L. Henriksson & S. Wrede (Eds.) *Hyvinvointityön ammatit*. Helsinki: Gaudeamus, 168-186.
- Julkunen, R. 2006. *Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu*. Helsinki: Stakes.
- Julkunen, R. 2008. *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Juujärvi, S. Myyry, L. & Pessa, K. 2007. *Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa*. Helsinki: Tammi.
- Jönsson, S. 2005. *Client work, job satisfaction and work environment aspects in human service organizations*. Doctoral dissertation. Malmö: Department of psychology.
- Kallinen-Kräkin, S. 2001. Sosiaalityön luokituksen lähtökohdat. *Aiheita* 12/2001. Helsinki: Stakes.
- Kananen, J. 2008. Kilpailukyky ja tuottavuus 2000-luvun sosiaalipolitiikassa. *Yhteiskuntapolitiikka* 73 (3), 239-249.
- Kananoja, A., Lavikainen, M. & Oranen, M. 2013. *Toimiva lastensuojelu - selvitysryhmän loppuraportti*. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.

- Kangas, O. 2009. Onko Suomi enää pohjoismainen hyvinvointivaltio? In H. Taimio (Ed.) *Kurssin muutos: Kestävään kasvuun ja hyvinvointiin*. Helsinki: Työväen sivistysliitto, 23-42.
- Kapucu, N. 2006. New Public Management: Theory, Ideology, and Practice. In A. Farazmand & J. Pinkowski (Eds.) *Handbook of Globalization, Governance, and Public Administration*. Boca Raton: Taylor & Francis, 886-897.
- Karjalainen, P. & Sarvimäki, P. 2005. Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 -toimenpideohjelma. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.
- Karjalainen, V. & Palola, E. 2011. Johdannoksi – ajatuksia kirjan ytimeä. In E. Palola & V. Karjalainen (Eds.) *Sosiaalipolitiikka – Hukassa vai uuden jäljillä*. Helsinki: The National Institute for Health and Welfare (THL), 5-11.
- Karpetis, G. 2014. Psychological distress among mental health social workers. *European Journal of Social Work*. Advance access, published online on July 3, 2014, DOI:10.1080/13691457.2014.933094.
- Karvinen-Niirikoski, S., Salonen, J., Meltti, T., Yliruka, L. & Tapola, M. 2005. *Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät*. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.
- Kasvio, A. 2014. *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Tampere: Gaudeamus.
- Kemppainen, T. 2006. Sosiaalityöntekijät 2015. In M. Vuoresyrjä, M. Borgman, T. Kemppainen & M. Mäntysaari. *Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima-, ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): Loppuraportti*. Jyväskylän yliopiston sosiaalityön julkaisusarja 4. Tampere: Opetusministeriö, Euroopan sosiaalirahasto, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Suomen kuntaliitto.
- Kettunen, P. 2001. The Nordic Welfare State in Finland. *Scandinavian Journal of History* 26 (3), 225-247.
- Kinman, G. & Grant, L. 2011. Exploring Stress Resilience in Trainee Social Workers: The Role of Emotional and Social Competencies. *British Journal of Social Work* 41 (2), 261-275.
- Kirkpatrick, I. 2006. Taking Stock of the New Managerialism in English Social Services. *Social Work & Society* 4 (1), 14-24.
- Kirkpatrick, I., Ackroyd, S. & Walker, R. 2005. *The New Managerialism and Public Service Professions*. New York: Palgrave Macmillan.
- Koch, G. 2006. Intraclass Correlation Coefficient. *Encyclopedia of Statistical Sciences*. 6, DOI: 10.1002/0471667196.ess1275.pub2.
- Kuusela, P. 2006. Rakenne, toimijuus ja realistinen yhteiskuntateoria. In P. Kuusela & V. Niiranen (Eds.) *Realismin haaste sosiaalitieteissä*. Kuopio: UNIpress, 77-108.
- Lackey, J. F. 2014. *Accountability in Social Services: The Culture of the Paper Program*. New York: Routledge. [First Published 2006 by The Haworth Press].
- Laine, M., Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Kaarlela-Tuomaala, A., Lindström, K., Suomala, T. 2006. *Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

- Landgrén, S. & Pesonen, T. 2015. Vastavalmistuneiden urapolut 2011. Vuosina 2012 – 2013 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Helsinki: Union of Professional Social Workers (Talentia).
- Lapsley, I. 2009. New Public Management: The Cruellest Invention of the Human Spirit? *Abacus* 45 (1), 1–21.
- Lehto, A-M & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä: työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki: Statistics Finland.
- Lindström, K. 2002. Organisaatioteoriat ja organisaatioiden kehittämissuunnaukset. In K. Lindström & A. Leppänen (Eds.) *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 46-65.
- Lipsky, M. 1980. *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Little, R. J. 1988. A Test of Missing Completely at Random for Multivariate Data with Missing Values. *Journal of the American Statistical Association* 83, 1198-1202.
- Lizano, E.L., Hsiao, H.Y., Mor Barak, M.E., & Casper, L.M. 2014. Support in the workplace: Buffering the deleterious effects of work-family conflict on child welfare workers' well-being and burnout. *Journal of Social Service Review*. Advanced access, published online on February 14, 2014, DOI:10.1080/01488376.2013.875093.
- Lloyd, C., King, R. & Chenoweth, L. 2002. Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health* 11 (3), 255-265.
- Lodge, M. & Hood, C. 2012. Into an Age of Multiple Austerities? Public Management and Public Service Bargains across OECD Countries. *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions* 25 (1), 79-101.
- Lorenz, W. 2001. Social Work Responses to 'New Labour' in Continental European Countries. *British Journal of Social Work* 31 (4), 595-609.
- Lorenz, W. 2005. Social Work and a New Social Order – Challenging Neoliberalism's Erosion of Solidarity. *Social Work & Society* 3 (1), 93-101.
- Lymbery, M. 2001. Social Work at the Crossroads. *British Journal of Social Work* 31 (3), 369-384.
- Lütznén, K. & Kvist, B. E. 2012. Moral distress: A comparative analysis of theoretical understandings and inter-related concepts. *HEC Forum: An Interdisciplinary Journal on Hospitals' Ethical and Legal Issues* 24 (1), 13-25.
- Macdonald, C. 2006. *Challenging Social Work: The Context of Practice*. Basingstoke: Palgrave.
- Marjamäki, P., Mäntysaari, M. & Ristimäki, T. 1998. *Sosiaalityöntekijät Suomessa 1998: Tehtävät, koulutus, määrä ja riittävyys*. Helsinki: Ministry of Social affairs and Health.
- Marthinsen, E. 2014. Social Work at Odds with Politics, Values and Science. In T. Harrikari, P-L. Rauhala & E. Virokannas (Eds.) *Social Change and Social Work. The Changing Societal Conditions of Social Work in Time and Place*. Surrey: Ashgate, 31-47.

- Marx, K. [1884]. *Economic & Philosophic Manuscripts of 1844* [online]. <URL: <https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Economic-Philosophic-Manuscripts-1844.pdf>> accessed February 2015.
- Marx, K. 2001. *18th Brumaire of Louis Bonaparte*, London: Electric Book Co, [originally published in New York, 1852].
- Maslach, C. 2011. Engagement research: Some thoughts from burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20 (1), 47-52.
- Maslach, C. & Schaufeli, W. B. & Leiter M. P. 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 397-422.
- Matela, K. 2011. Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Oulu: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.
- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. 2005. Koetaanko organisaatiossamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia* 40 (1), 16-30.
- McCarthy, J. & Deady, R. 2008. Moral Distress Reconsidered. *Nursing Ethics* 15 (2), 254- 262.
- McKnight, P. E., McKnight, K. M., Sidani, S. & Figueredo, A. J. 2007. *Missing data. A gentle Introduction*. New York & London: The Guilford Press.
- Meeuwisse, A., Scaramuzzino, R. & Swärd, H. 2011. Everyday realities and visionary ideals among social workers in the Nordic countries: A matter of specialization and work tasks? *Nordic Social Work Research* 1 (1), 5-23.
- Meijman, T.F. & Mulder, G. 1998. Psychological aspects of workload. In P.J. Drenth, H. Thierry & C.J. de Wolff (Eds). *Handbook of Work and Organizational Psychology*, 2nd ed. Hove: Psychology Press Ltd, 5-33.
- Meltti, T. & Kara, H. 2009. Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. In L. Yliruka, J. Koivisto & S. Karvinen-Niinikoski (Eds.) *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6*. Helsinki: Ministry of Social affairs and Health, 22-39.
- Metteri, A. & Hotari, K-E. 2011. Eettinen kuormittuminen ja toimintaympäristö nuorten palveluissa. In A. Pehkonen, & M. Väänänen-Fomin (Eds.) *Sosiaalityön arvot ja etiikka*. Jyväskylä: PS-kustannus, 67-93.
- Miettinen, M. & Stenroos, M-L. 2011. Lupaako laki liikaa? Selvitys lastensuojelulain asettamien määräaikojen noudattamisesta Etelä-Suomen aluehallintoviraston toimialueen kunnissa. Etelä-Suomen aluehallintoviraston julkaisuja 15/2011. Hämeenlinna: Regional State Administrative Agencies.
- Ministry of education and culture. 2014. Korkeakouluihin 3000 uutta aloituspaikkaa opiskelijoille. Tiedote [online]. <URL:http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2014/05/hakijasuman_purku.html> accessed October 2014.
- Ministry of Finance. 2013. *Economic Survey, Spring 2013*. Publications 8b/2013. Helsinki: Ministry of Finance.

- Ministry of Social Affairs and Health. 2014. Social welfare and health care reform [online].
<URL:<http://www.stm.fi/en/ministry/strategies/service_structures>
accessed September 2014.
- Mosher, F. C. 1968. *Democracy and the Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Mulgan, R. 2000. "Accountability": An Ever-expanding Concept? *Public Administration* 78 (3), 555-573.
- Munro, E. 2004. The Impact of Audit on Social Work Practice. *British Journal of Social Work* 34 (8), 1075-1095.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. In U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (Eds.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 56-74.
- Mänttari-van der Kuip, M. 2013. Julkinen sosiaalityö markkinoistumisen armoilla? *Yhteiskuntapolitiikka* 78 (1), 5-19.
- Mänttari-van der Kuip, M. 2014. The deteriorating work-related well-being among statutory social workers in a rigorous economic context. *European Journal of Social Work* 17 (5), 672-688.
- Mänttari-van der Kuip, M. 2015. Moral Distress among Social Workers - The Role of Insufficient Resources. *International Journal of Social Welfare*, advance access, published online on March 3, 2015, DOI: 10.1111/ijsw.12163.
- Mänttari-van der Kuip, M. 2015. Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaali- huollossa. *Työelämäntutkimus* 13 (1), 3-19.
- Mäntysaari, M. 2004. Sosiaalityön identiteetin tulevaisuus. In A. Pohjola, S. Kallinen-Kräkin, & S. Kauppinen (Eds.), *Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä - artikkelikokoelma. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus 2004:15*. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health, 125-130.
- Mäntysaari, M. 2006. Tarkentuva tieto sosiaalityössä. In P. Kuusela & V. Niiranen (Eds.) *Realismin haaste sosiaalityöissä*. Kuopio: UNIpress, 137-162.
- Mäntysaari, M. 2009. Marx sosiaalityön tutkimuksessa. In M. Mäntysaari, A. Pohjola & T. Pösö (Eds.) *Sosiaalityön teoria*. Jyväskylä: PS-kustannus, 85-108.
- Möttönen, S. & Kettunen, P. 2014. Sosiaalipalvelut kuntien hallinto- ja palvelurakenteiden murroksessa. In R. Haverinen, M. Kuronen & T. Pösö (Eds.) *Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus*. Tampere: Vastapaino, 109-124.
- National Supervisory Authority for Welfare and Health. 2014. Valtakunnallinen lastensuojelun henkilöstöselvitys. Selvitys 1/2014. Helsinki: National Supervisory Authority for Welfare and Health (Valvira).
- Nerstad, C., Richarden, A. & Martinussen, M. 2010. Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway, *Scandinavian Journal of Psychology* 51 (4), 326-333.

- Niiranen, V. Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Nurme, K. & Räisänen, E. 2012. Vastavalmistuneiden urapolut 2011. Vuosina 2009 - 2010 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Helsinki: Union of Professional Social Workers (Talentia).
- Nussbaum, M. C. 2003. Capabilities as Fundamental Entitlements: Sen and Social Justice. *Feminist Economics* 9 (2/3), 33-59.
- Nussbaum, M. C. 2011. *Creating Capabilities. The Human Development Approach.* Cambridge & London: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Otto, H-U & Ziegler, H. 2006. Capabilities and Education, *Social Work & Society* 4 (2), 269-287.
- Palola, E & Parpo, A. 2011. Kunnallista sopeutumisen sosiaalipolitiikkaa. In E. Palola & V. Karjalainen (Eds.) *Sosiaalipolitiikka- Hukassa vai uuden jäljillä.* Helsinki: The National Institute for Health and Welfare (THL), 47-78.
- Parantainen, A. & Laine, M. 2010. Työterveys ja -turvallisuus sosiaali- ja terveysalalla 2000-luvulla. *Sosiaali- ja terveysalan riskiprofiili.* Turku: Finnish Institute of Occupational Health.
- Pauly B., Varcoe C., Storch, J. & Newton L. 2009. Registered nurses' perceptions of moral distress and ethical climate. *Nursing Ethics* 16 (5), 561-73.
- Peck, J. 2010. *Construction of Neoliberal Reason.* Oxford: Oxford University press.
- Pekkarinen, E. & Tapola-Haapala, M. 2009. Kriittinen realismi sosiaalityössä - tiedontuotannosta emansipaatioon. In M. Mäntysaari, A. Pohjola & T. Pösö (Eds.) *Sosiaalityön teoria.* Jyväskylä: PS-kustannus, 183 - 205.
- Pierson, P. 1998. Irresistible forces, immovable objects: postindustrial welfare states confront permanent austerity. *Journal of European Public Policy* 5 (4), 539-560.
- Pierson, P. 2001. Coping with Permanent Austerity. *Welfare State Restructuring in Affluent Democracies.* In P. Pierson (Ed.), *The New Politics of the Welfare State.* New York & Oxford: University Press, 410-456.
- Pigott, T. D. 2001. A Review of Methods for Missing Data. *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice* 7 (4), 353-383.
- Pirhonen, J. 2014. Dignity and the capabilities approach in long-term care for older people. *Nursing Philosophy*, advance access, published online on March 11, 2014, DOI: 10.1111/nup.12057.
- Pohjola, A. 2014. Rakenteellisen sosiaalityön paikannuksia. In A. Pohjola, M. Laitinen & M. Seppänen (Eds.) *rakenteellinen sosiaalityö.* Kuopio: UNIPress, 16-36.
- Pollack, D. 2009. Legal risk, accountability and transparency in social work. *International Social Work* 52 (6), 837-842.
- Pollitt, C. & Bouckaert, G. 2000. *Public Management Reform: A Comparative Analysis.* Oxford: Oxford University Press.

- Postle, K. 2002. Working 'Between the Idea and the Reality': Ambiguities and Tensions in Care Managers' Work. *British Journal of Social Work* 32 (3), 335-351.
- Preacher, K. & Hayes, A. 2008. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods* 40 (3), 879-891.
- Pösö, T. & Forsman, S. 2013. Messages to Social Work Education: What Makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare? *Social Work Education: The International Journal* 32 (5), 650-661.
- Riihinen, O. 2011. Keskiluokkaistuva ja eriarvoistuva Suomi – hyvinvointivaltio koetuksella. In E. Palola & V. Karjalainen (Eds.) *Sosiaalipolitiikka–Hukassa vai uuden jäljillä*. Helsinki: The National Institute for Health and Welfare (THL), 103-145.
- Robeyns, I. 2003. Sen's capability approach and gender inequality: selecting relevant capabilities. *Feminist Economics* (special issue on the work of Amartya Sen) 9 (2-3), 61-92.
- Robeyns, I. 2005. The Capability Approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development* 6 (1), 93-117.
- Robeyns, I. 2006. The Capability Approach in Practice. *The Journal of Political Philosophy* 14 (3), 351-376.
- Rogowski, S. 2012. Social Work with Children and Families: Challenges and Possibilities in the Neo-Liberal World. *British Journal of Social Work* 42 (5), 921-940.
- Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. 2012. Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (4), 403-418.
- Satka, M. 2009. Varhainen puuttuminen, moraalinen käänne ja sosiaalisen asiantuntijat. *Yhteiskuntapolitiikka* 74 (1), 17-32.
- Savaya, R. 2014. Social Worker Burnout in Israel: Contribution of Daily Stressors Identified by Social Workers. *British Journal of Social Work* 44 (5), 1268-1283.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. 2003. UBES. Utrechtse bevlogenheidschaal. Voorlopige Handleiding. Utrecht: Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie. Universiteit Utrecht.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. 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, W. B. & Bakker, A. B. 2010. Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.) *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Hove & New York: Psychology Press, 10-24.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. 2011. Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20 (1), 39-46.

- Schaufeli, W.B. & Taris, T. W. 2014. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In Bauer, G.F & Hämmig, O. Bridging Occupational, Organizational and Public Health. A Transdisciplinary Approach. Dordrecht: Springer, 43-68.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova M. 2006. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement* 66 (4), 701-716.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. & Gonzáles-Romá, V. & Bakker, A. B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (1), 71-92.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. 2003. Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online* 8 (2), 23-74.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A. & King, J. 2006. Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research* 99 (6), 323-338.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive Psychology. An Introduction. *American Psychologist* 55 (1), 5-14.
- Sen, A. K. 1985. Well-Being, Agency and Freedom: The Dewey Lectures 1984. *The Journal of Philosophy* 83 (4), 169-221.
- Sen, A. K. 1992. *Inequality Reexamined*. Harvard University Press.
- Sen, A. K. 1993. Capability and Well-being. In M. C. Nussbaum & A. K. Sen (Eds.) *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press, 30-53.
- Sen, A. K. 2004. *Rationality and Freedom*. Cambridge: Harvard University Press.
- Sen, A. K. 2007. Capability and Well-being. In D. M. Hausman (Ed.) *The Philosophy of Economics. An Anthology*. Third Edition. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sennet, R. 2004. *Respect in a world of inequality*. New York : W. W. Norton.
- Shier, M. L. & Graham, J. R. 2011a. Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of Social Work* 11 (4), 402-421.
- Shier, M. L. & Graham, J. R. 2011b. Mindfulness, Subjective Well-Being, and Social Work: Insight into their Interconnection from Social Work Practitioners. *Social Work Education* 30 (1), 29-44.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivalttioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Sinko, P. & Muuronen, K. 2013. *Olisiko jo tekojen aika?* Helsinki: Central Union for Child Welfare & Union of Professional Social Workers (Talentia).
- Smith, B. D. 2005. Job retention in child welfare: Effects of perceived organizational support, supervisor support, and intrinsic job value. *Children and Youth Services Review* 27 (2), 153-169.

- Smith, D. B. & Shields, J. 2013. Factors Related to Social Service Workers' Job Satisfaction: Revisiting Herzberg's Motivation to Work. *Administration in Social Work* 37 (2), 189-198.
- Social Work Flashmob 2012 [video].
<URL:<http://www.youtube.com/watch?v=FmBwQdK-Qmw>> accessed April 2013.
- Social Work Reform Board 2010. Building a safe and confident future: One year on. Progress report from the Social Work Reform Board [online].
<URL:https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/180510/DFE-00601-2010-1.pdf> accessed November 2014.
- Sonnetag, S. 2011. Research on work engagement is well and alive. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20 (1), 29-38.
- Stalker, C. A., Mandell, D., Frensch, K. M., Harvey, C. & Wright, M. 2007. Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how do they do it? *Child & Family Social Work* 12 (2), 182-191.
- Stjernø, S. 2011. The Scandinavian Social Service Model. In G. Flösser & H-U. Otto (Eds.) *International Studies on Childhood and Adolescence: Towards More democracy in social services: Models and Culture and Welfare*. Berlin: De Gruyter.
- Strand, V.C. & Dore, M.M. 2009. Job satisfaction in stable state child welfare workforce: Implications for staff retention. *Children and Youth Services Review* 31 (3), 391-397.
- Subramanian, D., Miquel Verd, J., Vero, J. & Zimmermann, B. 2013. Bringing Sen's capability approach to work and human resource practices. *International Journal of Manpower* 34 (4), 292 - 304.
- Söderfeldt, M., Söderfeldt, B. & Warg, L.-E. 1995. Burnout in Social Work. *Social Work* 40 (5), 638-646.
- Tham, P. 2007. Why are they leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child welfare. *British Journal of Social Work* 37 (7), 1225-1246.
- Tourangeau, R., Rips, L.J. & Rasinski, K. 2000. *The Psychology of Survey Response*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Vataja, K & Julkunen, I. 2004. Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus, *FinSoc Työpaperi* 5/2004. Helsinki: Stakes.
- Vataja, K. & Seppänen-Järvelä, R. & Vanhanen, T. 2007. Sosiaalitoimisto työympäristönä. Sosiaalitoimistojen tarkastelua työyhteisöjen ja työn organisoinnin näkökulmasta. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 (4), 357-370.
- Viinamäki, T. 1997. Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus. *Kuopion yliopiston julkaisu* E. *Yhteiskuntatieteet* 50. Kuopio: University of Kuopio.
- Vinokur-Kaplan, Jayaratne, S. & Chess, W. A. 1994. Job Satisfaction and Retention of Social Workers in Public Agencies, Non-Profit Agencies, and Private Practice: The Impact of Workplace Conditions and Motivators. *Administration in Social Work* 18 (3), 93-121.

- Virmasalo, I., Hartikainen, A., Anttila, T. & Nätti, J. 2011. Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu timihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977-2008. *Työelämän tutkimus* 9 (1), 3-18.
- de Vries, J. 2010. Is New Public Management Really Dead? *OECD Journal on Budgeting* 1, 1-5.
- Väyrynen, R. 2011. Yksityiset sosiaalipalvelut 2010. Tilastoraportti 25/2011 [online].
<URL:<http://www.stakes.fi/tilastot/tilastotiedotteet/2011/Tr25_11.pdf> accessed November 2014.
- Väärälä, R. 2011. Sosiaalinen murroksessa – kuka meitä ohjaa? In E. Palola & V. Karjalainen (Eds.) *Sosiaalipolitiikka – hukassa vai uuden jäjillä?* Helsinki: The National Institute for Health and Welfare (THL), 30-46.
- Walker, P. 2002. Understanding Accountability: Theoretical Models and their Implications for Social Service Organizations. *Social Policy & Administration* 36 (1), 62-75.
- Weinberg, M. 2009. Moral distress: A missing but relevant concept for ethics in social work. *Canadian Social Work Review* 26, (2), 139-151.
- Welbourne, P. 2011. Twenty-first century social work: the influence of political context on public service provision in social work education and service delivery. *European Journal of Social Work* 14 (3), 403-420.
- Wight, C. 2006. Realism, science and emancipation. In K. Dean, J. Joseph, J. M. Roberts & C. Wight (Eds.) *Realism, philosophy and social science*. Hampshire & New York: Palgrave Macmillan, 32-64.
- Wilkinson J.M. 1987/88. Moral distress in nursing practice: experiences and effects. *Nursing Forum* 23 (1), 16-29.
- Wilmot. C. 1998. Public Pressure: Private Stress. In R. Davies (Ed.) *Stress in Social Work*. London & Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers, 21-32.
- Winship, C. & Morgan, S. L. 1999. The estimation of causal effects from observational data. *Annual Review of Sociology* 25, 659-706.
- Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. 2009. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. *Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6*. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.

Acts and Government Decrees

- Act on Qualification Requirements for Social Welfare Professionals 272/2005
Child Welfare Act 417/2007
Government Decree on thresholds for indicators of municipal finances 172/2007
Social Welfare Act 710/1982.

Appendix 1 Questionnaire (includes items used in this study):

Sukupuolesi:

- *nainen
 *mies

Syntymävuotesi:

Siviilisäätysi:

- *naimaton
 *avoliitossa, naimisissa tai rekisteröidyssä parisuhteessa
 *eronnut
 *leski

Kotitaloudessasi asuvien alle 18-vuotiaiden lasten määrä:

Korkein suorittamasi tutkinto:

- *Tohtoritutkinto pääaineena sosiaalityö
 *Tieteellinen lisensiaattitutkinto pääaineena sosiaalityö
 *Ammatillinen lisensiaattitutkinto (erikoissosiaalityöntekijän koulutus)
 *Maisterin tutkinto pääaineena sosiaalityö tai pääainetta vastaavat opinnot sosiaalityössä
 *Maisterin tutkinto, pääaineena jokin muu kuin sosiaalityö, eikä pääainetta vastaavia opintoja sosiaalityössä
 *Kandidaatin tutkinto pääaineena sosiaalityö
 *Kandidaatin tutkinto, pääaineena jokin muu kuin sosiaalityö
 *Ylempi AMK-tutkinto
 *Alempi AMK-tutkinto (esim. sosionomi)
 *Sosiaalihooltaja-tutkinto
 *Muu alempi korkeakoulututkinto
 *Toisen asteen tutkinto
 *Ylioppilastutkinto
 *joku muu, mikä:

Valmistumisvuotesi (korkein suorittamasi tutkinto):

Suoritatko parhaillaan jotakin seuraavista tutkinnoista?

- *Tohtoritutkinto pääaineena sosiaalityö
 *Tieteellinen lisensiaattitutkinto pääaineena sosiaalityö
 *Ammatillinen lisensiaattitutkinto (Erikoissosiaalityöntekijän koulutus)
 *Maisterin tutkinto pääaineena sosiaalityö tai pääainetta vastaavat opinnot sosiaalityössä
 *Maisterin tutkinto, pääaineena jokin muu kuin sosiaalityö, eikä pääainetta vastaavia opintoja sosiaalityössä
 *Kandidaatin tutkinto pääaineena sosiaalityö
 *Kandidaatin tutkinto, pääaineena jokin muu kuin sosiaalityö
 *Ylempi AMK-tutkinto
 *Alempi AMK-tutkinto (esim. sosionomi AMK)
 *Muu alempi korkeakoulututkinto
 *Toisen asteen tutkinto
 *En suorita tällä hetkellä mitään yllä olevista tutkinnoista

Onko sinulla sosiaalityöntekijän muodollinen pätevyys (eli suoritettuna ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä)?

- *Kyllä
 *Ei
 *Muu pätevyysperuste, mikä? :
 *En tiedä

Työnantajasi nimi (esim. kunta, kuntayhtymä, liikelaitos tms., jonka palveluksessa työskentelet):

Kunta, jonka alueella työskentelet:

(Mikäli työskentelet useamman kunnan alueella, mainitse ne kaikki.)

Sosiaalitoimiston, -aseman tai muun vastaavan toimipisteen nimi, jossa työskentelet:

(Mikäli työskentelet useammassa toimipisteessä, mainitse ne kaikki.)

Kuinka monta vuotta olet yhteensä työskennellyt nykyisen työnantajasi palveluksessa?

Kuinka monta vuotta olet yhteensä työskennellyt sosiaalialalla?

Tämän hetkinen tehtävänimikkeesi (esim. sosiaalityöntekijä, kehittäjäsosiaalityöntekijä, lastenvalvoja):

Pääasiallinen tehtäväalueesi:

- *yhdennetty sosiaalityö
 *lastensuojelun avohuolto
 *lastensuojelun sijaishuolto
 *lastenvalvojan työ
 *aikuissosiaalityö
 *vanhussosiaalityö
 *päihdesosiaalityö
 *rakenteellinen sosiaalityö tai yhdyskuntatyö
 *maahanmuuttaja- ja/tai pakolaissosiaalityö
 *vammaissosiaalityö
 *sosiaalipäivystys
 *koulun sosiaalityö
 *sosiaalityön kehittämistyö
 *joku muu, mikä:

Kuuluuko työtehtäviisi esimiestehtäviä esim. toisten työn tai tiimien johtamista?

- *kyllä, alaisuudessani työskentelee (kuinka monta henkilöä?) :
 *joskus (esim. esimiehen sijaisena toimiminen)
 *ei

Työ/virkasuhteesi voimassaolo:

- *toistaiseksi voimassaoleva / vakituinen
 *määräaikainen

Kuinka pitkä (kuukausina) on tämänhetkinen määräaikainen työsopimuksesi

Kuinka monta määräaikaista työsuhdetta sinulla on ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa yhteensä viimeisen kolmen vuoden aikana?

