

# MIKSI LÄHTEÄ JA MIKSI JÄÄDÄ?

---

*Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus, syyt työpaikan vaihtamiseen ja työhön sitoutumista edistävät tekijät työssä*

**Veera Koivu**

**Pro gradu -tutkielma**

**Sosiaalityö**

**Yhteiskuntatieteiden ja**

**filosofian laitos**

**Humanistis-yhteiskuntatieteellinen  
tiedekunta**

**Jyväskylän yliopisto**

**Syksy 2019**

## TIIVISTELMÄ

### **MIKSI LÄHTEÄ JA MIKSI JÄÄDÄ? Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus, syyt työpaikan vaihtamiseen ja työhön sitoutumista edistävät tekijät työssä**

Veera Koivu

Sosiaalityö

Pro gradu -tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Satu Ranta-Tyrkkö

Syksy 2019

Sivumäärä: 62 sivua + liitteet 10 sivua

Tutkielman tarkoituksena oli selvittää syitä miksi lastensuojelun sosiaalityöntekijät vaihtavat työpaikkaa ja toisaalta, mitkä voisivat olla sellaisia tekijöitä, jotka voisivat edistää heidän sitoutumistaan nykyiseen työhönsä lastensuojelussa. Eli toisin sanoen, miksi he lähtevät ja mikä saisi heidät jäämään?

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden syitä ja työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä pyrittiin selvittämään kysymällä asiasta tällä hetkellä lastensuojelussa työskenteleviltä sosiaalityöntekijöiltä, sekä sosiaalityöntekijöiltä, jotka ovat aiemmin työskennelleet lastensuojelussa, mutta ovat sittemmin syystä tai toisesta vaihtaneet muualle töihin. Tutkielma toteutettiin internet-pohjaisella anonyymillä Webropol-kyselyllä, jonka linkki jaettiin Facebookin *Sosiaalityön uraverkosto*-ryhmään, joka koostuu tuhansista sosiaalityöntekijöistä ja sosiaalityön opiskelijoista. Yhteensä 162 lastensuojelussa tällä hetkellä työskentelevää (N=102) tai aiemmin lastensuojelussa työskennellyttä sosiaalityöntekijää (N=60) vastasi kyselyyn. Aineistoa analysoitiin pääasiassa aineistolähtöisesti hyödyntämällä sisälönanalyysin analyysimenetelmistä koodausta ja teemoittelua, mutta tutkielman taustalta on havaittavissa myös kytkennät käyttämäni väljään teoreettiseen viitekehykseen, työn vaatimusten ja voimavarojen malliin (JD-R Model).

Tulokset esitellään kahdessa laajemmassa osiossa, joita ovat syyt työpaikan vaihtamiseen ja työhön sitoutumista edistävät tekijät. Tuloksista selviää, että työpaikan vaihtamiseen vaikuttavia syitä ovat esimerkiksi liian suuret asiakasmäärät ja työn vaativuuteen nähden liian pieni palkka. Työhön sitoutumista edistävät muun muassa kokemus työn merkityksellisyydestä sekä mielekkäät asiakas- ja työ-kaverisuhteet sekä hyvä johtaminen.

**Avainsanat: lastensuojelu, sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus, työhön sitoutuminen**

## **ABSTRACT**

### **WHY DO THEY LEAVE AND WHAT WOULD MAKE THEM STAY? Social worker turnover in the child welfare services, reasons for leaving child welfare services and factors increasing work commitment among child welfare social workers**

Veera Koivu

Social work

Master's thesis

Department of Social Sciences and Philosophy

Faculty of Humanities and Social Sciences

University of Jyväskylä

Instructor: Satu Ranta-Tyrkkö

Autumn 2019

Pages: 62 pages + attachments 10 pages

The purpose of this study was to find out why child welfare social workers leave their jobs to go work somewhere else and on the other hand, what factors would increase their work commitment in their current jobs as child welfare social workers. In other words, what makes them leave and what would make them stay?

I tried to find out the reasons for child welfare social workers leaving their jobs and also the factors that would increase work commitment by asking the social workers who are currently working at child welfare services and the social workers who previously worked at child welfare services but have then gone somewhere else to work for some reason. The study was conducted by creating an internet-based anonymous Webropol-questionnaire and the link for this questionnaire was shared with a group of social workers on Facebook called Sosiaalityön uraverkosto (Social work career network), which consists of thousands of social workers and social work students. In total 162 social workers who are currently working at child welfare services (N=102) or have worked at child welfare services before (N=60) submitted answers to the questionnaire. The data was analyzed by mainly focusing on the things emerging from the social workers' answers, but it is possible to notice the loosely used theoretical framework of job demands and resources model (JD-R Model) in the background.

The results are divided into two larger sections, that are reasons to leave the job, and the factors that would increase work commitment. The results indicate that reasons to leave include for example having too many clients and too small of a salary in regard to the challenging work. Factors increasing work commitment include the feelings of doing something meaningful, and pleasant client- and co-worker relationships and good leadership and management.

**Key words: child welfare services, social worker turnover, work commitment**

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 LASTENSUOJELU – MITÄ SE ON?.....	3
3 VAIHTUVUUS JA TYÖHÖN SITOUTUMINEN KESKEISINÄ KÄSITTEINÄ.....	5
3.1 Vaihtuvuus käsitteenä.....	5
3.2 Työhön sitoutumisen käsitteestä.....	6
4 AIEMPAA TUTKIMUSKIRJALLISUUTTA.....	9
4.1 Kansainvälistä tutkimuskirjallisuutta vaihtuvuudesta ja työhön sitoutumisesta lastensuojelussa.....	10
4.2 Suomalaisia tutkimuksia vaihtuvuudesta ja työhön sitoutumisesta lastensuojelussa.....	13
5 TYÖN VAATIMUSTEN JA VOIMAVAROJEN MALLI.....	15
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	19
6.1 Tutkimustehtävä.....	19
6.2 Tutkimusasetelma.....	20
6.3 Aineiston keruu.....	21
6.4 Sisällönanalyysi.....	23
7 AINEISTO JA ANALYYSI.....	24
8 TUTKIELMAN EETTISYYS.....	27
9 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÄT – KEITÄ HE OVAT?.....	28
10 TYÖNTEKIJÖIDEN VAIHTUVUUS ILMIÖNÄ.....	32
11 MISTÄ SYISTÄ TYÖPAIKKAA VAIHDETAAN?.....	35
11.1 Työn määrä ja laatu.....	36
11.1.1 Mahdottomat asiakasmäärät.....	37
11.1.2 Ei helppoja asiakkaita.....	39
11.2 Työn arvostuksen puute vaatimustekijänä.....	40
11.2.1 Palkkaus.....	40
11.2.2 Työn arvostuksen puute.....	42
11.3 Muut työyhteisön jäsenet kuormitustekijöinä.....	43
11.3.1 Esimiehen tuki ja johtajuus hukassa.....	44
11.3.2 Työntekijöiden jatkuva vaihtuvuus.....	44
11.4 Onko mahdollisuuksia todelliseen vaikuttamiseen?.....	46
11.4.1 Palveluiden toimimattomuus haasteena.....	46
11.4.2 Työn kehittämisen mahdollisuudet?.....	47
12 TYÖHÖN SITOUTUMISTA EDISTÄVIÄ TEKIJÖITÄ.....	48
12.1 Kutsumusammatti.....	48
12.1.1 Oikealla alalla.....	49
12.1.2 Merkityksellinen työ.....	49
12.2 Asiakastyö.....	50
12.2.1 Asiakkaat voimavarana.....	50

12.2.2 Onnistumisen kokemukset .....	51
12.3 Muut työntekijät työhön sitoutumista edistämässä.....	52
12.3.1 Esimiestyön merkitys .....	52
12.3.2 Huumori ja työkavereiden tuki.....	53
13 LOPUKSI .....	53
LÄHTEET .....	56
LIITTEET .....	63
LIITE 1 .....	64
Webropol -kyselylomakkeen saatekirje .....	64
LIITE 2 .....	65
Webropol -kyselylomake nykyisille lastensuojelun sosiaalityöntekijöille.....	65
LIITE 3 .....	69
Webropol -kyselylomake entisille lastensuojelun sosiaalityöntekijöille.....	69

# 1 JOHDANTO

Miksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden ja työhön sitoutumisen tutkiminen on tärkeää? Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on ollut jo pitkään ajankohtainen ongelma ympäri Suomea, eikä ongelmaan ole löydetty yksiselitteisiä tai nopeita ratkaisuja. Pitkään jatkuessaan sosiaalityöntekijöiden jatkuva vaihtuvuus aiheuttaa ongelmia sekä työyhteisöjen toimivuuteen, että lastensuojelun heikoimmassa asemassa oleviin asiakkaisiin. Aiheesta on olemassa hyvin vähän tutkimusta lastensuojelun osalta ja erityisesti suomalaisia tutkimuksia aiheesta on olemassa liian vähän, jolloin ongelmaan on myös haasteellista löytää käytännön ratkaisuja, kun ei ole tarpeeksi näyttöä siitä, mitä asioita tulisi tehdä toisin.

Vaihtuvuus sosiaalityön kaikilla aloilla on suurta, mikä ehkä osaltaan kertoo siitä, että sosiaalityö itsessään on kuormittavaa eikä ihmisten inhimillisiin ongelmiin aina ole selkeitä ratkaisuja ja sosiaalityöntekijät uupuvat vaikeiden työtehtävien alla. Sosiaalialan ammattijärjestö Talentian tekemän Vastavalmistuneiden Urapolut -selvityksen (Landgrén & Pesonen 2017, 32) mukaan 52 % kyselyyn vastanneista sosiaalityön maistereista (N=77) pitivät työpaikan vaihtamista todennäköisenä. Miksi siis tutkia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta? Halusin lähteä tutkimaan nimenomaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta ja työhön sitoutumista siksi, että minulla on oma henkilökohtainen kiinnostus lastensuojelua kohtaan, mutta toisaalta myös siitä syystä, että lastensuojelun on todettu olevan haastavimpia sosiaalityön aloja (Baldschun, Hämäläinen, Töttö, Rantonen & Salo 2017) ja lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on huomattavasti enemmän työuupumusta ja sekundaaritraumatisoitumista kuin sosiaalityöntekijöillä, jotka eivät työskentele lastensuojelussa. Tällöin voisi myös ajatella, että vaihtuvuus lastensuojelussa on vielä huomattavasti suurempaa kuin muilla sosiaalityön aloilla.

Työpaikan vaihtamiseen on varmasti olemassa yhtä monta syytä, kuin on työpaikkaa vaihtavaa lastensuojelun sosiaalityöntekijää ja osa syistä on sellaisia, joihin ei välttämättä voisi ulkopuolelta millään tavalla vaikuttaa, kuten esimerkiksi puolison työn perässä muuttaminen toiselle paikkakunnalle. Tässä tutkielmassa en lähde kuitenkaan vastuuttamaan yksittäisiä sosiaalityöntekijöitä heidän henkilökohtaisen elämänsä valinnoista ja siihen liittyvästä sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuudesta, vaan haluan keskittyä niihin sellaisiin työpaikan

vaihtamisen syihin, joihin voitaisiin mahdollisesti organisaation toiminnalla (Barrick & Zimmermann 2009) ja sitä muuttamalla vaikuttaa merkittävästi ja laajemmassa mittakaavassa. Pyrin tässä pro gradu -tutkielmassa selvittämään ja tuomaan näkyväksi niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työpaikan vaihtamiseen sekä selvittää mikä sosiaalityöntekijöitä voisi sitouttaa paremmin nykyiseen työhönsä, jolloin vaihtuvuuden voisi ajatella vähenevän (Leiviskä 2011, 122). Lähdän lähestymään aihetta kysymällä asiasta suoraan lastensuojelussa tällä hetkellä työskenteleviltä sekä aiemmin lastensuojelussa työskennelleiltä sosiaalityöntekijöiltä, sillä uskon että he tietävät parhaiten millaiset tekijät ovat saaneet heidät vaihtamaan työpaikkaa tai miettimään työpaikan vaihtamista ja toisaalta, millaiset asiat voisivat saada heidät jäämään työhönsä lastensuojelussa.

Aloitan avaamalla tarkemmin lastensuojelua ja sen tehtäviä lastensuojelulain sekä oman pohdintani puitteissa, tuodakseni esiin, millaisella työkentällä lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät toimivat päivittäin ja millaisia haasteita he työssään kohtaavat. Tämän jälkeen siirryn esittelemään ja pohtimaan tutkielmani keskeisiä käsitteitä: vaihtuvuutta ja työhön sitoutumista. Käsitteiden määrittelyn jälkeen tuon esiin vaihtuvuudesta ja työhön sitoutumisesta tehtyä aiempaa tutkimuskirjallisuutta ja sisällytän lukuun sekä kansainvälisiä että suomalaisia tutkimuksia aiheesta, keskittyen lastensuojelun alalta tehtyihin tutkimuksiin. Viides luku sisältää väljänä teoreettisena viitekehyksenä käyttämäni työn vaatimusten voimavarojen mallin (JD-R Model) (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001), jota hyödynnetään tutkielman edetessä teoriaohjaavalla tavalla, keskittyen kuitenkin pääasiassa aineistolähtöiseen aineiston analyysiin ja tulosten esittelyyn. Seuraavassa luvussa esittelen tutkielmani olennaiset tutkimuskysymykset, käyttämäni tutkimusasetelman sekä kerron miten tutkielmani aineisto on kerätty ja millä menetelmillä sitä lähdetään analysoimaan. Luvussa seitsemän esittelen keräämäni aineiston ja kerron miten olen konkreettisesti keräämäni aineistoa analysoinut. Seuraavassa luvussa keskitytään tutkielman eettisiin kysymyksiin ja sen jälkeen vuorossa on aineiston taustatietojen ja vaihtuvuuden ilmiön esittely aineiston pohjalta. Näiden lukujen tarkoituksena on valmistaa lukija tutkielman varsinaisiin tuloslukuihin eli vaihtuvuuden syiden ja työhön sitoutumista edistävien tekijöiden tarkasteluun. Lopussa vedän lyhyesti tutkielman tuloksia yhteen ja esittelen mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita.

## 2 LASTENSUOJELU – MITÄ SE ON?

Tässä tutkielmassa haluan keskittyä tarkastelemaan syitä sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuteen ja työhön sitoutumista lastensuojelussa työskentelevien- tai aiemmin lastensuojelussa työskennelleiden sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Haluan tässä kappaleessa tuoda esiin sitä, mitä lastensuojelu oikeastaan on ja millaisia kokemuksellisia ja teknisiä ulottuvuuksia lastensuojeluun liittyy. Käsittelen lastensuojelua yleisesti lain ja kirjallisuuden puitteissa, mutta tuon esiin myös omaa pohdintaani lastensuojeluun ja sen merkityksiin ja sisältöihin liittyen.

Mitä on lastensuojelu? Lastensuojelun toimintaa määrittää pitkälti lastensuojelulaki (417/2007, 1§), jonka tarkoituksena on *turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun*. Lastensuojelun lakisääteisenä tehtävänä on tukea lapsen vanhempia ja huoltajia lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa järjestämällä heille tarvittavia palveluita ja tukitoimia (lastensuojelulaki 417/2007, 2§). Lastensuojelun palveluista avohuollon tukitoimet ovat ensisijaisia, mutta mikäli avohuollon tukitoimet osoittautuvat riittämättömiksi turvaamaan lapsen tilanne, lapsi on otettava huostaan hänen henkensä ja terveytensä turvaamiseksi (lastensuojelulaki 417/2007, 40§).

Lastensuojelun asiakkailla on lastensuojelusta monenlaisia kokemuksia, hyviä ja huonoja. Toiset ovat kokeneet saaneensa lastensuojelusta apua, kun kaikki muut palvelut ovat sulkeneet heiltä ovensa eivätkä he olisi pärjänneet yksin. Jotkut kokevat, että eivät olisi enää elossa ilman lastensuojelun puuttumista (Yle, 9.4.2019). Toiset ovat kokeneet, että lastensuojelu on pilannut heidän elämänsä eivätkä he ole saaneet sellaista apua, jota olisivat tarvinneet tai sitten he eivät ole kokeneet tarvitsevansa apua ollenkaan.

Myös lastensuojelussa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kokemukset eroavat toisistaan, mutta useista asioista ollaan samaa mieltä, kuten siitä, että lastensuojelu on erityinen ammattiala, jossa sosiaalityöntekijä joutuu työskentelemään ja ponnistelemaan jatkuvan epävarmuuden kanssa. Asiakkaiden tilanteisiin ei usein ole selviä tai nopeita ratkaisuja, vaan tilanteet elävät koko ajan, eivätkä sosiaalityöntekijät tai asiakkaat pääse asioissa helpolla. Omat haasteensa työhön tuovat yhteistyö eri tahojen ja palveluntuottajien kanssa.