Kumpi olisi sinulle tällä hetkellä mieluisempi työsuhdemuoto?

- *toistaiseksi voimassaoleva / vakituinen
 *määräaikainen

Työ/virkasuhteesi luonne:

- *kokoaikainen
 *osa-aikainen, osa-aikaisuuden syy: (esim. osa-aikaeläke tms.) :

Mikä seuraavista vaihtoehdoista olisi sinulle tällä hetkellä mieluisin?

- *kokoaikainen työ
 *osa-aikainen työ
 *satunnainen keikkatyö

Kuinka monta asiakasta ja/tai asiakasperhettä sinulla on arviolta yhteensä tällä hetkellä?

Kuinka monta aikuissosiaalityön asiakasta sinulla on arviolta tällä hetkellä?

Kuinka monta lastensuojelun asiakasperhettä sinulla on arviolta tällä hetkellä?

Kuinka monta kasvokkain tapahtuvaa asiakastapaamista sinulla on keskimäärin viikossa?

Seuraavissa kysymyksissä pyydän sinua tarkastelemaan omissa työssäsi kuluneen kolmen vuoden aikana mahdollisesti tapahtuneita muutoksia. Mikäli työsuhteesi on kestänyt vähemmän aikaa, kuin kolme vuotta, arvioi onko muutosta tapahtunut työsuhteesi aikana. Mikäli kyseiset asiat eivät liity työhösi tai kosketa sinua, valitse vaihtoehto ”Ei koske minua”.

Onko työskentelykunnassasi tai työssäsi tapahtunut seuraavia muutoksia kuluneen kolmen vuoden aikana? Jos on, kuinka monta kertaa?

	Ei kertaakaan	Kerran	Kaksi kertaa	Kolme kertaa tai useammin	Ei koske minua
Kuntaliitos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikelaitoksen perustaminen, joka on koskenut sosiaalityön palveluita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistoiminta-alueen perustaminen, joka on koskenut sosiaalityön palveluita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalityön palveluihin vaikuttanut muu kuntarakenteen muutos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyksikkösi on yhdistetty toisen yksikön kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinut on siirretty tai olet siirtynyt työskentelemään toiseen yksikköön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaaliasema tai -toimisto,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

jossa olet työskennellyt, on lakkautettu

Työsi on muuttunut yhdenntystä sosiaalityöstä eriyettyyn tai toisin päin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alueesi (tehtaessa aluettyötä) on vaihtunut tai muuttunut merkittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työparisi on vaihtunut (mikäli työyhteisössä on pysyvä työparikäytäntö)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olet vaihtanut lähityöyhteisöäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimiehesi on vaihtunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olet vaihtanut rakennusta, jossa työskentelet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mikäli työskentelykunnassasi on tapahtunut kuluneen kolmen vuoden aikana kuntaliitos ja/tai kunnassa on perustettu sosiaalityön palveluita koskeva yhteistoiminta-alue tai liikelaitos, onko sillä ollut vaikutusta omaan työhösi?

- *sillä on ollut erittäin paljon myönteisiä vaikutuksia
- *sillä on ollut jonkin verran myönteisiä vaikutuksia
- *sillä ei ole ollut myönteisiä eikä kielteisiä vaikutuksia
- *sillä on ollut jonkin verran kielteisiä vaikutuksia
- *sillä on ollut erittäin paljon kielteisiä vaikutuksia
- *työskentelykunnassani ei ole tapahtunut kyseisiä muutoksia

Onko työssäsi tapahtunut seuraavien tekijöiden osalta muutosta kuluneen kolmen vuoden aikana?

	Vähentynyt huomattavasti	Vähentynyt jonkin verran	Pysynyt ennallaan	Lisääntynyt jonkin verran	Lisääntynyt huomattavasti	Ei koske minua
Huoli nykyisen työsuhteen päättymisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huoli työttömäksi jäämisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huoli pakkolomautuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huoli palkkaan kohdistuvista leikkauksista (esim. lomarahasta tai sen osasta luopuminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huoli työtehtävien lisääntymisestä yli oman sietokyvyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minkä suuntaisia muutoksia tekemässäsi asiakastyössä on tapahtunut kuluneen kolmen vuoden aikana?

Minkä suuntaisia muutoksia seuraavissa työtäsi koskevista vaatimuksista on tapahtunut kuluneen kolmen vuoden aikana?

	Vähentynyt huomattavasti	Vähentynyt jonkin verran	Pysynyt ennallaan	Lisääntynyt jonkin verran	Lisääntynyt huomattavasti	Ei koske minua
Työsi itsenäisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uuden tiedon omaksumisvaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamiseen ja ammattitaitoon liittyvät vaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakastapausten haasteellisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhösi liittyvät tehokkuusvaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakastyöhön kohdistuvat säästöpainheet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhösi kohdistuva valvonta ja kontrolli työnantajan taholta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhösi kohdistuva arviointi työnantajan taholta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valitse mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto seuraaviin työtäsi koskeviin väittämiin.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Minusta tuntuu usein siltä, etten voi tehdä työtäni niin hyvin kuin haluaisin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäni näkyy muiden yhteistyötahojen esim. päivähoidon resurssipuutteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskityn työssäni asiakkaisiin, jotka ovat helpoimmin autettavissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskityn työssäni asiakkaisiin, joiden elämäntilanteet ovat kaikista vaikeimpia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudun usein työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten arvojeni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekemääni työtä arvostetaan yhteiskunnassa yleensä ottaen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen palkkaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtilani on asianmukainen ja soveltuu asiakastapaamisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin pääsääntöisesti palautumaan työpäivistäni vapaa-ajallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

kuntoutuspaikkoja

Mahdollisuudet

myöntää

harkinnanvaraisia

etuuksia, kuten

harkinnanvaraista

toimeentulotukea

Mahdollisuudet tehdä

rakenteellista

sosiaalityötä ja/tai

yhteiskunnallista

vaikuttamistyötä

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ovatko mahdollisuutesi seuraavien työsi ja oman ammattitaitosi kehittämiseen liittyvien tekijöiden osalta muuttuneet kuluneen kolmen vuoden aikana?

	Heikentyneet huomattavasti	Heikentyneet jonkin verran	Pysyneet ennallaan	Parantuneet jonkin verran	Parantuneet huomattavasti	Ei koske minua
Mahdollisuudet perehtyä ammattikirjallisuuteen ja alan tutkimukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuudet perehtyä riittävästi työn kannalta keskeisiin lakeihin ja ohjeistuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuudet osallistua työajalla sosiaalialan koulutustilaisuuksiin, seminaareihin tai konferensseihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuudet kehittää työssä omaa ammatillista osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuudet kokeilla työssä uudenlaisia työmenetelmiä ja -välineitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuudet seurata oman työn vaikutuksia asiakkaiden elämäntilanteeseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka monta henkilöä kuuluu lähityöyhteisöösi sinun itsesi lisäksi?

Kuinka monta henkilöä työskentelee sinun itsesi lisäksi sosiaalityöntekijän tehtävissä lähityöyhteisössäsi?

Onko lähiesimiehelläsi sosiaalityöntekijän muodollinen pätevyys?

- *kyllä
 *ei
 *en osaa sanoa

Valitse mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto seuraaviin lähityöyhteisösi ja työtovereitasi koskeviin väittämiin:

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen olevani työyhteisöni tasavertainen jäsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan täysin työtovereideni ammattitaitoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suurin osa työtovereistani pitää sanansa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ jakautuu työyhteisössäni oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osa työtovereistani käyttää hyväkseen toisten ongelmia parantaakseen omaa asemaansa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa tukea työtovereiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni vallitsee kilpailuhenki työntekijöiden välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni työntekijät viettävät tauot (esim. kahvi- ja/tai lounastauot) pääsääntöisesti yhdessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin olla oma itseni työtovereideni seurassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki työntekijöiden välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puhumme työtovereiden kanssa muustakin, kuin työasioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössämme on yksi tai useampi vaikea tai haastava työntekijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valitse mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto seuraaviin työorganisaatiotasi, työnantajaasi sekä lähiesimiestäsi koskeviin väittämiin.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työnantajani huomioi hyvin henkilöstön tarpeet muutostilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa organisaatioon liittyvissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajani arvostaa selvästi tekemääni työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan lähiesimieheltäni tarvittaessa neuvoja ja tukea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lähiesimieheni pitää minut ajan tasalla työhöni vaikuttavista asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimieheni on kiinnostunut vain päätösteni kustannuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimieheni tarkastelee työpaikan asioita täysin eri näkökulmasta kuin minä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimieheni on aidosti kiinnostunut mielipiteistäni ja näkemyksistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon henkilöstöjohtamisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon asijahtamisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan lähiesimiehlteni riittävän usein rakentavaa palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Koetko, että työhyvinvoinnissasi on tapahtunut muutosta kuluneen kahden vuoden aikana?

- *se on heikentynyt huomattavasti
 *se on heikentynyt jonkin verran
 *siinä ei ole tapahtunut muutosta
 *se on parantunut jonkin verran
 *se on parantunut huomattavasti

Kuinka monta työpäivää olet ollut poissa työstäsi viimeisen vuoden aikana oman sairauden vuoksi? (kuukausi= 22 työpäivää)

Onko sinulla jokin pitkäaikaissairaus, vamma tai muu vastaava vaiva, joka vaikuttaa työhösi?

- *kyllä
 *ei

Onko työtäsi mukautettu, jotta voit tehdä sitä sairaudesta, vammasta tai muusta vastaavasta vaivasta huolimatta?

- *kyllä, millä tavoin? :
 *ei, miksi ei? :

Seuraavassa osiossa on lueteltu erilaisia elämäntapahtumia, jotka voivat aiheuttaa suuria muutoksia elämässä. Onko omassa henkilökohtaisessa elämässäsi tapahtunut kuluneen kolmen vuoden aikana seuraavia asioita?

	kyllä	ei
Äidiksi tai isäksi tuleminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lapsen muutto pois kotoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työttömäksi jääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avio-/avoero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakavat ristiriidat tai ongelmat perheessä tai muiden itselle läheisten ihmisten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oma vakava ja/tai pitkäaikainen sairastuminen tai vammautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Läheisen ihmisen vakava ja/tai pitkäaikainen sairastuminen tai vammautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Läheisen ihmisen kuolema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakava taloudellinen takaisu (esim. oma tai puolison konkurssi, ylivelkaantuminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokin muu suuria muutoksia aiheuttanut elämäntapahtuma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Haluatko jatkaa nykyisessä työssäsi, jos se on mahdollista? Valitse alla olevista vaihtoehdoista omaa näkemystäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

- haluan jatkaa nykyisessä työssäni kunnes jään eläkkeelle
- haluan jatkaa nykyisessä työssäni vähintään 10 vuotta
- haluan jatkaa nykyisessä työssäni noin 5-10 vuotta
- haluan jatkaa nykyisessä työssäni noin 1-5 vuotta
- haluan jatkaa nykyisessä työssäni vähemmän kuin vuoden
- haluan jatkaa saman työnantajan palveluksessa, mutta eri tehtävissä
- olen hakenut tai haen toista työtä toiselta työnantajalta
- aion irtisanoutua työstäni mahdollisimman pian
- en osaa sanoa

Mikäli kysely herätti ajatuksia, haluat kommentoida aihetta, omia vastauksiasi tai antaa palautetta, voit kirjoittaa kommentisi alla olevaan kenttään.

Appendix 2

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS: HAKEMUS TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVIEN TIETOJEN KÄYTTÖÖN TIETEELLISESSÄ TUTKIMUKSESSA

1) Tutkimuksen nimi:

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja työyhteisöt julkisen sektorin sosiaalityön muutoksessa

2) Tutkimuksen toteuttaja ja tekijä:

Maija Mänttari-van der Kuip
Tohtorikoulutettava
maija.manttari@jyu.fi p. 045-3511664
YFI/Sosiaalityö
PL 35 (AgoraC 517.1)
40014 JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Ohjaajat: pääohjaaja sosiaalityön professori Mikko Mäntysaari (p. 014-260 2917) sekä sosiaalityön professori Leena Eräsaari Jyväskylän yliopiston sosiaalityön yksiköstä

3) Tutkimuksen tausta, tarkoitus ja ajoitus:

Tutkin väitöstutkimuksessani sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, työyhteisöjä sekä julkisen sektorin muuttuvaa sosiaalityötä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten julkisen sektorin sosiaalityön muutos on yhteydessä sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin työyhteisöistä ja työhyvinvoinnista. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat sosiaalityöntekijän tehtävissä työskentelevät, lakisäateistä aikuis- ja/tai lastensuojelun sosiaalityötä tekevät henkilöt. Tutkimusaineisto kerätään huhti-kesäkuun 2011 aikana sähköisellä kyselylomakkeella. Tutkimuksen on tarkoitus valmistua vuoden 2013 loppuun mennessä.

4) Tutkimusaineisto:

Tutkimusaineisto kerätään sähköisellä kyselylomakkeella, jonka täyttämiseen kuluu työntekijältä noin 15-30 minuuttia. Linkki kyselyyn toimitetaan vastaajille henkilökohtaisesti sähköpostitse. Pyydänkin teitä toimittamaan minulle 20.4.2011 mennessä listan henkilöistä, jotka työskentelevät kuntanne palveluksessa lastensuojelun ja/tai aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijän tehtävissä sekä heidän sähköpostiosoitteensa. Kysely koskee niin vakituisia, määräaikaisia kuin osa-aikaisiakin työntekijöitä ja myös niitä sosiaalityöntekijän tehtävissä työskenteleviä, joilla ei ole sosiaalityöntekijän muodollista pätevyyttä. Toivon saavani listan sähköpostitse tai kirjeitse. Listaa käytetään kyselyn toimittamisen lisäksi kyseisissä työtehtävissä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden määrän kartoittamiseen sekä aineistonkeruun onnistumisen arvioimiseen. Lista on ainoastaan tutkijan käytössä ja se hävitetään asianmukaisesti aineistonkeruun päätyttyä.

Tutkimuskyselyyn vastaaminen on täysin luottamuksellista. Kuntia sekä annettuja vastauksia käsitellään nimettöminä ja niin, ettei vastaajia tai heidän työyhteisöjään ole mahdollista tunnistaa tutkimusraportista. Kyselytutkimuksella saatua aineistoa käytetään ainoastaan tutkimustarkoituksiin.

5) Tutkimusaineiston suojaus, säilyttäminen ja hävittäminen: Tutkimusaineistoa säilytetään ilman henkilö- tai muita tunnistetietoja ja se suojataan asianmukaisella tavalla. Aineistoa käytetään vain tutkimustarkoituksiin.

6) Sitoumukset:

Sitoudun siihen, etten käytä saamiani tietoja muuhun kuin tutkimustarkoitukseen. En myöskään käytä saamiani tietoja työntekijän, hänen läheistensä tai hänen työyhteisönsä vahingoksi tai halventamiseksi.

Päiväys _____ / _____

Allekirjoitus

Lupa tai päätös luvasta voidaan postittaa alla olevaan osoitteeseen:

Maija Mänttari-van der Kuip
YFI/Sosiaalityö
PL 35 (AgoraC 517.1)
40014 JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Liite 1: Tutkimussuunnitelma
Liite 2: Pyyntö tutkimukseen osallistumisesta
Liitteet toimitettu sähköisesti.

Tutkimuslupa myönnetty:

_____/_____/2011

ORIGINAL PAPERS

I

JULKINEN SOSIAALITYÖ MARKKINOISTUMISEN ARMOILLA

by

Maija Mänttari-van der Kuip 2013

Yhteiskuntapolitiikka vol 78, 5-19

Reproduced with kind permission by THL.

Julkinen sosiaalityö markkinoistumisen armoilla?

MAIJA MÄNTTÄRI-VAN DER KUIP

Johdanto

Hyvinvointivaltion markkinoistumisen käänne sekä sen oletetut seuraamukset ovat synnyttäneet laajaa keskustelua sosiaali- ja hoivatyössä. Vaikka taloudellisen kilpailu- ja tuottavuusajattelun soveltumista hyvinvoinnin alalle on epäilty ja arvosteltu (mm. Vuorensyrjä & al. 2006, 18; Julkunen 2008, 187–188; Eräsaari 2011), on käänneen realisoitumista koskeva empiirinen tarkastelu ollut kotimaisessa sosiaalityön tutkimuksessa toistaiseksi vähäistä. Tarkastelen tässä artikkelissa julkisen sektorin sosiaalityöntekijöihin kohdistuvan organisatorisen tilivelvollisuuden yhteyttä mahdollisuuksiin tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä. Organisatorisella tilivelvollisuudella tarkoitan sosiaalityön selontekovelvollisuuden osa-aluetta, jossa painottuu organisaation budjettikontrolli, tehokkuus sekä niihin liittyvät sosiaalityöntekijään kohdistetut vaatimukset, työhön kohdistuva valvonta, kontrolli ja arviointi.

Hyvinvointivaltion markkinoistumisen käänneellä viitataan prosessiin, jonka myötä hyvinvointivaltiota on muokattu liiketaloudellisten oppien mukaisesti yhä enemmän markkinatalouden pelisääntöjen mukaan toimivaksi järjestelmäksi. Prosessin tavoitteena on markkinoiden ehdoilla toimiva hyvinvointivaltio, ja sen taustaideologiassa korostuu taloudellisten näkökohtien merkitys, eräänlainen ekonomismi. Tämän hyvinvointivaltiota ja julkisen sektorin sosiaalityötä ravistavan käänneen taustalla vaikuttaa globaaleja voimia, joiden käynnistämä muutos näkyy lähes kaikkialla läntisessä maailmassa (Rantanen 2000, 5–9; Sennet 2004, 180–185; Julkunen 2001, 60–68; Heiskala 2006, 30–33). Sosiologien ja talouteen liittyvien tekijöi-

den lisäksi muutosta on tapahtunut myös yhteiskunnan ideologisessa ilmapiirissä. Voidaan oikeastaan puhua ideologisesta käänteestä, jossa taloudellisten näkökulmien ja argumenttien hegemonia on ulottautunut sosiaalityön palveluihin ja käytäntöihin. (Julkunen 2001, 30–31, 48–56; Harlow 2004, 167–171; Vuorensyrjä & al. 2006, 17–18; Carey 2008, 918–926; Burton & van den Broek 2009, 1327–1330; Coffey & al. 2009, 421–422.)

Julkisella sektorilla on voimistunut pyrkimys kohti aiempaa tehokkaampaa, tuloksellisempaa ja taloudellisempaa työtä uuden julkisjohtamisen (*New Public Management*) avulla. Tämä markkinoistamisen menetelmä realisoituu julkisen sektorin sosiaalityössä muun muassa erilaisina organisaation suuntaan tapahtuvina selonteon käytänteinä ja todentamisen rituaaleina. (Julkunen 2001, 48–56; Harlow 2004, 167–171; Rajavaara 2006, 20; Julkunen 2008, 187–188; Carey 2008, 918–926; Burton & van den Broek 2009, 1327–1330; Coffey & al. 2009, 421–422.) Yhdestä selkeästä ja koherentista teoriasta tai opista uudessa julkisjohtamisessa ei kuitenkaan ole kyse, vaan sen taustalta löytyy ideoita muun muassa julkisen valinnan teoriasta, päämies-agenttiteoriasta, transaktiokustannusteoriasta sekä kilpailuteorioista (O’Flynn 2007, 355–356; Syrjä 2010, 21–22). Sosiaalityön professori Leena Eräsaaren mukaan uusi julkisjohtaminen kyseenalaistaa julkisen sektorin toimintatavat ja eetoksen ja korvaa ne yritysten toimintatavoilla (Eräsaari 2009, 77,80; Eräsaari 2011, 181). Pyrkimyksenä on purkaa julkisen sektorin hierarkkista hallintotapaa ja tehostaa sen toimintoja (Möttönen 1997, 18; Tiuhonen 2006, 95; Syrjä 2010, 21). Sosiologian professori Richard Sennettin mukaan näitä tavoitteita ohjaa uskomus, että hyvinvointivalti-

on tulisi toimia voittoa tavoittelevan liikeyrityksen tavoin (Sennett 2004, 155).

Organisatorinen tilivelvollisuus osana sosiaalityöntekijän selontekovelvollisuutta

Kansainvälisessä tutkimuksessa markkinoistumisen käännettä ja sen sosiaalityölle tuomia seurauksia on lähestytty muun muassa (uuden) selontekovelvollisuuden (*accountability*) käsitteen kautta. Käsitteenä se ei ole uusi, mutta viime aikoina sen käyttö on lisääntynyt erityisesti uutta julkisjohtamista käsittelevissä kirjoituksissa ja tutkimuksissa. Käsitettä on kuitenkin viljelty kirjallisuudessa hyvinkin laajasti ja välillä myös melko väljästi määriteltynä (Mulgan 2000, 555). Sosiaalityön professori Kirsi Juhila on kääntänyt käsitteen tilivelvollisuudeksi, mutta usein englanninkielinen käsite *accountability* viittaa puhdasta tilivelvollisuutta laajempaan ilmiöön, jota Juhila kutsuu selontekovelvollisuudeksi (2008, 296). Tilivelvollisuus on mahdollista nähdä päämiehen ja toimijan välisenä (vaihto)suhteena. Päämiehellä on intressejä, joiden edistämiseksi se tarvitsee toimijan tuottamia palveluita. Päämies ei voi kuitenkaan koskaan täysin luottaa, että toimija hoitaa tehtävänsä sovitulla tavalla. Tilivelvollisuudessa on kyse siitä, kantaako toimija vastuun tehtävästä, sekä toimijan vastuusta osoittaa rahoittajalle, että tehtävä on hoidettu sovitusti. (Mulgan 2000, 555; Myllymäki & Vakkuri 2001, 17; Leung 2008, 533–534; Pollack 2009, 838.)

Selonteko- ja tilivelvollisuudesta ei siis ole mahdollista puhua ilman vastuun käsitettä. Itse näen tilivelvollisuuden Juhilan tavoin osana sosiaalityöntekijän selontekovelvollisuutta. Organisatorisella tilivelvollisuudella tarkoitetaan tässä artikkelissa sosiaalityöntekijöiden vastuuta huolehtia organisaation rajallisten ja supistuvien resurssien mahdollisimmin tehokkaasta käytöstä sekä työntekijöiden työhön kohdistuvaa valvontaa, kontrollia ja arviointia. Tilivelvollisuus ei kuitenkaan ole markkinoistumisen käänteen synnyttänyt ilmiö, vaan se on jollakin tapaa aina läsnä ammatillisessa sosiaalityössä. On itsestään selvää, että julkisten toimijoiden tulee osoittaa toimintansa oikeellisuus sekä selvittää julkisten varojen käyttöä (Bovens & al. 2008, 225; Parrot 2010, 73.) Tilivelvollisuuden painotuksissa ja suhteessa muihin selonteon ulottuvuuksiin on

kuitenkin vaihtelua eri aikoina ja eri konteksteissa. Väitänkin, että markkinoistumisen käänteen myötä organisatorisen tilivelvollisuuden merkitys on korostunut.

Organisatorinen tilivelvollisuus on kuitenkin vain osa sosiaalityön selontekovelvollisuutta. Kansainvälisen sosiaalityöntekijäjärjestön IFSW:n eettisen koodiston (*Ethics in Social Work*) mukaan sosiaalityöntekijöiden tulee tunnistaa, että he ovat selontekovelvollisia toimistaan niin asiakkaille, työtovereilleen, kollegoilleen, työnantajalleen, ammatilliselle järjestölle sekä laille. Lisäksi heidän on tunnistettava näiden selonteon suuntien mahdollinen ristiriitaisuus. Käytän artikkelissa ammattieettisen selontekovelvollisuuden sijasta termiä ammattieettisesti vastuullinen sosiaalityö. Vastuu on tässä yhteydessä selontekoa selkeämpi käsite, sillä suomen kielessä selonteko viittaa enemmän toiminnanperusteluun ja selittämiseen. Suomessa Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. julkaisee sosiaalialan ammattieettisiä toimintaohjeita (Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet), joiden voidaan nähdä toimivan sosiaalityöntekijöiden eettisenä ohjenuorana. Ne mahdollistavat työntekijän toiminnan eettisyyden arvioinnin ja tekevät näkyväksi menettelytavat, joita sosiaalityöntekijöiltä voi työssään edellyttää (Parrot 2010, 79). Ne siis kertovat, kuinka ammattieettisesti vastuullisen sosiaalityöntekijän tulisi työssään toimia.

Sosiaalityön tavoitteena on syrjäytymisen ehkäiseminen sekä asiakkaiden hyvinvoinnin ja osallisuuden lisääminen. Näitä tavoitteita kohti pyritään tukemalla asiakasta muutostyössä, ihmissuhdeongelmien ratkaisussa sekä itsenäisen elämänhallinnan edistämässä. Ammattieettisesti vastuullisen sosiaalityöntekijän on pyrittävä työssään asiakaslähtöisyyteen, luottamuksellisuuteen ja asiakkaan kokonaisvaltaiseen kohtamiseen. Samaten hänen tulisi pyrkiä voimavarojen tasapuoliseen ja oikeudenmukaiseen jakamiseen, epäoikeudenmukaisen politiikan ja toimintatapojen vastustamiseen sekä oman ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Eettisten periaatteiden lisäksi toiminnan on perustuttava myös lakiin. (*Ethics in Social Work*; Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet; Rostila 2001, 23–34.) Onkin kiinnostavaa, kuinka käy sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksien tehdä ammattieettisesti vastuullista työtä ideologisessa kontekstissa, jossa ekonomistiset arvot näyttäivät korostuneen.

Empiirisiä tutkimuksia sosiaalityön selontekovelvollisuudesta ja markkinoinnista käänteestä

Keskustelu markkinoinnista käänteestä sekä sen yhteyksistä sosiaalityön selontekovelvollisuuteen on ollut vilkasta ja kriittistä. Keskustelua on käyty pääsääntöisesti teoreettisella tasolla, empiiristen tarkasteluiden jäädessä vähäisemmiksi. Kansainvälisessä sosiaalityön tutkimuksessa tematiikkaa on lähestytty muun muassa selontekovelvollisuuden, uuden julkisjohtamisen sekä yksityistämiskehityksen kautta. Britanniassa empiirinen tutkimus on kytkeytynyt kiinteästi työhyvinvointia sekä rekrytointia koskevaan keskusteluun (mm. Coffey & al. 2009).

Australiassa Cathrine McDonald ja Lesley Chenoweth (2009) ovat tutkineet toimeentulotuesta vastaavan Centrelink-organisaation toimintaa ja havainneet markkinoinnista käänteiden tehokkuusvaatimuksiin rapauttavan ammatillista sosiaalityötä. Ristiriita organisaation päämäärien sekä sosiaalityön ammatillisten arvojen välillä näyttää ratkenneen organisaation hyväksi. Samansuuntaiseen johtopäätökseen ovat päätyneet myös Judith Burton ja Diane van den Broek (2009) tutkiessaan australialaisia sosiaalityön työyhteisöjä. He pitivät erityisen ongelmallisena sitä, etteivät sosiaalityöntekijät ole olleet mukana kehittämässä teknologisia selontekon käytänteitä. Heidän mukaan se on osaltaan kärjistänyt ristiriitaa byrokraattisten ja ammattieettisten selontekovelvoitteiden välillä. Terry Tse Fong Leung (2008) on puolestaan tutkinut asiakkaiden suuntaan tapahtuvaa selontekovelvollisuutta Hong Kongissa toimivissa sosiaalihuollon organisaatioissa. Hän havaitsi, että selontekovelvollisuus asiakkaille jää organisaation johdolle ja palvelun tilaajalle suuntautuvan selontekovelvollisuuden jalkoihin.

Myös Pohjoismaisessa hoivatutkimuksessa on jo jonkin aikaa käyty keskustelua hoivan mahdollisuuksista uudenaikaisessa talousorientoituneessa toimintaympäristössä. Hoivatyön on nähty ajautuneen kriisiin sen arvojen jäädessä markkina-arvojen puristuksiin. (Wrede & al. 2008.) Suomessa markkinoinnista käännettä ei ole sosiaalityössä juurikaan tutkittu selonteko- tai tilivelvollisuuden käsitteiden kautta. Viimeisen kymmenen vuoden aikana aiheesta on kuitenkin käsitelty yhä enenevässä määrin palvelujärjestelmän markkinoinnista ja uuden julkisjohtami-

sen kautta. Tarkastelut ovat tosin suurilta osin olleet käsitteellisiä. Käänteiden toteutumista sosiaalisen sosiaalityössä ei ole toistaiseksi tutkittu empiirisesti, vaan kotimaiset tutkimukset ovat koskeneet lähinnä hoiva- ja asumispalveluita.