Palveluntarjoajien kanssa joutuu välillä ”vääntämään kättä” saadakseen asiakkaalleen sopivan palvelun ja yhteistyö eri alojen ammattilaisten kanssa saattaa joskus mennä siihen, että asiakasta työnnetään luukulta toiselle sen sijaan, että tehtäisiin yhdessä työtä asiakkaiden hyvinvoinnin parantamiseksi.

Kuten edellä mainitsin, lastensuojelusta on eri ihmisillä erilaisia käsityksiä, ja todellisuus on ehkä jotain kaikkien näiden käsityksen välimaastosta. Kullakin on oma käsityksensä siitä, mitä lastensuojelu on mutta vain ne, jotka ovat joskus lastensuojelussa työskennelleet, pystyvät ymmärtämään millaista on olla lastensuojelussa töissä. Vain ne, joilla on kokemusta lastensuojelussa työskentelystä, pystyvät käsittämään lastensuojelutyön haasteellisuuden ja toisaalta myös ne monet asiat ja kokemukset, jotka tekevät lastensuojelutyöstä merkityksellistä ja ainutlaatuista toisten ihmisten auttamista. Lastensuojelun sosiaalityöntekijällä saattaa monesti olla ajatus, että ei jaksa enää ja työpaikan vaihto houkuttelee, sillä usein helpommasta työstä voisi saada saman rahallisen korvauksen. Tai joku voi ajatella, että miksi raataa päivästä toiseen saamatta minkäänlaista arvotusta tekemästään työstä. Syitä, miksi työpaikan vaihtamista mietitään, on useita, mutta jotakin sellaista lastensuojelussa myös on, mikä pitää lastensuojelun sosiaalityöntekijät sitoutuneena työhönsä huolimatta työn kuormittavuudesta. Näitä syitä on mielenkiintoista lähteä tässä tutkielmassa selvittämään lastensuojelussa työskentelevien ja aiemmin lastensuojelussa työskennelleiden sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta.

Seuraavassa luvussa pohdin tämän tutkielman kannalta kahta olennaista käsitettä, vaihtuvuutta ja työhön sitoutumista, omissa erillisissä alaluvuissaan, ennen siirtymistä lastensuojelun sosiaalityön vaihtuvuutta ja työhön käsitteleviin aiempiin tutkimuksiin. Kumpikin käsitteistä, vaihtuvuus ja työhön sitoutuminen, saattavat aluksi vaikuttaa itsestään selviltä asioilta, jotka eivät välttämättä vaatisi sen tarkempaa pohdintaa, mutta käsitteisiin paneutuessa niistä löytyy kuitenkin ulottuvuuksia, joita ei heti tulisi ajatelleeksi. Siksi koen tärkeäksi näiden kahden keskeisen käsitteen määrittämisen ja pohdinnan ennen kuin tutkielmassa voidaan mennä pintaa syvemmälle.

### **3 VAIHTUVUUS JA TYÖHÖN SITOUTUMINEN KESKEISINÄ KÄSITTEINÄ**

Tässä tutkielmassa keskeisiä käsitteitä ovat vaihtuvuus ja työhön sitoutuminen. Pohdin pitkään vain toisen käsitteen mukaan ottamista tähän tutkielmaan, mutta asiaa pyöritellessäni tulin siihen tulokseen, että en halua erottaa näitä kahta käsitettä toisistaan, sillä koen niiden liittyvän läheisesti toisiinsa ja koen kummankin käsitteen olevan olennaisia sen kannalta, mitä haluan tämän tutkielman puitteissa saavuttaa ja tuoda esiin. Kumpikin käsite liittyy olennaisesti sen kuvaamiseen, miksi lastensuojelun sosiaalityöntekijät vaihtavat työpaikkaa ja samalla myös niiden tekijöiden esiin tuomiseen, jotka voisivat auttaa sosiaalityöntekijöiden sitouttamisessa työhönsä. Koen, että vaihtuvuuden ja työhön sitoutumisen ilmiöt kulkevat käsi kädessä ja siksi olen halunnut ottaa molemmat käsitteet mukaan.

#### **3.1 Vaihtuvuus käsitteenä**

Tässä tutkielmassa yhtenä keskeisenä ilmiönä tutkitaan työntekijöiden vaihtuvuutta lastensuojelun sosiaalityössä. Ennen perehtymistä lastensuojelun sosiaalityöhön ja siihen liittyvään työntekijöiden vaihtuvuuteen, on tärkeää pohtia mitä vaihtuvuus käsitteenä oikeastaan tarkoittaa.

Yksinkertaisimmillaan vaihtuvuus tarkoittaa sitä, että työntekijä siirtyy jonkin organisaation palvelukseen tai sieltä pois (Vanhala 1981, 1). Usein vaihtuvuudesta puhuttaessa huomioidaan lähinnä työntekijän lähteminen pois organisaatiosta eli irtisanoutuminen tai irtisanotuksi tuleminen (Lee, Hsu & Lien 2006), ja jätetään vähemmälle huomiolle se, että työntekijän lähtiessä pois hänen tilalleen tulee uusi työntekijä. Uuden työntekijän tuleminen työyhteisöön on itsessään haaste sekä uudelle työntekijälle, että työyhteisölle, ja lastensuojelun osalta oman lisähaasteensa tähän tuo vielä se, että uutta työntekijää joudutaan usein odottamaan pitkään ja sosiaalityöntekijän virka saattaa olla tyhjillään jopa kuukausia.

Vaihtuvuuteen liittyy useita tarkentavia vaihtuvuuden käsitteitä, kuten vapaaehtoinen ja tahaton vaihtuvuus (Shaw, Delery, Denkins & Gupta 1998) sekä vältettävissä- tai ei-vältettävissä oleva vaihtuvuus (Barrick & Zimmermann 2009). Shaw ym. (1998) mukaan

vapaaehtoisella vaihtuvuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijä päättää itse lähteä organisaatiosta ja irtisanoo itsensä. Tahattomaksi vaihtuvuudeksi Shaw ym. (1998) ymmärtää sellaisen vaihtuvuuden, jossa työntekijä irtisanotaan työnantajan toimesta.

Barrick & Zimmermanin (2009) mukaan vaihtuvuuden käsitteessä on olennaista se, että voidaanko vaihtuvuuteen vaikuttaa organisaation toimilla. Ei-vältettävissä olevaan vaihtuvuuteen työnantajalla tai organisaatiolla ei olisi voitu vaikuttaa ja esimerkki tällaisesta työntekijän vaihtuvuustilanteesta on sellainen, jossa työntekijä joutuu irtisanomaan itsensä, koska hänen perheensä muuttaa puolison työn perässä toiselle paikkakunnalle. Vältettävissä olevalla vaihtuvuudella tarkoitetaan sellaista vaihtuvuutta, johon organisaation toimilla voidaan mahdollisesti vaikuttaa. (Barrick & Zimmermann 2009.) Tässä tutkielmassa en halua vastuuttaa liikaa yksittäistä lastensuojelun sosiaalityöntekijää ja keskittyä ei-vältettävissä oleviin vaihtuvuuden syihin, kuten siihen että sosiaalityöntekijän puoliso saa töitä muualta tai siihen, että hänen lapsensa sairastuu vakavasti ja sosiaalityöntekijä joutuu jäämään pois töistä hoitaakseen lastaan. Niiden sijaan haluan tässä tutkielmassa keskittyä selvittämään sellaisia vältettävissä olevia vaihtuvuuden syitä, joihin organisaation ja sen jäsenten toiminnalla voi olla vaikutusta. Uskon, että näihin asioihin keskittymällä voidaan mahdollisesti helpottaa sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuudesta aiheutuvia haasteita laajemmalla mittakaavassa.

### **3.2 Työhön sitoutumisen käsitteestä**

Työhön sitoutumisen käsite vaikuttaa ensisilmäyksellä selkeältä, mutta todellisuudessa siihen sisältyy useampia ulottuvuuksia ja lähikäsitteitä, joita on hyvä selventää tarkemmin. Arnold Bakkerin ja Michael Leiterin (2010) toimittamassa kirjassa *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, työhön sitoutumisella tarkoitetaan (vapaa suomennos) positiivista, tyydyttävää, affektiivis-motivaationaalista työhön liittyvän hyvinvoinnin tilaa, joka voidaan nähdä työuupumuksen vastakohtana. Bakkerin ja Leiterin (2010) määritelmään liittyy olennaisesti se, että sitoutumista työhön luonnehtii tarmokkuus tai elinvoimaisuus (vigor) työtä kohtaan, sekä se että työntekijä määrittää omaa identiteettiään suhteessa työhönsä.

Työhön sitoutumisen käsite rinnastetaan usein tutkimuskirjallisuudessa organisaatioon sitoutumiseen. Muun muassa Eija Leiviskä määrittelee kirjassaan *Työ täynnä elämää, työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä* (2011) työhön sitoutumisen positiiviseksi asenteeksi omaa organisaatiota kohtaan. Leiviskän (2011, 120–121) mukaan työhön sitoutuminen voidaan jakaa kolmeen eri luokkaan, joita ovat tunneperäinen sitoutuminen, jatkuvuussitoutuminen ja normatiivinen sitoutuminen. *Tunneperäisesti sitoutunut* työntekijä pysyy organisaatiossa omasta halustaan ja tunneperäinen sitoutuminen vahvistuu entisestään, kun työntekijä jakaa organisaationsa arvot, pääsee vaikuttamaan asioihin työssään sekä määrittää itseään ja identiteettiään suhteessa organisaatioonsa. *Jatkuvuussitoutunut* työntekijä sitoutuu organisaatioonsa lähinnä siksi, että organisaatiosta lähtemisestä aiheutuisi hänelle itselleen kustannuksia ja hän saattaisi samalla menettää joitakin organisaatiossa saavuttamia etuja. Jatkuvuussitoutuneella työntekijällä ei ikään kuin ole muita vaihtoehtoja kuin organisaation palvelukseen jääminen. Kolmas sitoutumistyyppi, *normatiivinen sitoutuminen* tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee velvollisuudentuntoa organisaatiotaan kohtaan eikä sen takia ole lähdössä muualle töihin. Normatiivisesti sitoutunut työntekijä kokee, että hänen täytyy antaa takaisin organisaatiolleen, koska organisaatio on antanut hänelle niin paljon. (Leiviskä 2011, 121–122.)

Leiviskän (2011) mukaan kolmea edellisessä kappaleessa mainittua työhön sitoutumisen luokkaa on tarkasteltava saman asian eri puolina, eikä erillisinä työhön sitoutumisen lajeina. Jokainen näistä kolmesta sitoutumisen luokasta vahvistaa todennäköisyyttä pysyä organisaatiossa, mutta *henkisesti* työhön sitoutumisen luonne ja siitä johtuvat vaikutukset työn tekemiselle ja työyhteisölle ovat erilaisia eri työhön sitoutumisen luokissa. Tunneperäisesti sitoutuneet työntekijät antavat itsestään enemmän organisaatiolleen, kuin ne, joiden sitoutuminen tunnetasolla on heikompaa. Leiviskä esittää, että tutkimuksissa on todettu tunneperäisen sitoutumisen vähentävän työntekijöiden poissaoloja ja vaihtuvuutta sekä parantavan työntekijöiden suoriutumista työstään. (Leiviskä 2011, 122.) Voimakkaasti jatkuvuussitoutuneet työntekijät eivät anna organisaatiolle yhtään sen enempää kuin on tarpeen säilyttääkseen työpaikkansa. Normatiivisesti sitoutunut työntekijä haluaa antaa organisaatiolle panoksensa, mutta ei ole yhtä syvästi tunnetasolla sitoutunut organisaatioonsa kuin tunneperäisesti sitoutunut työntekijä ja tällöin suhde organisaatioon ja työyhteisöön voi jäädä heikommaksi. (Leiviskä 2011, 122.)

Työhön sitoutuminen kääntyy englanniksi usein termeiksi *job commitment*, *work commitment*, *job engagement* tai *work engagement*, joista kahdella jälkimmäisellä tarkoitetaan suomenkielisessä tutkimuskirjallisuudessa joskus myös *työn imua*. Työterveyslaitos (2019) määrittelee työn imun myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi työssä ja siihen liittyy kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuuteen liittyy kokemus energisyydestä ja halusta panostaa työhön. Tarmokkuudessa keskeistä on myös työntekijän sinnikkyys vastoinkäymisiä kohdattaessa. Omistautumiseen liittyy kokemus työn merkityksellisyydestä sekä ylpeydestä. Uppoutumisella tarkoitetaan sellaista syvää työhön keskittymisen ja paneutumisen tilaa, jossa aika kuluu huomaamatta ja eikä työstä haluaisi irrottautua.

Työhön sitoutumisen käsite on haastava ja se on saanut uusia ulottuvuuksia myös ajan kuluessa. Työhön sitoutumiseen liittyen voisi olla hyödyllistä perehtyä tarkemmin esimerkiksi sukupolvi- ja yksilöllistymiskysymyksiin ja näistä johtuviin työhön sitoutumisen kulttuurin muutoksiin. Aiemmillä sukupolvilla sitoutuminen työhön oli pitkäaikaisempaa ja kun nuorena hankittiin tietty ammatti ja työ, niin siinä pysyttiin usein koko elämän ajan ja oma identiteetti muodostui suhteessa työhön (Jokinen 2014, 167–191). Nykyaikana sitoutuminen työhön tai mihinkään muuhun elämässä ei ole enää normi tai itsestäänselvyys eikä työ enää määritä ihmisen minuutta yhtä merkittävästi kuin aiempina vuosikymmeninä. Työstä on tullut liikkuvampaa eikä työhön sitoutumista välttämättä nykypäivänä arvosteta samalla tavalla kuin aiemmin vaan ihmiset vaihtamat herkemmin työpaikkaa, usein oman yksilöllisen onnellisuuden saavuttamisen toivossa.

Huolimatta siitä, mikä yleinen työhön ja muuhun elämään sitoutumisen kulttuuri nykyään on, tärkeää on huomioida myös ihmisten yksilölliset ominaisuudet suhteessa työhön sitoutumiseen. Jotkut meistä ovat luonnollisia sitoutujia ja sitoutuvat lähes kaikkeen elämässään pitkäaikaisesti, sekä työhön että ihmissuhteisiin. Toiset meistä taas vaihtavat työpaikkaa ja ihmissuhteita kuin omia sukkiakaan eivätkä näe asioihin sitoutumista tärkeänä. He saattavat arvostaa muita asioita sitoutumisen tilalla, kuten spontaaniutta ja uusien asioiden viehätystä. Tässä pro gradussa en varsinaisesti tutki ihmisten yksilöllisiä eroja työhön sitoutumiseen liittyen enkä halua antaa liikaa painoarvoa yksilöllisille ominaisuuksille suhteessa työhön sitoutumiseen, sillä vaikka yksilölliset ominaisuudet työhön sitoutumiseen vaikuttavatkin, niin on myös muita vaikuttavia tekijöitä.

Työhön sitoutuminen käsitteenä ja ilmiönä on monimerkityksinen. Työntekijä voi olla sitoutunut työhönsä toiminnan tasolla, mutta ei henkisesti tai vastaavasti työntekijä voi olla henkisesti hyvin sitoutunut työhönsä ja kokea suurta halua sitoutua työhön, mutta esimerkiksi työuupumuksen tai muiden syiden vuoksi sitoutuneisuus ei välttämättä näy työntekijän toiminnassa. Itse näen työhön sitoutumisessa molemmat puolet tärkeinä, sekä henkisen että toiminnan tason, ja tässä pro gradussa käsitän työhön sitoutumisen sekä haluksi sitoutua työhönsä (motivaatio) että myös halun noudattamiseksi eli varsinaiseksi toiminnaksi. Toisin sanoen sitoutunut työntekijä on motivoitunut tekemään työtään ja haluaa ja kykenee myös pysymään nykyisessä työpaikassaan.

## **4 AIEMPAA TUTKIMUSKIRJALLISUUTTA**

Tässä kappaleessa esittelen aiheesta jo-olemassa olevaa tutkimuskirjallisuutta sivuten ensin lyhyesti vaihtuvuudesta tehtyjä yleisempiä tutkimuksia ja sen jälkeen siirryn pohtimaan laajemmin lastensuojelun sosiaalityön kentältä löytyviä kansainvälisiä ja suomalaisia vaihtuvuutta ja työhön sitoutumista käsitteleviä tutkimuksia.

Vaihtuvuutta on tutkittu vuosien saatossa monista eri näkökulmista ja tutkimuksia löytyy niin ikään monelta eri tieteen- ja ammattialalta. Yleisin näkökulma vaihtuvuustutkimuksessa vuosien saatossa on ollut vaihtuvuutta edeltävien tekijöiden ja vaihtuvuuden syiden tutkiminen (Porter & Steers 1973) ja vaihtuvuuskäyttäytymisen mallien muodostaminen (Mobley, Griffeth, Hand & Meglino 1979; Martin 1979; Steers & Mowday 1980). Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa vaihtuvuutta ennustaviksi tekijöiksi on esitetty työntekijän ikää, työn hallinnan ja vaikuttamisen mahdollisuuksia, työn sisältöjä, kokonaistyytyväisyyttä työhön, työhön sitoutumista sekä aikomuksia pysyä työssä (Porter & Steers 1973) ja vaihtuvuudesta muodostettuja malleja löytyy käsitteellisiä (Mobley ym. 1979), kontekstuaalisia (Martin 1979) sekä aiemmat vaihtuvuuden mallit sisältäviä kaiken kattavia malleja (Steers & Mowday 1980). Vaihtuvuutta on tutkittu myös organisaatiolle koituvien seurausten näkökulmasta (Staw 1980). Aiheesta on viime aikoina kirjoitettu myös useita sanomalehtiartikkeleita (Keskisuomalainen 19.12.2018, 2; Tamperelainen, 20.10.2018, 6–7) ja sivuttu myös sosiaaliasiamiesten vuosittaisissa kunnille tehtävissä selvityksissä (Hiekka & Talvensola 2018, 25–26; Mehtonen & Helovuori 2018, 16–19).

Tässä tutkielmassa en lähde käymään läpi yllä mainittuja sanomalehtiartikkeleita, kunnille tehtyjä selvityksiä tai yleisiä vaihtuvuudesta tehtyjä tutkimuksia sen tarkemmin, vaan haluan keskittyä nimenomaan lastensuojelun alalta tehtyihin tieteellisiin tutkimuksiin. Yleisistä vaihtuvuustutkimuksista saattaisi löytyä joitakin myös lastensuojelun alan kanssa yhteisiä vaikuttavia tekijöitä, mutta näen lastensuojelun sen verran ainutlaatuisena ammattialana, että haluan perehtyä tarkemmin nimenomaan lastensuojelun vaihtuvuutta ja työhön sitoutumista käsitteleviin tutkimuksiin ja tuoda niiden tutkimuksellista antia esiin oman tutkielmani pohjana.

#### **4.1 Kansainvälistä tutkimuskirjallisuutta vaihtuvuudesta ja työhön sitoutumisesta lastensuojelussa**

Lastensuojelun sosiaalityöhön keskittyvää työhön sitoutumista tai vaihtuvuutta sivuavaa tutkimuskirjallisuutta löytyy jonkin verran ja suurin osa näistä tutkimuksista on tehty Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa ennen vuotta 2010. Jonkin verran aiheesta löytyy tutkimuksia myös Irlannista ja Ruotsista, joista Ruotsin sosiaalityön rakenteet tulevat ehkä lähimmäksi Suomen sosiaalityötä. Suomessa tutkimusta aiheeseen liittyen on tehty melko vähän ja tutkimuksia on tehty sekä Suomessa että ulkomailla lähinnä kvantitatiivisin menetelmin. Kvalitatiivisia tutkimuksia aiheesta ei juurikaan ole, joten toivon että tämä pro graduni pystyy täydentämään jo olemassa olevia tutkimuksia tutkimalla aihetta kvalitatiivisella otteella. Tässä luvussa esittelen ulkomaista tutkimuskirjallisuutta lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuteen ja työhön sitoutumiseen liittyen ja sen jälkeen paneudun Suomessa tehtyihin tutkimuksiin.

Pia Tham Tukholman yliopistosta teki vuonna 2007 ensimmäisenä Ruotsissa tutkimuksen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden aikomuksista vaihtaa työpaikkaa. Thamin (2007) kvantitatiiviseen kyselytutkimukseen vastasi 309 lastensuojelussa työskentelevää sosiaalityöntekijää. Tuloksista selviää, että 54 % kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä oli ollut nykyisessä työssään kaksi vuotta tai vähemmän ja vain 25 % vastanneista oli ollut nykyisessä työssään yli 5 vuotta. 48 % kaikista kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä olivat aikeissa vaihtaa työpaikkaa vuoden sisällä (2007, 1233). Taustatekijöillä, kuten iällä, sukupuolella ja työkokemuksen määrällä vuosina, ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta työpaikan vaihtamisaikeisiin (2007, 1236).

Thamin (2007, 1236) tutkimuksesta selviää, että ne sosiaalityöntekijät, joilla oli aikomus vaihtaa työpaikkaa, toivat esiin muun muassa enemmän työn määrällisiä vaatimuksia, epäselvyyksiä rooleissa sekä väkivallalle ja uhkatilanteille altistumista, kuin ne, jotka eivät olleet aikeissa vaihtaa työpaikkaa. Näistä tekijöistä kuitenkin ainoastaan väkivallalle ja uhkatilanteille altistuminen oli (heikossa) yhteydessä työpaikan vaihtamisaikaisiin (2007, 1240). Suurimpana syynä työpaikan vaihtamisaikaisiin oli henkilöstöresursseihin panostamisen vähäisyys. Tällä tarkoitetaan sellaisia tekijöitä kuten; minkä verran sosiaalityöntekijät kokevat tulevansa palkituiksi hyvin tehdystä työstä, miten heistä huolehditaan ja miten organisaation johto on kiinnostunut heidän terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Jos sosiaalityöntekijät kokivat, että eivät saa tunnustusta tekemästään työstä ja heidän hyvinvoinnistaan ei olla kiinnostuneita eikä siihen panosteta, työstä lähtemisaikaiset olivat todennäköisempiä kuin niillä, jotka tunnustusta ja arvostusta saivat ja jotka kokivat, että heidän hyvinvoinnillaan ajatellaan olevan merkitystä. (Tham, 2007.)

Tutkimusta lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuudesta on tehty myös esimerkiksi Yhdysvalloissa. Joan Levy Zlotnik, Diane DePanfilis, Clara Daining ja Melissa McDermott Lane (2005) ovat koonneet yhteen raporttiin vuosina 1973–2003 tehdyt lastensuojelun työntekijöiden vaihtuvuutta käsittelevät tutkimukset. Raporttiin sisältyy sekä laadullisia että määrällisiä tutkimuksia, hallinnollisia raportteja ja opinnäytetöitä ja määrällisesti niitä on ollut 154 kappaletta.

Zlotnik ym. (2005) esittelevät muutamia erilaisia näkökulmia, joista lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn vaihtuvuutta on tutkittu. Ensimmäisenä näistä ovat seurantatutkimukset, joissa pyritään selvittämään työstä lähteneiden syitä sille, miksi työpaikkaa on vaihdettu. Toisessa näkökulmassa tarkastellaan työstä lähteneiden sekä työssä pysyneiden ominaisuuksia, kuten koulutustaustaa ja motivaatiota, ja vertaillaan niitä toisiinsa. Tässä on käytetty henkilöstöhallinnossa olevia tietoja tutkimusaineistona tai kerätty aineisto haastatteleamalla työntekijöitä. Kolmas vaihtuvuuden tutkimukseen liittyvä näkökulma käsittää työstä lähtemisen aikomusten selvittämisen sekä työssä pysymiseen tai työpaikan vaihtamiseen liittyvän ennakkoinnin. (Zlotnik ym. 2005, 2–3.) Raportissa tuodaan esiin myös erilaisia muita tutkimuksellisia lähtökohtia, kuten aiheen tutkimisen kansalliseen hankkeeseen osallistumisen kautta, mutta niitä ei ole tässä kohtaa tarkoituksenmukaista lähteä erittelemään



vaan ajattelen edellä mainittujen kolmen näkökulman olevan riittävä, koska niihin tiivistyy Yhdysvalloissa aiheesta tehtyjen tutkimusten laajempi kirjo.

Zlotnik ym. (2005) mukaan huolimatta siitä, mistä näkökulmasta vaihtuvuutta lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on tutkittu, työpaikan vaihtamiseen ja työpaikassa pysymiseen liittyvät syyt ovat samankaltaisia. Zlotnik ym. (2005, 3–4) raportissa jaotellaan työpaikan vaihtamiseen tai työssä pysymiseen liittyvät tekijät henkilökohtaisiin sekä organisatorisiin tekijöihin. Henkilökohtaiset tekijät jaetaan niin ikään kahtia, positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttaviin tekijöihin. Positiivisia, henkilökohtaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, että työntekijä pysyy työssään ovat muun muassa sitoutuminen lasten ja perheiden kanssa työskentelyyn, aiempi työkokemus sekä työtyytyväisyys. Negatiivisia, henkilökohtaisia tekijöitä, joilla saattaa olla vaikutusta työpaikan vaihtamiseen ovat raportin (Zlotnik ym. 2005) mukaan työuupumus, roolikonfliktit ja stressi. Organisaation liittyviä tekijöitä, joilla voidaan vahvistaa työssä pysymistä, ovat Zlotnikin (2005, 3–4) mukaan parempi palkka, esimiesten ja työkavereiden tuki, kohtuullinen työmäärä ja vaikuttamisen mahdollisuudet.

Lastensuojelun työntekijöiden vaihtuvuudesta on koottu myös meta-analyysi, jossa käydään läpi aiempaa kirjallisuutta liittyen sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta edeltäviin ja ennustaviin tekijöihin (Mor Barak, Nissly & Levin 2001). Mor Barak ym. (2001) kirjoittamassa tieteellisessä artikkelissa todettiin, että parhaiten työntekijöiden työpaikan vaihtoa ajatuksia ennustaa organisaatioon sitoutumisen taso, ammatillinen sitoutuminen työhön, loppuun palaminen ja työtyytyväisyys. Työntekijä, joka ei koe olevansa sitoutunut organisaatioonsa tai työhönsä, kokee työssään liiallista kuormitusta ja stressiä sekä tyytymättömyyttä työhönsä ja jää vaille sosiaalista tukea, alkaa todennäköisesti miettiä työpaikan vaihtamista. Mor Barak ym. (2001) tutkimusartikkelissa esitettiin kuitenkin ero työpaikan vaihtoa ajatuksiin vaikuttavien tekijöiden ja varsinaisesti työstä lähtemiseen vaikuttavien tekijöiden välillä. Työstä lähteneille sosiaalityöntekijöille oli yhteistä se, että he olivat tyytymättömiä esimiehiinsä ja johtamisen tasoon työssä ja heillä oli valmiina jokin toinen työpaikkavaihtoehto. (Mor Barak ym. 2001.)

## 4.2 Suomalaisia tutkimuksia vaihtuvuudesta ja työhön sitoutumisesta lastensuojelussa

Suomessa tehty Kari Matelan (2009) lisensiaattitutkimus *Viihtyvät ja vaihtuvat* käsittelee lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavia tekijöitä. Matelan kvantitatiivisessa kyselytutkimuksessa selvitettiin Helsingin, Jyväskylän, Kuopion ja Oulun kaupunkien lastensuojelussa toimivien sosiaalityöntekijöiden ajatuksia työssä lähtemisestä ja työssä pysymisestä. Tutkimus toteutettiin anonyyminä verkkokyselynä, joka lähetettiin edellä mainittujen kaupunkien lastensuojelussa työskenteleville sosiaalityöntekijöille vuonna 2006. Kyselyyn vastasi 157 sosiaalityöntekijää. Kysely sisälsi 11 osiota, joissa oli yhteensä 129 kysymystä tai väittämää, jotka oli muodostettu käyttäen pohjana QPS-mallia (Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work). QPS-mallin eri osiot mittaavat muun muassa työn vaatimuksia, vaikutusmahdollisuuksia työssä, työn hallittavuutta ja ennustettavuutta, johtajuutta, sosiaalista tukea työssä, työilmapiiriä, työn ja yksityiselämän välistä suhdetta, työn merkityksellisyyden kokemista, organisaatioon sitoutumista ja työn motiiveja. (Matela 2009).

Matelan (2009) tutkimuksen kolme tutkimuskysymystä olivat: 1) Missä määrin lastensuojelun sosiaalityöntekijät haluavat vaihtaa työpaikkaa, 2) Mitkä tekijät vaikuttavat haluun pysyä työssä ja lähteä työstä sekä 3) haluavatko työstä lähtevät hakeutua sosiaalialalle vai jollekin toiselle ammattialalle. Tutkimuksen tuloksista selviää, että 80 % vastaajista koki työnsä merkitykselliseksi ja koki olevansa oikealla alalla, mutta kuitenkin yli puolet (55 %) vastaajista oli harkinnut ammatinvaihtoa vuoden sisällä. Tutkimuksessa todettiin, että noin 65 % vastaajista oli halukas siirtymään lastensuojelusta jollekin toiselle sosiaalityön alalle, jossa olisi parempi palkkaus. Palkkaus nousee Matelan (2009) tutkimuksessa keskeiseksi yksittäiseksi työtyytymättömyyttä aiheuttavaksi ja työpaikan vaihtoaikkeitä lisääväksi osaluueeksi. Vaikka muutoin sosiaalityöntekijä kokisi työnsä merkitykselliseksi ja kokisi olevansa oikealla alalla, niin moni on valmis vaihtamaan työpaikkaa sellaiseen, jossa työstä maksetaan enemmän kuin nykyisessä työssä. Myös johtamisella oli merkitystä työpaikan vaihtamiseen ja työssä pysymiseen. Epätyydyttäväksi koettu johtaminen vaikutti todennäköisemmin työpaikan vaihtamiseen kuin työssä pysymiseen. (Matela 2009, 103–105.)

Tampereen yliopistossa tehdyn tutkimushankkeen loppuraportissa *Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa* (Forsman 2010) tarkastellaan lastensuojelussa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja työssä pysymistä. Tutkimuksen aineisto koostui sosiaalityöntekijöille sekä sosiaaliohjaajille (N=56) suunnatun kyselyn, sekä sosiaalityöntekijöiden ryhmähaastattelujen (8 ryhmää, yhteensä 28 sosiaalityöntekijää) tuloksista. Aineisto on kerätty vuosina 2008–2009 kahden kunnan lastensuojelun työntekijöiltä.

Forsman (2010, 155–156) tiivistää työssä jaksamiseen ja työssä pysymiseen vaikuttavat tekijät neljään eri teemaan, joita ovat työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, työtaidot, vastuunotto itsestä ja työn tekemisestä sekä arvot ja motiivit. Henkilökohtaisista ominaisuuksista nostetaan tärkeiksi työssä jaksamisen ja jatkamisen kannalta muun muassa se, että työntekijä nauttii tilanteiden vaihtelevuudesta työssä, asioiden priorisoinnista ja jollain tapaa myös kiireestä. Itse ymmärrän tämän siten, että työntekijä nauttii siitä, että työssä ei ole yhtään samanlaista päivää eikä työ ehdi olemaan yksitoikkoista. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyen työssä pysymistä helpottaa myös muut omaan luonteeseen liittyvät asiat, kuten hyvä organisointikyky sekä henkinen vahvuus. Työtaitoihin liittyen tärkeänä pidettiin oman osaamisen ja työtaitojen jatkuvaa kehittämistä sekä sitä, että lastensuojeluun töihin tuleva sosiaalityöntekijä olisi jo työhön tullessaan muodollisesti pätevä. Esiin nostettiin myös työtehtävien vaihtaminen lastensuojelun sisällä, mutta haastateltavat eivät suositelleet työn vaihtamista toiselle sosiaalityön alueelle, koska heidän kokemustensa mukaan lastensuojelusta lähteneet sosiaalityöntekijät eivät sinne palanneet enää takaisin. (Forsman 2010, 155–156.) Vastuunottaminen itsestä sisälsi omasta psyykkisestä ja fyysisestä kunnosta huolehtimisen, työajoista kiinni pitämisen, normaalisuuden tai inhimillisyyden säilyttämisen sekä työstä palauttavien voimavarojen löytämisen omasta elämästä. Inhimillisyyden säilyttämisellä tarkoitetaan sitä, että pystyy näkemään asiakkaan ihmisenä eikä pelkää ’asiakasta’. Arvoihin ja motiiveihin liittyen halu auttaa toisia ihmisiä, ja rakkaus lapsiin tuottivat työssä jaksamista ja työssä pysymistä. (Forsman 2010, 156.)