Tuija Virkki kollegoineen (2012) on tarkastellut artikkelissaan *Talouden ja hoivan ristipaineissa* julkisen sektorin vanhustyöntekijöiden näkemyksiä tämänhetkisestä vanhustyöstä sekä heidän mahdollisuuksistaan toteuttaa työssään keskeisinä pitämiään tavoitteita ja arvoja. Tutkijat näkevät hoivatyöntekijöiden ammatillisen eettöksen joutuneen vastakkain markkinaeettöksen kanssa, mutta päätyvät toteamaan, että huoli työntekijöiden ammattieettisen vastuun rappeutumisesta on muutospaineista ja toimintaympäristöön muutoksesta huolimatta toistaiseksi turha. Työntekijät kuitenkin kokevat, että mahdollisuudet eettiseen hoivatyöhön ovat oleellisesti kapeatuneet. Anna Metteri ja Kaisa-Elina Hotari (2011) ovat sivunneet samaa tematiikkaa käsitellessään eettiseen stressiin ja kuormittumiseen liittyviä toimintaympäristötekijöitä nuorten palveluissa. Heidän laadullisessa tutkimuksessaan palvelujärjestelmän markkinoinnista ja talouden dominanssi päätöksenteossa näkyivät muun muassa hinnan korostuneena merkityksenä suhteessa työn laatuun sekä vaikeuksina hallita kuntoutuspalveluiden pirstaloitunutta kokonaisuutta.

Suvi Raitakari ja Sirpa Saario (2008) ovat puolestaan tutkineet tilaaja-tuottajamalliin liittyvää selontekovelvollisuutta sekä sen toteutumista mielenenterveys- ja päihdekuntoutujien tukiasumisyksikön työntekijöiden kokouksissa. Heidän tutkimuksensa mukaan asumispalvelun työntekijät ovat selontekovelvollisia työnsä vaikuttavuudesta kuntilaajalle. Selontekovelvollisuus näkyi heidän työssään muun muassa työn jäsentämisenä hallinnollisen strategiakielen muotoon. Oma toimintaa ja argumentaatiota muokataan siis sellaiseksi, että ne vastaavat toiminnan arvioimisen tarpeita eli työntekijöiden on hallittava vaikuttavuutta osoittava argumentointi. Erityisen haastavana nähdään pitkäaikaisen ja intensiivisen tukemisen perustelu tilaajalle.

Ruotsissa Staffan Höjer ja Torbjörn Forkby (2011) ovat kuitenkin tutkineet uuden julkisjohtamisen vaikutuksia julkisen sektorin lastensuojelutyöhön. He tarkastelevat tutkimuksessaan, kuinka hankintajärjestelmä ja puitesopimukset vaikuttavat instituutioiden valintaan lastensuojelussa. Heidän aineistonsa muodostui sosiaali-

palveluesimien haastatteluista sekä sijoitukseen johtaneista lastensuojelutarpeen selvityksistä. Höjer ja Forkby havaitsivat esimiesten asenteiden puitesopimuksia kohtaan olevan ristiriitaisia. Mitä kauemmin puitesopimukset olivat säännelleet hoivapalveluiden hankintaa, sitä kielteisemmin haastateltavat niihin suhtautuivat. Puitesopimusten noudattamisesta myös osattiin live-tarpeen tullen, mikäli lapsen tarve ja etu niin vaativat. Työntekijät siis asettivat ammattieettisen vastuun organisaation suuntaan tapahtuvan selontekovelvollisuuden edelle.

Tutkimusasetelma: aineisto, menetelmät ja muuttajat

Artikkelissa tarkastellaan organisatorisen tilivelvollisuuden yhteyttä sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksiin tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä. Kokonaistutkimuksen perusjoukko muodostuu henkilöistä, jotka työskentelevät Manner-Suomessa kunnan, kuntayhtymän tai muun vastaavan julkisen organisaation palveluksessa sosiaalityöntekijän tehtävissä ja joiden toimenkuvaan kuuluvat aikuissosiaalityön ja/tai lastensuojelun sosiaalityön tehtävät. Vastaajilta ei ole edellytetty sosiaalityöntekijän muodollista pätevyyttä eli ylempää korkeakoulututkintoa sekä pääaineen laajuisia sosiaalityön yliopistollisia opintoja. Kriteerinä on ollut työskenteleminen sosiaalityöntekijän tehtävissä. Koska julkisen sektorin palveluksessa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä ei ole rekisteriä, perusjoukon tarkkaa lukumäärää ei tunneta.

Pyyntö tutkimukseen osallistumisesta toimitettiin kaikkiin Manner-Suomen kuntiin. Aineistonkeruun yhteydessä tiedusteltiin, kuinka monta työntekijää kunnassa työskentelee kyseisissä tehtävissä. Tämä tieto on saatu kuitenkin vain niistä 190 kunnasta, jotka osallistuvat tutkimukseen. Manner-Suomen 320 kunnasta tutkimukseen osallistui siis 59,4 prosenttia. Kysely toimitettiin 1755 perusjoukkoon kuuluvalla vastaajalle, ja vastausprosentiksi muodostui 46,5 (n = 817). Vastaajista 92,4 prosenttia oli naisia. Muodollisesti päteviä sosiaalityöntekijöitä oli 69,6 prosenttia. Vastaajien keski-ikä oli 44,3. 70 prosenttia työskenteli vakituudessa työsuhhteessa. (Taulukko1.)

Organisaatioitasolla aineisto muodostui 141:stä eri organisaatiosta, joista perinteisiä kuntaorga-

nisaatioita oli 124 ja kuntayhtymien liikelaitoksia tai muita vastaavia eri kuntien yhteisiä organisaatioita 17 (taulukko 1). Eri organisaatioiden työntekijämäärät vaihtelivat suuresti. Kun pienimmässä organisaatioissa työskenteli sosiaalityöntekijän tehtävissä vain yksi työntekijä, oli suurimmissa organisaatioissa jopa satoja työntekijöitä näissä tehtävissä. Pääsääntöisesti sosiaalityön palvelut tuotettiin vastaajien organisaatioissa eriytettyinä. Alle kymmenesosa vastaajista teki yhdennettyä sosiaalityötä, ja he työskentelivät muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta alle 30 000 asukkaan kunnissa. Alle 4 000 asukkaan kunnissa työskentelevistä vastaajista 51,6 prosenttia teki yhdennettyä sosiaalityötä, kun taas esimerkiksi yli 75 000 asukkaan kunnissa tätä työtä teki vain 1,1 prosenttia. Organisaatioita käsitellään artikkelissa nimettöminä vastaajien anonyymiteetin suojelemiseksi.

Organisaatioiden vertailussa on käytetty parametritonta U-testiä organisaatiotasoa aineiston koon (n = 141) sekä selitettävän muuttujan jakauman vuoksi. Työntekijätason aineistossa (n = 817) on puolestaan käytetty pääsääntöisesti parametrisia analyysimenetelmiä, joista eksploratiivista faktorianalyysia on käytetty summamuuttujien muodostamisessa sekä t-testiä ja yksisuuntaista varianssianalyysia keskiarvoerojen vertailussa. Sisäkorrelaatiokertoimella (ICC) on tarkasteltu sitä, kuinka suuri osa muuttujien vaihtelusta selittyy tiettyyn organisaatioon kuulumisella. Sisäkorrelaatiokertoimen laskemisessa on huomioitu organisaatiot, joista on vähintään kolme vastaajaa kulloinkin tarkasteltavan muuttujan osalta. Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa on käytetty muuttujien välisten yhteyksien tarkastelussa. Logistisen regressioanalyysin avulla on puolestaan rakennettu organisatorista tilivelvollisuutta mittaavista muuttujista malli, jolla selitetään joutumista työskentelemään ammattieettisten arvojen kanssa ristiriidassa olevalla tavalla.

Organisatorista tilivelvollisuutta mitataan tutkimuksessa summamuuttujalla ($\alpha = 0,771$), joka on rakennettu faktorianalyysin tuloksiin perustuen. Selontekovelvollisuuden muutoksia mittaaville muuttujille tehtiin faktorianalyysi (ULS) Promax-rotatiolla. Analyysissa mukana olleet muuttujat latautuivat kahdelle faktorille, joista ensimmäinen on nimetty organisatoriseksi tilivelvollisuudeksi. Sille latautuneita muuttujia olivat 1) työhön kohdistuva valvonta ja kontrolli työnantajan taholta, 2) työhön kohdistuva

Taulukko 1. Aineiston kuvaus.

	n	ka.	%
ORGANISAATIO:	141		100
kuntaorganisaatioita	124		87,9
kuntayhtymien liikelaitoksia tms.	17		12,1
Organisaatioiden maantieteellinen sijainti			
Etelä-Suomi	31		22
Lounais-Suomi	22		15,6
Itä-Suomi	30		21,3
Länsi- ja Sisä-Suomi	38		27
Pohjois-Suomi	14		9,9
Lappi	6		4,2
VASTAAJAT:	817		100
Sukupuoli			
mies	62		7,6
nainen	755		92,4
Ikä	816	44 v.	
Pätevyys			
muodollinen pätevyys	568		69,6
ei muodollista pätevyyttä	248		30,4
Työsuhteen laatu			
toistaiseksi voimassa oleva määräaikainen	559		70
	240		30
Työkokemus sosiaalialalla	802	15 v.	
Työkokemus nykyisen työnantajan palveluksessa	801	8,5 v.	
Työskentelykunnan asukasmäärä	801		
alle 10 000 asukasta	132		16,5
10 000–75 000 asukasta	298		37,2
yli 75 000 asukasta	371		46,3
Vastaajien työn organisointi			
yhdennetty sosiaalityö	76		9,6
eriytetty sosiaalityö	719		90,4

arviointi työnantajan taholta, 3) asiakastyöhön kohdistuvat säästöpainet ja 4) työhön liittyvät tehokkuusvaatimukset. Näistä rakennettiin artikkelissa käytetty summamuuttuja, joka mittaa työntekijän organisatorista tilivelvollisuutta. Summamuuttujan arvo on laskettu vastaajille, jotka ovat vastanneet vähintään puoleen summamuuttujan kysymyksistä (n = 712). Sen jakauma ei noudata normaalijakaumaa (Kolmogorov-Smirnovin testin $p < 0,001$ ja Shapiro Wilkin testin $p < 0,001$).

Mahdollisuuksia tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä mitataan artikkelissa sum-

mamuuttujalla, joka pohjautuu sosiaalityön ammattieettisiin ohjeisiin (Ethics in Social Work; Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet). Se muodostuu seuraavista muuttujista: 1) mahdollisuudet tehdä työtä, jolla on myönteisiä vaikutuksia asiakkaan elämäntilanteeseen, 2) mahdollisuudet tarjota asiakkaille riittäviä ja/tai tarkoituksenmukaisia tukitoimia ja palveluita, 3) mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen (summamuuttuja), 4) mahdollisuudet tehdä rakenteellista sosiaalityötä ja/tai yhteiskunnallista vaikuttamistyötä, 5) mahdollisuudet asiakkaan kokonaisvaltaiseen tukemiseen, 6) mahdollisuudet rakentaa luottamuksellisia asiakassuhteita, 7) mahdollisuudet tehdä pitkäjänteistä työtä asiakkaiden kanssa, 8) mahdollisuudet puuttua asiakkaan tilanteeseen riittävän varhaisessa vaiheessa ja 9) mahdollisuudet pysyä lain vaatimissa aikarajoissa selvityksiä, suunnitelmia ja päätöksiä tehtäessä ($\alpha = 0,899$). Summamuuttujan arvo on laskettu vastaajille, jotka ovat vastanneet vähintään viiteen summamuuttujan kysymyksistä (n = 678).

Ammattieettisten ristiriitojen kokemista mitattiin tutkimuksessa väittämällä ”joudun usein työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten arvojeni kanssa”. Logistista regressioanalyysiä varten muuttuja luokiteltiin dikotomisiksi niin, että luokat 1 ja 2 yhdistettiin ryhmäksi ”ei joudu työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten arvojen kanssa” (n = 251) ja luokat 4 ja 5 ryhmäksi ”joutuu työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten arvojen kanssa” (n = 257). ”Ei samaa eikä eri mieltä” olevat vastaajat (n = 200) jätettiin logistisen regressioanalyysin ulkopuolelle, sillä analyysissä haluttiin tarkastella juuri sitä, mitkä organisatorista tilivelvollisuutta mittaavat muuttujat selittävät ammattieettisten ristiriitojen kokemista.

Lisääntynyt organisatorinen tilivelvollisuus

Organisatorinen tilivelvollisuus eli työhön kohdistuvat tehokkuus- ja säästöpainet sekä arviointi, valvonta ja kontrolli ovat lisääntyneet julkisen sektorin sosiaalityössä merkittävästi (taulukko 2). Lähes 70 prosenttia vastaajista koki tilivelvollisuuden lisääntyneen kuluneen kolmen vuoden aikana. Se ei kuitenkaan ole lisääntynyt yhtä paljon kaikilla työntekijöillä tai kaikissa orga-

Taulukko 2. Muutokset sosiaalityöntekijöiden organisatorisessa tilivelvollisuudessa.

	Frekvenssit	Suhteelliset osuudet (%)
vähentynyt huomattavasti (=1)	1	0,1
vähentynyt jonkin verran (=2)	8	1,1
pysynyt ennallaan (=3)	218	30,6
lisääntynyt jonkin verran (=4)	363	51
lisääntynyt huomattavasti (=5)	122	17,1
Yhteensä (n)	712	100

ka. = 3,84 ICC = 0,078

nisaatioissa. Eri organisaatioihin kuulumisen selitti organisatorisen tilivelvollisuuden yksilöllisistä kokonaisvaihtelusta noin 8 prosenttia. Esimerkiksi säästöpainoiden osalta eri organisaatioiden erot olivat sitäkin suuremmat. Eri organisaatioihin kuulumisen selitti noin 12 prosenttia muutujan kokonaisvaihtelusta (ICC = 0,123).

Julkisen sektorin sosiaalityötä tehdään Manner-Suomessa hyvin erityyppisissä ja -kokoisissa organisaatioissa. Työskentelykunnan koolla asukasmäärällä mitattuna on yhteyttä organisatorisessa tilivelvollisuudessa tapahtuneisiin muutoksiin. Kunnat, joissa tilivelvollisuus oli lisääntynyt, olivat asukasluvultaan huomattavasti suurempia kuin kunnat, joissa se ei ollut lisääntynyt (U-testin p-arvo < 0,001). Samoin työntekijöiden organisatorinen tilivelvollisuus lisääntyi kunnan asukasmäärän kasvaessa (taulukko 3). Tulos on yhdensuuntainen muun muassa julkisen sektorin hoivatyöntekijöitä koskevan tutkimuksen kanssa, jossa talouden näkökulma nähtiin hallitsevana erityisesti suurempien kuntien hoivatyössä (Virkki & al. 2012, 256–258). Kun vertailtiin keskenään aikuissosiaalityötä, lastensuojelun sosiaalityötä ja yhdennettyä sosiaalityötä tekeviä sosiaalityöntekijöitä havaittiin, että lastensuojelussa työskentelevillä organisatorinen tilivelvollisuus oli lisääntynyt enemmän kuin aikuissosiaalityössä työskentelevillä. Lastensuojelussa työskentelevillä tilivelvollisuus oli lisääntynyt myös hieman enemmän kuin yhdennettyä sosiaalityötä tekeville, mutta ero ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Aikuissosiaalityössä ja yhdennetyssä sosiaalityössä työskentelevät eivät eronneet toisistaan tilivelvollisuuden muutoksissa.

Kuntaliitosten tai sosiaalityön palveluita koskevien yhteistoiminta-alueiden perustamisella ei näyttänyt olevan yhteyttä organisatorisen tilivelvollisuuden kasvuun. Työntekijät, joiden työskentelykunnassa oli tapahtunut kuluneen kolmen vuoden aikana kuntaliitos tai joiden kunta oli osallisena sosiaalityön palveluita koskevan yhteistoiminta-alueen perustamisessa, eivät eronneet tilivelvollisuuden kasvussa toisistaan. Kuitenkin työntekijät, joiden työskentelykunnassa oli perustettu kuluneen kolmen vuoden aikana sosiaalityön palveluja koskeva liikelaitos, kokivat tilivelvollisuuden lisääntyneen enemmän kuin työntekijät, joiden kunnassa ei ollut perustettu liikelaitosta. Kuntaorganisaatiot ja kuntien yhteistyöorganisaatiot, kuten kuntayhtymien liikelaitokset, eivät kuitenkaan U-testillä tarkasteltuna eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi organisatorisen tilivelvollisuuden muutoksissa (taulukko 3).

Organisatorinen tilivelvollisuus näyttää siis lisääntyneen erityisesti asukasmäärältään suurissa kunnissa sekä työntekijöillä, joiden kunnissa sosiaalityön palveluita on liikelaitoistettu ja jotka tekevät lastensuojelun sosiaalityötä. Tämän artikkelin puitteissa organisatorista tilivelvollisuutta mahdollisesti selittäviä tekijöitä ei kuitenkaan ollut mahdollista tarkastella tämän kattavammin. On kuitenkin todettava, että vaikka organisatorinen tilivelvollisuus ei ole lisääntynyt kaikissa organisaatioissa samalla tavalla, sen kasvu on silti ollut huomattavaa julkisen sektorin sosiaalityössä. Sosiaalityöntekijän tehtävissä työskentelevistä 76,1 prosenttia koki työhön kohdistuvien tehokkuusvaatimusten lisääntyneen ja 65,8 prosenttia asiakastyöhön kohdistuvien säästöpainoiden kasvaneen. 43 prosenttia koki työhön kohdistuvan valvonnan ja kontrollin lisääntyneen, ja 34,8 prosenttia oli sitä mieltä, että myös heidän tekemäänsä työhön kohdistuva arviointi on lisääntynyt.

Mahdollisuudet ammattieettisesti vastuullisen sosiaalityön tekemiseen

Lähes 40 prosenttia sosiaalityöntekijän tehtävissä työskentelevistä koki, että heidän mahdollisuutensa tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä olivat heikentyneet kuluneen kolmen vuoden aikana. Vain kymmenesosa koki mahdollisuuksiensa parantuneen. Eri organisaatioi-

Taulukko 3. Erot organisatorisen tilivelvollisuuden lisääntymisessä eri organisaatioissa ja työntekijöillä.

	n	Ryh- män ka.	Käytetty menetelmä sekä testit, ryhmien vertailukategoriat ja keskiarvoerojen merkitsevyys
Organisaatiot	135	3,71	
kuntaorganisaatio	119	3,69	U-testi, p = 0,286
kuntayhtymän liikelaitos tai muu kuntien yhteistyöorganisaatio	16	3,9	
Vastaajan työskentelykunnan asukasmäärä	708	3,83	yksisuuntainen varianssianalyysi, Bonferroni
alle 10 000 asukasta	111	3,59	10 000–75 000 asukasta p = 0,024 yli 75 000 asukasta p < 0,001
10 000–75 000 asukasta	270	3,8	yli 75 000 asukasta p = 0,023
yli 75 000 asukasta	327	3,95	
Työntekijän pääasiallinen tehtäväalue	600	3,88	yksisuuntainen varianssianalyysi, Tamhane T2
yhdennetty sosiaalityö	63	3,71	aikuissosiaalityö p = 0,983 lastensuojelun sosiaalityö p = 0,065
aikuissosiaalityö	202	3,75	lastensuojelun sosiaalityö p = 0,001
lastensuojelun sosiaalityö	335	3,98	
Muutokset vastaajan kuntaorganisaatiossa kuluneen kolmen vuoden aikana	533–605		t-testi
kunnassa tapahtunut kuntaliitos	163	3,9	kunnassa ei ole tapahtunut kuntaliitosta p = 0,321
kunnassa ei ole tapahtunut kuntaliitosta	442	3,84	
kunnassa perustettu sosiaalityön-palveluita koskeva liikelaitos	61	4,03	kunnassa ei ole perustettu sosiaalityön-palveluita koskevaa liikelaitosta p = 0,035
kunnassa ei ole perustettu sosiaalityön-palveluita koskevaa liikelaitosta	472	3,83	
Kunnassa perustettu sosiaalityön palveluita koskeva yhteistoiminta-alue	177	3,93	Kunnassa ei ole perustettu sosiaalityön palveluita koskevaa yhteistoiminta- aluetta p = 0,124
Kunnassa ei ole perustettu sosiaalityön palveluita koskevaa yhteistoiminta- aluetta	409	3,83	

1 = vähentynyt huomattavasti, 2 = vähentynyt jonkin verran, 3 = pysynyt ennallaan, 4 = lisääntynyt jonkin verran, 5 = lisääntynyt huomattavasti

hin kuuluminen selitti kokonaisvaihtelusta noin viisi prosenttia (taulukko 4). Lisääntynyt organisatorinen tilivelvollisuus oli yhteydessä heikentyihin mahdollisuuksiin tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä. Mahdollisuus tehdä ammattieettisesti vastuullista työtä oli heikentynyt työntekijöillä, joilla tilivelvollisuus oli lisääntynyt (n = 485).

Työntekijöillä, joiden tilivelvollisuudessa ei ollut tapahtunut muutosta (n = 218), ei muutosta ollut tapahtunut myöskään mahdollisuuksissa. Summamuuttujan muuttujia tarkastellaan vielä

erikseen ja vertaillaan työntekijöitä, joilla tilivelvollisuus on lisääntynyt, työntekijöihin, joiden tilivelvollisuudessa ei ole tapahtunut muutosta. Näin päästään käsiksi mahdollisuuksissa tapahtuneisiin muutoksiin hieman tarkemmin. (Kuvio 1.)

Sosiaalityöntekijän tehtävissä työskentelevistä vajaa kolmannes koki, että heidän mahdollisuutensa tehdä työtä, jolla on myönteisiä vaikutuksia asiakkaan elämäntilanteeseen, olivat heikentyneet. Mahdollisuudet tehdä työtä, jolla on myönteisiä vaikutuksia, korreloi positiivises-

Taulukko 4. Muutokset mahdollisuuksissa tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä, suhteelliset osuudet (%), keskiarvo (n = 625–680) ja sisäkorrelaatio (ts. kuinka paljon tiettyyn organisaatioon kuulumisen selittää muuttujan vaihtelusta).

Mahdollisuudet...	heikentyneet	pysyneet ennallaan	parantuneet	ka.	ICC
tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä (summamuuttuja)	37,9	51,8	10,3	2,69	0,053
tehdä työtä, jolla on myönteisiä vaikutuksia asiakkaan elämäntilanteeseen	31,3	47,8	20,9	2,88	0,046
tarjota asiakkaille riittäviä ja/tai tarkoituksenmukaisia tukitoimia ja palveluita	46,7	32,9	20,3	2,63	0,071
ammattilliseen kehittymiseen (summamuuttuja)	26,8	58	15,4	2,85	0,059
tehdä rakenteellista sosiaalityötä ja/tai yhteiskunnallista vaikuttamistyötä	34,5	54,4	11	2,67	0,011
asiakkaan kokonaisvaltaiseen tukemiseen	42,9	38,2	18,9	2,69	0,036
rakentaa luottamuksellisia asiakassuhteita	25,3	55,4	19,3	2,93	0,051
tehdä pitkäjänteistä työtä asiakkaiden kanssa	37,9	42,6	19,4	2,77	0,04
puuttua asiakkaan tilanteeseen riittävän varhaisessa vaiheessa	60,5	28,7	10,8	2,28	0,016
pysyä lain vaatimissa aikarajoissa selvityksiä, suunnitelmia ja päätöksiä tehtäessä	59,1	29,4	11,5	2,31	0,023

1 = heikentyneet huomattavasti, 2 = heikentyneet jonkin verran, 3 = pysyneet ennallaan, 4 = parantuneet jonkin verran, 5 = parantuneet huomattavasti

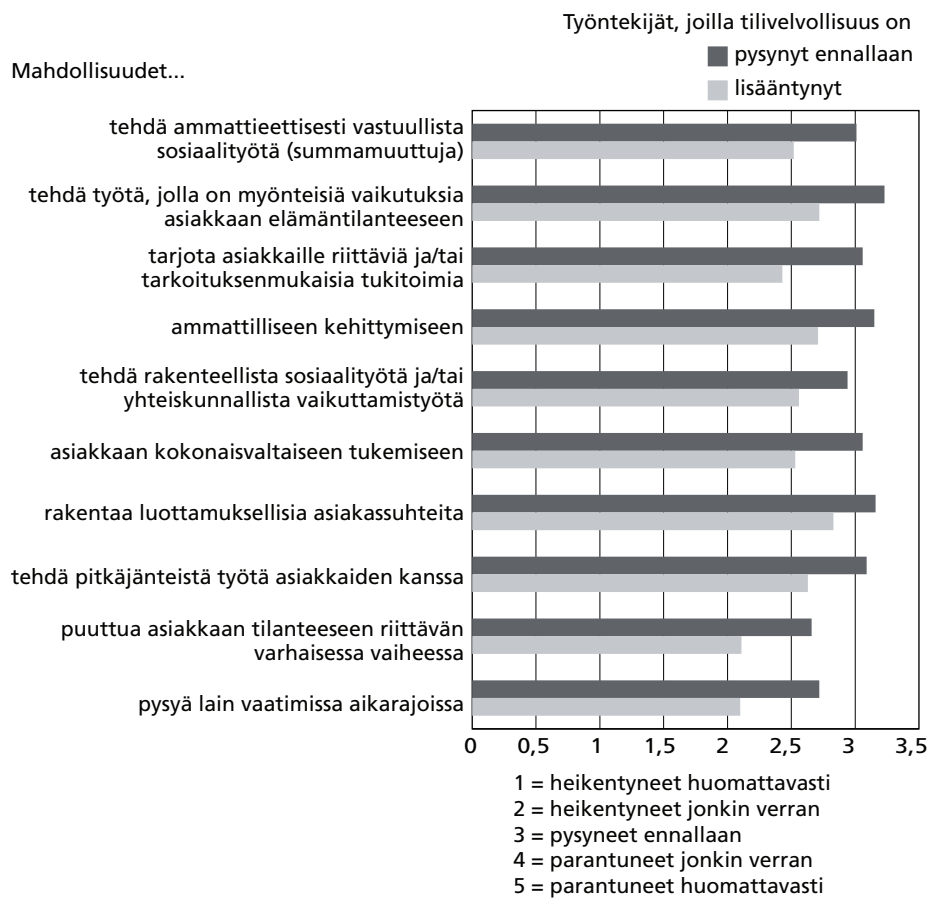
ti mahdollisuuksiin *tarjota riittäviä ja asianmukaisia palveluita* (Spearmanin rho = 0,563). Jo pa 46,7 prosenttia vastaajista koki, että heidän mahdollisuutensa tarjota riittäviä ja asianmukaisia palveluita olivat heikentyneet. Organisaatioiden väliset erot olivat näiden mahdollisuuksien suhteen suurimmat. Eri organisaatioihin kuulumisen selitti muuttujan kokonaisvaihtelusta reilut seitsemän prosenttia. Työntekijät, joilla organisatorinen tilivelvollisuus oli lisääntynyt, kokivat, että heidän mahdollisuutensa tehdä työtä, jolla on myönteisiä vaikutuksia, oli heikentynyt. He myös kokivat, että heidän mahdollisuutensa tarjota riittäviä ja asianmukaisia palveluita olivat heikentyneet. Työntekijät, joiden tilivelvollisuudessa ei ollut tapahtunut muutosta, kokivat, ettei muutosta ollut tapahtunut myöskään heidän mahdollisuuksissaan (kuvio 1).

Yli puolet vastaajista ei kokenut, että heidän mahdollisuuksissa *ammattilliseen kehittymiseen* olisi tapahtunut muutosta kuluneen kolmen vuoden aikana. Vastaajista noin 27 prosenttia koki mahdollisuuksiensa heikentyneen. Mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen mitattiin

summamuuttujan ($\alpha = 0,884$; n = 659) avulla.¹ Työntekijät, joilla tilivelvollisuus oli lisääntynyt, kokivat mahdollisuutensa ammatilliseen kehittymiseen heikentyneen enemmän kuin työntekijät, joiden tilivelvollisuudessa ei ollut tapahtunut muutosta (kuvio 1).

Vaikka sosiaalialan ammattieettisissä ohjeissa korostetaankin sosiaalityöntekijän roolia yhteiskunnallisena vaikuttajana, sosiaalityöntekijöiden mahdollisuudet *tehdä rakenteellista sosiaalityötä ja yhteiskunnallista vaikuttamistyötä* näyttäivät kuitenkin heikoilta. Vastaajista reilu kolmannes koki mahdollisuuksiensa heikentyneen. Reilu enemmistö koki mahdollisuuksiensa pysyneen ennallaan ja vain reilu kymmenesosa koki niiden parantuneen. Vastaajista 8,9 prosenttia oli valinnut vastausvaihtoehdon ”ei koske minua”. Tämä voi viitata siihen, etteivät he ehkä enää näe

¹ Muuttujat olivat 1) mahdollisuudet perehtyä ammatikirjallisuuteen ja alan tutkimukseen, 2) mahdollisuudet perehtyä riittävästi työn kannalta keskeisiin lakeihin ja ohjeistuksiin, 3) mahdollisuudet osallistua työajalla sosiaalialan koulutustilaisuuksiin, seminaareihin tai konferensseihin, 4) mahdollisuudet kehittää työssä omaa ammatillista osaamista, 5) mahdollisuudet kokeilla työssä uudenlaisia työmenetelmiä ja -välineitä ja 6) mahdollisuudet seurata oman työn vaikutuksia asiakkaiden elämäntilanteeseen).



Kuvio 1. Tilivelvollisuuden lisääntyminen ja mahdollisuudet tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä (t-testi, $n = 612-667$). Kaikkien muuttujien osalta ryhmien välinen ero on tilastollisesti erittäin merkitsevää ($p < 0,001$).

rakenteellista sosiaalityötä ja yhteiskunnallista vaikuttamistyötä osana työtään (ks. Mäntysaari 2004, 126). Työntekijöillä, joilla tilivelvollisuus oli lisääntynyt, mahdollisuudet olivat heikentyneet hieman enemmän kuin työntekijöillä, joiden tilivelvollisuudessa ei ollut tapahtunut muutosta (kuvio 1).

Kuinka ammattieettinen vastuu toteutuu asiakastyössä ja asiakassuhteissa? Vastaajista reilut 40 prosenttia koki mahdollisuuksiensa *asiakkaan kokonaisvaltaiseen tukemiseen* heikentyneen. Lähes yhtä moni koki mahdollisuuksien pysyneen ennallaan. Työntekijät, joilla tilivelvollisuus oli lisääntynyt, kokivat mahdollisuuksiensa asiakkaan kokonaisvaltaiseen tukemiseen heikentyneen. Työntekijät, joiden tilivelvollisuudessa ei ollut tapahtunut muutosta, kokivat, ettei muutosta ollut tapahtunut myöskään heidän mahdollisuuksiensa (kuvio 1).

Mikä sitten on sosiaalityön eriyttämisen mer-

kitys mahdollisuuksille tukea asiakasta kokonaisvaltaisesti? Yhdennettyä sosiaalityötä tekevät kokivat mahdollisuuksiensa tukea asiakasta kokonaisvaltaisesti heikentyneen vähemmän ($\bar{x} = 2,92$) kuin aikuisosiaalityötä ($\bar{x} = 2,80$) tai lastensuojelun sosiaalityötä tekevät. Lastensuojelussa työskentelevät kokivat mahdollisuuksiensa heikentyneen eniten ($\bar{x} = 2,56$). Lastensuojelussa myös tilivelvollisuus oli lisääntynyt muita enemmän. Tämän voi nähdä viittaavan huolenpidon pirstaloitumiseen. Asiakkaan asioita on hoitamassa useita ammattilaisia, joista kullakin on oma tehtävä palveluprosessissa. (Mm. Juujärvi & al. 2007, 244–246.)

Vastaajista neljäsosa koki mahdollisuuksiensa *rakentaa luottamuksellisia asiakassuhteita* heikentyneen. Reilu enemmistö oli puolestaan sitä mieltä, ettei heidän mahdollisuuksiensa ollut tapahtunut muutosta. Tilivelvollisuuden lisääntyminen oli yhteydessä työntekijän heikkeneviin mahdol-

lisuuksiin rakentaa luottamuksellisia asiakassuhteita (kuvio1) sekä asiakasta edustavien asianajajien läsnäoloon asiakaspalaverissa. Työntekijät, joiden mahdollisuudet rakentaa luottamuksellisia asiakassuhteita olivat heikentyneet, kertoivat asiakasta edustavien asianajajien läsnäolon asiakaspalaverissa lisääntyneen jonkin verran. Työntekijät, joiden mahdollisuudet olivat parantuneet, kokivat, ettei muutosta asianajajien läsnäolossa ollut juurikaan tapahtunut (t-testin kaksisuuntainen p-arvo = 0,023). Kaikista vastaajista vajaa kolmannes koki asianajajien läsnäolon lisääntyneen asiakastapaamisissa, kun reilu enemmistö koki, ettei muutosta ollut tapahtunut.

Myös pitkäjärjenteisen asiakastyön tekeminen näyttää nykykontekstissa haasteelliselta. Vastaajista liki 40 prosenttia koki, että heidän mahdollisuutensa tehdä pitkäjärjenteistä työtä asiakkaiden kanssa ovat heikentyneet. Työntekijät, joilla tilivelvollisuus oli lisääntynyt, kokivat mahdollisuuksiensa heikentyneen jonkin verran. Työntekijät, joiden tilivelvollisuudessa ei ollut tapahtunut muutosta, kokivat, ettei muutosta ollut tapahtunut myöskään mahdollisuuksissa työskennellä pitkäjärjenteisesti. Lisääntyvä tilivelvollisuus oli myös yhteydessä mahdollisuuksiin puuttua asiakkaan tilanteeseen riittävän varhaisessa vaiheessa. Jopa 60,5 prosenttia vastaajista koki mahdollisuuksiensa heikentyneen. Tätä voi pitää silmiinpistäväenä ja huolestuttavana, kun otetaan huomioon tämänhetkinen varhaista puuttumista koskeva diskurssi sekä lastensuojelulain 2. §:n velvoite varhaiseen puuttumiseen (Lastensuojelulaki 417/2007; Karjalainen & Sarvimäki 2005; Satka 2009). Työntekijät, joiden tilivelvollisuudessa ei ollut tapahtunut muutosta, arvioivat mahdollisuuksiensa puuttua heikentyneen hieman vähemmän kuin työntekijät, joilla tilivelvollisuus oli lisääntynyt.

Lisäksi mahdollisuudet pysyä lain vaatimissa aikarajoissa tehtäessä työhön kuuluvia selvityksiä, suunnitelmia ja päätöksiä olivat heikentyneet. Jopa 59,1 prosenttia vastaajista koki mahdollisuuksiensa heikentyneen kuluneen kolmen vuoden aikana. Työntekijät, joilla tilivelvollisuus oli lisääntynyt, kokivat mahdollisuuksiensa heikentyneen enemmän kuin työntekijät, joiden tilivelvollisuudessa ei ollut tapahtunut muutosta (kuvio 1 ja taulukko 4).

Tilivelvollisuuden on usein pelätty johtavan asiakkaiden valikoimiseen, toisin sanoen eräänlaiseen kerman kuorintaan, jolloin työnteki-

jä pyrkii työskentelemään sellaisten asiakkaiden kanssa, joiden kanssa tehtävä työ johtaa parhaisiin tuloksiin (mm. Eräsaari 2011, 186). Sosiaalialan ammattilaiselta kuitenkin odotetaan, että hän jakaa työssään käytettävissä olevat resurssit oikeudenmukaisesti asiakkaiden ja asiakasryhmien kesken (Ethics in Social Work; Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet). Aineistoni valossa uhkakuva tällaisesta asiakasvalikoinnista ei kuitenkaan näytä toteutuvan. Työntekijöistä reilu 75 prosenttia oli eri mieltä väittämän ”Keskityn työssäni asiakkaisiin, jotka ovat helpoimmin autettavissa” kanssa. Noin 6 prosenttia oli väittämän kanssa samaa mieltä. Lähes 19 prosenttia vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kun t-testillä verrattiin työntekijöitä, joilla tilivelvollisuus oli lisääntynyt, ja työntekijöitä, joilla tilivelvollisuus oli pysynyt ennallaan, havaittiin, etteivät ryhmien keskiarvot eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi (p = 0,322).

Organisatorinen tilivelvollisuus ja ammattieettisten ristiriitojen kokeminen

Vastaajista runsas kolmannes koki joutuvansa työskentelemään ammattieettisten arvojen kanssa ristiriidassa olevalla tavalla (taulukko 5). Organisatorisen tilivelvollisuuden lisääntyminen oli yhteydessä tähän kokemukseen. T-testillä verrattiin keskenään työntekijöitä, joilla tilivelvollisuus oli pysynyt samana ja työntekijöitä, joilla tilivelvollisuus oli lisääntynyt. Havaittiin, että

Taulukko 5. Sosiaalityöntekijöiden suhtautuminen väittämään ”Joudun usein työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten arvojeni kanssa”.

	Frekvenssit	Suhteelliset osuudet (%)
täysin eri mieltä (=1)	60	8,5
jokseenkin eri mieltä (=2)	191	27
en samaa, enkä eri mieltä (=3)	200	28,2
jokseenkin samaa mieltä (=4)	203	28,7
täysin samaa mieltä (=5)	54	7,6
Yhteensä (n)	708	100
ka. = 3		

Taulukko 6. Korrelaatiot (Spearmanin rho) tarkasteltavien muuttujien välillä (n = 673–708).

	Työntekijän organisatorinen tilivelvollisuus	Mahdollisuudet tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä
Mahdollisuudet tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä (1=heikentyneet huomattavasti... 3=pysyneet ennallaan... 5=parantuneet huomattavasti)	-0,361	
Joudun usein työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten arvojeni kanssa (1=täysin eri mieltä... 3=en samaa enkä eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)	0,347	-0,368

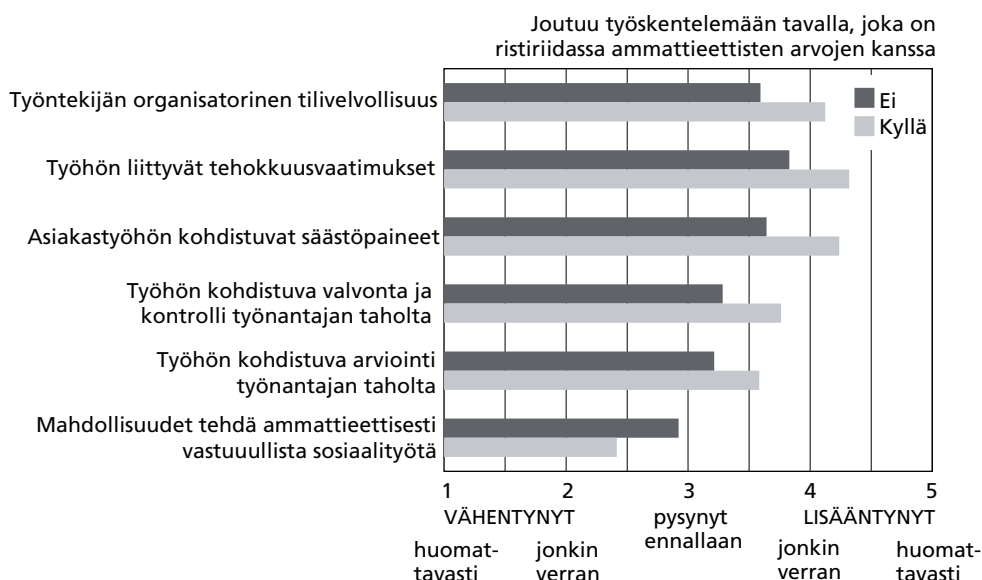
Kaikkien korrelaatioiden tilastollinen merkitsevyys (2-suuntainen p-arvo) < 0,001

työntekijät, joilla tilivelvollisuus oli lisääntynyt, olivat väittämän ”Joudun usein työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten arvojeni kanssa” kanssa enemmän samaa mieltä, kuin työntekijät, joiden tilivelvollisuudessa ei ollut tapahtunut muutosta (p < 0,001) (kuvio 2). Lisäksi vertailtiin työntekijöitä, joilla oli sosiaalityöntekijän muodollinen pätevyys, ja työntekijöitä, joilla sitä ei ollut. Havaittiin, ettei muodollinen pätevyys tai sen puuttuminen selittänyt kokemusta (p = 0,549).

Organisatorisen tilivelvollisuuden lisääntyessä mahdollisuudet tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä heikenevät. Samalla lisääntyvät kokemukset siitä, että työtä joudutaan tekemään tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettis-

ten arvojen kanssa. Muuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella, joka paljasti kohtalaisen vahvat korrelaatiot muuttujien välillä (taulukko 6).

Logistisen regressioanalyysin avulla tarkasteltiin, mitkä organisatorisen tilivelvollisuuden osatekijät selittävät sitä, että sosiaalityöntekijät joutuvat työskentelemään ammattieettisten arvojen kanssa ristiriitaisella tavalla. Selittävinä muuttujina olivat siis 1) asiakastyöhön kohdistuvat säästöpainet 2) työhön kohdistuva valvonta ja kontrolli 3) työhön liittyvät tehokkuusvaatimukset sekä 4) työhön kohdistuva arviointi. Muuttujat valittiin poistavaa menettelyä (*backward conditional*) käyttäen. Havaittiin, että säästöpainoiden, tehokkuusvaatimusten, valvonnan ja kont-



Kuvio 2. Ammattieettisten ristiriitojen kokeminen suhteessa tilivelvollisuuden muutoksiin sekä muutoksiin mahdollisuuksissa tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä (t-testi, n = 489–504). Kaikkien muuttujien osalta ryhmien välinen ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä (p < 0,001).

Taulukko 7. Ammattieettisten ristiriitojen kokemista selittävät organisatoriseen tilivelvollisuuteen liittyvät tekijät (logistinen regressioanalyysi, n = 483).

Selittävä muuttuja	Regressio-kerroin (B)	Exp(B)	Merkitsevyys (p-arvo)
(1 = vähentyneet...5 = lisääntyneet)			
Asiakastyöhön kohdistuvat säästöpainet	0,566	1,761	0,000
Työhön kohdistuva valvonta ja kontrolli	0,375	1,455	0,005
Työhön liittyvät tehokkuusvaatimukset	0,402	1,496	0,005
Vakio	-5,142	0,006	0,000

Nagelkerke R Square: ,200 Cox & Snell R Square: ,150

Hosmer ja Lemeshow: p = 0,383

Omnibus-testi: p < 0,000

Mallin luokittelukyky: 64,8%

rollin lisääntyessä lisääntyy myös sosiaalityöntekijän riski joutua työskentelemään ammattieettisten arvojen kanssa ristiriidassa olevalla tavalla. Työhön kohdistuvaa arviointia mittaava muuttuja jäi lopullisen mallin ulkopuolelle, sillä se ei osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi ammattieettisten ristiriitojen kokemuksen selittäjäksi (p = 0,359). Lopullinen malli, toisin sanoen asiakastyöhön kohdistuvat säästöpainet, työhön kohdistuva valvonta ja kontrolli sekä työhön liittyvät tehokkuusvaatimukset, selittävät muuttujan vaihtelusta noin 15–20 prosenttia (taulukko 7).

Kuviosta 2 havaitaan, että työntekijät, jotka kokevat joutuvansa työskentelemään ammattieettisten arvojensa kanssa ristiriidassa olevalla tavalla, kokevat organisatorisen tilivelvollisuuden (eli työhön liittyvien säästöpainoiden, tehokkuusvaatimusten, valvonnan ja kontrollin sekä arvioinnin) lisääntyneen enemmän kuin työntekijät, jotka eivät koe joutuvansa työskentelemään kyseisellä tavalla. Samalla heidän mahdollisuutensa tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä ovat heikentyneet.

Johtopäätökset

Huoli eettisesti kestävä sosiaalityön mahdollisuuksista uudenlaisessa talousorientoituneessa toimintaympäristössä on aiheellinen. Organisatorinen tilivelvollisuus on lisääntynyt julkisen sektorin sosiaalityössä merkittävästi, ja samalla mahdollisuudet tehdä ammattieettisesti vastuullista työtä ovat heikentyneet. Erityisesti huolta herättää jopa rapautuneet mahdollisuudet tarjota asiakkaille riittäviä ja asianmukaisia palveluita,

puuttua asiakkaiden tilanteisiin riittävän ajoissa sekä pysyä lain vaatimissa aikarajoissa. Lisääntyvä organisatorinen tilivelvollisuus on kiistatta yhteydessä ammattieettisesti vastuullisen sosiaalityön mahdollisuuksien heikkenemiseen sekä kokemuksiin siitä, että työtä joudutaan tekemään ammattieettisten arvojen kanssa ristiriidassa olevalla tavalla. Voikin olla, että sosiaalityöntekijän rooli asiakkaan rinnalla kulkevana asianajajana on vaihtumassa organisaation taloudellisten tavoitteiden ajajaksi ja kirstunvartijaksi.

Sosiaalityöntekijöiden, kuten muidenkin katutason byrokraattien, työhön kuuluu kuitenkin väistämättä tasapainoilu ristiriitaisten intressien välillä. Organisatorista tilivelvollisuutta tarvitaan. Sen tehtävänä on varmistaa verovarojen tarkoituksen- ja oikeudenmukainen käyttö. Oleelliseksi seikaksi nouseekin, minkälaisia ovat ne selonteon käytänteet, joilla tilivelvollisuuden toteutumista valvotaan. Jos sosiaalityöntekijän tehokkuutta mitataan pelkästään sillä, kuinka monta lastensuojelutarpeenselvitystä hän tekee tai kuinka monta asiakkuutta hän päättää vuosittaisin, jää olennainen osa työstä ja tehokkuudesta piiloon. Käytänteet voivat luoda illuusion työn läpinäkyvyydestä ja organisaation (määrällisten) tavoitteiden toteutumisesta, vaikka palveluiden sisältö sekä suorituksen oleelliset osat jäävät pimettiin (ks. Brodtkin 2008, 332). Tällaiset selonteon käytänteet nakertavat pahimmillaan työn todellisen tavoitteen toteutumista ja ohentavat sosiaalityön eetosta. Riskinä on, että vastuullisuuden etiikka korvautuu markkinoitujen arvoilla ja sosiaalityö jää markkinoitumisen armoille.

Vaikka tilivelvollisuus ei tässä tutkimuksessa näyttänyt johtavan asiakkaiden valikoimiseen, organisaation selonteon käytänteet voivat siihen pahimmillaan johtaa. Näiden mekanismien selvittäminen vaatisikin lisätutkimusta ja käytänteiden tarkempaa analyysia. Pidän tärkeänä, että sosiaalityön ammattilaiset ovat mukana kehittämässä selonteon käytänteitä sellaisiksi, että ne huomioivat sosiaalityön selontekovelvollisuuden eri ulottuvuudet ilman, että selontekovelvollisuus kaventuu pelkäksi organisatoriseksi tilivelvollisuudeksi. Sosiaalityöntekijöiden pitäisikin olla mukana myös yhteiskunnallisessa vaikuttamistyössä ja tehdä työn haasteita sekä kohtuuttomia tilanteita näkyviksi päättäjille. Ikävä kyllä kaikille tämä osa ammattieettisesti vastuullis-

ta sosiaalityötä ei näytä olevan mahdollista työajan puitteissa.

Tasapainon löytäminen eri selonteon suuntien välillä lienee julkisen sektorin sosiaalityössä utopistinen tavoite. Ristiriitaiset intressit, arvot ja tavoitteet kuuluvat työhön ja edellyttävät työntekijältä eettistä harkintaa sekä kykyä perustella ratkaisuja. Jos yksi intressi kuitenkin saa liikaa valtaa, on ammattieettisesti vastuullisen sosiaalityön tekeminen uhattuna. Lisääntyvä organisatorinen tilivelvollisuus ei näytä parantavan näitä mahdollisuuksia. Päinvastoin. Sosiaalityön ammattilaiset näyttävätkin joutuvan kantamaan vastuun yhteiskunnan ja perheiden tragedioista, vaikka heidän mahdollisuuksiaan tehdä ammattieettisesti vastuullista työtä on oleellisesti rapautettu.

KIRJALLISUUS

- Bovens, Mark & Schillemans, Thomas & T Hart, Paul: Does Public Accountability work? An assessment tool. *Public Administration* 86 (2008): 1, 225–242.
- Brodin, Evelyn Z.: Accountability in Street-Level Organizations. *International Journal of Public Administration* 31 (2008), 317–336.
- Burton, Judith & van den Broek, Diane: Accountable and Countable: Information Management Systems and the Bureaucratization of Social Work. *British Journal of Social Work* 39 (2009): 7, 1326–1342.
- Carey, Malcolm: Everything Must Go? The Privatization of State Social Work. *British Journal of Social Work* 38 (2008), 918–935.
- Coffey, Margaret & Dugdill, Lindsey & Tattersall, Andy: Working in the Public Sector. A Case Study of Social Services. *Journal of Social Work* 9 (2009): 4, 420–442.
- Eräsaari, Leena: Jos ratkaisu on yhteisö, niin mikä on ongelma? Teoksessa Filander, Karin & Vanhalakka-Ruoho, Marjatta (toim.): Yhteisöllisyys liikkeessä. Jyväskylä: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 2009.
- Eräsaari, Leena: Sosiaalipalvelut käännöksen jälkeen. Teoksessa Palola, Elina & Karjalainen, Vappu (toim.): Sosiaalipolitiikka – Hukassa vai uuden jäljillä? Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2011.
- Ethics in Social Work. Statement of Principles. IFSW, <http://www.ifsw.org/en/p38000324.html> (luettu 15.4.2012)
- Harlow, Elizabeth: Why don't women want to be social workers anymore? New managerialism, postfeminism and the shortage of social workers in Social Services Departments in England and Wales. *European Journal of Social Work* 7 (2004): 2, 167–179.
- Heiskala, Risto: Kansainvälisen toimintaympäristön muutos ja Suomen yhteiskunnallinen murros. Teoksessa Heiskala, Risto & Luhtakallio, Eeva (toim.): Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Helsinki: Gaudeamus, 2006.
- Höjer, Staffan & Forkby Torbjörn: Care for sale: The Influence on New Public Management in Child Protection in Sweden. *British Journal of Social Work* 41 (2011), 93–110.
- Juhila, Kirsi: Sosiaalityön selontekovelvollisuus. *Janus* 17 (2009): 4, 296–312.
- Julkunen, Raija: Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Tampere: Vastapaino, 2001.
- Julkunen, Raija: Uuden työn paradoksit. Keskustelija 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino, 2008
- Juujärvi, Soile & Myyry, Liisa & Pessa, Kaija: Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi, 2007.
- Karjalainen, Pekka & Sarvimäki, Pirjo (toim.): Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 -toimenpideohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 2005.
- Lastensuojelulaki 417/2007. FINLEX - Valtion säädöstietopankki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070417> (luettu 31.7.2012)
- Leung, Terry Tse Fong: Accountability to Welfare Service Users: Challenges and Responses of Service Providers. *British Journal of Social Work* 38 (2008): 3, 531–545.

- McDonald, Catherine: (Re)Shaping Social Work: An Australian Case Study. *British Journal of Social Work* 39 (2009), 144–160.
- Metteri, Anna & Hotari, Kaisa-Elina: Eettinen kuormittuminen ja toimintaympäristö nuorten palveluissa. Teoksessa Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja (toim.): *Sosiaalityön arvot ja etiikka*. Jyväskylä: PS-kustannus, 2011.
- Mulgan, Richard: "Accountability": An Ever-expanding Concept? *Public Administration* 78 (2000): 3, 555–573.
- Myllymäki, Arvo & Vakkuri, Jarmo (toim.): *Tulos, Normi, tilivelvollisuus*. Tampere: Tampere University Press, 2001.
- Mäntysaari, Mikko: *Sosiaalityön identiteetin tulevaisuus*. Teoksessa *Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä -artikkelikokoelma*. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2004:15. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 2004.
- Möttönen, Sakari: *Tulosjohtaminen ja valta poliittisten päätöksentekijöiden ja viranhaltijoiden välisessä suhteessa*. Kunnallisen tulosjohtamisen poliittisten päätöksentekijöiden ja viranhaltijoiden välistä tehtävänjakoa koskevat tavoitteet, niiden merkitys osapuolten väliseen valtasuhteeseen sekä tavoitteiden toteutuminen ja toteuttamismahdollisuudet valtasuhteen näkökulmasta. Helsinki: Suomen Kuntaliitto, 1997.
- O'Flynn, Janine: From New Public Management to Public Value: Paradigmatic Change and Managerial Implications, *Australian Journal of Public Administration*, 66 (2007): 3, 353–366.
- Parrott, Lester: *Values and Ethics in Social Work Practice*. Exeter: LearningMatters, 2010.
- Pollack, Daniel: Legal risk, accountability and transparency in social work. *International Social Work* 52 (2009): 6, 837–842.
- Raitakari, Suvi & Saario, Sirpa: *Vaikuttavuuden osoittamisen vaatimukset mielenterveys- ja päihdekuntoutuksessa*. Teoksessa Arja Jokinen & Kirsi Juhi-la (toim.): *Sosiaalityö aikuisten parissa*. Tampere: Vastapaino, 2008.
- Rajavaara, Marketta: *Yhteiskuntaan vaikuttava Kela. Katsaus vaikuttavuuden käsitteisiin ja arviointiin*. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 69. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 2006.
- Rantanen, Jorma: *Työ ja työntekijät*. Teoksessa *Työ ja terveys Suomessa v. 2000*. Helsinki: Työterveyslaitos, 2000.
- Rostila, Ilmari: *Sosiaalityön perusarvot ja eettiset periaatteet*. Teoksessa Rostila, Ilmari: *Tavoitelähtöinen sosiaalityö: voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2001 <https://www12.uta.fi/kirjasto/nelli/verkkoaineistot/yht/rostila.pdf>. (luettu 27.7.2012)
- Satka, Mirja: *Varhainen puuttuminen, moraalinen käänne ja sosiaalisen asiantuntijat*. *Yhteiskuntapolitiikka* 74 (2009): 1, 17–32.
- Sennet, Richard: *Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa*. Tampere: Vastapaino, 2004.
- Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö (Talentia), 2005 http://www.talentia.fi/files/1649_Etiikkaopas2005.pdf. (luettu 15.5.2012)
- Syrjä, Vesa: *Vanhusten asumispalvelujen kilpailuttamiskokemukset*. Raportti 35/2010. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 2010.
- Tiihonen, Seppo: *Poliittisen hallinnan ja hallintopolitiikan muutoksia 1980–1990-luvulla*. Teoksessa Heiskala, Risto & Luhtakallio, Eeva (toim.): *Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Helsinki: Gaudeamus, 2006.
- Virkki, Tuija & Vartiainen, Anssi & Hänninen, Riitta: *Talouden ja hoivan ristipaineissa. Vanhustyöntekijöiden näkemyksiä työnsä muutoksista*. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (2012): 3, 253–264.
- Vuorensyrjä, Matti & Borgman, Merja & Kemppainen, Tarja & Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli: *Sosiaalialan osaajat 2015*. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylä: Opetusministeriö, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen kuntaliitto, 2006.
- Wrede, Sirpa & Henriksson, Lea & Host, Håkon & Johansson, Stina & Dybbroe, Betina (eds.): *Care Work in Crisis. Reclaiming the Nordic Ethos of Care*. Lund: Studentlitteratur, 2008.

SUMMARY

Maija Mänttäri-van der Kuip: Public social work at the mercy of marketization?

This article discusses the organizational accountability of public social workers as well as their ability and opportunities to exercise professional ethics and responsibility in social work practice. Organizational accountability refers to the aspect of social work accountability where the emphasis is on organizational budget control, organizational efficiency and efficiency demands placed on social workers, and job control and evaluation.

The population for this research consisted of social workers working for a local authority, joint municipal authority or other public organization in continental Finland and occupying positions in adult social work and/or child protection and welfare. Close to 60% of Finland's continental municipalities took part in the research. The response rate was 46.5% (n=817). The majority of the respondents were women, and almost 70% had formal social work qualifications. The mean age of the respondents was 44.3. The organizational dataset comprised 141 organizations (124 traditional municipal organizations and 17 municipal corporations run by joint municipal authorities or other corresponding joint municipal organizations).