Lastensuojelun Keskusliiton julkaisemassa selvityksessä *Mitä kuuluu lastensuojelu?* (Wilén 2018) käsitellään yhdessä sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian kanssa toteutetun kyselyn tuloksia. Kyselyyn vastasi yhteensä 281 lastensuojelussa työskentelevää sosiaalityöntekijää, sosiaaliohjaajaa ja perhetyöntekijää. Sosiaalityöntekijöille teetettiin kyselyn lisäksi myös syventäviä haastatteluja. Kyselyn tuloksista selviää,

että noin 70 % vastanneista on jossain vaiheessa pohtinut työpaikan tai alan vaihtamista. Suurimpina syinä työpaikan vaihtamisaikaisiin olivat työpaineet, työn puutteellinen organisointi ja heikot resurssit, palkkaus ja esimiestyöhön liittyvät haasteet.

Aiheesta on tehty myös muutamia pro gradu -tutkielmia. Riikka Jokisalon (2017) pro gradu -tutkimuksessa tutkittiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutumista työhönsä Paula Morrow'n (1993) kehittämän neljän sitoutumisen ulottuvuuden viitekehyksessä. Morrow'n neljä työhön sitoutumisen ulottuvuutta käsittävät eettisen sitoutumisen, ammattiin ja uraan sitoutumisen, organisaatioon sitoutumisen sekä työtehtäviin sitoutumisen. Jokisalon (2017) tutkielman tarkoituksena oli selvittää miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat sitoutuneet työhönsä neljällä edellä mainitulla ulottuvuudella sekä miten nämä neljä ulottuvuutta ovat yhteydessä lastensuojelun sosiaalityöntekijän työssä pysymiseen. Jokisalon (2017) kvantitatiivista pro gradua varten aineistoa kerättiin sähköisellä kyselyllä Helsingin, Vantaan ja Espoon lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä (N=52). Jokisalon (2017) tutkielmassa todettiin, että Morrow'n työhön sitoutumisen ulottuvuudet eivät selittäneet lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutumista työhönsä merkittävästi. Tutkielmassa tultiin kuitenkin johtopäätöksiin siitä, että työntekijän ollessa vähemmän sitoutunut organisaatioonsa, työpaikan vaihtaminen oli todennäköisempää ja palkkaus nousi merkittävimmäksi syyksi työpaikan vaihtamiselle (2017, 48).

## 5 TYÖN VAATIMUSTEN JA VOIMAVAROJEN MALLI

Tässä kappaleessa esittelen väljänä teoreettisena viitekehyksenä käyttämäni työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Job Demands-Resources Model, JD-R Model) (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Lähden liikkeelle avaamalla enemmän mihin tarkoitukseen alkuperäinen työn vaatimusten ja voimavarojen malli on kehitetty ja sivuan lyhyesti kahta sitä edeltävää työhyvinvointia ja työuupumusta selittävää mallia, *vaatimusten ja hallinnan mallia* (Demand-Control Model, DCM) (Karasek 1979) sekä *ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhtaan* mallia (Effort-Reward Imbalance Model, ERI) (Siegrist 1996). Esittelen tämän jälkeen työn vaatimusten ja voimavarojen mallin pyrkimyksenäni liittää sitä lastensuojelun sosiaalityön kenttään sekä selvennän, miten hyödynnän mallia tässä tutkielmassa.

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli on alun perin kehitetty vaihtoehtoiseksi malliksi kahden työntekijän hyvinvointia selittävän mallin, vaatimusten ja hallinnan mallin (DCM) (Karasek 1979) sekä ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhtaan mallin (ERI) (Siegrist 1996) rinnalle. Karasekin vaatimusten ja hallinnan mallin (1979, 289–290) mukaan työuupumus johtuu siitä, että työntekijällä on työssään liikaa vaatimuksia (erityisesti työn määrä ja kiire) ja liian vähän mahdollisuuksia vaikuttaa päivittäisiin toimiinsa. Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan mallissa (Siegrist 1996) ajatellaan työuupumuksen johtuvan siitä, että työntekijän tekemä työ ja siitä saatava palkkio (rahallinen korvaus, tunnustus, uralla eteneminen) eivät vastaa toisiaan.

Bakker ja Demerouti (2007, 310–311) kritisoivat artikkelissaan sekä vaatimusten ja hallinnan mallia (Karasek 1979) että ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan mallia (Siegrist 1996), koska kummankin niistä ajatellaan keskittyvän liian suppeasti työuupumukseen vaikuttaviin tekijöihin. Bakkerin ja Demeroutin (2007) artikkelissa todetaan, että esimerkiksi hallinnan mahdollisuuksilla työssä on vaikutusta työhyvinvointiin ja työuupumukseen, kuten myös ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtadalla, mutta nämä ovat vain yksittäisiä työuupumukseen vaikuttavia tekijöitä ja työuupumukseen vaikuttaa Bakkerin ja Demeroutin mukaan useampi tekijä, jotka on otettava huomioon. Näiden kahden mallin rajoitteita paikkaamaan Bakker & Demerouti ovat kehittäneet laajemman, kaikkien ammattialojen työhyvinvointia selittävän mallin, jota kutsutaan työn vaatimusten ja voimavarojen malliksi.

Alkuperäisen työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (2001) mukaan huolimatta siitä minkä tyyppistä työtä ihminen tekee, työn psykososiaaliset piirteet voidaan kategorisoida kahteen ryhmään: työn vaatimuksiin ja voimavaroihin (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008). Jokaisessa työssä työntekijä kohtaa työhön liittyviä fyysisiä, sosiaalisia tai organisatorisia vaatimuksia, joita ovat muun muassa kiire, aikapaineet työssä, työpäivien venyminen pitkiksi, työtehtävien emotionaalinen vaativuus (vastuut työssä epäselvät, vaativien asiakkaiden kanssa työskentely) sekä se, että joutuu jatkuvasti ponnistelemaan työssään. (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008.)

Edellä mainitut työn vaatimukset voidaan vaivatta yhdistää myös lastensuojelun sosiaalityöhön. Lastensuojelun sosiaalityötä luonnehtivat muun muassa ylisuuret asiakasmäärät ja haastavien asiakkaiden kanssa työskentely. Ylen artikkelin (Yle 9.4.2019) mukaan yhdellä sosiaalityöntekijällä on keskimäärin 50–60 asiakaslasta vastuullaan, kun valtioneuvostolle

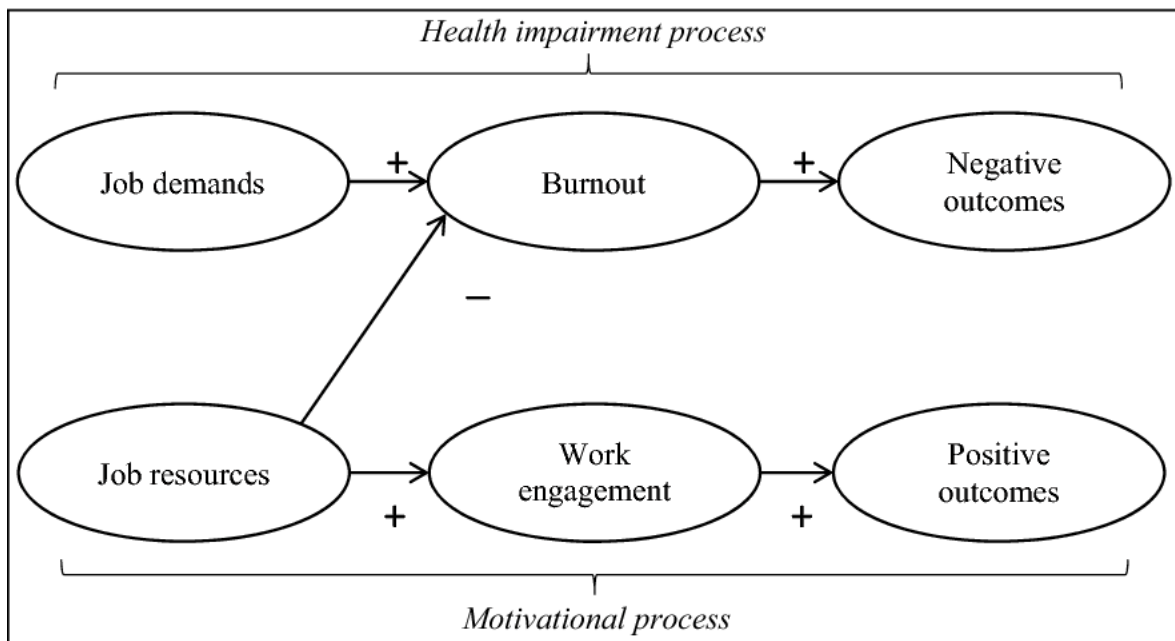
tehdyn selvityksen (Kananoja 2019) mukainen suositusmäärä olisi 25–30 asiakasta yhtä sosiaalityöntekijää kohti. Tai äärimmilleen vietyinä Jämsän lastensuojelussa vuonna 2017 oli 260 asiakaslata per työntekijä (Jämsän Seutu, 3.4.2017). Haastavien asiakkaiden, esimerkiksi väkivaltaisten tai mielenterveysongelmaisten, kanssa työskentely on lastensuojelussa arkipäivää.

Lastensuojelussa sosiaalityöntekijöitä kuormittavat myös kiire ja erityisesti määräaika valmistelut (huostaanotot ja kiireelliset sijoitukset) sekä lastensuojelutarpeen selvitykset, joissa kussakin on omat määräaikansa, jonka aikana sosiaalityöntekijän on saatava huostaanottoprosessiin liittyvät lukuisat asiat hoidettua tai arvioitava perheen palvelujen tarve. Haastavaa työssä on myös se, että asiakastapausten hoitamiseen ei ole selkeää ohjekirjaa siitä, miten toimia, sillä jokainen asiakas ja perhe ovat erilaisia ja heillä on omat haasteensa ja tarpeensa. Sosiaalityöntekijä joutuu jatkuvasti soveltamaan ja etsimään ratkaisuja mahdotomilta näyttäviin tilanteisiin. Työssä joutuu myös luovimaan eri palveluiden valikossa ja lastensuojeluun tuntuu päätyvän myös sellaisia väliinpuotoaja-asiakkaita, joilta muut tahot ovat saattaneet evätä palveluita, ja lastensuojelun tehtäväksi jää palveluaukkojen paikkaaminen.

Useissa tutkimuksissa on todettu työn vaatimusten olevan yhteydessä työssä uupumiseen eri ammattiryhmissä (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti, De Boer & Schaufeli, 2003; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004). Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan työn vaatimukset eivät itsessään ole kielteisiä, mutta jos työn vaatimuksia on pitkäkestoisesti ja määrällisesti paljon, ne voivat ajaa työntekijän työuupumukseen, jos työntekijä ei kykene palaamaan työstään riittävästi (Bakker & Demerouti, 2007; Tirkkonen & Kinnunen, 2013). Usein puhutaan myös *terveyttä vahingoittavasta prosessista* (Health Impairment Process), joka käynnistyy liiallisten työn vaatimusten ylittäessä voimavarat, jolloin tuloksena on terveysongelmia, energiavajausta ja lopulta työuupumusta (Xanthopoulou *et al.* 2006, 122). Työuupumus johtaa usein vähintään siihen, että työntekijä jää pitkälle sairauslomalle ja saattaa joutua sairausloman jälkeen vaihtamaan työpaikkaa kokonaan, jotta ei joutuisi samaan tilanteeseen enää uudelleen.

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin toinen osa-alue, työn voimavarat, mahdollistavat työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamisen, vähentävät työn vaatimusten haitallisia vaiku-

tuksia ja edistävät yksilön kasvua ja kehitystä työntekijänä (Xanthopoulou *et al.* 2006). Työn voimavarat pitävät sisällään muun muassa työtovereilta saadun tuen, omalta esimieheltä saadun palautteen, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työn tekemisen tapaan kuten itsenäiseen työskentelyyn sekä uralla etenemisen. Työn voimavarojen on todettu lisäävän työssä koettua hyvinvointia sekä vähentävän työuupumusta. Kun työntekijä kokee, että hänellä on mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja hän saa työkavereiltaan ja esimiehiltään rakentavaa palautetta omasta työstään, työn imu lisääntyy ja käynnistyy *motivaatioprosessi*, joka lisää työntekijän työhyvinvointia sekä sitoutumista työhön. (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen *ym.*, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004.) Työn vaatimusten ja voimavarojen mallia ja siihen sisältyviä terveyttä vahingoittavaa prosessia sekä motivaatioprosessia ja niiden seurauksia havainnollistaa Kuva 1 (kts. s. 18).



Kuva 1: Job Demands and Resources Model (JD-R Model) (Schaufeli 2017).

Tässä tutkielmassa ymmärrän työn vaatimukset ja voimavarat minä tahansa sellaisina tekijöinä, jotka joko haittaavat (vaatimukset) tai edistävät (voimavarat) työntekijän työhyvinvointia ja siten myös työssä pysymistä ja työhön sitoutumista. Ajattelen, että kaikkia työpaikan vaihtamiseen vaikuttavia syitä voidaan väljästi pitää työn vaatimuksina, jotka kuormittavat yksilöä ja työpaikan vaihtamisen kohdassa ovat kasvaneet liian suuriksi ja työntekijä näkee parhaimpana vaihtoehtona työpaikan vaihtamisen. Väljästi ajateltuna työn voimavaroihin voidaan sisällyttää kaikki ne tekijät, jotka pitävät työntekijän työssä ja näi-

den voimavarojen ylittäessä työn vaatimukset, on todennäköistä, että työntekijä jää nykyiseen työhönsä.

Työn vaatimusten kasvaminen liian suuriksi ja työn voimavarojen puuttuminen tai vähäisyys voi vaikuttaa siihen, että lastensuojelun sosiaalityöntekijä päättää jättää nykyisen työnsä ja kokeilla jotain toista työpaikkaa, jossa työn vaatimukset ja voimavarat olisivat mahdollisesti paremmin tasapainossa keskenään. Jos työn voimavarat ovat omassa työpaikassa kunnossa, halu lähteä toiseen työpaikkaan on pienempi ja nykyiseen työhön jääminen tuntuu mielekkäältä. Jos taas työssä on liikaa kuormittavia tekijöitä eikä työntekijä kykene palautumaan työstään riittävästi, voi hän kokea ainoaksi vaihtoehdoksi jättää nykyisen työnsä ja kokeilla jotain toista työtä, jossa työn vaatimukset ja voimavarat voisivat kohdata paremmin. Tässä tutkielmassa on tarkoituksena selvittää näitä syitä työpaikan vaihtamiselle (vaatimukset) ja työssä pysymiselle (voimavarat).

## **6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

Tässä kappaleessa esittelen aluksi tutkielmani keskeiset tutkimuskysymykset eli sen, mitä tässä tutkielmassa halutaan selvittää. Esittelen myös käyttämäni aineiston ja millä tavoin aineisto on kerätty, sekä millaisia menetelmiä aineiston analyysissä on hyödynnetty.

### **6.1 Tutkimustehtävä**

Pro gradussani keskeisinä teemoina ovat lastensuojelussa toimivien sosiaalityöntekijöiden sitoutuminen työhönsä sekä sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus. Haluan lähteä selvittämään, mitkä ovat sellaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat sosiaalityöntekijän työpaikan vaihtamiseen ja mitkä tekijät voisivat saada sosiaalityöntekijän pysymään työssään tai vastaavasti mitkä tekijät olisivat saaneet työpaikkaa vaihtaneen sosiaalityöntekijän pysymään vanhassa työpaikassaan.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

- 1) Mitkä tekijät saavat lastensuojelun sosiaalityöntekijän vaihtamaan työpaikkaa?
- 2) Mitkä tekijät saavat lastensuojelun sosiaalityöntekijän sitoutumaan työhönsä?



- Mitkä tekijät saavat sosiaalityöntekijän pysymään nykyisessä työssään?
- Mitkä tekijät olisivat saaneet työpaikkaa vaihtaneen sosiaalityöntekijän pysymään vanhassa työpaikassaan?

## 6.2 Tutkimusasetelma

Tutkielmani on osa kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Laadullista tutkimusta voidaan kutsua myös kansanomaisemmin ymmärtäväksi tutkimukseksi, koska laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä sekä tutkimuskohteiden ajatuksia ja tunteita (Tuomi & Sarajärvi 2009, 28). Tutkielmani liittyy laadullisen tutkimuksen kenttään siten, että siinä pyritään ymmärtämään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ajatuksia siitä, mikä saa heidät vaihtamaan työpaikkaa ja mitkä voisivat olla sellaisia tekijöitä, jotka saavat tai olisivat saaneet heidät sitoutumaan työhönsä.