Organizational accountability has increased significantly in public sector social work. Almost 70% of the respondents felt it had increased over the past three years. In particular, it seems to have increased in major municipalities with large populations as

well as among employees whose municipalities have outsourced social work to municipal corporations and who are working in the field of child protection.

At the same time almost 40% of the social workers taking part in the study felt their ability and opportunities to exercise professional ethics and responsibility in social work practice had been compromised. Only 10% felt they were in a better position than earlier to do so. Furthermore over one-third of the respondents felt they had to work in ways that conflicted with their professional ethics.

There is no question that increasing organizational accountability is associated with declining opportunities to exercise professional ethics and responsibility in social work and with a sense among social workers that they have to perform their job in a manner that conflicts with their professional ethics values. Concerns over the impact of the new market environment on the ability and opportunities of social workers to deliver an ethically sustainable service are thus well founded. In fact, the results of this study suggest that social workers feel their position had been compromised in this respect and that it is harder for them to provide adequate and appropriate services for their clients, to intervene in their situation early enough, and to meet the time requirements mandated by law.

Keywords: social work, (public) social services, accountability, professional ethics

II

THE DETERIORATING WORK-RELATED WELL-BEING AMONG STATUTORY SOCIAL WORKERS IN A RIGOROUS ECONOMIC CONTEXT

by

Maija Mänttari-van der Kuip 2014

European Journal of Social Work vol 17, 672-688

Reproduced with kind permission by Taylor & Francis Group.

The deteriorating work-related wellbeing among statutory social workers in a rigorous economic context

This article examines the connection between economic pressures and impaired wellbeing at work experienced by Finnish statutory social workers. The survey data were collected during the years 2011-2012. The respondents (n=817) were social workers in statutory social services. The overall response rate was 46.5 and nearly 60 per cent of all Finnish municipalities participated in the study. This study affirms the worrying state of the wellbeing at work of statutory social workers. Up to 43 per cent of the respondents reported worsening of their work-related wellbeing during the past two years. On average, they had experienced impaired work-related wellbeing at least once a month. Nearly 18 per cent reported experiencing this at least a few times a week or even daily. According to the respondents, economic pressures had increased while the opportunities to practice ethically responsible social work had decreased. Increasing demands for efficiency predicted impaired work-related wellbeing directly, but also through decreasing opportunities to do ethically responsible social work. The role of the budget constraints in predicting impaired wellbeing became meaningful when these constraints were connected to decreasing opportunities to do ethically responsible social work.

Keywords: work-related wellbeing; statutory social work; economic pressures; social work ethics

Introduction

During recent decades, the work-related wellbeing of social workers has been widely studied. The results have revealed deterioration in the work-related wellbeing of statutory social workers in many Western countries. Social workers have scored high on various all kinds of work-related illnesses from stress to exhaustion, proclaiming the message that all is not well in statutory social work. (E.g. Balloch, Pahl & McLean, 1998; Coffey, Dugdill & Tattersall, 2004; Coffey, Dugdill & Tattersal, 2009; Egan & Kadushin, 2004; Graham & Shier, 2010; Huxley et al., 2005; Strand & Dore, 2009.) Furthermore, social workers have started to vote with their feet, leaving the public

sector with a dearth of qualified staff and high employee turnover (Burns, 2011; DePanfilis & Zlotnik, 2008; Ellett, Ellis, Westbrook & Dews, 2007; Faller, Grabarek & Ortega, 2010; Tham, 2007).

At the same time, social work has been undergoing a fundamental change due to the processes of marketization and neo-liberal politics (Burton & van der Broek, 2009; Eräsaari, 2011a, 2011b; Kirkpatrick, 2006; Lorenz, 2005, 2007; Rogowski, 2012; Welbourne, 2011). Social work research has shown increasing interest in the possible outcomes of this development. The suitability of market-oriented practices and New Public Management (NPM) in organizing and governing social care has often been heavily criticized. Researchers and practitioners have voiced a justified concern about the dominance of economics over the values of social work. (Carey, 2008; Frederickson, 1999; Healy, 2009; Jones, 2001; Kirkpatrick, 2006; Sennet, 2003; Welbourne, 2011; Wrede, Henriksson, Host, Johansson & Dybbroe, 2008). Recently, there has been more empirical research on the effects of market-oriented practices on statutory social work (e.g. Burton & van der Broek 2009; Höjer & Forkby, 2011; McDonald & Chenoweth, 2009; Mänttari-van der Kuip, 2013). However, explanations of work-related wellbeing have been rarely directly sought in this transformed ideological context of statutory social work.

The aim of this study was to investigate impaired work-related wellbeing among statutory social workers in the context of rigorous economic pressures. Here, impaired work-related wellbeing refers to the negative dimension of wellbeing understood as subjective experiences of malaise at work. The article focuses on the relationship between the economic pressures experienced by social workers and their experiences of impaired wellbeing at work.

Work-related wellbeing in the context of cost containment

The problem of limited resources is always present in the work of statutory social workers (Lipsky, 1980), causing contradictions and tensions in their everyday work as they seek to meet clients' needs. A recent report published by the Finnish Central Union for Child Welfare and the Union of Professional Social Workers revealed that nearly 90 per cent of workers felt that Finnish statutory child welfare services had insufficient resources. More than 80 per cent found the workforce insufficient and 70 per cent of the social workers admitted that they regularly work overtime to meet their workload. (Sinko & Muuronen, 2013.) Adequate resources are also often seen as an important prerequisite for work-related wellbeing. This sentence is constantly regurgitated in different reports and policy statements, but the mechanism behind it remains somewhat unclear.

Constant haste, lack of time to do the work properly and insufficient workforce can be seen as manifestations of the economic strains that hamper the work of social workers. These factors have also emerged in many studies on work-related wellbeing among social workers (e.g. Gonzales, Faller, Ortega & Tropman, 2009; Malinen, 2011). Coffey et al. (2009) studied work conditions and quality of life in British social service departments and concluded that the workers considered lack of time, rigid timetables and staff shortages to be the most confounding aspects of their work. Similarly, studies on American child welfare agencies have revealed that unmanageable workload predicted workforce turnover (Gonzales et al., 2009) and that the availability of internal and external resources predicted job satisfaction among the workers (Strand & Dore, 2009).

Lack of resources can also be manifested through the problems of meeting the needs of clients. Jones (2001), who studied the condition of state social work in Northern England, argues that the majority of the stress and frustration experienced by

social workers originates from the agencies, not from the actual work with clients. According to his study, state social work ignores clients' needs. He states that '*budget management and control had become the key concern of the agency, stripping out its welfare ideals in the process*' and that such agency constraints seem to be a source of stress among social workers (Jones, 2001, p.552). This leads us to the important dimension of economic pressures, and their connection to the opportunities to do ethically responsible social work. Increased economic strain has also been shown to be connected with ethical tensions in Finnish statutory social work (Mänttari-van der Kuip, 2013).

In general, ethical tensions in the work of social workers are well recognized and discussed in the literature, although empirical studies on the connection between compromised professional values and the work-related wellbeing of social workers are less numerous. In the field of nursing, this connection has been approached through the concept of moral distress, which has received surprisingly little attention in social work (Weinberg, 2009). However, a study on American home health social workers revealed that compromising professional ethics was linked to decreasing job satisfaction (Egan & Kadushin, 2004). In Finland, Metteri and Hotari (2011) studied ethical distress in the context of Finnish psychiatric youth services. In their qualitative study, they found that the humane and social needs of clients seemed to be dwarfed by the economic goals of the organizations, causing ethical distress among the workers.

The context of Finnish statutory social work

According to the Finnish Social Welfare Act (710/1982, 13§), municipalities are responsible for arranging social welfare services, including the social work services. Municipalities provide two-thirds of public social services, but recently more and more services have become privatized. During the last 10 years, for example, Finland has

witnessed an impressive increase in private residential care in child protection and in private home help services. (National Institute for Health and Welfare, THL, 2011.) The organizations offering statutory social work services for adults and families differ widely from each other due to their sizes, geographical location and ways of arranging services (Saarinen, Blomberg & Kroll, 2012; Sinko & Muuronen, 2013).

Despite being rooted in the Nordic welfare state model, Finnish statutory social work has been successfully familiarized with market-driven public sector reforms, market-oriented practices and the implementation of NPM, experiences which have been shared around the Western world. Since the economic recession of the early 1990s, social services have been battling with increasing budget constraints, deliberate under-budgeting, and pressures to be more effective under conditions of constantly shrinking resources (Eeronen et al., 2013; Julkunen, 2001). After recovery, the economic constraints and pressures remained (Julkunen, 2001), and became everyday practices in statutory social work. Currently, the Finnish economy is trying to recover from the global recession that started in 2008. This recession caused a sharp decrease in general government revenue which, accompanied by continuous growth in expenditure, pushed the budget into deficit. (Ministry of Finance, 2013.) Together with the ongoing Eurozone crisis, this is likely to generate additional adjustments, in other words the continuation of economic austerity in statutory social work.

Hence it is argued that the Finnish social policy paradigm has been undergoing a dramatic change, leading towards the increasing dominance of ideas of competitiveness and productivity (Kananen, 2008). The formation of larger organizations has been part of this development. The shift towards service provision by larger units has been driven, for example, through mergers of municipalities, which have radically reduced their number over the last ten years (Association of Finnish Local and Regional Authorities,

2013a). Another way of achieving larger populations has been through service provision by joint municipal organizations. The belief that larger organizations are able to provide better quality services more efficiently lives on, for example, in the form of the New Municipality 2017 programme (Association of Finnish Local and Regional Authorities, 2013b).

At the same time the field of social services has become more specialized, or in other words, more fragmented. This development is particularly evident in larger organizations, where service processes have been divided into ever smaller and more specialized pieces. (Karvinen-Niinikoski et al., 2005; Sinko & Muuronen, 2013.) For a client this means that, for example, in child welfare one social worker might investigate the need for child protection, a second continues the work with the family when the investigation is carried out, a third works only with the parents, and a fourth will enter the process, if there is need for a placement. In smaller organizations, one social worker might still have responsibility for the whole service process.

With respect to social work education and qualifications, a university-level education in social work with a Master's degree is required for the post of a social worker (Act on Qualification Requirements for Social Welfare Professionals 272/2005). However, retaining and recruiting qualified professionals in the field has turned out to be a considerable challenge, leading municipalities to employ unqualified social workers to do the job (Miettinen & Stenroos, 2011). Lowering the qualifications required is sometimes seen as an answer to this challenge, while less attention is paid to remuneration and working conditions as a way of retaining qualified social workers in the field.

But neither high education nor the Nordic welfare state context seem to protect Finnish social workers from impaired work-related wellbeing. According to a Nordic

comparative study, Finnish social workers experience higher levels of occupational stress and more frequently encounter contradictions in their work than their Nordic colleagues (Saarinen et al., 2012). Various development projects along with national surveys confirm this grim picture of the current state of work-related wellbeing in statutory social services (Karvinen- Niinikoski et al., 2005; Laine et al., 2006; Lehto & Sutela, 2008; Vataja & Julkunen, 2004; Yliruka, Koivisto & Karvinen-Niinikoski, 2009). Nevertheless, larger scale surveys focused specifically on the work-related wellbeing of statutory social workers continue to be lacking, as the national surveys published by the Finnish Institute of Occupational Health and the Statistics Finland only cover the work-related wellbeing of welfare professionals broadly as a group. In this regard this survey study is pioneering in explaining the phenomenon. Hence, more profound knowledge is still needed.

The study design

The aim of this study was to examine the connection between economic pressures, i.e. budget constraints and demands for efficiency, and work-related wellbeing experienced by social workers. All the municipalities on the mainland of Finland (n=320) were asked to participate in the study, and nearly 60 per cent of them (n=190) took part. The data were collected with an electronic questionnaire between the years 2011-2012 and a link to a questionnaire was sent to all persons working as social workers in statutory social services for families and/or adults in the participating municipalities. Altogether 1755 persons received the questionnaire and eventually 817 of them responded. The overall response rate was 46.5 per cent (N=817). Most respondents were women and the average age was slightly over 44 years (Table 1).

The organizational level dataset comprised 141 organizations – 124 municipal organizations and 17 joint municipal organizations – that are responsible for the

provision of statutory social work services (Table 1). Thus the municipalities proper employed nearly 90 per cent of the respondents. Organizational sizes varied due to large differences in their population bases. While the smallest organizations employed only one social worker, the largest organizations employed hundreds of social workers.

Table 1 Description of the data

	n	mean	%
Organizations:	141		100
municipalities	124		87.9
joint organizations of the municipalities	17		12.1
Population base of the organization (number of inhabitants)	141	28 360.21	100
<5000	32		22.7
5000–20 000	62		44.0
20 000–70 000	35		24.8
>70 000	12		8.5
Respondents:	817		100
Sex			
male	62		7.6
women	755		92.4
Age	816	44.29 years	
Work contract			
permanent	559		70,0
temporary	240		30.0
Social work education			
formally qualified social worker	568		69.6
not formally qualified	248		30.4
Work experience in social services	802	14.95 years	
Length of employment with current employer	801	8.54 years	

Methods

Data were analyzed using both parametric and non-parametric methods. T-test, one-way ANOVA and the Brown-Forsythe test were used when comparing group means.

Intraclass correlation coefficient (ICC) was used to analyze how much belonging to a particular organization explains the total variance of the study variables. In estimating ICCs, organizations with less than four respondents were excluded. Hierarchical regression was used to estimate the role of different variable groups in explaining

experiences of impaired work-related wellbeing. The connections found were analyzed further by testing multiple mediator hypotheses using the Preacher and Hayes bootstrapping method, which is a non-parametric test that allows more elaborate examination of the relationship between the different study variables (Preacher & Hayes, 2008).

Dependent variable

Experiences of impaired subjective work-related wellbeing were measured with a 7-point Likert-scale (1=never, 2=a few times a year or less, 3=once a month or less, 4=a few times a month, 5=once a week, 6=a few times a week, 7=every day) comprising five variables: 1) I feel emotionally exhausted when working, 2) I can't get rid of work-related thoughts when I am off duty/ on my own time, 3) I feel irritable and/or frustrated while working, 4) I find my work overwhelming, and 5) I'm worried about my wellbeing/coping at work ($\alpha=.911$).

Independent variables

Changes experienced in economic pressures were studied with two separate variables. The first measured changes in the budget constraints and the second changes in efficiency demands. Respondents were asked to estimate whether they had experienced changes in these demands during the past three years on a 5-point Likert-scale (1=decreased markedly, 2=decreased to some extent, 3=remained unchanged, 4=increased to some extent, 5=increased markedly).

Opportunities to do ethically responsible social work were studied with three separate variables. The first measured changes in opportunities to practice according to professional values and is based on the Statement of Ethical Principles defined by the International Federation of Social Workers and the International Association of Schools

of Social Work (IFSW & IASSW, 2012). It consisted of nine items measuring the changes that respondents had been experiencing in their opportunities during the last three years. The items are: 1) opportunities to do social work that has a positive influence on the situation of the client, 2) to offer adequate services to clients, 3) to develop and maintain the required skills and competence to do the work, 4) to do structural social work, 5) to support each client as a whole, 6) to build confidential relationships with clients, 7) to do long-term work with clients, 8) to intervene early enough, and 9) to stay within the time limits required by law ($\alpha=.899$). Second, the respondents were asked to estimate if they often had to work in a way that conflicted with their professional values, and, third, if they often felt that they were not able to do their job as well as they wanted to (response scale: 1= strongly disagree, 2=disagree, 3=neither agree nor disagree, 4=agree, 5=strongly agree).

Statutory social work in a rigorous economic context

According to the social workers, economic pressures have increased in statutory social work (Table 2). Nearly 66 per cent of them estimated that budget constraints related to their work had increased during the past three years. Around 76 per cent reported a similar change in efficiency demands. Only a few respondents had experienced a decrease in these demands. The changes experienced were partly dependent on the work organization, as economic pressures differed across organizations. Belonging to a particular organization explained over 12 per cent of the total variance of the changes experienced in budget constraints. However, only three per cent of the variance of the changes experienced in efficiency demands was explained by belonging to different organizations (Table 2). In particular, social workers in larger organizations and in child protection reported even greater growth in both pressures.

Table 2 Changes experienced in economic pressures (% , ICC=variance explained by belonging to a certain organization)

Changes experienced	decreased markedly	decreased to some extent	remained unchanged	increased to some extent	increased markedly	ICC
budget constraints related to the work (n=696)	0.4	2.4	31.3	38.1	27.7	0.12
efficiency demands related to the work (n=712)	0.2	1.4	22.2	43.5	32.6	0.03

But how were these demands realized in daily practices? Roughly above 75 per cent of those working in child protection had more client families than recommended by the Finnish Union of Social Workers (2013). Of those working with adults, more than 90 per cent had more clients than recommended. In general those with more clients than recommended reported a slightly larger increase in budget constraints ($p=.047$) and efficiency demands ($p=.001$) than their colleagues with the recommended number of clients.

Particularly worrying were the shrinking opportunities to do ethically responsible social work in the current economic climate. Nearly 40 per cent of respondents felt that their opportunities to practice according to professional values had decreased during the past three years (Table 3). One-half reported no change and only one-tenth an increase in their opportunities. Opportunities to intervene early enough, to stay within the time limits required by the law and to provide adequate services had, in particular, markedly declined. Those who reported increased budget constraints or efficiency demands also reported a greater decrease in their opportunities than those who reported no changes in these demands (Table 4).

Table 3 Opportunities to practice ethically responsible social work (n=678-708)

	n	%
Change in opportunities to practice according to one's professional values		
declined	257	37.9
no change	351	51.8
increased	70	10.3
I'm often forced to work in a way that conflicts with my professional values		
Agree	257	36.3
Neither agree nor disagree	200	28.2
Disagree	251	35.5
I often feel that I can't do my job as well as I would like to		
Agree	543	76.7
Neither agree nor disagree	65	9.2
Disagree	100	14.1

Similarly over one-third of all the respondents felt that they often had to work in a way that conflicted with their professional values (Table 3). Furthermore, nearly 80 per cent felt that they were often unable to do their work as well as they would like to. Increased economic pressures were connected to experiences of these kinds (Table 4).

Table 4 Changes experienced in economic pressures and opportunities to do ethically responsible social work: comparisons between workers who reported increased economic pressures and those who reported no change (t-test, n=643-688).

	Budget constraints		Efficiency demands	
	no change	increased	no change	increased
Changes in opportunities to practice according to one's professional values ^a	2.95	2.51	3.01	2.56
"I'm often forced to work in a way that conflicts with my professional values" ^b	2.63	3.22	2.62	3.12
"I often feel that I can't do my job as well as I would like to" ^b	3.53	4.21	3.15	4.18

All differences were statistically highly significant (p<.001)
^a=1= declined markedly-5=improved markedly
^b=1= strongly disagree-5=strongly agree

Increasing malaise

This research confirms the worrying picture of the work-related wellbeing of statutory social workers reported in previous studies. When asked to estimate whether their work-related wellbeing had changed during the past two years, 43.4 per cent reported worsened wellbeing. Positive changes in subjective work-related wellbeing were reported by 22 per cent and no change by 34.6 per cent. On average, social workers reported experiencing impaired work-related wellbeing at least once a month (Table 5). Nearly 18 per cent reported these experiences at least a few times a week or even daily. The most common daily manifestation of the impaired work-related wellbeing was feeling overwhelmed by one's work. Almost 28 per cent of respondents reported experiencing such feelings a few times a week or every day. However, more than 40 per cent were not worried about their wellbeing and coping at work or were worried about it only a few times a year or less.

Table 5 Experiences of impaired subjective work wellbeing reported by social workers (% , mean, ICC, n=703)

	Never (=1)	A few times a year or less (=2)	Once a month or less (=3)	A few times a month (=4)	Once a week (=5)	A few times a week (=6)	Every day (=7)	Mean
I feel emotionally exhausted when working	3.8	17.2	9.8	26.3	18.1	18.5	6.3	4.18
I can't get rid of work-related thoughts when I am off duty/ on my own time	4.8	21.1	13.7	21.6	16.8	15.9	6.1	3.97
I feel irritable and/or frustrated while working	5.4	21.9	14.9	22.9	15.9	15.2	3.7	3.83
I find my work overwhelming	4.8	18.2	11.9	22.8	14.4	17.2	10.7	4.18
I'm worried about my well-being/coping at work	15.6	25.7	9.7	16.2	11.4	12.1	9.2	3.55
Experiences of impaired work-related wellbeing ICC=0.002	1.8	19.6	18.3	23.5	18.9	13.7	4.1	3.94

Belonging to a particular organization did not explain the differences in impaired work-related wellbeing (ICC=0.002). The preliminary analyses indicated that some individual background factors were connected to these experiences (Table 6). Female social workers reported slightly more frequent experiences of impaired wellbeing than their male colleagues, although no gender difference ($p=.698$) emerged among the child protection workers. In general, respondents whose work included child protection duties experienced impaired work-related wellbeing significantly more frequently than the others. Also, having a chronic illness, disability or some other ailment that was considered to affect one's work was connected to these experiences.

Duties that included personnel management seemed to be connected to less frequent experiences of impaired work wellbeing. Support and advice from one's immediate superior, if needed, seemed to have a similar buffering role. Social workers who believed that they would get support and advice from their superior reported less frequent experiences of impaired work-related wellbeing than those who did not believe this. However, as the subsequent hierarchical regression analysis revealed, only duties that included child protection remained a statistically significant background variable predicting experiences of impaired work-related wellbeing (Table 7). This result of child protection and child welfare work as a predictor of deterioration in work wellbeing is consistent with earlier findings (Coffey et al., 2004; Saarinen et al., 2012).

Table 6 Individual background variables and experiences of impaired work-related wellbeing

Variable	n	Group mean	Method	Significance (2-tailed)
Sex				
women	650	3.97	t-test	.055
men	53	3.57		
Age (years)				
<34	163	4.07	Brown-Forsythe	.520
35-44	177	3.90		
45-54	206	3.97		
>55	156	3.94		
Work contract				
permanent	495	3.97	t-test	.362
temporary	208	3.86		
Employer				
municipality	623	3.94	t-test	.928
municipal enterprise or other joint municipal organization	78	3.95		
Social work education				
formally qualified social worker	494	3.98	t-test	.223
not formally qualified	209	3.84		
Work experience in social services (years)				
0-3	78	3.87	1-way ANOVA	.146
4-10	225	4.00		
11-20	187	4.09		
>20	213	3.77		
Duties include personnel management				
yes	178	3.70	t-test	.011
no	525	4.02		
Duties include child protection work				
yes	407	4.13	t-test	<.001
no	296	3.68		
Major changes in personal life during the last three years				
no major changes	218	3.79	1-way ANOVA	.192
1-2 major changes	356	3.97		
3 or more major changes	90	4.07		
Chronic disease, disability or some other ailment that affects respondent's work ability				
yes	75	4.26	t-test	.034
no	589	3.88		
Gets support from colleagues if needed				
yes	619	3.89	Brown-Forsythe	.380
no	36	4.25		
no opinion	26	4.17		
Gets support and advice from the immediate superior if needed				
yes	497	3.83	1-way ANOVA	.002
no	99	4.41		
no opinion	71	3.93		

Scale of impaired work-related wellbeing: 1=never-7=every day mean=3.94

Experiences of impaired work-related wellbeing in a rigorous economic context

Social workers who had experienced an increase in budget constraints or efficiency demands more often reported experiences of impaired work-related wellbeing than their colleagues who reported no change ($p < .001$ in both cases). The between-groups differences seemed clear, but how were economic pressures and impaired work-related wellbeing actually connected?

Hierarchical regression was conducted in order to analyze this connection. The first step included only those background variables that were found to be connected to impaired work related wellbeing in the preliminary analyses (Table 6). These variables explained only 5.6 per cent on the variance (Table 7). When budget constraints, efficiency demands and number of clients were added to the model (step 2), only duties that included child protection and lack of support and advice from one's immediate superior remained statistically significant predictors. All the added variables turned out to be statistically significant predictors such that increased economic pressures were connected to more frequent experiences of impaired work-related wellbeing. Similarly a larger amount of clients predicted more impaired wellbeing. The second step explained altogether nearly 20 per cent of the variance.

Table 7 The role of the different groups of variables in explaining impaired work-related wellbeing (hierarchical regression, n=615)

	Step 1			Step 2			Step 3		
	β	S.E.	sig.	β	S.E.	sig.	β	S.E.	sig.
(constant)		.229	.000		.399	.001		.521	.000
sex (0=woman, 1=man)	-.050	.218	.260	-.028	.203	.438	.033	.185	.319
Chronic disease, disability or some other ailment that affects respondent's work ability (0=no, 1=yes)	.079	.189	.046	.060	.176	.105	.054	.159	.102
Duties include child protection work (0=no, 1=yes)	.127	.119	.001	.200	.129	.000	.099	.120	.014
Duties include personnel management (0=no, 1=yes)	-.025	.145	.520	-.019	.135	.602	-.016	.122	.639
Gets support and advice from immediate superior if needed (1=disagree-5=agree)	-.172	.053	.000	-.132	.050	.000	-.061	.046	.073
Changes in the budget constraints experienced (1=decreased-5=increased)				.089	.071	.032	-.031	.067	.429
Changes in the efficiency demands experienced (1=decreased-5=increased)				.253	.077	.000	.098	.074	.015
The number of clients				.203	.001	.000	.110	.001	.005
The changes in opportunities to practice according to one's professional values (1=declined-5=increased)							-.183	.086	.000
Not being able to do the job as well as one would like to (1=disagree-5=agree)							.289	.060	.000
Being forced to work in a way that conflicts with one's professional values (1=disagree-5=agree)							.152	.051	.000
R²	.056			.192			.347		

When the three variables related to the opportunities to do ethically responsible social work were added to the model (step 3), the situation changed markedly (Table 7). All the added variables turned out to be statistically significant predictors. However, when these variables were added, changes in budget constraints lost significance as a predictor. The same applied to all the other background variables, except duties that included child protection.

Thus eventually only reduced opportunities to work according to one's professional values and to do the job as well as one would like to, being forced to work in a way that conflicts with one's professional values, work that included duties of child protection, increased efficiency demands and number of the clients remained statistically significant predictors of impaired work-related wellbeing. The third model altogether explained nearly 35 per cent of the variance of impaired work-related wellbeing (Table 7).

The relationship between budget constraints, efficiency demands, opportunities to do ethically responsible social work and impaired work-related wellbeing was analysed further by testing the hypotheses of the mediating role the two strongest predictors: 1) not being able to do the job as well as one would like to and 2) changes in opportunities to practice according to one's professional values (Table 7). The multiple mediator analysis revealed that increased efficiency demands had both direct and indirect effects on work-related wellbeing. Hence the relationship between changes experienced in efficiency demands and experiences of impaired work-related wellbeing is partly mediated by changes in opportunities to practice according to one's professional values and not being able to do the job as well as one would like to. This

multiple mediator model explained 32.4 per cent of the variance of impaired work-related wellbeing (Figure 1).

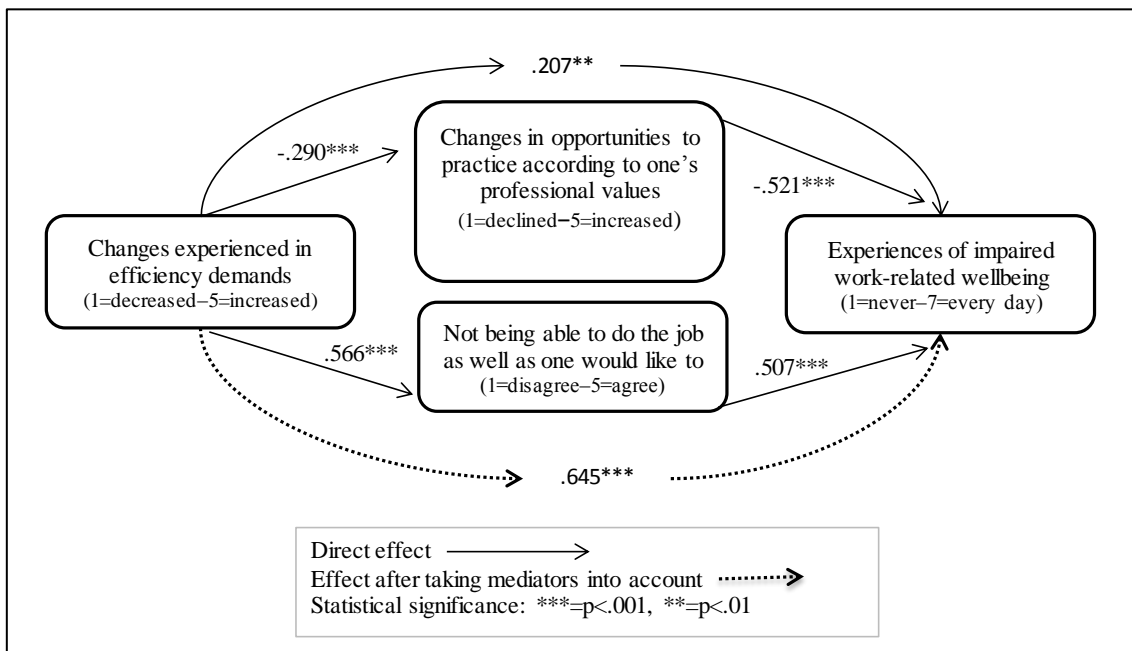


Figure 1 The effects (β -coefficients) of changes in opportunities to do ethically responsible social work and changes experienced in efficiency demands in predicting impaired work-related wellbeing, multiple mediator analysis ($n=673$, $R^2=0.324$).