Tutkimusprosessin aikana pohdin myös mahdollisuutta käyttää kvalitatiivisten menetelmien lisäksi myös kvantitatiivisia menetelmiä hyödyntäen mixed methods tai mixed methods research (MMR) -tutkimusasetelmaa. Mixed methods -menetelmällä tarkoitetaan yksinkertaistetusti määrällisen ja laadullisen tutkimuksen yhdistämistä (Creswell 2009). Mixed methods -menetelmän tarkoituksena on käyttää hyödyksi sekä määrällisen että laadullisen tutkimuksen vahvuudet ja minimoida niiden heikkoudet (Connelly 2009, 31–32). Mixed methods -menetelmän käyttäminen mahdollistaa sekä aineiston ja tulosten kvantifioinnin että ilmiön ymmärtämisen saman tutkimuksen puitteissa (Hall & Howard, 2008) ja sillä pyritään saamaan parempaa ymmärrystä tutkimusongelmiin kuin vain toista menetelmää käyttämällä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 57).

Tutkielman edetessä tulin kuitenkin siihen tulokseen, että mixed methods -menetelmän käyttäminen ei tämän pro gradun puitteissa ole järkevää eikä tarkoituksenmukaista, sillä tavoitteenani ei ole tämän tutkielman puitteissa tuoda esiin tilastollisia yhteyksiä eri muuttujien välillä, vaan tuoda näkyväksi ja pyrkiä ymmärtämään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä vaihtuvuuden syistä ja työhön sitoutumista edistävästä tekijöistä. Koen myös, että sekä kvantitatiivisia, että kvalitatiivisia menetelmiä käyttämällä toinen mene-

telmistä jäisi helposti vähemmälle huomiolle, joten olen päättänyt käyttää tässä tutkielmas-  
sa vain kvalitatiivisia menetelmiä.

Aiheesta on olemassa myös enemmän kvantitatiivista tutkimusta kuin kvalitatiivista tutki-  
musta, joten haluan myös siitä syystä keskittyä oman tutkielmani osalta kvalitatiivisten  
menetelmien hyödyntämiseen. Tutkielmassani keskityn pääasiassa kvalitatiivisten tulosten  
esittelyyn, mutta tuon esiin myös aineistosta esiin nousevia merkittäviä suhteellisia osuuksia  
kuvioiden ja prosentiosuuksien muodossa.

### 6.3 Aineiston keruu

Pro graduani varten olen kerännyt aineiston tekemällä internet-pohjaisen Webropol -  
kyselyn ja jakamalla sen Facebookin *sosiaalityön uraverkosto* -ryhmään, jossa olen myös  
itse jäsenenä. Sosiaalityön uraverkosto- ryhmässä oli aineiston keräämisen aikaan  
(9.4.2019) 2689 jäsentä, joista osa oli sosiaalityön opiskelijoita ja osa työelämässä olevia  
sosiaalityöntekijöitä eri aloilta. Kohdistin kyselyn työelämässä oleville lastensuojelun sosi-  
aalityöntekijöille, olivat he sitten työelämässä täysipäiväisesti tai opintojen ohessa. Monel-  
la vielä opintojaan kasaan puurtavalla sosiaalityöntekijällä on jo takana arvokasta työko-  
kemusta lastensuojelusta ja varmasti myös ajatuksia työhön sitoutumiseen ja mahdollisesti  
myös työpaikan vaihtamiseen liittyen, joten näin tärkeänä ottaa myös heidän näkemyksen-  
sä mukaan tutkielmaani.

Aineiston keruu toteutui siis internet-pohjaisen kyselyn avulla. Jari Eskola (1975) määritte-  
lee kyselyn sellaiseksi aineistonkeruutavaksi, jossa yksilöt itse täyttävät kyselylomakkeen  
kotonaan tai valvotussa ryhmätilanteessa. Tässä tutkimuksessa vastaajat täyttävät kyselyä  
kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, eivätkä he ole millään tavalla tutkijan val-  
vonnan alla kyselyä täyttäessään. Aineiston keruuta varten muodostamassani Webropol-  
kyselyssä oli strukturoituja, puolistrukturoituja sekä avoimia kysymyksiä (Tuomi & Sara-  
järvi 2018, 67–68).

Webropol -kyselyn hyötynä on se, että se voidaan toteuttaa täysin anonyymina internetin  
kautta, jolloin vastaajat ovat nimettömiä ja heidän yksityisyytensä on turvattu. Uskon, että  
moni myös vastaa totuudenmukaisemmin esitettyihin kysymyksiin, jos vastauksista ei ole

mahdollista henkilöä tunnistaa. Kyselyn tekemisen hyvänä puolena on myös se, että aineisto on valmiiksi kirjallisessa muodossa, jolloin jää enemmän aikaa itse gradun tekemiseen, kun aikaa litteroimiseen ei kulu. Kyselyllä voi parhaassa tapauksessa saada runsaampaa tietoa aiheesta, mikäli vastauksia saadaan enemmän.

Aineiston keruuta varten tekemässäni Webropol-kyselyssä kysyttiin aluksi, työskenteleekö vastaaja lastensuojelussa a) tällä hetkellä b) on joskus aiemmin työskennellyt, mutta ei työskentele tällä hetkellä tai c) ei ole koskaan työskennellyt lastensuojelussa. Mikäli vastaaja vastasi työskentelevänsä lastensuojelussa tällä hetkellä, hän ohjautui vastaamaan kyselyn osioihin A ja B. Osio A sisälsi taustatiedot (sukupuoli, ikä, koulutustausta, työskentelykunnan asukasluku) ja osiossa B kysyttiin kysymyksiä muun muassa palkkaan, asiakasmäärään sekä sosiaalityöntekijän mahdollisiin työpaikan vaihtoaikaisiin- ja syihin liittyen ja selvitettiin, mitkä syyt vaikuttavat siihen, että sosiaalityöntekijä mahdollisesti haluaa pysyä nykyisessä työssään. Mikäli vastaaja vastasi työskennelleensä lastensuojelussa aikaisemmin, mutta ei tällä hetkellä, kysely ohjasi hänet vastaamaan osioihin A ja C. Tämän ryhmän osio A sisälsi kysymyksen nykyisestä työpaikasta työskentelykunnan asukasluku - kysymyksen sijaan. Osiossa C selvitettiin aiempaan lastensuojelutyöhön liittyviä asioita, kuten palkkaa ja asiakasmääriä, sekä niitä syitä, miksi sosiaalityöntekijä on vaihtanut työpaikkaa pois lastensuojelusta, ja mitkä asiat olisivat voineet vaikuttaa siihen, että hän olisi pysynyt työssään lastensuojelun sosiaalityöntekijänä.

Osio A sisälsi 4 kysymystä, jotka olivat kaikille vastaajille lähes samat, lukuun ottamatta kysymystä työskentelykunnan asukasluvusta (nykyiset lastensuojelun sosiaalityöntekijät) ja kysymystä nykyisestä työpaikasta (aiemmin lastensuojelussa työskennelleet). Osiossa B oli 18 kysymystä ja osiossa C oli 16 kysymystä. Kysely sisälsi sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä, joihin oli valmiit vastausvaihtoehdot. Osassa valmiita vastausvaihtoehtoja sisältäviä kysymyksiä, vastaajalla oli mahdollisuus valita useampi kuin yksi vastausvaihtoehto. Osassa kysymyksistä, joissa vastausvaihtoehdot oli annettu valmiina, vastaajilla on mahdollisuus myös tarkentaa vastaustaan kirjoittamalla lisää tekstiä vastausvaihtoehtojen lopussa oleviin avoimiin tekstikenttiin. Lopuksi kaikilla B tai C osioon vastanneilla oli mahdollisuus jättää avoimeen tekstikenttään vapaa kommentti. Kyselylomake löytyy tämän tutkielman lopusta (kts. s. 64).

Kyselylomaketta suunnitellessani uskoin sosiaalityön uraverkostolaisten kokevan aiheen ajankohtaiseksi ja ajattelin, että riittävän vastaajamäärän saaminen ei välttämättä tulisi olemaan kovin haastavaa, kunhan kyselylomakkeen onnistuisi muotoilemaan riittävän selkeäksi ja lyhyeksi, jotta siihen on mielekästä vastata. Lähtökohtaisesti ajattelin olevani valmis käymään läpi suuriakin aineistomääriä, jos sattuisi niin onnekaasti, että uraverkostossa innostutaan vastaamaan kyselyyni sankoin joukoin. Ajattelin, että tarvittaessa jos aineisto paisuu ylivoimaisen suureksi, voin omaa harkintaani käyttäen kerätä aineistosta harkinnanvaraisen näytteen. Tilastokeskus (Tilastokeskus 2018) määrittelee harkinnanvaraisen näytteen sellaiseksi otannaksi, jossa tutkija käyttää omaa harkintaansa ja valitsee tarkempaan analyysiin vain ne tutkimusyksiköt, jotka ovat olennaisia tutkittavan aiheen kannalta.

Olen ajatellut lähteä aineiston analysoimisessa liikkeelle aineisto edellä eli aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisyydellä tarkoitetaan sitä, että analyysiä ei ohjaa mikään tarkkaan määritelty hypoteesi tai teoria, vaan analyysissä keskitytään aineistosta esiin nouseviin tekijöihin. Aineistolähtöisyyteen liittyy vahvasti induktiivisuuden käsite, eli yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin eteneminen (Eskola & Suoranta 2014, 83). Vaikka aineistoa analysoidaan pääasiassa aineistolähtöisesti, niin tulen hyödyntämään analyysivaiheessa ja lyhyesti myös tulosten esittelyssä väljänä teoreettisena viitekehystenä käyttämäni työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (JD-R Model) (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) teoriaohjaavalla tavalla. Teoriaohjaavuudella tai teoriasidonnaisuudella tarkoitetaan Jari Eskolan (2001) mukaan sitä, että analyysi ei suoraan perustu teoriaan, vaikka kytkennät johonkin teoriaan saattavat olla havaittavissa. Tämä mahdollistaa kuitenkin sen, että aiemmista teorioista voidaan etsiä vahvistusta tai selityksiä aineistosta tehtyjen tulkintojen tueksi (Eskola, 2001).

## 6.4 Sisällönanalyysi

Analyysimenetelminä tutkielmassani käytän laadulliselle tutkimukselle tyypillistä *sisällönanalyysiä*. Sisällönanalyysiä voidaan pitää kattokäsitteenä useille erilaisille tavoille käsitellä ja analysoida aineistoa laadullisin menetelmin. Sisällönanalyysille tyypillistä on, että analyysiä ei ohjaa mikään ennalta määrätty teoria, mutta analyysissä voidaan soveltaa ja

hyödyntää erilaisia teoreettisia lähtökohtia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78–79.) Sisällönanalyysin useista eri analyysitavoista hyödynnän tässä tutkielmassa *koodausta* ja *teemoittelua*.

Koodaus yksinkertaisimmillaan tarkoittaa sitä, että tekstimuotoista aineistoa luetaan useampaan kertaan ja katsotaan millaisia asioita aineistosta ”nousee esiin” (Eskola & Suoranta 2014, 157). Samalla kun tekstiä luetaan, sinne merkitään samankaltaisuuksia sisältävät asiat erilaisin koodein. Koodeina voidaan käyttää esimerkiksi kirjaimia, numeroita, lihavointia tai eri aiheiden merkitsemistä eri väreillä. Aineiston koodauksesta on se hyöty, että se helpottaa syvemmän analyysin tekemistä. (Eskola & Suoranta 2000, 155.) Tässä tutkielmassa syvempää analyysyä lähdetään tekemään teemoittelun keinoin.

Teemoittelu käytännössä tarkoittaa sitä, että aineistosta kerätään eri aihepiirejä koskevia asioita ja muodostetaan niistä ryhmiä eli teemoja. Teemoittelussa kiinnostuksen kohteena eivät ole eri asioiden esiintyvyyksien lukumäärät vaan nimenomaan teemojen sisällöt. Teemat voidaan nähdä tutkijan omina tulkintoina siitä, minkälaisia asioita aineistosta on tarkoituksenmukaista nostaa esiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, Eskola & Suoranta 2014.) Teemoittelua suositellaan käytettäväksi aineiston analyysimenetelmänä silloin, jos tutkielman tarkoituksena on löytää ja tuottaa ratkaisuja johonkin konkreettiseen ongelmaan (Eskola & Suoranta 2014, 179).

Teemoittelussa tärkeää on aineiston ja teorian yhteys. Käytännössä tämä yhteys teorian ja aineiston välillä näkyy siinä, että tutkielmassa voidaan esitellä joitakin aineistosta esiin nousseita sitaatteja ja liittää sitaatin johonkin aiempaan tutkimukseen tai teoriaan. Aineistoa ja teoriaa on tällöin mahdollista vertailla keskenään ja nähdä tukevatko ne toisiaan vai ovatko niissä esitetyt näkökannat täysin vastakkaisia. Mikäli teorian ja aineiston erot ovat merkittäviä, on mielekästä pohtia millaisista tekijöistä erot voivat mahdollisesti johtua. (Eskola & Suoranta 2014, 180.)

## 7 AINEISTO JA ANALYYSI

Tässä kappaleessa esittelen pro gradu -tutkielmaani varten keräämäni aineiston sekä selvennän, miten olen käytännössä toteuttanut edellisessä luvussa esittelemiäni analyysimenetelmiä oman aineistoni analysoinnissa ja teemojen muodostamisessa.

Tutkielmani aineisto on kerätty huhtikuun 2019 aikana Facebookin Sosiaalityön uraverkosto -ryhmän jäseniltä. Aineisto koostuu yhteensä 162 nykyisen tai entisen lastensuojelun sosiaalityöntekijän vastauksista. Tällä hetkellä lastensuojelussa työskenteleviä vastaajia on aineistossa 102 ja aiemmin lastensuojelun parissa työskennelleitä sosiaalityöntekijöitä aineistossa on 60. Suurin osa vastauksista tuli ensimmäisen päivän aikana ja huomasin, että Facebookille tyypillisesti päivien kuluessa vastauksia tuli vähemmän ja vähemmän vanhojen julkaisujen painuessa unholaan uusien julkaisujen tieltä. Ajattelin ensin, että voisin laittaa kyselylinkin Sosiaalityön uraverkosto -ryhmään vielä toisen kerran, mutta aineistoon tutustuessani huomasin, että siellä toistuu melko pitkälti samat teemat ja ilmiöt, joten ajattelin, että kyselylinkin laittaminen ryhmään uudelleen ei toisi aineistoon enää kovin paljoa lisää varsinaista tietoa.

Varsinainen aineiston käsittely- ja analyysivaihe alkoi toukokuussa 2019, jolloin laitoin Webropol -kyselylinkin kiinni ja latasin aineiston Webropol-alustalta tietokoneelleni tarkempaa analyysiä varten. Webropolista ladattu aineisto sisälsi kaksi eri raporttia, joista ensimmäinen sisälsi niiden sosiaalityöntekijöiden vastaukset, jotka tällä hetkellä työskentelevät lastensuojelussa. Toisessa raportissa oli aiemmin lastensuojelussa työskennelleiden sosiaalityöntekijöiden vastaukset. Latasin kummastakin raportista Word-, Pdf- ja Excel-tiedostot, sillä ajattelin, että raportin eri osioiden analyysi onnistuu helpommin eri tiedostomuotoja käyttämällä. Excelissä onnistuu helposti esimerkiksi suhteellisten osuuksien käsittely sekä kuvioiden luominen tuloksia havainnollistamaan. Wordissa taas sujuu tarkoituksenmukaisemmin avoimien kysymysten analysointi.

Analyysi lähti liikkeelle siitä, että yhdistin osia kahdesta raportista manuaalisesti toisiinsa, sillä yritykseni yhdistää raportteja Webropol-alustalla ei onnistunut vaan väärästi tuloksia. Päädyin siihen, että luotettavampia tuloksia saa sillä, että katson itse yhdistämäni raporttien osat läpi yksitellen, vaikka siihen menikin aikaa. Webropol-alustalla raporttien yhdistäminen johti muun muassa siihen, että sukupuolijakauman prosentit vääristyivät siten, että miehiä olisikin ollut noin 37 % kyselyyn vastanneista, kun todellisuudessa heitä oli 1 %. Yhdistettyjen raporttien sukupuolijakaumassa näytti myös olevan 1 kappale ”Muu” -vastausta sukupuolikysymykseen, jota ei todellisuudessa aineistossa ollut ollenkaan. Tämän vuoksi päädyin siihen, että käyn kysymykset läpi yksitellen ja yhdistelen ne toisiinsa manuaalisesti välttääkseni edellä mainittujen kaltaisia vääristymiä tuloksissa.