The role of budget constraints differed from the role of efficiency demands. Increasing budget constraints predicted decreasing opportunities to practice according to one's professional values and increased experiences of not being able to do the job as well as one would like to. However, budget constraints did not have a direct effect on impaired work-related wellbeing. Not being able to do the job as well as one would like to and changes in opportunities to practice according to one's professional values mediated the effect of the changes in budget constraints. This means that increasing budget constraints did not impair work-related wellbeing. The effect of budget constraints was produced through the two mediators. Altogether this multiple mediator model explained 30.4 per cent of the variance (Figure 2).

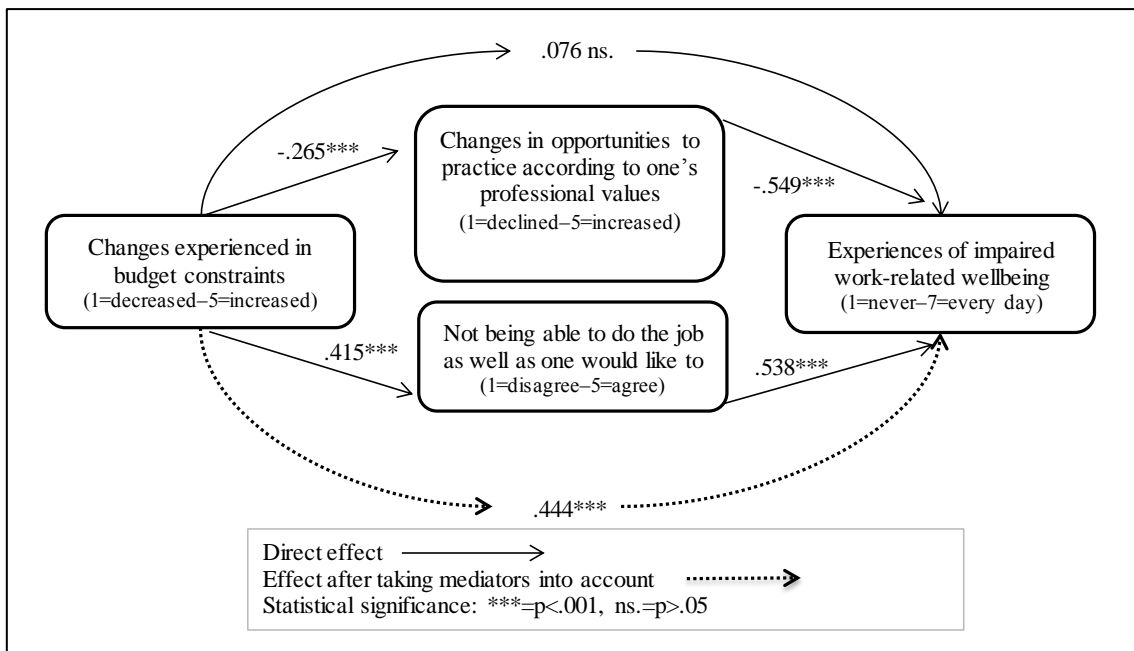


Figure 2 The effects (β -coefficients) of changes in opportunities to do ethically responsible social work and budget constraints in predicting impaired work-related wellbeing, multiple mediator analysis ($n=662$, $R^2=0.304$).

Conclusion

In November 2012, groups of Finnish social workers and social work students gathered in local shopping malls and market places in five different cities to express their shared concern. They claimed that they wanted to do their work well, but that this was made close to impossible due to lack of resources. (Social Work Flashmob, 2012.) Studies have shown that statutory social workers have high commitment to their work, are motivated and gain satisfaction from working with clients. Hence it is not their work with clients that wears social workers out. (Collins, 2008; Huxley et al., 2005; Jones, 2001.)

This study confirms the importance of perceiving that one has the opportunity to do ethically responsible social work as a predictor of work-related wellbeing. Decreased opportunities predicted deterioration in work-related wellbeing, while increasing economic pressures were seen as responsible for these eroding opportunities. Increasing

efficiency demands predicted impaired work-related wellbeing directly, but also through decreasing opportunities to do ethically responsible social work. The role of budget constraints in predicting work-related wellbeing became meaningful when these were connected to decreasing opportunities to do ethically responsible social work.

The situation is certainly intolerable. Far too many social workers reported not being able to do their work as well as they would like to. In this study, these challenges were clearly connected to the increasing malaise experienced at work. Hence, to tackle impairment in work-related wellbeing, organizations should pay attention to ensuring that employees have the opportunity to work in an ethically sustainable way. These results can be considered internationally relevant and interesting as several countries are at the moment struggling in the midst of economic austerity. Continuing on the current path puts the possibility to do ethically responsible social work, and hence also the work-related wellbeing of statutory social workers, at risk.

Social work has for long been blamed for failing to solve its problems, ignoring the fact that these problems are largely the outcome of the policy context (Welbourne, 2011). If social workers are unable to do their work in an ethically responsible way in the current rigorous economic climate, what, then, does this mean to their clients? They are likely to end up bearing the brunt of the effects of economic austerity because exhausted social workers are unable to do their jobs properly.

References

- Act on Qualification Requirements for Social Welfare Professionals 272/2005.
Association of Finnish Local and Regional Authorities (2013a). *Kuntaliitokset*, [online]
Available at:
<http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/kuntaliitokset/Sivut/default.aspx>,
accessed 22 April 2013.

- Association of Finnish Local and Regional Authorities (2013a). Local government reform and the New Municipality 2017 programme, [online] Available at: <http://www.localfinland.fi/en/authorities/newmunicipality2017/Pages/default.aspx> accessed 7 May 2013.
- Balloch, S., Pahl, J. and McLean, J. (1998). Working in the Social Services: Job Satisfaction, Stress and Violence. *British Journal of Social Work*, 28, (3), 329-350.
- Burns, K. (2011). 'Career Preference', 'Transients' and 'Converts': A Study of Social Worker's Retention in Child Protection and Welfare. *British Journal of Social Work*, 41,(3), 520-538. doi: 10.1093/bjsw/bcq135
- Burton, J. & van der Broek, D. (2009). Accountable and Countable: Information Management Systems and the Bureaucratization of Social Work. *British Journal of Social Work*, 39, (7), 1326--1342. doi: 10.1093/bjsw/bcn027
- Carey, M. (2008). Everything Must Go? The Privatization of State Social Work. *British Journal of Social Work*, 38,(5), 918-935. doi: 10.1093/bjsw/bcl373
- Coffey, M., Dugdill, L. & Tattersall, A. (2004). Stress in Social Services: Mental Well-being, Constraints and Job Satisfaction. *British Journal of Social Work*, 34, 735-746.
- Coffey, M., Dugdill, L. and Tattersall, A. (2009). Working in the Public Sector. A Case Study of Social Services. *Journal of Social Work*, 4, 420-442. doi: 10.1177/1468017309342177
- Collins, S. (2008). Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences. *British Journal of Social Work*, 38, (6), 1173-1193. doi: 10.1093/bjsw/bcm047
- DePanfilis, D. & Zlotnik, J.L. (2008). Retention of front-line staff in child welfare: A systematic review of research. *Children and Youth Services Review*, 30,(9), 995-1008. doi: 10.1016/j.chilyouth.2007.12.017
- Eeronen, A., Hakkarainen, T., Londén, P., Nykyri, P., Peltosalmi, J. & Särkelä, R. (2013). Sosiaalibarometri 2013 : Ajankohtainen arvio hyvinvoinnista, palveluista sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveystyö ry.
- Egan, M. & Kadushin, G. (2004). Job satisfaction of home health social workers in the environment of cost containment. *Health & Social Work*, 29, (4), 287-296.

- Ellett, A.J., Ellis, J.I., Westbrook T.M. & Dews, D. (2007). A qualitative study of 369 child welfare professionals' perspectives about factors contributing to employee retention and turnover. *Children and Youth Services Review*, 29, (2), 264-281. doi: 10.1016/j.chilyouth.2006.07.005,
- Eräsaari, L. (2011a). Sosiaalityö ja New Public Management. In Camilla Granholm,C., Juvonen, T. & Jäppinen, M. (Eds.) *Tutkiva sosiaalityö*, (pp.11-16). Helsinki: Talentia ja Sosiaalityön tutkimuksen seura.
- Eräsaari, L. (2011b). Sosiaalipalvelut käännöksen jälkeen. In Palola, E. & Karjalainen, V. (Eds.) *Sosiaalipolitiikka- Hukassa vai uuden jäljillä?* (pp. 181-203) Helsinki: National Institute for Health and Welfare (THL).
- Faller, K.C., Grabarek, M. & Ortega, R. M. (2010). Commitment to child welfare work: What predicts leaving and staying?. *Children and Youth Services Review*, 32, (6), 840-846. doi: 10.1016/j.chilyouth.2010.02.003
- Finnish Union of Social Workers (2013). *Mitoitus*, [online] Available at: http://www.talentia.fi/tyoelamassa/hyva_tyopaikka/mitoitus, accessed 8 May 2013.
- Frederickson, H.G. (1999). Ethics and the New Managerialism. *Public Administration & Management: An interactive Journal*, 4, (2), 299-324.
- Gonzales, R.P., Faller, K.C., Ortega, R.M. & Tropman, J. (2009). Exit interviews of child welfare workers: Preliminary Findings. *Journal of Public Child Welfare*, 3 (1), 40-63. doi:10.1080/15548730802690833
- Graham, J.R. & Shier, M.L. (2010). The Social Work Profession and Subjective Well-Being: The Impact of a Profession on Overall Subjective Well-Being. *British Journal of Social Work*, 40, 859, 1553-1572. doi: 10.1093/bjsw/bcp049
- Healy, K. (2009). A case of mistaken identity: The social welfare professions and New Public Management. *Journal of Sociology*, 45, (4), 401-418. doi: 10.1177/1440783309346476
- Huxley, P., Enas, S., Gately, C. Webber, M., Mears, A., Pajak, S., Kendal, T., Medina, J. & Katona, C. (2005). Stress and Pressures in Mental Health Social Work: The Worker Speaks. *British Journal of Social Work*, 35, (7), 1063-1079. doi: 10.1093/bjsw/bch218
- Höjer, S. and Forkby, T. (2011). Care for Sale: The Influence of New Public Management in Child Protection in Sweden. *British Journal of Social Work*, 41, (1), 93-110. doi: 10.1093/bjsw/bcq053

- IFSW & IASSW (2012). *Statement of Ethical Principles*, [online] Available at:
<http://ifsw.org/policies/statement-of-ethical-principles/>, accessed 22 April 2013.
- Jones, C. (2001). Voices From the Front Line: State Social Workers and New Labour.
British Journal of Social Work, 11, (4), 547-562. doi: 10.1093/bjsw/31.4.547
- Julkunen, R. (2001). Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa.
Tampere: Vastapaino.
- Kananen, J. (2008) Kilpailukyky ja tuottavuus 2000-luvun sosiaalipolitiikassa
[Competitiveness and productivity in twenty-first century social policy].
Yhteiskuntapolitiikka, 73, (3), 239-249.
- Karvinen-Niinikoski, S., Salonen, J., Meltti, T., Yliruka, L., Tapola-Haapala, M &
Björkenheim, J. (2005). Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön
todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä
(Report 2005:28) [The Tricky Social work 2003. Reality and prospects for
Finnish social work]. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.
- Kirkpatrick, I. (2006). Taking Stock of the New Managerialism in English Social
Services. *Social Work & Society*, 4, (1), 14-24.
- Laine, M., Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Kaarlela-Tuomaala, A., Lindström,
K., Raitoharju, R. & Suomala, Tiina (2006). Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja
terveysalalla 2005. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä.
Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Statistics Finland.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy : dilemmas of the individual in public
services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Lorenz, W. (2005). Social Work and a New Social Order – Challenging Neo-
liberalism’s Erosion of Solidarity. *Social Work & Society*, 3, (1), 93-101.
- Lorenz, W. (2007). Practising history : Memory and contemporary professional
practice. *International Social Work*, 50 (5), 597-612. doi:
10.1177/0020872807079918
- Malinen, S. (2011). Aikuissosiaalityön voimavara- ja vaatimustekijät tasapainoon
työhyvinvoinnin edistämiseksi. In Väisänen, R. (Ed.) *Aikuissosiaalityön
menetelmällinen kehittäminen ja työhyvinvointi* (pp.67-75). Itä-Suomen
yliopisto, Yhteiskuntatieteiden laitos. [online] Available at:
http://www.tekes.fi/fi/gateway/PTARGS_0_201_403_994_2095_43/http%3b/te

- kesali2%3b7087/publishedcontent/publish/programmes/tyke/documents/raportit/aikuissosiaalityon_julkaisu_tykes.pdf, accessed 22 April 2013.
- McDonald, C. & Chenoweth, L. (2009). (Re)shaping social work: An Australian case study. *British Journal of Social Work* 39, (1), 144-160. doi: 10.1093/bjsw/bcm094
- Metteri, A. & Hotari, K.-E. (2011). Eettinen kuormittuminen ja toimintaympäristö nuorten palveluissa. In Pehkonen, A. and Väänänen-Fomin, M. (Eds.) *Sosiaalityön arvot ja etiikka* (pp. 67-93). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Miettinen, M. & Stenroos, M.-L. (2011). *Lupaako laki liikaa? Selvitys lastensuojelulain asettamien määräaikojen noudattamisesta Etelä-Suomen aluehallintoviraston toimialueen kunnissa. Etelä-Suomen aluehallintoviraston julkaisuja* (Report 15/2011). Hämeenlinna: Etelä-Suomen aluehallintovirasto.
- Ministry of Finance (2013). Economic Survey, Spring 2013 (publications 8b/2013). Helsinki: Ministry of Finance.
- Mänttari-van der Kuip (2013). Julkinen sosiaalityö markkinoiden armoilla? [Public social work at the mercy of marketization?]. *Yhteiskuntapolitiikka*, 78, (1), 5-19.
- National Institute for Health and Welfare, (THL) (2011). Yksityiset sosiaalipalvelut 2010 (Report 25/2011) [Privat social service 2010]. [online] Available at: http://www.stakes.fi/tilastot/tilastotiedotteet/2011/Tr25_11.pdf, accessed 22 April 2013.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, (3), 879-891. doi: 10.3758/BRM.40.3.879
- Rogowski, S. (2012). Social Work with Children and Families: Challenges and Possibilities in the Neo-Liberal World. *British Journal of Social Work*, 42, 921-940. doi: 10.1093/bjsw/bcr129
- Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. (2012). Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa [Nordic social workers' experiences of occupational stress and contradictions in their work]. *Yhteiskuntapolitiikka*, 77, (4), 403-418.
- Sennet, R. (2003) *Respect in a World of Inequality*. New York: W. W. Norton.
- Sinko, P. & Muuronen, K. (2013). *Olisiko jo tekojen aika?* Helsinki: Central Union for Child Welfare & Union of Professional Social Workers (Talentia).
- Social Welfare Act, 710/1982.

Social Work Flashmob 2012 [video] Available at:

<http://www.youtube.com/watch?v=FmBwQdK-Qmw>, accessed 22 April 2013.

- Strand, V.C. & Dore, M.M. (2009). Job satisfaction in stable state child welfare workforce: Implications for staff retention. *Children and Youth Services Review*, 31, (3), 391-397. doi: 10.1016/j.chidyouth.2008.09.002
- Tham, P. (2007). Why are they leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child welfare. *British Journal of Social Work*, 37, 1225-1246.
- Vataja, K. & Julkunen, I. (2004). Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus [Organisation of work in social services offices and well-being at work. Research review]. National Research and Development Centre for Health and Welfare. FinSoc Working papers 5/2004. Helsinki: Stakes.
- Weinberg, M. (2009). Moral distress: A missing but relevant concept for ethics in social work. *Canadian Social Work Review*, 26, (2), 139-151.
- Welbourne, P. (2011). Twenty-first century social work: the influence of political context on public service provision in social work education and service delivery. *European Journal of Social Work*, 14(3), 2011, pp.403-420. doi: 10.1080/13691451003706670
- Wrede, S., Henriksson, L., Host, H., Johansson, S. & Dybbroe, B. (Eds.). (2008). *Care Work in Crisis. Reclaiming the Nordic Ethos of Care*. Lund: Studentlitteratur.
- Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (Eds.). (2009). Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen [Development of working conditions in social services] (Report 2009:9). Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.

III

MORAL DISTRESS AMONG SOCIAL WORKERS: THE ROLE OF INSUFFICIENT RESOURCES

by

Maija Mänttari-van der Kuip 2015

International Journal of Social Welfare, Article first published online in March
2015

Reproduced with kind permission by Wiley.

IV

SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖYHTEISÖLLISET VOIMAVARAT SUBJEKTIIVISEN TYÖHYVINVOINNIN SE- LITTÄJÄNÄ KUNNALLISESSA SOSIAALIHUOLLOSSA

by

Maija Mänttari-van der Kuip 2015

Työelämäntutkimus

Reproduced with kind permission by Työelämän tutkimusyhdistys ry.

Maija Mänttari-van der Kuip

Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa

Abstrakti

Artikkelissa tarkastellaan sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia sekä työyhteisöllisten voimavarojen roolia hyvinvoinnin selittämisessä. Työhyvinvointia lähestytään myönteisestä näkökulmasta työn vaatimusten ja voimavarojen viitekehysessä. Tutkimus pohjautuu vuosina 2011–2012 kerättyyn kyselyaineistoon, johon on vastannut 817 sosiaalityöntekijän tehtävissä kunnallisessa sosiaalihuollossa työskentelevää henkilöä. Vastaajista noin 41 prosentilla oli myönteisiä subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksia vähintään muutaman kerran viikossa, ja päivittäin tällaisia kokemuksia oli liki 20 prosentilla vastaajista. Yleisimpiä olivat innostuksen kokemukset sekä mielihyvän tunteminen työhön syvennyttäessä. Yhteisöllisyyden kokemukset olivat yleisiä sosiaalityöntekijöiden keskuudessa ja he luottivat saavansa tarvittaessa tukea työtovereiltaan. Luottamus lähiesimiehen ammattitaitoon ja tukeen oli kuitenkin hieman heikompaa. Subjektiivisen työhyvinvoinnin sekä työyhteisöllisten voimavarojen välistä yhteyttä tarkasteltiin lineaarisen hierarkkisen regressioanalyysin sekä rakenneyhtälömallinnuksen keinoin. Työntekijän työyhteisölliset voimavarat selittivät subjektiivisesta työhyvinvoinnista reilut kymmenen prosenttia ja niiden roolia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille voi pitää tärkeänä. Työyhteisölliset voimavarat eivät kuitenkaan riitä selittämään sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, vaan huomio kannattanee suunnata itse työhön ja sen tekemisen mahdollisuuksiin.

Johdanto

Sosiaalialan ammattilaisten työoloista on kotimaisten ja kansainvälisten tutkimusten myötä piirtynyt varsin huolestuttava, kuormituksen ja työpaineiden sävyttämä kuva. Suomessa sosiaaliala on noussut yhdeksi työpahoinvoinnin kärkialoista, mikä on näkynyt muun muassa kuormittavan kiireen lisääntymisenä, kohonneena vakavan työuupumuksen riskinä sekä sairauspoissaolojen kasvuna (mm. Laine & Wickström 2000; Wickström ym. 2000; Heikkilä ym. 2003; Lehto & Sutela 2008).

Tutkijat ovat kuitenkin jo melko hyvin perillä tekijöistä, jotka selittävät sosiaalialan ammattilaisten työssään kokemaa pahoinvointia. Myös sosiaalityöntekijöiden työpahoinvoinnista ja sen syistä tiedetään yhä enemmän.

Vuonna 2012 suomalainen sosiaalityö ja sosiaalityöntekijöiden työolot kunnallisessa sosiaalihuollossa nousivat kuitenkin aivan uudenlaisen huomion keskiöön Vilja-Eerikan traagisen kohtalon myötä. Tapauksen paljastuttua lastensuojelun tilaa ryhdyttiin selvittä-

mään, ja alkanut selvitystyö muistuttaa prosesseja, joita on käynnistetty vastaavissa tapauksissa muun muassa Isossa-Britanniassa (mm. Laming 2003 & 2009). Selvitysryhmien raporteissa kuvattiin sosiaalityön karua arkea kunnallisessa sosiaalihuollossa: pätevien työntekijöiden puutetta, työntekijöiden suurta vaihtuvuutta, yli suositusten paukkuvia asiakasmääriä, riittämättömiä resursseja ja työntekijöiden kokemaa ylitsepääsemätöntä työtaakkaa (mm. Kananoja ym. 2013; Sinko & Muuronen 2013).

Julkisen sektorin sosiaalityötä tutkivat ja käytännön työtä tuntevat eivät kuitenkaan välttämättä yllättyneet selvitysten tuloksista. Samansuuntaisiin tuloksiinhan on päädytty tutkimuksissa aiemminkin. Julkisen sektorin sosiaalityöntekijöiden työtä leimaa jatkuva kiire ja puutteelliset toimintamahdollisuudet. (Mm. Viinamäki 1997; Karvinen-Niinikoski ym. 2005; Heikkilä ym. 2003; Kemppainen 2006; Saarinen ym. 2012.) Meillä on kuitenkin huomattavasti vähemmän empiiristä tutkimustietoa siitä, mikä tosiasiaa tukee kunnallisessa sosiaalihuollossa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista, mikä saa heidät jatkamaan työn haasteista huolimatta ja mikä tuottaa hyvinvointia sosiaalityössä.

Eriytyisen ajankohtaiseksi tutkimustarpeen tekee käynnissä oleva sosiaali- ja terveystieteiden uudistus, joka muuttanee merkittäväällä tavalla kunnallisen sosiaalihuollon toimintaympäristöä (ks. Möttönen & Kettunen 2014). Tällä hetkellä lakisääteistä lastensuojelun sosiaalityötä ja aikuissosiaalityötä tehdään Suomessa varsin erityyppisissä toimintaympäristöissä ja työtä on organisoitu kunnallisissa organisaatioissa hyvinkin eri tavoin. Suurimmissa organisaatioissa sosiaalityö on usein pitkälle eriytettyä, kun taas pienissä organisaatioissa yksi tai kaksi sosiaalityöntekijää voi vastata lakisääteisistä tehtävistä niin lastensuojelun kuin aikuissosiaalityönkin osalta. (Ks. Karvinen-Niinikoski ym. 2005; Haapakoski, Kannasoja & Mänttari-van der Kuip 2014.)

Tässä artikkelissa kunnallisessa sosiaalihuollossa työskentelevien sosiaalityönteki-

jöiden subjektiivista työhyvinvointia tarkastellaan lähestymällä ilmiötä sen positiivisesta ulottuvuudesta käsin. Perinteisesti työhyvinvointitutkimuksissa on tarkasteltu hyvinvointia patogeenisesti eli työssä ilmenevän pahoinvoinnin, uupumuksen ja stressin kautta (Kinnunen & Feldt 2005). Tämä on koskenut myös sosiaalityöntekijöiden työolojen ja työhyvinvoinnin tutkimusta (Pösö & Forsman 2013). Viime vuosikymmeninä on kuitenkin alettu ymmärtää, että työhyvinvointi on muutakin kuin ongelmien ja oireiden puuttumista. Erityisesti psykologian saralla tämä positiivinen näkökulma tai jopa liike on alkanut nousta ongelmakeskeisen lähestymistavan rinnalle (Mäkikangas ym. 2005; Seligman & Csikszentmihalyi 2000). Vähitellen myös kotimaisessa sosiaalityön tutkimuksessa on herätty tarpeeseen etsiä hyvinvointia ja jaksamista tuottavia elementtejä (mm. Pösö & Forsman 2013). Tässä artikkelissa huomion kohteeksi nostetaan työyhteisölliset, vuorovaikutukseen ja lähijohtamiseen liittyvät voimavarat sekä niiden rooli sosiaalityöntekijöiden subjektiivisen työhyvinvoinnin selittämisessä.

Työpahoinvoinnista kohti hyvinvointia ja voimavaroja

Työhyvinvointi on massiivinen kattokäsite, jonka alle mahtuu lukuisia työhön, työoloihin ja työntekijöiden hyvinvointiin liittyviä eritasoisia käsitteitä ja teoreettisia lähestymistapoja (Hakanen 2009a). Työhyvinvointia on mahdollista lähestyä muun muassa työntekijän subjektiivisesta kokemuksesta (mm. Graham & Shier 2010) tai objektiivisemmin työoloista (mm. Lehto & Sutela 2008) käsin. Sitä voidaan tarkastella sen negatiivisesta (mm. Maslach & Leiter 1997; Siltala 2004) tai positiivisesta ulottuvuudesta (mm. Seligman & Csikszentmihalyi 2000; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005) ja edellä mainittuja näkökulmia eri tavoin yhdistäen ja painottaen.

Työhyvinvointitutkimuksessa myönteinen näkökulma on alkanut saamaan enenevässä

määrin jalansijaa ja tätä myönteistä ulottuvuutta on viime vuosikymmeninä tarkasteltu useiden eritasoisten käsitteiden ja viitekehysten kautta (Hakanen 2009a). Kun myönteistä hyvinvointia on lähestytty rakenteellisemmasta näkökulmasta, on käytetty positiivisia käsitteitä, kuten kestävä työ (mm. Kasvio 2014), työelämän laatu (mm. Green 2006; Muñoz de Bustillo, Fernández-Macías, Antón & Esteve 2011) sekä terve organisaatio (mm. Cooper & Cartwright 1994; Lindström 1994), joiden avulla huomio on kiinnitetty erityisesti työnteon kontekstiin ja työoloihin (ks. myös Hakanen 2009a). On kuitenkin huomattava, että objektiivisestikaan seesteiset työolot eivät väistämättä tarkoita, että työntekijä kokisi voivansa työssään hyvin. Subjektiiivinen kokemus hyvinvoinnista ei taas puolestaan takaa, että työolot olisivat moitteettomat (ks. Muñoz de Bustillo ym. 2011, 8–14).

Työtyytyväisyyden käsitettä (*job satisfaction*) käytettäessä suunnataan huomio puolestaan juuri työntekijän subjektiiviseen kokemukseen. Työtyytyväisyys lieneekin yksi tunnetuimmista myönteisen työhön liittyvän hyvinvoinnin käsitteistä, jonka avulla on tarkasteltu työntekijän tyytyväisyyttä työhön ja työympäristöön. Työtyytyväisyys-tarkastelut pohjautuvat usein Herzbergin kahden faktorin työtyytyväisyysteoriaan, jossa huomio kiinnittyy työn motivationaaliseen potentiaaliin (Hakanen 2009a). Herzberg kollegoineen (1959) ajatteli työtyytyväisyyden johtuvan eri tekijöistä kuin tyytymättömyyden. Siten ajatus siitä, että työhyvinvointi on jotakin muuta kuin pelkkää pahoinvoinnin puuttumista, ei siis sinänsä ole uusi.

Work engagement -käsite on puolestaan suhteellisen tuore tulokas myönteisen subjektiivisen hyvinvoinnin käsitteiden joukossa ja sen käyttö on yleistynyt empiirisessä työhyvinvointitutkimuksessa kuluneella vuosikymmenellä (Schaufeli & Bakker 2010, 10–11). Vaikka käsitteen sisällöstä ja sen tarkasta määritelmästä vallitsee keskenään eriäviäkin näkemyksiä, voidaan ajatella, että sillä viitataan positiiviseen ja suhteellisen pysyvään af-

fektiivis-motivationaaliseen tilaan, jota ilmentävät energisyyden kokemus sekä myönteinen suhde työhön (Bakker ym. 2011). Erityistä käsitteessä on, että se sisältää työhön liittyvän energisyyden kokemuksen, mikä uupuu sen muista lähikäsitteistä (ks. Sonnentag 2011). Sosiaalipsykologi Jari Hakanen (2002) on suomentanut käsitteen työn imuksi, ja käännös on vakiinnuttanut paikkansa kotimaisessa työhyvinvointitutkimuksessa.

Työn imun mittaamiseen on kehitetty kansainvälisessä ja kotimaisessakin tutkimuksessa viime vuosina melko runsaasti käytetty UWES-mittari (Utrecht work engagement scale) (Schaufeli & Bakker 2003), josta sovellettua versiota käytetään tässä tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden subjektiivisen työhyvinvoinnin mittaamiseen. Alkuperäinen mittari perustuu käsitykselle, että työn imu on tila, jota luonnehtivat 1) tarmokkuus, 2) työlle omistautuminen ja 3) työhön uppoutuminen (mm. Schaufeli ym. 2002; Schaufeli & Bakker 2003; Hakanen 2009b). Tätä ilmiön kolmiulotteista rakennetta ja operationalisointia on kuitenkin myös kyseenalaistettu, ja osa tutkijoista painottaa tarkasteluissaan kahta ensimmäistä ulottuvuutta (mm. Schaufeli & Salanova 2011). Joissakin tutkimuksissa uppoutumisen rooli on myös osoittautunut kiistanalaiseksi (mm. Schaufeli ym. 2008). Lisäksi käsitteen määrittelyjen on kritisoitu olevan käsitteellisen sijasta operationaalista. Määrittelyä on siis tehty kehitetyn mittarin kautta, mikä puolestaan on johtanut mittarin varsin huolettomaan käyttöön ilman, että itse ilmiön käsitteellistämiseen olisi paneuduttu riittävästi (Schaufeli & Salanova 2011; Maslach 2011).

Vaikka tämän tutkimuksen kohteena on työntekijän subjektiivinen työhyvinvoinnin kokemus, kyse ei ole ilmiöstä, jota voidaan tarkastella huomioimatta työn tekemisen kontekstia. Tämä tutkimus paikantuu työn vaatimusten ja voimavarojen mallin viitekehukseen (*Job Demands-Resources, JDR*), jonka voidaan ajatella tarjoavan vastauksen työhyvinvoinnin yksilulotteisen ja yksilökeskeisen määrittelyn tuottamiin ongelmiin. Kysessä on

kokonaisvaltainen teoreettinen malli, joka lähestyy työhyvinvointia työn vaatimusten sekä voimavaretkijöiden kautta huomioiden työn kontekstin subjektiivisen kokemuksen tarkastelussa. (Mm. Demerouti ym. 2001; Schaufeli & Bakker 2004; Bakker & Demerouti 2007.) Mallissa siis yhdistyvät työn tekemisen olosuhteet sekä subjektiivinen työhyvinvoinnin kokemus.

Mallissa työn piirteet jakautuvat työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. Vaatimukset ovat fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia työn piirteitä, jotka vaativat työntekijältä ponnisteluja ja joihin liittyy jonkinlaisia rasitteita. Voimavaretkijöillä tarkoitetaan puolestaan vastaavanlaisia työn piirteitä, jotka voivat vähentää vaatimusten aiheuttamia rasitteita. Lisäksi ne voivat olla relevantteja työn tavoitteiden saavuttamisen kannalta ja tukea työntekijän kasvua sekä työssä oppimista. Työn voimavarat ovat siis tarpeellisia työn vaatimusten kohtaamisessa ja vaatimusten kielteisten vaikutusten puskuroidemisessa, mutta niillä on mallin mukaan myös myönteistä työhyvinvointia tuottava itseisarvo. (Demerouti ym. 2001; Schaufeli & Bakker 2004; Bakker & Demerouti 2007; Hakanen 2005.) Tässä artikkelissa työhyvinvointia tarkastellaankin tällaisena subjektiivisena sosiaalityöntekijän kokemana tilana ja työn kontekstiin liittyvät voimavaretkijät nähdään ilmiön selittäjinä. Tarkoituksena on siis tarkastella, selittävätkö työyhteisölliset voimavarat myönteistä subjektiivista hyvinvointia. JDR-mallia sovelletaan artikkelissa tältä osin.

Sosiaalityöntekijöiden työolojen ja työhyvinvoinnin tutkimus

Suomessa työoloja koskevilla tutkimuksilla on pitkät perinteet, ja esimerkiksi Sosiaalialan työolot -hankkeessa (Yliruka ym. 2009) sosiaalialan ammattilaisten työoloja on selvitetty hyvinkin laajasti. Juuri kunnallisessa sosiaalihuollossa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työoloista tiedetään empiirisen tutkimuksen kautta kuitenkin varsin niukasti (ks. Meltti

& Kara 2009). Olemassa olevat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin keskittyneet tutkimukset ovat olleet varsin pahoinvointipainotteista, ja myönteisten lähestymistapojen puutteeseen on herätty tutkimuskentällä vasta viime vuosina (ks. Pösö & Forsman 2013).

Kansainvälisissä tutkimuksissa sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnin kysymyksiä on viime vuosina lähestytty muun muassa subjektiivisen hyvinvoinnin käsitteen kautta (*Subjective well-being, SWB*), jolloin hyvinvointia on pyritty tarkastelemaan kokonaisvaltaisesti työntekijän näkökulmasta ja kokemuksesta käsin (mm. Graham & Shier 2010; Shier & Graham 2011a & 2011b; Graham ym. 2013). Näissä tarkasteluissa työhön liittyvä hyvinvointi on kuitenkin muodostanut vain yhden hyvinvoinnin osa-alueen. Kun huomio on suunnattu juuri työhön liittyvään hyvinvointiin, on työtyytyväisyyden käsite osoittautunut suosituksi lähestymistavaksi myös sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnin tutkimuksessa (mm. Collins 2008; Jessen 2010; Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas 2013; Graham ym. 2013). Sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyden mittaamiseen on kehitetty jopa erillinen Social Worker Satisfaction Scale (SWSS), jonka avulla on pyritty mittaamaan juuri sosiaalityöntekijöiden tyytyväisyyttä työhön ja ammattiin (Graham ym. 2013).

Useissa työtyytyväisyystutkimuksissa sosiaalityöntekijöiden on havaittu olevan huomattavan tyytyväisiä työhönsä (mm. Collins 2008; Jessen 2010; Stalker ym. 2007). Erityisen kiinnostavaa on se, että sosiaalityöntekijöiden on havaittu olevan yhtäaikaisesti rasittuneita ja uupuneita, mutta siitäkin huolimatta työhönsä tyytyväisiä (Stalker ym. 2007; Jessen 2010). Nämä tulokset tukevat ajatusta, että työhyvinvoinnissa on kyse useampiulotteisesta ilmiöstä, jota ei voi hedelmällisesti tarkastella ainoastaan negatiivisen ulottuvuuden kautta (ks. Maslach ym. 2001; Schaufeli & Salanova 2011).

Osa tutkijoista on suunnannut huomionsa sosiaalityöntekijöiden yksilöllisiin voimavaroihin, kuten emotionaaliseen ja sosiaaliseen kompetenssiin sekä reflektiokykyyn (Kinman

& Grant 2011) sekä koherenssin ja pystyvyyden tunteeseen (Collins 2015), työhyvinvoinnin selittäjinä, mutta tällöin huomio on ollut pääsääntöisesti tekijöissä, jotka tekevät työntekijöistä vastustuskykyisempiä stressille ja kuormitukselle. Voimavaroja on siis tarkasteltu suhteessa pahoinvointiin. Nämä tutkimukset ovat tuottaneet tärkeää tietoa siltä osin, kun ajatellaan, että työntekijät ja erityisesti alan opiskelijat voivat kehittää yksilöllisiä voimavaroja, jotka suojaavat heitä työn kuluttavilta vaatimuksilta. Väitän kuitenkin, että on ensiarvoisen tärkeää lähestyä työhyvinvointia ja -pahoinvointia myös rakenteellisemmasta näkökulmasta ja tunnistaa organisatorisia ja työyhteisöllisiä tekijöitä, joihin tarttumalla voidaan tukea sosiaalityöntekijöiden subjektiivista hyvinvointia sekä parantaa työoloja. Stressille vastustuskykyisinkään sosiaalityöntekijä tuskin selviää hyvinvoivana kohtuuttoman kuormittavista työoloista, vaikka kutsumus auttamistyöhön olisi kuinka vahva (Kinman & Grant 2011; Stalker ym. 2007).

Vaikka sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimus onkin keskittynyt pahoinvoinnin kysymyksiin, on hyvinvoinnin myönteistäkin ulottuvuutta siis tutkittu, joskin varsin moninaisten näkökulmien, käsitteiden ja menetelmien avulla. Tutkimusten ja selvitysten myötä on alkanut hahmottua käsitys mahdollisista voimavareteijöistä, joilla on merkitystä sosiaalityöntekijöiden kokemalle hyvinvoinnille. Suhteet työtovereihin ja esimieheen sekä työyhteisön ilmapiiri ovat osoittautuneet varsin usein tärkeiksi työhyvinvoinnin lähteiksi ja työn voimavaroiksi (mm. Karvinen-Niinikoski ym. 2005; Vataja & Julkunen 2004; Vataja ym. 2007; Shier & Graham 2011a). Työssä jatkamista koskevilla tutkimuksissa johtaminen sekä esimiehiltä ja kollegoilta saatu tuki on nähty tärkeinä voimavareteijöinä (DePanfilis & Slotnik 2008; Pösö & Forsman 2013). Kotimaisissa sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia koskevilla tutkimuksissa näiden voimavarojen yhteyksiä työhyvinvointiin ei kuitenkaan toistaiseksi ole selitetty tilastollisin menetelmin, joskin kuvai-

levia selvityksiä mahdollisista voimavaroista on tehty (mm. Karvinen-Niinikoski ym. 2005). Tässä tutkimuksessa pyritäänkin tarkastelemaan juuri työyhteisöön liittyvien horisontaalisten ja vertikaalisten voimavarojen yhteyttä myönteisen työhyvinvoinnin kokemukseen. Horisontaalisilla työyhteisöllisillä voimavaroilla tarkoitetaan voimavaroja, jotka liittyvät työntekijöiden välisiin suhteisiin ja yhteisöllisyyden kokemukseen. Vertikaalisilla voimavaroilla puolestaan tarkoitetaan tekijöitä, jotka liittyvät työntekijän ja hänen esimiehensä väliseen suhteeseen, kuten luottamukseen esimiehen osaamiseen ja tukeen.

Sosiaalityöntekijöiden kokemaa työhyvinvointia on kuitenkin vain harvoin tarkasteltu työn imu -käsitteen kautta tai JDR-mallia soveltaen. Sosiaalityöntekijöitä on ollut mukana muutamissa kansainvälisissä määrällisissä tutkimusaineistoissa, mutta kyseisten tutkimusten huomio on ollut UWES-mittarin validoinnissa, joten ne eivät ole tuottaneet tarkempaa tietoa ilmiön yleisyydestä saati sen selittäjistä juuri sosiaalityöntekijöiden keskuudessa (ks. Nerstad ym. 2010; Schaufeli ym. 2006). Kotimaisessa tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on lähestytty työn imu -käsitteen kautta lähinnä sosiaalityön opinnäytteissä ja tällöinkin laadullisin tutkimusmenetelmin. Sellaisia survey-tutkimuksia ei ole toistaiseksi tehty, joissa ilmiötä, sen laajuutta tai sitä selittäviä tekijöitä olisi tarkasteltu juuri sosiaalityöntekijöiden keskuudessa. Työn vaatimusten ja voimavarojen viitekehys sekä työn imu -käsite mahdollistavat puutteistaan huolimatta hedelmällisen lähestymistavan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimiseen, sillä siinä yhdistyvät työntekijän subjektiivinen kokemus sekä työoloja koskevat tarkastelut.

Tutkimusasetelma

Artikkelin päätavoitteena on tarkastella horisontaalisten ja vertikaalisten työyhteisöllisten voimavarojen yhteyttä sosiaalityön-

tekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin. Kokonaistutkimuksen perusjoukko muodostuu henkilöistä, jotka työskentelevät Manner-Suomessa kunnallisessa sosiaalihuollossa sosiaalityöntekijän tehtävissä ja joiden toimenkuvaan kuuluvat aikuissosiaalityön ja / tai lastensuojelun sosiaalityön tehtävät. Koska julkisen sektorin palveluksessa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä ei ole rekisteriä, perusjoukon tarkkaa lukumäärää ei tunneta (ks. Saarinen ym. 2012). Aineiston edustavuutta on kuitenkin tarkasteltu Valviran (2014) sekä Terveystieteiden tutkimuskeskuksen (THL 2013) tietojen avulla. Näiden perusteella aineisto edustaa tutkimuksen perusjoukkoa.

Pyyntö tutkimukseen osallistumisesta toimitettiin kaikkiin Manner-Suomen kuntiin (N=320) ja niistä 59,4 % (n=190) osallistui tutkimukseen. Asukasmääriltään erikokoisten kuntien osuudet aineistossa vastaavat tilannetta Manner-Suomessa (ks. Valvira 2014). Aineistonkeruu toteutettiin vuosina 2011–2012 ja sen yhteydessä tiedusteltiin, kuinka monta työntekijää kunnassa työskentelee aikuissosiaalityön ja / tai lastensuojelun sosiaalityön tehtävissä. Tämä tieto on saatu kuitenkin vain niistä kunnista, jotka osallistuvat tutkimukseen. Linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen toimitettiin 1 755 perusjouk-

koon kuuluvalla vastaajalla sähköpostitse ja vastausprosentiksi muodostui 46,5 (n=817).

Vastaajista 92,4 prosenttia on naisia ja heidän keski-ikänsä on 44,3 vuotta. THL:n (2013) mukaan suomalaisista sosiaalihuollon työntekijöistä noin 91 prosenttia on naisia ja työntekijöiden keski-ikä on noin 45 vuotta. Vastaajista 70 prosenttia työskentelee vakituudessa työsuhhteessa ja omaa sosiaalityöntekijän muodollisen pätevyyden (ks. taulukko 1). Myös näiltä osin aineisto vastaa Valviralla (2014) olevaa tietoa vakituisten ja määräaikaisten sosiaalityöntekijöiden määrästä. Työhyvinvointia tarkastelevien kysymyksien osalta vastausprosentti on 40 (n=703) ja työyhteisöä koskevien väittämien osalta 38–39 (n=666–680). Puuttuva tieto on MCAR-testituloksen perusteella satunnaista (p=0,501).

Subjektiivisen työhyvinvoinnin sekä työyhteisöllisten voimavarojen mallien faktorirakennetta ja -validiteettia tutkittiin konfirmatorisen faktorianalyysin avulla. Tämän jälkeen rakennettiin faktoreiden regressiomalli, jossa horisontaalisilla ja vertikaalisilla työyhteisöllisillä voimavaroilla selitettiin sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia. Rakennevaliditeettitarkasteluissa käytettiin Khiin neliötestiä (χ^2), jonka avulla analysoitiin havaitun ja odotetun korrelaa-

Taulukko 1. Aineiston kuvaus (n = 817)

	n	ka.	%
Sukupuoli			
mies	62		7,6
nainen	755		92,4
Ikä	816	44,3 vuotta	
Pätevyys			
muodollinen pätevyys	568		69,6
ei muodollista pätevyyttä	248		30,4
Työsuhteen laatu			
toistaiseksi voimassa oleva	559		70
määräaikainen	240		30
Työkokemus sosiaalialalla	802	14,9 vuotta	
Työkokemus nykyisen työnantajan palveluksessa	801	8,5 vuotta	

tiomatriisin eroja (Hu & Bentler 1995). Khiin neliötestin ohella käytettiin myös Normed-fit Indeksiä (NFI) (Bentler & Bonnett 1980), sillä otoskoon ollessa suuri, khiin neliö -testi hylkää mallin herkästi virheellisesti (Hair ym. 2006). Lisäksi mallien sopivuutta aineistoon arvioitiin Tucker-Lewis Indeksien (TLI), Comparative Fit Indeksien (CFI) sekä Root Mean Square Error of Approximationin (RMSEA) avulla. Mikäli $NFI \geq 0,95$, $TLI \geq 0,95$, $CFI \geq 0,95$ sekä $RMSEA < 0,06$ mallia voi pitää aineistoon hyvin sopivana (ks. Schreiber ym. 2006). Lopuksi tarkasteltiin hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin avulla taustatekijöiden sekä edellä mainittujen työyhteisölistien voimavaratekijöiden roolia työhyvinvoinnin myönteisen ulottuvuuden selittämisessä. Ryhmävertailuissa on käytetty t-testiä.

Keskeiset muuttujat sekä faktoreiden rakennevaliditeetti

Subjektiviisen työhyvinvoinnin kokemusten useutta mitattiin viidestä väittämästä koostuvalla mittarilla ($\alpha = 0,909$), joka on sovellus UWES-9-mittarista (Schaufeli & Bakker 2003; Hakanen 2009b). Väittämistä kaksi, 1. *"Tunnen olevani työskennellessäni täynnä energiaa"* (VI1) ja 2. *"Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin"* (VI3), mittaavat työssä koettua tarmokkuutta. Seuraavat kaksi väittämää 3. *"Olen innostunut työstäni"* (DE2) ja 4. *"Työni inspiroi minua"* (DE3) mittaavat työle omistautumista ja viimeinen väittämä 5) *"Tunnen mielihyvää, kun olen syventynyt työhöni"* (AB3) myönteistä työhön uppoutumista.

Muuttujien väliset korrelaatiot vaihtelivat välillä 0,607 ja 0,825 (ks. taulukko 2, muuttujat 1–5). Alkuperäisen UWES-9 -kysymyspatteriston väittämistä kaksi (AB5="Työskennellessäni työni vie minut mukanaan" ja AB4="Olen täysin uppoutunut työhöni") korreloivat huomattavasti heikommin muiden työhyvinvointia mittaavien muuttujien kanssa. Korrelaatiot vaihtelivat välillä 0,302 ja 0,474 (vrt. taulukko 2) ja ne päätettiin jättää työhyvinvointimittarin ulkopuolelle. Näiden väittämien voidaan aja-

tella jopa liittyvän työpahoinvointiin niin sanotun työnarkomanian muodossa, sillä väittämistä puuttuu selkeä myönteinen sisältö (ks. Schaufeli ym. 2008). Samaten poistettiin alkuperäisen mittarin väittämä *"Olen ylpeä työstäni"* (DE4), sillä ylpeys työstä ei välttämättä ole osa hyvinvointia työssä. Sosiaalityössä ylpeys työstä myös saa ehkä jokseenkin erilaisen merkityksen, joka on kietoutunut monimutkaisella tavalla työn yhteiskunnalliseen merkitykseen, arvostukseen, ammattiympäryteen ja mahdollisuuksiin tehdä työtä, jolla on merkitystä. Tässä mielessä sen voisi ymmärtää työssä koetun subjektiivisen hyvinvoinnin mahdollisena selittäjänäkin.

Edellä mainittuja ratkaisuja puolsivat myös tilastolliset testit, joiden mukaan alkuperäinen UWES-9 -malli osoittautui aineistoon sopimattomaksi ($\chi^2 = 441,698$; $df = 27$; $p = 0,000$; $NFI = 0,827$; $RMSEA = 0,148$; $CFI = 0,835$; $TLI = 0,780$; $AIC = 18371$; $BIC_{adj} = 18409$), kun taas sovellettu malli sopi aineistoon hyvin ($\chi^2 = 20,869$; $df = 5$; $p = 0,001$; $NFI = 0,978$; $RMSEA = 0,067$; $CFI = 0,983$; $TLI = 0,966$; $AIC = 9886$; $BIC_{adj} = 9907$). Koska alkuperäinen UWES-9 -mittaristo koostuu yhdeksästä väittämästä, joista kolme muuttujaa mittaa omistautumista, kolme tarmokkuutta ja kolme uppoutumista, testattiin myös kolmen faktorin mallin sopivuutta aineistoon, mutta tämäkin teoreettinen malli osoittautui aineistoon sopimattomaksi ($\chi^2 = 405,797$; $df = 27$; $p = 0,000$; $NFI = 0,841$; $RMSEA = 0,150$; $CFI = 0,848$; $TLI = 0,772$; $AIC = 18185$; $BIC_{adj} = 18227$). Sovellettu malli sopi aineistoon parhaiten.

Subjektiviista työhyvinvointia mittaavien muuttujien faktorilataukset vaihtelivat välillä 0,759 ja 0,856 (ks. kuvio 2). Voimakkaimmin faktorille latautui väittämä, joka mittasi työhön liittyvää innostuneisuuden kokemusta (DE2). Yhden faktorin malli osoittautui aineistoon tilastollisesti sopivaksi. Kahden omistautumista mittaavan muuttujan (DE2 ja DE3) jäännösten varianssien vapauttaminen paransi mallin tilastollista sopivuutta. Tätä ratkaisua voi pitää myös sisällöllisesti perusteltuna, sillä molemmat muuttujat mit-

Taulukko 2. Muuttujien väliset korrelaatiot sekä muuttujien keskiluvut

Muuttujat:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Tunnen olevani työskennellessäni täynnä energiaa (V1)	1													
2. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin (V3)	,610	1												
3. Olen innostunut työstäni (DE2)	,662	,658	1											
4. Työni inspiroi minua (DE3)	,638	,616	,825	1										
5. Tunnen mielihyvää, kun olen syventynyt työhöni (AB3)	,607	,659	,717	,716	1									
6. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki työntekijöiden välillä (H1)	,187	,213	,226	,195	,202	1								
7. Voin olla oma itseni työtovereideni seurassa (H2)	,192	,216	,205	,208	,219	,621	1							
8. Saan tarvittaessa tukea työtovereiltani (H3)	,153	,184	,145	,180	,179	,487	,481	1						
9. Koen olevani työyhteisöni tasavertainen jäsen (H4)	,138	,216	,129	,125	,156	,448	,520	,492	1					
10. Saan lähiesimieheltäni tarvittaessa neuvoja ja tukea (V1)	,190	,226	,209	,178	,185	,224	,203	,227	,245	1				
11. Lähiesimieheni pitää minut ajan tasalla työhöni vaikuttavista asioista (V2)	,158	,174	,155	,143	,170	,223	,252	,268	,277	,694	1			
12. Lähiesimieheni on aidosti kiinnostunut mielipiteistäni ja näkemyksistäni (V3)	,163	,189	,200	,180	,221	,282	,303	,337	,352	,683	,621	1		
13. Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon henkilöjohtamisessa (V4)	,172	,183	,191	,167	,169	,279	,198	,250	,182	,622	,595	,627	1	
14. Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon asiajohtamisessa (V5)	,171	,183	,168	,163	,173	,245	,184	,218	,160	,628	,590	,565	,758	1
Keskiarvo	5,17	5,48	5,62	5,34	5,66	4,01	4,26	4,33	4,26	3,90	3,69	3,74	3,26	3,58
Keskiahajonta	1,38	1,43	1,32	1,47	1,26	,953	,847	,828	1,03	1,08	1,10	1,04	1,23	1,18

Muuttujat 1-5: 1 = ei koskaan, 2 = muutaman kerran vuodessa, 3 = kerran kuussa, 4 = muutaman kerran kuussa, 5 = kerran viikossa, 6 = muutaman kerran viikossa, 7 = päivittäin

Muuttujat 6-14: 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = en samaa, enkä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

taavat omistautumista työlle. Khiin neliötestitulokset ($\chi^2=6,4$; $df=4$; $p=0,171$), TLI (0,994), CFI (0,997), RMSEA (0,029) sekä AIC (9850) ja BIC (9872) puolsivat modifioitua mallia, joten kyseistä mallia käytettiin myös faktoreiden regressiomallissa.

Työyhteisöllisiä voimavaroja mittaaville muuttujille rakennettiin kahden faktorin malli, joissa toisen faktorin muodostivat työyhteisön yhteisöllisyys ja työntekijöiden välisiä suh-

teita mittaavat väittämät: 1. "Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki työntekijöiden välillä" (H1), 2. "Voin olla oma itseni työtovereideni seurassa (H2)", 3. "Saun tarvittaessa tukea työtovereiltani" (H3) ja 4. "Koen olevani työyhteisöni tasavertainen jäsen" (H4) ($\alpha=0,801$). Toinen faktori muodostui viidestä työyhteisöllisten voimavarojen vertikaalista ulottuvuutta eli luottamusta lähiesimieheen tukeen ja hänen osaamiseensa mittaavasta väittä-

mästä: 1. "Saan lähiesimieheltäni tarvittaessa neuvoja ja tukea" (V1), 2. "Lähiesimieheni pitää minut ajan tasalla työhöni vaikuttavista asioista" (V2), 3. "Lähiesimieheni on aidosti kiinnostunut mielipiteistäni ja näkemyksistäni" (V3) ja 4. "Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon henkilöstöjohtamisessa" (V4) ja 5. "Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon asiantuntemuksessa" (V5) ($\alpha=0,897$). Vertikaalisia työyhteisöllisiä voimavaroja tarkasteltavien muuttujien väliset korrelaatiot ovat kohtalaisia (ks. taulukko 2, muuttujat 10–14). Horisontaalisten voimavarojen osalta (ks. taulukko 2, muuttujat 6–9) korrelaatiot olivat hieman matalampia, mutta riittäviä jatkoanalyysijä varten. Horisontaalisia ja vertikaalisia työyhteisöllisiä voimavaroja koskevat väittämät korreloivat keskenään, mutta korrelaatiot jäivät matalahkoiksi, mikä myös puolsi työyhteisöllisten voimavarojen kaksiulotteista tarkastelua.

Konfirmatorinen faktorianalyysi vahvisti työyhteisöllisten voimavarojen kahden faktorin mallin aineistoon sopivaksi (ks. taulukko 3). Yhteensopivuus parani, kun mallia modifioitiin niin, että muuttujien V5 ja V4 sekä muuttujien H2 ja H1 jäännösvarianssit vapautettiin. Ratkaisu osoittautui myös sisällöllisesti perustelluksi. Yhden faktorin malli ei sopinut aineistoon (ks. taulukko 3), joten jatkoanalyysissä työyhteisöllisiä voimavaroja tarkastellaan kahden ulottuvuuden, horisontaalisen ja vertikaalisen kautta. Edellä esitetyihin analyysiin perustuen rakennettiin siis kolme summamuuttujaa, joista yksi mittasi subjektiivista työhyvinvointia, toinen horisontaali-

sia ja kolmas vertikaalisia työyhteisöllisiä voimavaroja.

Hyvinvointia ja työyhteisöllisiä voimavaroja – onko niitä?

Työyhteisöllisten voimavarojen suhteen sosiaalityöntekijöiden työolot näyttivät varsin myönteisiltä (ks. taulukko 4). Vastaajista jopa 91 prosenttia uskoi saavansa tarvittaessa tukea työtovereiltaan. Yhteishengen puolestaan arvioi hyväksi liki 80 prosenttia vastaajista. Noin 75 prosenttia vastaajista uskoi saavansa esimieheltään tarvittaessa tukea ja neuvoja. Heikoiten luotettiin lähiesimiehen osaamiseen henkilöstöjohtamisessa, tosin liki 50 prosenttia vastaajista luotti esimiehen ammattitaitoon myös tältä osin, kun liki 20 prosenttia vastaajista ei ottanut asiaan kantaa (ks. taulukko 4). Voidaan ajatella, että esimiestyössä ja johtamisessa lienee edelleen kehittämistarpeita kunnallisessa sosiaalihuollossa.