Vedin kummankin ryhmän, niiden jotka tällä hetkellä työskentelevät lastensuojelussa sekä niiden jotka, ovat joskus työskennelleet lastensuojelussa, raportit yhteen ja esittelen niitä yhdessä enkä erikseen, sillä tutkielmani tarkoituksena ei ole vertailla näitä kahta ryhmää keskenään, vaan tuoda esiin yleisemmin, mitkä syyt vaikuttavat työpaikan vaihtamiseen ja työpaikan vaihtamisaikaisiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä ja mitkä taas voisivat olla niitä tekijöitä, jotka pitäisivät lastensuojelun sosiaalityöntekijät työssään ja sitoutuneina työhönsä. Joissakin kohdissa tulosten esittelyä olen esitellyt nykyisten lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja entisten lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vastauksia erikseen, sillä heiltä on kysytty hieman eri asioita, jolloin heidän vastaustensa perusteella muodostettujen tulosten esittely yhdessä ei olisi tarkoituksenmukaista.

Erotin analyysivaiheessa toisistaan valmiita vastausvaihtoehtoja sisältävät vastaukset sekä avoimet kysymykset ja avoimiin tekstikenttiin annetut vastaukset. Keräsin nämä avoimiin tekstikenttiin annetut vastaukset kahteen erilliseen Word-tiedostoon. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Demerouti ym. 2001) väljänä taustateorianä käyttäen keräsin yhteen tiedostoon ne vastaukset, joissa käsiteltiin työpaikan vaihtamisajatusten tai varsinaisen työpaikan vaihtamisen syitä. Toiseen tiedostoon päätyivät ne vastaukset, joissa käsiteltiin niitä tekijöitä, jotka voisivat vaikuttaa nykyiseen työpaikkaan jäämiseen sekä niitä asioita, joita työpaikkaa vaihtaneet entiset lastensuojelun sosiaalityöntekijät olivat jääneet entisessä työssään kaipaamaan. Työpaikan vaihtamisen syihin liittyvä Word-tiedosto sisälsi 38 sivua ja työssä pysymiseen liittyvät vastaukset sisältävä Word-tiedosto sisälsi 23 sivua.

Word-tiedostojaottelun jälkeen aloin käymään aineistoa läpi lukemalla sitä useaan kertaan samalla merkitsemällä eri teemoja ja asioita eri väreillä (=koodaten). Merkitsin esimerkiksi palkkaa käsittelevät vastaukset punaisella ja esimiehiin liittyvät vastaukset oranssilla. Koodatusta aineistosta muodostin vaihtuvuuteen liittyen kuusi teemaa, jotka sisälsivät syitä, miksi lastensuojelun sosiaalityöntekijä on vaihtanut työpaikkaa, tai mistä syistä hän miettii tällä hetkellä työpaikan vaihtamista. Kuudesta teemasta yksi sisälsi kaikki ”muu” -kategoriaan osuvat vastaukset, joita oli aineistossa vain muutamia, ja joita ei saanut järkevästi liitettyä muihin suurempiin teemoihin. Tällaiset vastaukset olivat luokkaa ”työkaverin kanssa jaettu työhuone” tai ”liian pitkä työmatka”. Jätin nämä vastaukset varsinaisen analyysin ulkopuolelle, koska en halunnut niiden vievän huomiota muilta, aineistossa useammin esiintyviltä vastauksilta. Jatko-analyysiin pääsi siis viisi teemaa, joista päätin vielä

karsia yhden pois. Pois karsiutunut teema sisälsi kaikki ”luonnollisista” henkilökohtaiseen elämään liittyvistä syistä pois työstä jäämiseen liittyvät tekijät (esimerkiksi puolison perässä muutto toiselle paikkakunnalle, lapsen sairastuminen, opiskeluun keskittyminen), sillä en halunnut tässä tutkielmassa vastuuttaa yksittäistä sosiaalityöntekijää liikaa vaan keskittyä niihin tekijöihin, joihin voidaan organisaation toimilla vaikuttaa laajemmin eli vältettävissä oleviin vaihtuvuuden tekijöihin (Barrick & Zimmermann 2009). Neljä jäljelle jäänyttä teemaa jaoin vielä edelleen kahdeksaan pienempään temaattiseen kokonaisuuteen, jotka löytyvät Taulukosta 1 (kts. s. 37).

Lopullisen analyysin ulkopuolelle jääneet teemat ovat itsessään merkittäviä ja tarjoavat paljon tietoa syistä vaihtaa työpaikkaa, mutta koin että tämän pro gradu -tutkielman puitteissa on järkevämpää keskittyä niihin vältettävissä oleviin vaihtuvuuden syihin, joihin puuttuminen voisi vähentää sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta lastensuojelussa merkittävästi. Edellä mainittuihin asioihin voisi olla vaikeaa tai mahdotonta vaikuttaa esimerkiksi työnantajan tai yhteiskunnan toimesta, joten olen päättänyt jättää ne tässä tutkielmassa vähemmälle huomiolle ja keskittyä niihin aineistosta esiin nouseviin teemoihin, joita muuttamalla lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta voitaisiin vähentää ja työhön sitoutumista lisätä.

Työhön sitoutumisen ja nykyiseen työhön jäämisen osalta teemoja syntyi 3 kappaletta, jotka jaoin edelleen vielä kuuteen alateemaan. Työhön sitoutumista edistävien tekijöiden analyysissä jätin joitakin tutkimusyksiköitä pois lopullisesta analyysistä ja keskityin niihin työhön sitoutumista edistäviin tekijöihin, jotka esiintyivät aineistossa yleisemmin ja jotka näyttivät olevan monelle sosiaalityöntekijälle yhteisiä. Jätin analyysistä pois esimerkiksi sellaisia ”muu” -vastauksia, kuten ”lyhyt työmatka”, koska halusin tässä tutkielmassa keskittyä nimenomaan niihin vaihtuvuuden syihin ja sitoutumista edistäviin tekijöihin, joihin organisaatio ja sen jäsenet voivat vaikuttaa. Työhön sitoutumista edistävät tekijät löytyvät myös Taulukosta 2 (kts. s. 49).

## **8 TUTKIELMAN EETTISYYS**

Tutkielman eettisyyden varmistaminen on olennainen osa jokaista tieteellistä tutkimusta. Tutkimuksen eettisyyden varmistaminen on tutkielman tekijän yksi merkittävimmistä teh-



tävistä ja siihen on kiinnitettävä huomiota koko tutkielman tekemisen ja prosessin ajan. Tämän tutkielman tekemisessä on sitouduttu noudattamaan hyvän tieteellisen käytännön sekä tutkimuseettisten normien periaatteita. Aineiston keruussa, aineiston säilyttämisessä, aineiston analyysissä ja tulosten esittelyssä on käytetty erityistä tarkkuutta ja huolellisuutta sekä pyritty turvaamaan vastaajien anonymiteetti ja itsemääräämisoikeus. (Kuula 2011.)

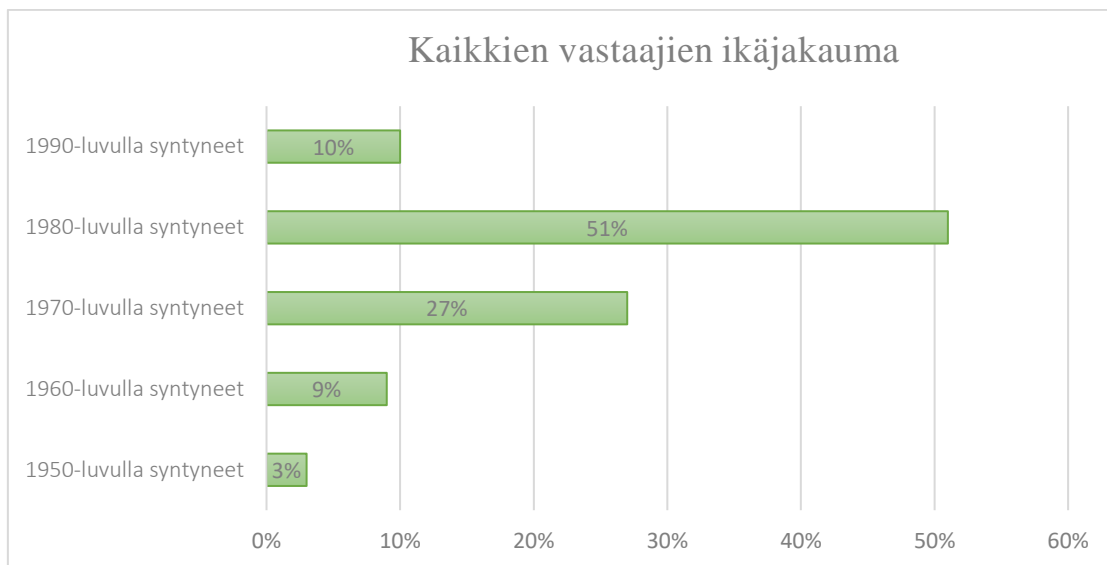
Vastaaminen tekemääni Webropol -kyselyyn on ollut vapaaehtoista eikä kyselyä tehtäessä vastaajan ole tarvinnut paljastaa itsestään mitään tietoja, joista hänet voisi tunnistaa. Analyysissä ja tulosten esittelyssä olen niin ikään pyrkinyt siihen, ettei niistä voi ketään yksittäistä henkilöä tunnistaa ja jos tällaisesta on ollut vaaraa, olen jättänyt kyseisen henkilön vastaukset esittelemättä tai liittänyt ne muihin, yleisempiin teemoihin suojaten yksittäisen henkilön anonymiteetin. Täten on varmistettu tutkimuseettisten normien periaatteisiin olennaisesti kuuluva ihmisarvon kunnioittaminen eli tutkittavien yksityisyyden, vahingoittumattomuuden sekä itsemääräämisoikeuden toteutuminen (Kuula 2011). Tutkielmassani on myös pyritty varmistamaan, että muut tutkijat ja kirjoittajat saavat arvoisensa huomion ja siihen liittyen lähteet ja viittaukset on merkitty erityistä huolellisuutta käyttäen.

## **9 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÄT – KEITÄ HE OVAT?**

Pro gradu- tutkielmani tarkoituksena oli selvittää mistä syistä lastensuojelun sosiaalityöntekijät vaihtavat työpaikkaa tai pohtivat työpaikan vaihtamista ja toisena keskeisenä teemana se, mikä voisi saada lastensuojelun sosiaalityöntekijät sitoutumaan työhönsä eli mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka voisivat saada lastensuojelun sosiaalityöntekijän jäämään nykyiseen työhönsä. Tässä kappaleessa esittelen, millaisia ovat aineistoon vastanneet lastensuojelussa tällä hetkellä työskentelevät- ja aiemmin lastensuojelussa työskennelleet sosiaalityöntekijät. Koen, että tämä luku johdattaa ja valmistaa lukijaa varsinaisiin vaihtuvuuden syitä ja työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä käsitteleviin tuloslukuihin.

Keräämäni aineisto koostuu yhteensä 102 lastensuojelussa tällä hetkellä työskentelevän sosiaalityöntekijän sekä 60 aiemmin lastensuojelussa työskennelleen sosiaalityöntekijän vastauksista (N=162). Kaikista Webropol-kyselyyni osallistuneista vastaajista 99 % on nai-

sia ja 1 % miehiä. Kyseinen sukupuolijakauma oli odotettavissa, sillä sosiaalityötä ja sen myötä myös lastensuojelua pidetään yleisesti naisvaltaisena alana, mikä näkyy myös keräämässäni aineistossa. Tähän tutkielmaan osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden ikäjakama syntymävuosikymmenittäin esitettynä vaihtelee välillä 1952–1997. Suurin osa vastaajista on syntynyt 1980-luvulla (51 %) ja toiseksi suurimman vastaajaryhmän jäsenet ovat syntyneet 1970-luvulla (27 %). Kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden ikäjakama syntymävuosikymmenittäin esitettynä löytyy Kuviosta 1 (kts. s. 29).



*Kuvio 1: Kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden ikäjakama syntymävuosikymmenittäin esitettynä (N=162).*

Koulutukseltaan suurin osa vastaajista on yhteiskuntatieteiden- tai valtiotieteiden maistereita (82 %). Voidakseen toimia sosiaalityöntekijöinä, heidän koulutukseensa on täytynyt sisältyä riittävät sosiaalityön opinnot, mikäli heidän pääaineensa ei ole ollut sosiaalityö (Ammattinetti 2019). Yhteiskuntatieteiden- tai valtiotieteiden kandidaatteja tai muutoin sijaispäteviä sosiaalityöntekijöitä, joilla ei vielä ole ylempää korkeakoulututkintoa suoritettuna oli 14 % aineistosta. Sijaispätevyyden voi saada muun muassa sillä, että on suorittanut esimerkiksi sosionomitutkinnon ammattikorkeakoulussa sekä sen lisäksi riittävät sosiaalityön opinnot (Talentia 2018). 4 % vastaajista kuuluu koulutusryhmään ”muu”, mikä sisältää esimerkiksi yhteiskuntatieteiden- tai valtiotieteiden lisensiaatin koulutuksen ja erikoisosiaalityöntekijän koulutuksen. Aineistossa oli mainittu myös muutama toisen alan maisteri-, lisensiaatin- tai muu sosiaalityöntekijän ammatissa toimiseen oikeuttava tutkinto tai

koulutus, jotka olen sisällyttänyt osioon ”muu”, jotta vastaajia ei pystytä tutkielmastani tunnistamaan.

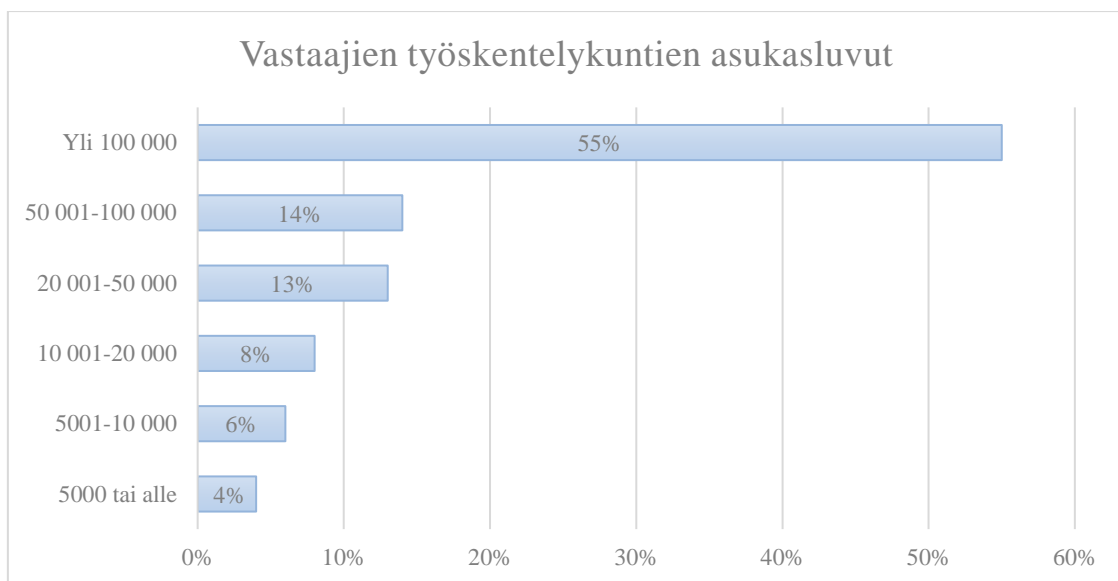
Vastaajilta kysyttiin myös millä lastensuojelun osa-alueella he työskentelevät tällä hetkellä tai työskentelivät, ennen kuin vaihtoivat työpaikkaa. Vastaajien oli mahdollista valita useampi vaihtoehto annetuista vastausvaihtoehdoista, mikä on syytä huomioida tuloksia lukiessa. Lastensuojelun avohuollon tehtävät kuuluvat 51 % vastaajan työhön (N=162). Vastaajista 23 % työhön kuuluu lastensuojelun sijaishuollon tehtäviä ja 10 % lastensuojelun jälkihuollon tehtäviä. Yhdennettyä sosiaalityötä, johon on sisältynyt muiden sosiaalityön alojen, kuten aikuissosiaalityön ja vanhussosiaalityön lisäksi myös jokin lastensuojelun osa-alue (esimerkiksi lastensuojelun avohuolto) tai kaikki lastensuojelun osa-alueet, on tehnyt 33 % vastaajista. Lastensuojelun alkuarvioinnissa tai palvelutarpeen arvioinnissa työskenteleviä tai aiemmin työskennelleitä on 22 % vastaajista.

Nykyisistä lastensuojelussa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä 31 % on vaihtanut hiljattain työpaikkaa ja tullut töihin lastensuojeluun (N=101). Heistä 48 % on vaihtanut toiselta lastensuojelun osa-alueelta toiselle lastensuojelun osa-alueelle töihin, esimerkiksi lastensuojelun avohuollosta lastensuojelun sijais- tai jälkihuoltoon. 52 % on tullut töihin lastensuojeluun muulta sosiaalityön alalta, esimerkiksi aikuissosiaalityöstä tai maahanmuuttajien kanssa tehtävän sosiaalityön parista.

Noin 35 % niistä vastaajista, jotka eivät tällä hetkellä työskentele lastensuojelussa (N=60), tekevät edelleen lasten ja perheiden parissa töitä sosiaalityöntekijöinä, vaikka eivät varsinaista lastensuojelutyötä enää tee. He ovat siirtyneet töihin perheneuvolaan, perheoikeudellisiin palveluihin, koulukuraattoreiksi, lapsiperheiden sosiaalityöntekijöiksi tai töihin ensi- ja turvakoteihin. Voisi siis ajatella, että heillä on edelleen halu tehdä töitä lasten ja perheiden hyvinvoinnin edistämiseksi, mutta syystä tai toisesta he eivät ole jääneet lastensuojeluun töihin, vaan ovat valinneet toisen työn, jossa tehdä töitä lasten ja perheiden hyväksi. 25 % vastaajista ovat siirtyneet muille sosiaalityön aloille, kuten aikuissosiaalityöhön, terveysosiaalityöhön tai sosiaalipäivystykseen. 13 % vastaajista tekee nykyään töitä jonkin järjestön, yhdistyksen tai kehittämishankkeen parissa ja 7 % vastaajista on siirtynyt johtotehtäviin. Täysin muuta työtä kuin sosiaalityötä tekee nykyään 10 % vastaajista ja toiset 10 % vastaajista eivät ole tällä hetkellä työelämässä. Osa niistä, jotka eivät tällä hetkellä ole työelämässä, opiskelevat sosiaalityöntekijöiksi, ovat jääneet hiljattain eläkkeelle tai ovat

vanhempainvapaalla, mutta vastaajien joukossa on myös niitä, jotka eivät kertoneet tarkempia syitä sille, miksi he eivät tällä hetkellä ole työelämässä.

Kyselyssä kysyttiin kummaltakin vastaajaryhmältä myös nykyisen tai aiemman työskentelykunnan asukaslukua. Yli puolet kaikista vastaajista (55 %) työskentelee tällä hetkellä tai työskenteli aiemmin lastensuojelussa yli 100 000 asukkaan kunnassa. Noin 4 % vastaajista työskentelee tai työskenteli aiemmin kunnassa, jossa asukkaita on 5000 tai vähemmän. Vastaajien työskentelykuntien asukasluvut löytyvät Kuviosta 2 (kts. s. 31).



*Kuvio 2: Kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden työskentelykuntien asukasluvut (N=162).*

Yleisimpänä työnantajana näyttäytyy kunta tai kaupunki suurimman osan vastaajista (98 %) ollessa työsuhteessa julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla työskentelee tällä hetkellä loput 2 % vastaajista. Työpaikkaa vaihtaneista entisistä lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä kaikki työskentelivät ennen julkisella sektorilla. Vakituksessa työsuhteessa on tai oli aiemmin 70 % vastaajista ja määräaikaisessa työsuhteessa loput 30 % vastaajista.

Lähiesimiehenä eli johtavana sosiaalityöntekijänä toimii tällä hetkellä tai toimi ennen työpaikan vaihtamista 10 % vastaajista. Osa vastaajista oli tuonut esiin olevansa tiimivastaava, mutta tässä tutkielmassa heitä ei luettu mukaan johtavien sosiaalityöntekijöiden porukkaan, sillä eri kunnissa tiimivastaavan työn luonne on erilainen. Osassa kunnista tiimivastaavan työhön saattaa sisältyä esimerkiksi asiakasasioissa neuvomista, mikä sisältyy usein myös johtavan sosiaalityöntekijän työnkuvaan, mutta toisissa kunnista tiimivastaava on lähinnä

oman tiiminsä johtohahmo ja vie tiimin sisäisiä asioita eteenpäin, mutta ei neuvo asiakasasioissa. Tiimivastaavan roolin monijakoisuuden vuoksi päätin, että en sisällytä tiimivastaavia samaan ryhmään johtavien sosiaalityöntekijöiden kanssa.

97 % vastaajista tekee tällä hetkellä tai teki ennen työpaikan vaihtamista asiakastyötä. Aineistosta selviää, että myös joidenkin (27 %) johtavien sosiaalityöntekijöiden työhön kuuluu asiakastyön tekeminen. Kaikissa kunnissa johtavat sosiaalityöntekijät eivät tee suoraa asiakastyötä samalla tavalla kuin muut lastensuojelun sosiaalityöntekijät, mutta joissakin kunnissa myös johtava sosiaalityöntekijä saattaa osallistua tavallisiin asiakastapaamisiin ja tehdä yhtä lailla asiakastyötä.

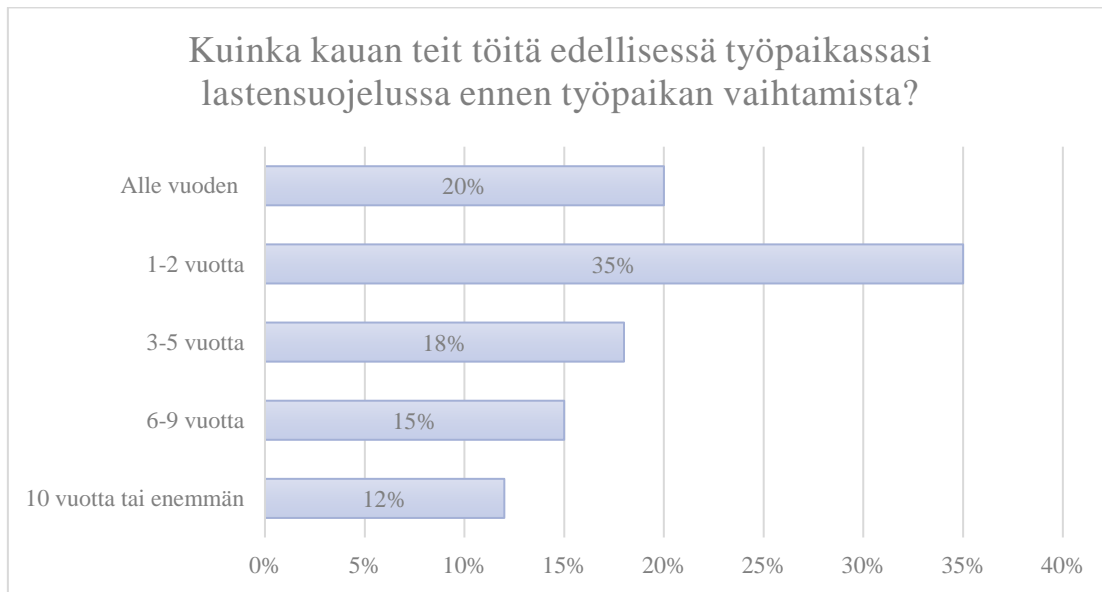
Tässä luvussa olen käsitellyt lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn rakenteellisia asioita sekä vastaajien taustatietoja. Koen, että näiden asioiden esittelemisellä oli oma roolinsa varustaa lukija varsinaisten tulosten lukemiseen ja pohtimiseen.

## **10 TYÖNTEKIJÖIDEN VAIHTUVUUS ILMIÖNÄ**

Ennen varsinaisten työpaikan vaihtamisen syiden esittelyä ja pohtimista omassa temaattisessa luvussaan, näen tärkeänä pohtia ensin vaihtuvuuteen liittyviä muita asioita, kuten sitä kuinka pitkään työpaikan vaihtamista mietitään ennen lopullisen työpaikan vaihtamispäätöksen tekemistä ja kuinka todennäköisenä vastaajat näkevät työpaikan vaihtamisen seuraavan vuoden aikana. Tähän tematiikkaan liittyen aiemmin lastensuojelussa työskennelleiltä ja sittemmin työpaikkaa vaihtaneilta sosiaalityöntekijöiltä kysyttiin, kuinka pitkään he tekivät lastensuojelussa töitä ennen työpaikan vaihtamista ja kuinka kauan heillä oli ajatuksia työpaikan vaihtamisesta ennen lopullisen päätöksen tekemistä. Tällä hetkellä lastensuojelussa työskenteleviltä sosiaalityöntekijöiltä kysyttiin kuinka pitkään he ovat olleet nykyisessä työssään, kuinka usein he miettivät työpaikan vaihtamista nykyisessä työssään ja kuinka todennäköisenä he näkevät työpaikan vaihtamisen seuraavan vuoden aikana.

Lastensuojelun sosiaalityölle näyttää olevan ominaista se, että siellä käydään pyörähtämässä töissä melko lyhytaikaisesti. 20 % vastaajista kertoo, että teki lastensuojelussa töitä alle vuoden ennen kuin vaihtoi työpaikkaa muualle. Yleisimmin (35 %) töitä lastensuojelussa tehtiin noin 1–2 vuoden ajan. Lastensuojelun arvosteluasteikolla hieman pitkäaikaisempia

lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä aineistosta löytyy myös ja 18 % vastanneista oli töissä lastensuojelussa 3–5 vuotta ennen työpaikan vaihtamista ja 15 % vastanneista 6–9 vuotta. Myös pidemmän lastensuojelun sosiaalityöntekijän uran tehneitä löytyy ja 12 % vastanneista oli lastensuojelussa töissä 10 vuotta tai enemmän ennen työpaikan vaihtamista. Havainnollistava kuvio löytyy sivulta 33 (Kuvio 3).

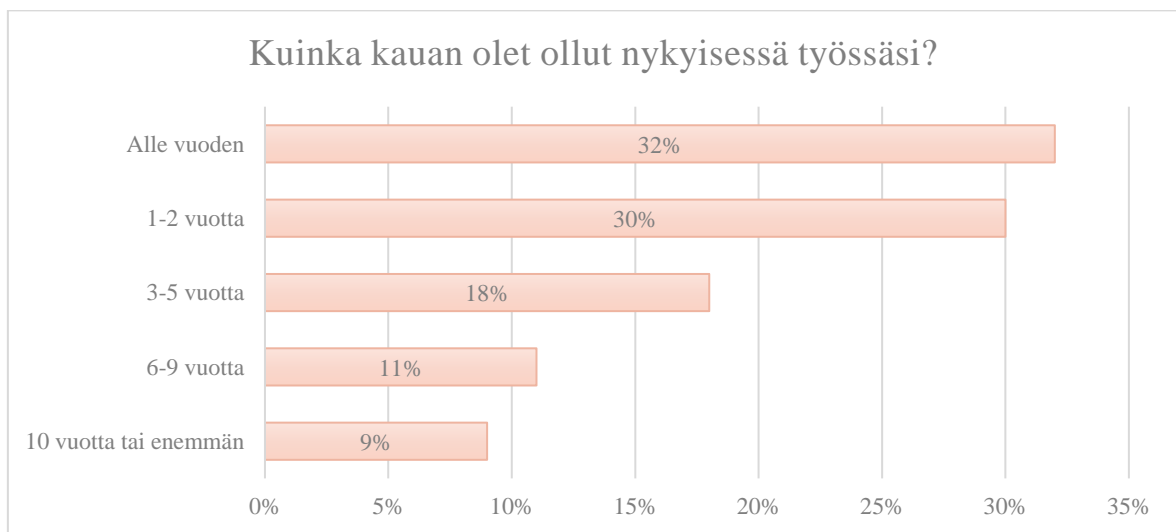


Kuvio 3: Entisten lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työurien pituudet vuosina (N=60).

Työpaikan vaihtaminen on ennen kaikkea prosessi omilla ajatuksilla. Kyselyyn vastanneista ennen lastensuojelussa töissä olleista sosiaalityöntekijöistä suurin osa (42 %) mietti työpaikan vaihtamista monen kuukauden ajan ennen varsinaista työpaikan vaihtamista (N=60). Työpaikan vaihtaminen ei yleensä ole hetken mielijohto ja usein työpaikan vaihtamista pohtiva työntekijä haluaa antaa vielä vanhalle työpaikalleen mahdollisuuksia muuttua ja kehittyä, koska työssä on usein myös paljon sellaisia tekijöitä, joista työntekijä ei haluaisi joutua luopumaan (voimavarat). 17 % vastaajista on miettinyt työpaikan vaihtamista noin vuoden ajan ja 10 % muutamia vuosia. Joukosta löytyy kuitenkin myös niitä sosiaalityöntekijöitä, jotka tekevät päätöksen työpaikan vaihtamisesta nopeammin. 8 % vastaajista mietti työpaikan vaihtamista vain muutamia päiviä ennen varsinaista työpaikan vaihtamista ja 10 % antoi vaihtamisajatuksille aikaa muutaman viikon. Työpaikan vaihtamiseen nopeasti voi liittyä useita tekijöitä. Voi esimerkiksi olla, että sosiaalityöntekijä saa yhtäkkiä työtarjouksen, josta on haaveillut koko elämänsä ja päätöksen joutuu tekemään nopealla aikataululla. Tai työpaikalla saattaa tapahtua jotakin, mitä työntekijä ei ole osan-

nut odottaa tai ennakoida ja hän huomaa, että ei pystykään kyseistä työtä tekemään ja päättää lähteä työstä saman tien pois.

Niistä sosiaalityöntekijöistä, jotka työskentelevät tällä hetkellä lastensuojelussa (N=101), 32 % on ollut lastensuojelussa töissä alle vuoden ja 30 % on tehnyt töitä lastensuojelussa 1–2 vuotta ja 16 % on ollut lastensuojelussa töissä 3–5 vuotta. Aineistossa huomattavaa on se, että suurin osa vastaajista ei ole ollut lastensuojelussa töissä kovin kauaa ja sosiaalityöntekijöiden työvuosien määrä painottuu selkeästi alle 6 vuoden työuriin lastensuojelussa. Niitä sosiaalityöntekijöitä, jotka ovat työskennelleet lastensuojelussa 10 vuotta tai enemmän, on aineistosta 9 % ja 6–9 vuoden lastensuojelun sosiaalityöntekijän työuran tehneitä on 11 %. Nämä luvut ehkä omalta osaltaan kertovat sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden ilmiöstä ja siitä, että lastensuojelussa ei kovin montaa vuotta jakseta tai pystytä olemaan töissä. Nykyisten lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työurien pituudet vuosina löytyy myös Kuvioista 4 (kts. s. 34).



*Kuvio 4: Tällä hetkellä lastensuojelussa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työurien pituudet vuosina (N=101).*

Lastensuojelussa tehdään lyhyitä työuria, kuten yllä olevasta kuvioista (Kuvio 5) voidaan havaita ja moni nykyinen lastensuojelun sosiaalityöntekijä miettii työpaikan vaihtamista hälyttävän säännöllisesti. Nykyisistä lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä (N=101) 12 % miettii työpaikan vaihtamista päivittäin nykyisessä työssään. Viikoittain työpaikan vaihtamista pohtii 28 % ja samaten kuukausittain 28 % lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä ajattelee työpaikan vaihtamista. Muutaman kerran vuodessa työpaikan vaihtamista pois lasten-

suojelusta mieltii 17 % vastanneista ja 2 % antoi vastausvaihtoehdon ”muu”, ja avoimeen tekstikenttään tarkensi, että satunnaisesti mieltii työpaikan vaihtamista, tai on jo tehnyt päätöksen vaihtaa työpaikkaa. 13 % vastaajista kertoi, että ei mieti työpaikan vaihtamista koskaan. Niiden vastaajien ryhmä, jotka eivät mieti työpaikan vaihtamista on huomattavasti pienempi kuin niillä, jotka mieltivät työpaikan vaihtamista suhteellisen usein.

Kyselyssä nykyisiltä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä kysyttiin myös, kuinka todennäköistä on, että he vaihtavat työpaikkaa seuraavan vuoden aikana. Vastaajista (N=86) 25 % piti työpaikan vaihtamista seuraavan vuoden aikana melko todennäköisenä ja 22 % erittäin todennäköisenä. Niitä vastaajia, jotka eivät pitäneet työpaikan vaihtamista todennäköisenä, mutta eivät myöskään epätodennäköisenä, oli 19 %. Melko epätodennäköisenä työpaikan vaihtamista piti 10 % ja erittäin epätodennäköisenä 25 % vastaajista.