Vastaajista 83 prosentilla horisontaaliset työyhteisölliset voimavarat olivat melko vahvat tai vahvat (ks. kuvio 1). He siis kokivat työyhteisössään yhteisöllisyyttä sekä työntekijöiden välistä luottamusta. T-testillä tarkasteltuna työntekijän sukupuoli ($p=0,875$), muodollinen pätevyys ($p=0,819$) eikä työsuhteen vakituisuus ($p=0,979$) olleet yhteydessä horisontaalisten työyhteisöllisten voimavarojen vahvuuteen. Sosiaalityöntekijöiden vertikaaliset työyhteisölliset voimavarat, toisin sanoen heidän luottamuksensa esimiehen ammattitaitoon ja tukeen, eivät olleet aivan yhtä vahvat

Taulukko 3. Työyhteisöllisten voimavarojen mallien yhteensopivuus aineistossa

Malli:	χ^2	df	p	NFI	RMSEA	CFI	TLI	AIC	BIC (adj.)
Yhden faktorin malli	643,120	27	,000	,694	,183	,702	,603	15343,426	15379,795
Kahden faktorin malli	175,007	23	,000	,917	,092	,928	,900	14702,097	14739,812
Kahden faktorin modifioitu ratkaisu*	67,411	24	,000	,968	,052	,979	,969	14565,882	14606,292

Yhden faktorin malli: H1-H4, V1-V5

Kahden faktorin malli: F1 = Horisontaalinen ulottuvuus: H1-H4; F2 = Vertikaalinen ulottuvuus: V1-V5

* = muuttujien V5 ja V4 sekä muuttujien H2 ja H1 jäännösten varianssit vapautettu

Taulukko 4. Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat (% , n = 666–680)

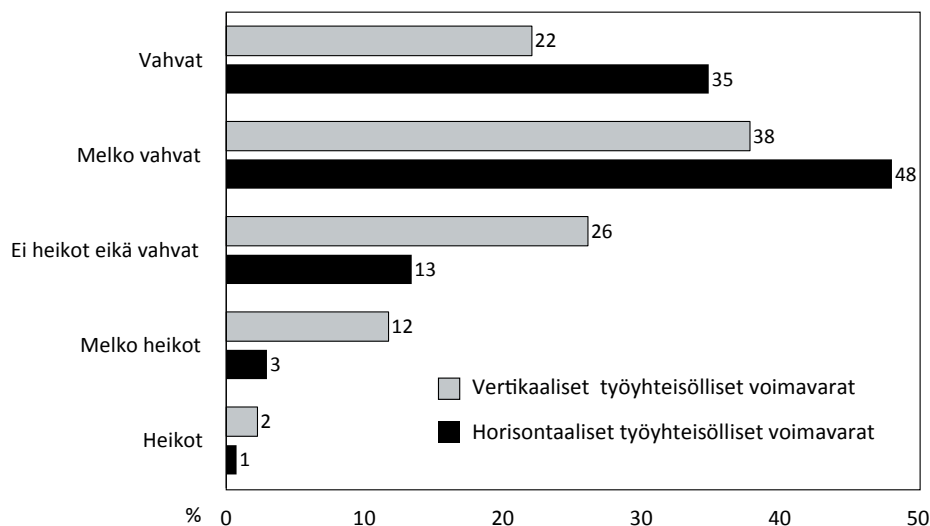
	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa, enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki työntekijöiden välillä	1,3	8,2	12,1	44,6	33,8
Voin olla oma itseni työtovereideni seurassa	0,9	4,3	8,1	41,3	45,4
Saan tarvittaessa tukea työtovereiltani	1,3	3,8	3,8	42,9	48,1
Koen olevani työyhteisöni tasavertainen jäsen	2,1	8,4	6,3	28,2	55,0
Saan lähiesimieheltäni tarvittaessa neuvoja ja tukea	3,2	11,6	10,7	41,3	33,3
Lähiesimieheni pitää minut ajan tasalla työhöni vaikuttavista asioista	3,3	16,2	13,1	43,4	24,0
Lähiesimieheni on aidosti kiinnostunut mielipiteistäni ja näkemyksistäni	2,6	12,6	16,5	44,4	23,9
Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon henkilöstöjohtamisessa	8,6	23,4	18,2	33,0	16,8
Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon asiajohtamisessa	5,4	17,9	14,0	39,2	23,6

kuin horisontaaliset voimavarat (ks. kuvio 1). Silti noin 60 prosentilla vastaajista vertikaaliset työyhteisölliset voimavarat olivat joko vahvat tai melko vahvat. Työntekijöillä, joilla ei ollut sosiaalityöntekijän muodollista pätevyyttä, oli yllättäen hieman vahvemmat vertikaaliset työyhteisölliset voimavarat kuin päteville työntekijöillä, kun ryhmiä vertailtiin t-testillä. Ero oli käytännössä hyvin pieni, joskin tilastollisesti merkitsevä ($p=0,007$). Niinpä myös määräaikaisten työntekijöiden vertikaaliset voimavarat olivat hieman vahvemmat kuin vakituisten työntekijöiden, mutta myös tämä ero oli käytännössä olematon, joskin tilastollisesti merkitsevä ($p=0,025$). Vastaajan sukupuoli ($p=0,337$) sekä esimiehen sosiaalityöntekijän pätevyys ($p=0,910$) eivät olleet yhteydessä vastaajan vertikaalisten voimavarojen vahvuuteen t-testillä tarkasteltuna, eikä vastaajan iän ($r=-0,096$) ja voimavarojen vahvuuden välillä ollut korrelaatiota.

Myönteisiä subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksia oli vähintään muutaman kerran viikossa noin 41 prosentilla vastaajista, ja päivittäin tällaisia kokemuksia oli liki 20 prosentilla vastaajista. Lähes seitsemällä prosentilla

vastaajista tällaisia kokemuksia oli kuitenkin vain kerran kuussa tai muutamia kertoja vuodessa. Keskimäärin sosiaalityöntekijöillä oli subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksia kerran pari viikossa. Yleisimpiä olivat innostuksen kokemukset sekä mielihyvän tunteminen työhön syvennyttyessä. Lähes 27 prosenttia vastaajista koki olevansa innostunut työstään päivittäin (ks. taulukko 5).

Naiset kokivat työssään miehiä aavistuksen useammin subjektiivista työhyvinvointia, joskin ero sukupuolten välillä oli käytännössä liki olematon (ks. taulukko 6). Kiinnostavaksi tuloksen tekee, että usein naisilla ajatellaan olevan miehiä suurempi riski myös uupua työssään (mm. Kalimo & Toppinen 1997; Rikala 2013). Samaten määräaikaississa sosiaalityöntekijän tehtävissä työskentelevät kokivat työssään hyvinvointia hieman useammin kuin vakituksessa työsuhteessa työskentelevät (ks. taulukko 6). Määräaikaississa työsuhteissa työskentelevistä vastaajista muodollisesti epäpäteviä työntekijöitä oli liki 86 prosenttia ja näin ollen myös epäpätevät työntekijät kokivat työssään päteviä useammin subjektiivista työhyvinvointia (t-testin $p < 0.001$). Nämä



Kuvio 1. Sosiaalityöntekijöiden vertikaaliset ja horisontaaliset työyhteisölliset voimavarat (suhteelliset osuudet, n=666-680)

Taulukko 5. Sosiaalityöntekijöiden subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemukset (% keskiarvo, n = 696)

	Päivittäin	Muutaman kerran viikossa	Kerran viikossa	Muutaman kerran kuussa	Kerran kuussa	Muutaman kerran vuodessa	Ei koskaan	Keskiarvo
Tunnen olevani työskennellessäni täynnä energiaa	12,5	39,7	18,2	18,1	6,3	3,4	1,7	5,17
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	24,6	37,6	16,4	11,1	4,9	3,7	1,7	5,48
Olen innostunut työstäni	26,6	39,5	15,1	10,8	4,0	3,4	0,6	5,61
Työni inspiroi minua	21,7	35,8	17,2	13,6	5,5	4,3	1,9	5,34
Tunnen mielihyvää, kun olen syventynyt työhöni	25,9	41,5	15,9	9,6	3,9	2,7	0,4	5,66
Subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemukset	18,2	40,9	21,7	12,2	4,5	2,3	0,1	5,48

1 = ei koskaan, 2 = muutaman kerran vuodessa, 3 = kerran kuussa, 4 = muutaman kerran kuussa, 5 = kerran viikossa, 6 = muutaman kerran viikossa, 7 = päivittäin

tulokset ovat linjassa aiempien työn imua käsittelevien tutkimusten kanssa, jotka ovat osoittaneet naisten ja määräaikaisten työntekijöiden kokevan työssään enemmän työn imua esimerkiksi suomalaisissa terveydenhuolto-organisaatioissa (Mauno ym. 2005). On kuitenkin huomattava, että tilastollisesta

merkitsevyydestä huolimatta erot ryhmien välillä ovat käytännössä hyvin pienet.

Sosiaalityöntekijät, joiden työhön kuului lastensuojelun tehtäviä, eivät eronneet myönteisen työhyvinvoinnin kokemusten useudessa työntekijöistä, joiden tehtäviin ei kuulunut lastensuojelun tehtäviä. Eroa ei ollut myöskään

esimiestehtävissä työskentelevien ja sellaisten työntekijöiden välillä, joilla esimiestehtävät eivät kuuluneet työtehtäviin (ks. taulukko 6).

Työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjinä

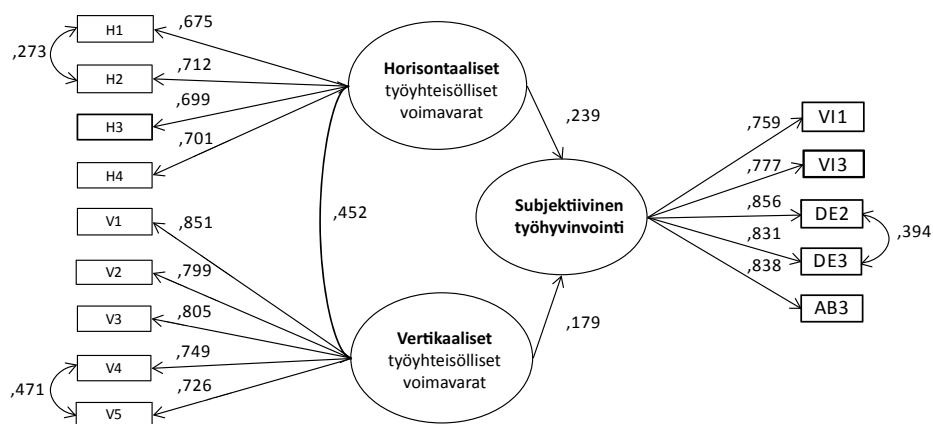
Työyhteisöllisten voimavarojen yhteyttä subjektiiviseen työhyvinvointiin tarkasteltiin rakentamalla faktoreiden regressiomalli, jossa työyhteisöllisten voimavarojen horisontaalisella ja vertikaalisella ulottuvuudella selitettiin subjektiivista työhyvinvointia (ks. kuvio2). Malli sopi aineistoon hyvin ($\chi^2=118,734$; $df=71$; $p < ,001$; $NFI=,970$; $RMSEA=,031$; $CFI=,988$; $TLI=,984$). Työyhteisölliset voimavarat selittivät subjektiivisesta työhyvinvoinnista noin 13 prosenttia. Analyysia jatkettiin hierarkkisen regressioanalyysin avulla, jolla tarkasteltiin työyhteisötekijöiden lisäksi myös vastaajien taustatekijöiden roolia myönteisen työhyvinvoinnin selittämisessä.

Vaikka naiset ja määräraikaiset työntekijät kokivat miehiä ja vakituisia työntekijöitä useammin subjektiivista työhyvinvointia, ei taustatekijöiden rooli työhyvinvoinnin selit-

tämisessä osoittautunut erityisen merkittäväksi, kun yhteyttä tarkasteltiin hierarkkisella regressioanalyysillä (ks. taulukko 6, askel 1). Taustamuuttujat selittivät yhteensä vain noin kaksi prosenttia selitettävän muuttujan vaihtelusta. Työyhteisöllisten voimavarojen lisääminen malliin (ks. taulukko 6, askel 2) nosti mallin selitysasteen 12 prosenttiin. Työyhteisölliset voimavarat selittivät subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemusten useutta tilastollisesti erittäin merkitsevästi ja näillä voimavaroilla on siis kohtalaisen tärkeä rooli työntekijöiden työhyvinvoinnille.

On kuitenkin selvää, etteivät työyhteisölliset voimavarat itsessään riitä selittämään sosiaalityöntekijöiden myönteisen työhyvinvoinnin kokemuksia. Tämä tulee ilmi myös selitysasteesta. Tosin työyhteisöllisillä voimavaroilla voi olla myös puskurivaikutusta, jota tässä tutkimuksessa ei selvitetty. Ne voivat siis toisin sanoen olla tärkeitä työn vaatimusten kohtaamisessa ja suojata vaatimusten kuluttavilta vaikutuksilta. Tätä olisikin jatkotutkimuksissa selvitettävä. Jatkotutkimusten kannalta huomionarvoista on myös se, että kun t-testillä vertailtiin sosiaalityöntekijöitä, joilla oli keskimääräistä useammin (ka. > 5,48)

ARTIKKELIT



Kuvio 2. Työyhteisöllisten voimavarojen yhteys sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin, faktoreiden regressiomalli (standardoitu ratkaisu, $R^2=0,128$)

Taulukko 6. Taustamuuttujat sekä voimavaratekijät subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjinä, hierarkkinen lineaarinen regressioanalyysi (n = 696)

	Askel 1: Taustatekijät			Askel 2: Työyhteisölliset voimavarat		
	β	S.E.	Sig.	β	S.E.	Sig.
Sukupuoli (nainen=0, mies=1)	-,055	,168	,155	-,066	,160	,075
Ikä (vuosina)	-,021	,004	,618	,012	,004	,766
Työsuhde (0=vakituisen, 1=määräaikainen)	,139	,107	,001	,129	,102	,002
Työtehtäviin kuuluu lastensuojelutyötä (0=ei, 1=kyllä)	-,013	,091	,743	-,034	,087	,372
Työtehtäviin kuuluu esimiestyötä (0=ei, 1=kyllä)	,049	,106	,228	,010	,102	,804
Vertikaalinen työyhteisöllisyys ^a				,166	,048	<,001
Horisontaalinen työyhteisöllisyys ^a				,213	,063	<,001
R ²		,023			,119	

^a = 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä; ^b = 1 = ei koskaan – 7 = päivittäin

myönteisen työhyvinvoinnin kokemuksia ja työntekijöitä, joilla näitä kokemuksia oli keskimääräistä harvemmin, useammin myönteisiä kokemuksia omaavat olivat halukkaampia jatkamaan nykyisessä työssään (p < 0,001).

Johtopäätökset

Tämä tutkimus vahvistaa, että työyhteisöllisillä voimavaroilla, toisin sanoen luottamuksella työtovereiden tukeen, työyhteisöllisyyden kokemuksella sekä luottamuksella esimiehen tukeen ja osaamiseen, on tärkeä rooli sosiaalityöntekijöiden subjektiiviselle työhyvinvoinnille. Tutkimuksessa tarkasteltiin näiden voimavarojen yhteyttä subjektiiviseen työhyvinvointiin ja ne osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi työhyvinvoinnin selittäjiksi. Työyhteisöllisillä voimavaratekijöillä voi olla silti myös toisenlainen, epäsuora rooli, sillä ne voivat suojata työntekijöitä työn vaatimusten kuluttavilta vaikutuksilta ja näin ollen myös työpahoinvoinnin kokemuksilta. Työyhteisöltä sekä esimieheltä saatu tuki ovat

osoittautuneet aiemmissä tutkimuksissa sosiaalityöntekijöiden työpahoinvointia mahdollisesti vähentäväksi tai siltä suojaaviksi tekijöiksi (mm. Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas 2013; Mänttari-van der Kuip 2014; Lizano ym. 2014). Tällaista puskurivaikutusta ei tässä artikkelissa kuitenkaan selvitetty.

Vaikka työyhteisöllisillä voimavaroilla on tärkeä rooli sosiaalityöntekijöiden myönteiselle työhyvinvoinnille, on ilmeistä, etteivät nämä voimavarat yksinään selitä sosiaalityöntekijöiden työssään kokemaa hyvinvointia tai sen puutetta. Esimerkiksi työssä jatkamista tarkastelleissa tutkimuksissa itse työ, ammatin luonne ja mahdollisuus tehdä työtä, jolla on merkitystä, ovat nousseet keskeisiksi tekijöiksi, jotka saavat sosiaalityöntekijät jatkamaan työssään työn haasteista huolimatta (mm. Pösö & Forsman 2013; mm. Stalker ym. 2007) ja jotka tuottavat iloa työssä (Karvinen-Niinikoski ym. 2005).

Sosiaalialan ammattilaisten ammattieettisissä ohjeissa työn tavoitteiksi on asetettu heikommassa asemassa olevien puolustaminen, ihmisoikeuksien toteutumisen edistäminen

sekä syrjäytymisen ehkäiseminen (Talentia 2012). Nämä tavoitteet myös todennäköisesti ohjaavat alalle hakeutumista. Voidaan siis ajatella, että mahdollisuuksilla tehdä näiden tavoitteiden mukaista työtä, voi olla keskeinen merkitys sosiaalialan ammattilaisten työhyvinvoinnille. Näiden tekijöiden roolia olisi-kin hyödyllistä tarkastella myös kotimaisessa määrällisessä sosiaalityön tutkimuksessa. Aiemmissä tutkimuksissa on osoitettu, että heikentyneet eettisesti kestävä asiakastyön tekemisen mahdollisuudet nakertavat työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista (mm. Mänttari-van der Kuip 2014; Hirvonen & Husso 2012; Virkki ym. 2012).

Sosiaalialalla ja erityisesti sosiaalityön eturintamassa on jo pitkään kamppailtu pätevän ja motivoituneen henkilöstön saamiseksi ja pitämiseksi kentän haastavissa tehtävissä (Yliruka ym. 2009). Opiskelijamäärien kasvattaminen ei kuitenkaan riitä takaamaan osaa-vaan, motivoitunutta ja ammattitaitoista henkilöstöä, vaan huomiota on siirrettävä sosiaalialan työoloihin ja työntekijöiden toimintamahdollisuuksiin. Mikäli halutaan tukea työntekijöiden hyvinvointia, on huomio kiinnitettävä tekijöihin, jotka lisäävät hyvinvointia työssä.

Tämä tutkimus osoittaa, että työyhteisölliset voimavarat ovat selkeästi yhteydessä myönteisen työhyvinvoinnin kokemuksiin. Lisäksi työssään hyvinvoivat sosiaalityöntekijät ovat halukkaampia jatkamaan työssään.

Sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta katsottuna kunnallisen sosiaalihuollon henkilöstöjohtamisessa näyttää kuitenkin olevan kehittämistarpeita. Näihin tarpeisiin vastaamalla voidaan edistää työntekijöiden hyvinvointia. Parhaimmillaan sosiaalityöntekijän työyhteisölliset voimavarat voisivat tukea työntekijän mahdollisuuksia tavoitella arjen työssään työn ammattieettisissä ohjeissa asetettuja tavoitteita.

Vaikka tässä tutkimuksessa huomio on kiinnitetty työhyvinvoinnin myönteiseen ulottuvuuteen, on syytä korostaa, että mikäli kunnallisessa sosiaalihuollossa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia halutaan edistää, on työhyvinvointi ymmärrettävä laajasti, niin sen myönteisen kuin negatiivisen ulottuvuuden kautta. Pelkkä myönteinen näkökulma ja voimavarojen tukeminen eivät yksinään riitä. On myös tehtävä näkyviksi sosiaalityöntekijöiden työolojen räikeät epäkohdat ja työntekijöitä kohtuuttomasti kuormittavat työn vaatimukset sekä puuttuttava niihin.

Kirjallisuus

- Bakker, A. B., Albrecht, L. & Leiter, P. (2011) Work engagement: Further reflections on the state of play. *European journal of work and organizational psychology* 20 (1), 74–88.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), 309–328.
- Bentler, P.M. & Bonnet, D.C. (1980) Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin* 88 (3), 588–606.
- Collins, S. (2015) Alternative Psychological Approaches for Social Workers and Social Work Students Dealing with Stress in the UK: Sense of Coherence, Challenge Appraisals, Self-Efficacy and Sense of Control. *British Journal of Social Work* 45 (1), 69–85.
- Collins, S. (2008) Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences. *British Journal of Social Work* 38 (6), 1173–1193.
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1994) Healthy Mind; Healthy Organization— A Proactive Approach to Occupational Stress. *Human Relations* 47 (4), 455–471.
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. & Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001) The Job Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86 (3), 499–512.

- DePanfilis, D. & Slotnik, L. (2008) Retention of front-line staff in childwelfare: a systematic review of research. *Children and Youth Services Review* 30 (9), 995–1008.
- Graham, J.R., Fukuda, E., Shier, M.L., Kline, T., Brownlee, K. & Novik, N. (2013) Demographic, work-related, and life satisfaction predictors of Northern social workers' satisfaction with work and profession. *International Social Work* 56 (5), 588–607.
- Graham, J.R. & Shier, M. (2010) Social work practitioners and subjective well-being: Personal factors that contribute to high levels of subjective well-being. *International Social Work* 53 (6), 757–770.
- Green, F. (2006) *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton & Oxford: Princeton University Press.
- Haapakoski, K., Kannaaja, S. & Mänttari-van der Kuip (2014) Konteksti sosiaalihuollon tutkimuksessa. Teoksessa R. Haverinen, M. Kuronen & T. Pösö (toim.) *Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus*. Tampere: Vastapaino, 337–353.
- Hair, J.F., Black, B., Babin, B., Anderson, R.E. & Tatham, R.L. (2006) *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Hakanen, J. (2002) Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi ope-tusalan organisaatioissa. *Työ ja ihminen* 1/2002, 42–58.
- Hakanen, J. (2005) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen*. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2009a) Työn imua, tuottavuutta ja ku-koistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työtä. Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Hakanen, J. (2009b) Työn imun arviointimenetelmä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, M. & Kaakinen, J. & Korpelainen, N. (2003) Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti. Selvityshenkilöiden loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1959) *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Hirvonen, H. & Husso, M. (2012) Hoivatyön ajalliset kehykset ja rytmiristiriidat. *Työelämän tutkimus* 10 (2), 3–17.
- Hombrados-Mendieta, I. & Cosano-Rivas, F. (2013) Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work* 56 (2), 228–246.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1995) Evaluating model fit. Teoksessa R. H. Hoyle (toim.) *Structural equation modeling: concepts, issues, and applications*. Thousand Oaks: Sage, 76–99.
- Jessen, J. (2010) Job satisfaction and social rewards in the social services. *Journal of Comparative Social Work* 2010/1, 1–18.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä, Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kananoja, A., Lavikainen, M. & Oranen, M. (2013) Toimiva lastensuojelu -selvitysryhmän loppuraportti, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Karvinen-Niinikoski, S., Salonen, J., Meltti, T., Yliruka, L. & Tapola, M. (2005) *Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kasvio, A. (2014) *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Tampere: Gaudeamus.
- Kemppainen, T. (2006) *Sosiaalityöntekijät 2015*. Teoksessa M. Vuoresyrjä, M. Borgman, T. Kemppainen & M. Mäntysaari. *Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima-, ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): Loppuraportti*. Jyväskylän yliopiston sosiaalityön julkaisusarja 4. Tampere: Opetusministeriö, Euroopan sosiaalirahasto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen kuntaliitto, 230–284.
- Kinman, G. & Grant, L. (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, U. & Feldt, T. (2005) Stressi työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Manno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvivoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–37.
- Laine, M. & Wickström, G. (2000) Sosiaali- ja terveysala. Teoksessa T. Kauppinen, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, S. Näyhä, A. Seppälä, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa v. 2000*. Helsinki: Työterveyslaitos, 211–215.
- Laming, L. (2003) *The Victoria Climbié Inquiry: Report of an Inquiry by Lord Laming*, Cmnd 5730. London: The Stationery Office.
- Laming, L. (2009) *The Protection of Children in England: A Progress Report*. The Stationary Of-

- fi. [online]. <URL:http://news.bbc.co.uk/2/shared/bsp/hi/pdfs/12_03_09_children.pdf>. Luettu 23.5.2014.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä: työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Linström, K. (1994) Psychosocial criteria for good work organization. *Scandinavian Journal of Work Environment Health* 20 (Special issue), 123–133.
- Lizano, E. L., Hsiao, H.-Y., Mor, B., Michalle E. & Casper, L. M. (2014) Support in the Workplace: Buffering the Deleterious Effects of Work–Family Conflict on Child Welfare Workers’ Well-Being and Job Burnout. *Journal of Social Service Research* 40 (2), 1–11.
- Maslach, C. & Leiter M. (1997) The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C. & Schaufeli, W. B. & Leiter M. P. (2001) Job Burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 397–422.
- Maslach, C. (2011) Engagement research: Some thoughts from burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20 (1), 47–52.
- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. (2005) Koe-taanko organisaatiossamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia* 40 (1), 16–30.
- Meltti, T. & Kara, H. (2009) Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa L. Yliruka, J. Koivisto & S. Karvinen-Niinikoski (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 22–39.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J.-I. & Esteve, F. (2011) Measuring more than money. *The Social Economics of Job Quality*. Cheltenham & Northampton: Edward Elgar.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2005) Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–74.
- Mänttari-van der Kuip, M. (2014) The deteriorating work-related well-being among statutory social workers in a rigorous economic context. *European Journal of Social Work* 17 (5), 672–688.
- Möttönen, S. & Kettunen, P. (2014) Sosiaalipalvelut kuntien hallinto- ja palvelurakenteiden murroksessa. Teoksessa R. Haverinen, M. Kuronen & T. Pösö (toim.) Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus. Tampere: Vastapaino, 109–124.
- Nerstad, C., Richarden, A. & Martinussen, M. (2010) Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway. *Scandinavian Journal of Psychology* 51 (4), 326–333.
- Pösö, T. & Forsman, S. (2013) Messages to Social Work Education: What Makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare? *Social Work Education. The International Journal* 32 (5), 650–661.
- Rikala, S. (2013) Työssä uupuvat naiset ja masennus, Tampere: Tampere University Press.
- Saarijärvi, A., Blomberg, H. & Kroll, C. (2012) Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (4), 403–418.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2011) Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20 (1), 39–46.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (1), 71–92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova M. (2006) The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement* 66 (4), 701–716.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003) UBES. Utrechtse bevlogenheidschaal. Voorlopige Handleiding. Utrecht: Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie. Universiteit Utrecht.
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W. & van Rhenen, W. (2008) Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review* 57 (2), 173–203.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. 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, W. B. & Bakker, A. B. (2010) Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.) *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Hove & New York: Psychology Press, 10–24.
- Schreiber, J.B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A. & King, J. (2006) Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research* 99 (6), 323–338.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000) *Positive Psychology. An Introduction*. *American Psychologist* 55 (1), 5–14.
- Shier, M. L. & Graham, J. R. (2011a) Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of Social Work* 11 (4), 402–421.
- Shier, M. L. & Graham, J. R. (2011b) Mindfulness, Subjective Well-Being, and Social Work: Insight into their Interconnection from Social Work Practitioners. *Social Work Education* 30 (1), 29–44.
- Siltala, J. (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- Sinko, P. & Muuronen, K. (2013) *Olisiko jo tekojen aika? Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ja Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia*.
- Sonnentag, S. (2011) Research on work engagement is well and alive. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20 (1), 29–38.
- Stalker, C., Mandell, D., Frensch, K., Harvey, C. & Wright, M. (2007) Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how do they do it? *Child and Family Social Work* 12 (2), 182–191.
- Talentia (2012) *Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet*. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö, Talentia. [online]. <URL:http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas_2012.pdf>. Luettu 23.5.2014.
- THL (2013) *Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2012, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos*. [online]. <URL:http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201309266302>. Luettu 4.9.2014.
- Valvira (2014) *Valtakunnallinen lastensuojelun henkilöstöselvitys, Selvitys 1/2014, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto, Valvira*. [online]. <URL:http://www.valvira.fi/files/selvitykset/Lastensuojelun_henkilostonselvitys.pdf>. Luettu 4.9.2014.
- Vataja, K., Seppänen-Järvelä, R. & Vanhanen, T. (2007) *Sosiaalitoimisto työympäristönä. Sosiaalitoimistojen tarkastelua työyhteisöjen ja työn organisoimien näkökulmasta. Yhteiskuntapolitiikka* 72 (4), 357–370.
- Vataja, K. & Julkunen, I. (2004) *Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus, FinSoc Työpapereita 5/2004*. Helsinki: Stakes.
- Viinamäki, T. (1997) *Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 50. Kuopio: Kuopion yliopisto*.
- Virkki, T., Vartiainen, A. & Hänninen, R. (2012) *Talouden ja hoivan ristipaineissa. Vanhustyöntekijöiden näkemyksiä työnsä muutoksista. Yhteiskuntapolitiikka* 77 (3), 253–264.
- Wickström, G., Laine, M., Pentti J., Elovainio, M. & Lindström, K. (2000) *Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – muutokset 1990-luvulla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) (2009) *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu- ja 2009:6*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.