Seuraavassa luvussa keskitytään tarkastelemaan ja pohtimaan niitä syitä, miksi lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat vaihtaneet työpaikkaa ja millaiset asiat vaikuttavat heidän ajatuksiinsa vaihtaa työpaikkaa. Esittelen syitä aineistosta muodostamieni neljän teeman ja kahdeksan alateeman avulla.

## **11 MISTÄ SYISTÄ TYÖPAIKKAA VAIHDETAAN?**

Työpaikan vaihtamisen syitä on varmasti yhtä monta erilaista kuin on työpaikkaa vaihtanutta tai työpaikan vaihtamista mieltivää sosiaalityöntekijää. Osalla syyt liittyvät suoraan työhön ja työn tekemisen tapaan, toisilla omaan elämään ja sen tuomiin muutoksiin ja haasteisiin. Tässä tutkielmassa keskitytään niihin vältettävissä oleviin vaihtuvuuden syihin, joihin voidaan organisaation tai sen jäsenten toiminnalla vaikuttaa, jättämällä vähemmälle huomiolle yksilöiden henkilökohtaisen elämän asioihin liittyvät vaihtuvuuden syyt. Näitä vältettävissä olevia vaihtuvuuden (Barrick & Zimmermann 2009) syitä esitellään tässä tutkielmassa neljän suuremman teeman ja kahdeksan alateeman kautta ja ne voidaan ymmärtää myös työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (JD-R Model) (Demerouti ym. 2001) kautta sellaisina tekijöinä, joilla voi olla liiallista kuormitusta aiheuttava vaikutus lastensuojelussa työskentelevälle sosiaalityöntekijälle, ja jotka voivat saada hänet miettimään työpaikan vaihtamista tai konkreettisesti vaihtamaan työpaikkaa. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään syitä työpaikan vaihtamiseen, jotka löytyvät myös Taulukosta 1 (kts. s. 36).



Taulukko 1. Syyt työpaikan vaihtamiseen

Teema 1	Työn määrä ja laatu	Suuri asiakasmäärä Vaativat asiakkaat
Teema 2	Työn arvostus	Palkkaus Arvostuksen puute
Teema 3	Muut työntekijät	Esimiehet Työilmapiiri
Teema 4	Vaikuttamisen mahdollisuudet	Palvelut Kehittämisen puute

## 11.1 Työn määrä ja laatu

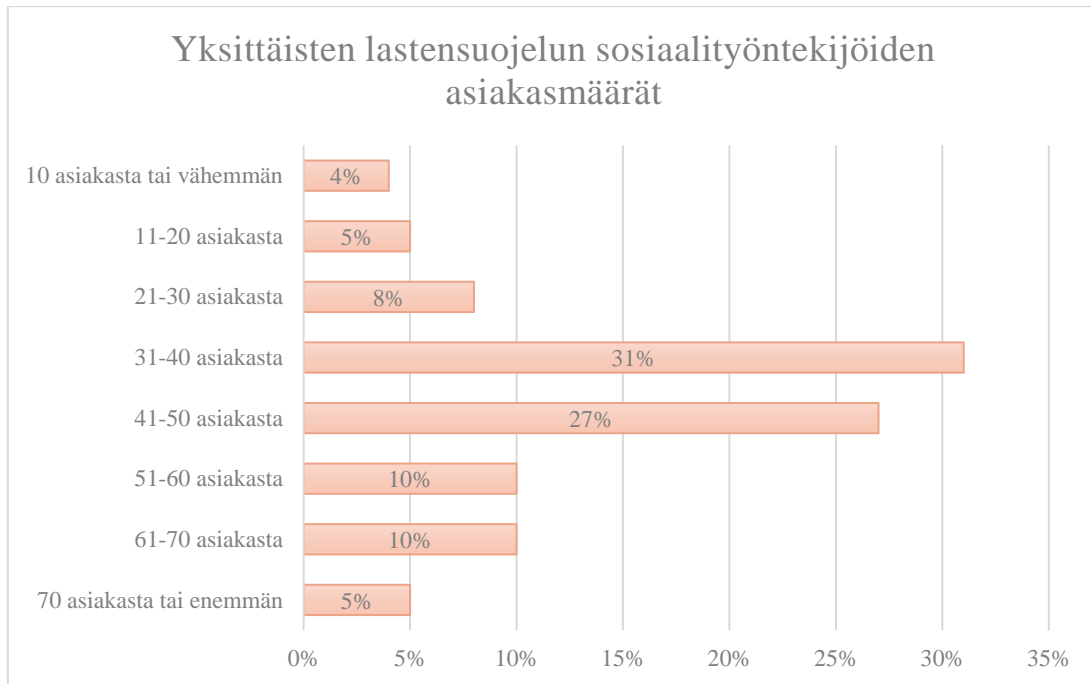
Lastensuojelussa työskenteleminen on henkisesti erittäin kuormittavaa, mikä käy ilmi ke-räämästäni aineistosta. Sekä ne sosiaalityöntekijät, jotka tällä hetkellä työskentelevät las-tensuojelussa, että ne, jotka ovat sieltä siirtyneet muihin tehtäviin, kokivat työn kuormitta-vuuden olevan yksi suurimmista syistä siihen, miksi he vaihtavat työpaikkaa tai miksi he miettivät työpaikan vaihtamista. Ennen lastensuojelussa työskennelleistä sosiaalityönteki-jöistä 68 % vastasi, että työn liiallinen henkinen kuormitus oli yksi syy siihen, miksi he vaihtoivat työpaikkaa pois lastensuojelusta. Nykyisistä lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä 59 % vastasi henkisen kuormituksen olevan syynä siihen, miksi he miettivät työpaikan vaihtamista.

Henkinen kuormitus voi pitää sisällään monia asioita ja asiat, jotka kuormittavat yhtä sosi-aalityöntekijää, eivät välttämättä kuormita toista sosiaalityöntekijää yhtä merkittävällä ta-valla. Aineistosta oli kuitenkin havaittavissa suurempia kuormitusta aiheuttavia tekijöitä, jotka nousivat esiin kerta toisensa jälkeen aineistoa läpi käydessä. Suurimmiksi henkistä kuormitusta aiheuttaviksi tekijöiksi nousivat liiallinen asiakasmäärä yhtä työntekijää koh-den, vaativan asiakastyön tekeminen ilman riittävää perehdytystä tai riittävää tukea työka-vereilta tai esimiehiltä, arvostuksen ja palkkauksen puutteet, yleinen työilmapiiri, johtami-sen ongelmat sekä vähäiset vaikuttamisen mahdollisuudet ja palveluiden toimimattomuus.

Kahdessa seuraavissa alaluvussa keskitytään pohtimaan liian suurten asiakasmäärien ja vaativien asiakkaiden ilmiöitä lastensuojelun sosiaalityöntekijää henkisesti kuormittavina tekijöinä työssä.

### **11.1.1 Mahdottomat asiakasmäärät**

Aulikki Kananojan laatiman selvityksen mukaan suositusten mukainen asiakasmäärä yhtä lastensuojelun sosiaalityöntekijää kohden tulisi olla 25-30 asiakaslasta (Kananoja 2019). Tätä tutkielmaa varten tekemässäni kyselyssä kysyttiin nykyisiltä ja entisiltä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä heidän asiakasmääriään. Tällä hetkellä lastensuojelussa työskenteleviltä sosiaalityöntekijöiltä kysyttiin tämänhetkistä asiakaslasten määrää ja aiemmin lastensuojelussa työskennelleiltä sosiaalityöntekijöiltä kysyttiin, kuinka monta asiakaslasta heillä on enintään ollut vastuullaan ennen kuin he vaihtoivat työpaikkaa. Yhdistin kummankin ryhmän vastaukset ja yleisin vastaus oli 31–40 asiakaslasta (31 %). Toiseksi yleisin (27 %) vastaus oli 41–50 asiakaslasta yhdellä sosiaalityöntekijällä. Suositusten mukaiseen asiakasmäärään (21–30 asiakaslasta) tai sitä alhaisempaan asiakasmäärään pääsi 17 % vastaajista. Jo yli 30 asiakaslapsen ollessa liikaa yhdelle sosiaalityöntekijälle, aineistosta nousi esiin myös paljon suurempia asiakasmääriä yhtä työntekijää kohden. 5 % vastaajista kertoi, että heillä on pahimmillaan ollut jopa 70–120 asiakaslasta vastuullaan. Yhden sosiaalityöntekijän vastuulla olevaa asiakasmäärää havainnollistaa myös Kuvio 5 (kts. s. 38).



Kuvio 5: Yksittäisten sosiaalityöntekijöiden asiakaslasten lukumäärät prosentteina (N=155).

Asiakasmäärät ovat hälyttävän suuria, etenkin kun ottaa huomioon, että ollaan tekemisissä lasten hyvinvoinnin ja turvallisuuden kanssa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on tietty työaika viikossa, mutta todellisuudessa työpäivät venyvät pitkiksi, koska kaikkien asiakkaiden asioita ei yksinkertaisesti ehditä hoitamaan 8 tunnin työpäivän aikana ja jotkin asiat ovat niin kiireellisiä, että ne on pakko hoitaa vaikka varsinainen työaika olisi jo päättynyt. Todellisuudessa, jos sosiaalityöntekijällä on vastuullaan 40–50 asiakaslasta, kaikkien asiakkaiden asioita yksinkertaisesti ehditä hoitamaan, vaikka sosiaalityöntekijä pauskisi töitä vuorokauden ympäri joka päivä. Sosiaalityöntekijää saattaa usein painaa huono omatunto ja huoli lapsista ja siitä, tekeekö oikeita päätöksiä, kun ei ole aikaa perehtyä kaikkien asiakkaiden asioihin riittävästi. Tätä sosiaalityöntekijöiden ahdinkoa kuvaa alla olevat aineistosta poimimani sitaatit.

*”Asiakasmäärä oli järkyttävä, yritin pysyä määrärajoissa ja lisäksi mieltä painoi se, osaan-ko tehdä kauaskantoisesti oikeita ratkaisuja lasten elämässä, mitä jos olen väärässä.”*

*” - Lisäksi täyttämättömien paikkojen vuoksi kaikilla on asiakkaita niin paljon, ettei työtä ehdi tehdä kunnolla eikä lain edellyttämällä tavalla. Aikaa lapsille ei ole ollenkaan niin paljon kuin voisi toivoa. Näillä asiakasmäärillä sosiaalityöntekijällä ei ole edellytyksiä*

*kyetä tutustumaan asiakaslapseen siten, että voisi luoda luottamuksellisen suhteen. Vallitse jatkuva tunne siitä, että tässä työssä ei ole mahdollista onnistua.”*

### **11.1.2 Ei helppoja asiakkaita**

Suuret asiakasmäärät eivät kuitenkaan kerro koko totuutta lastensuojelutyön haastavuudesta. Asiakkaat eivät ole pelkästään numeroita tai liukuhihnalla liikkuvia tekemättömiä tehtäviä, vaan jokaisen asiakkaan tarina on erilainen, eikä lastensuojelusta kovin usein löydy helppoja tapauksia tai helppoja asiakastilanteita. Sen lisäksi, että sosiaalityöntekijällä ei suurten asiakasmäärien takia ole aikaa perehtyä jokaiseen asiakastapaukseen sen vaatimalla tavalla, sosiaalityöntekijää kuormittaa myös se, että asiakastapaukset ovat haastavia eikä niihin yleensä ole selkeitä tai varmoja ratkaisuja.

Lastensuojeluun päätyvät usein ne tapaukset, joita ei ole muilla kaupungin tai kunnan tukitoimilla pystytty auttamaan ja lastensuojelu on se viimeinen paikka, johon asiakkaita ohjataan. Asiakkaiden tilanteet ovat haastavia ja sosiaalityöntekijä joutuu luovimaan mahdotomissa tilanteissa löytääkseen ratkaisuja, joilla lapsen hyvinvointia voidaan edistää, mutta joutuu usein hyvää tarkoittaessaan suurennuslasin alle tai pahimmillaan uhatuksi asiakkaiden taholta tekemiensä päätösten ja ratkaisujen vuoksi. Jo valmiiksi haastavat ja epävarmuutta sisältävät asiakastapaukset kuormittavat sosiaalityöntekijää entisestään, kun kuivoihin mukaan tulee uhkailua asiakkaiden taholta ja pelko omasta turvallisuudesta, kuten alla olevista sitaateista voidaan aistia.

*”Lastensuojelutyössä joutui olemaan koko ajan ikään kuin uhkan alla, valppaana varautumaan kaikkeen mahdolliseen. Joka asiaan piti olla valmiina todella kovat perustelut ja ne piti pystyä tuomaan esiin asiakkaille, lakimiehille, oikeudelle ja yhteistyökumppaneille.”*

*”Mietin usein, että miksi ihmeessä teen työtä, joka kuormittaa ja uuvuttaa minua koko ajan. Olen ollut sairaslomallakin siksi. Työssäni on ihan valtava vastuu ja jotkut asiakkaat ovat tosi vaikeita. Minut on muun muassa uhattu tappaa, koska hain huostaanottoa hallinto-oikeudesta. Monet asiakkaat ovat hyvin vastahakoisia työskentelylle.”*

## 11.2 Työn arvostuksen puute vaatimustekijänä

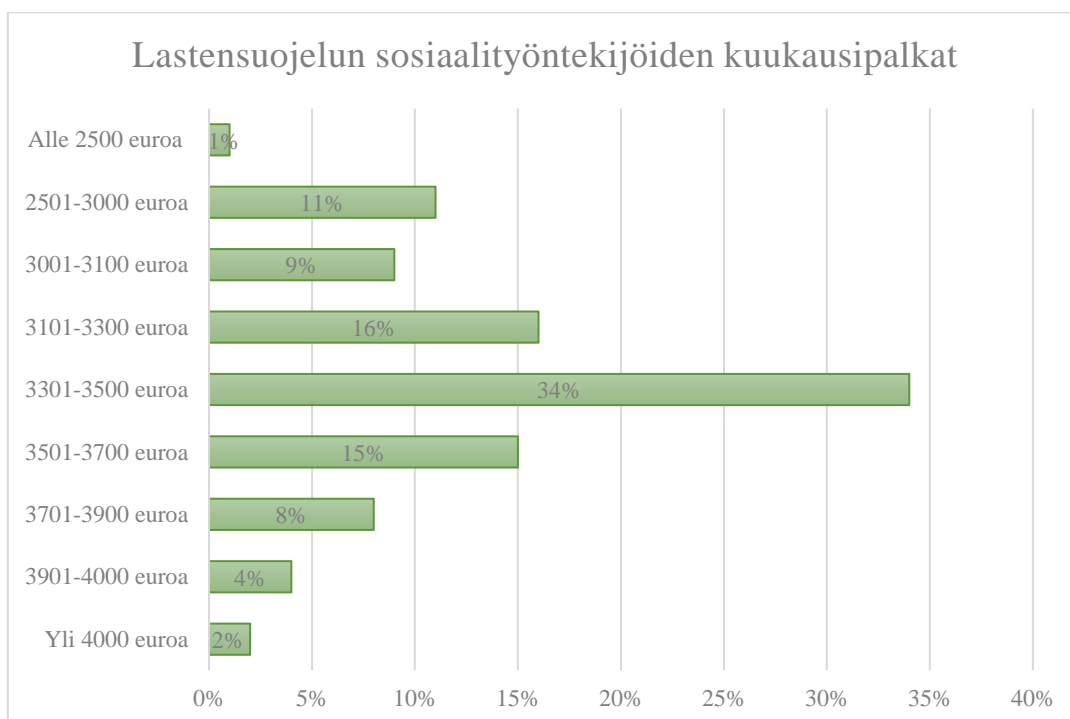
Randy Hodson kirjoittaa tutkimusartikkelissaan (2002) työn arvostuksen olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen ja työn arvostuksen seurauksia työtyytyväisyyden lisäksi ovat muun muassa henkilöstön parempi emotionaalinen jaksaminen ja henkilöstön työssä pysyminen. Samoilla linjoilla on Merja Harmoinen (2004), joka esittää pro gradussaan työn arvostuksen näkyvän esimerkiksi työhyvinvointina ja työhön sitoutumisena. Lastensuojelutyössä arvostusta voi saada monilta eri tahoilta: työkavereilta ja esimiehiltä, asiakkailta, yhteistyökumppaneilta tai laajemmin koko yhteiskunnalta. Työn arvostusta voidaan tuoda esiin erilaisin tavoin; asiakkailta tai työnantajalta tulevien kiitosten tai palautteen muodossa tai sillä, että työstä maksetaan työn vastuisiin nähden riittävästi. Todellisuudessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn arvostus on jäänyt sekä palkkatason että ulkopuolelta tulevan arvostuksen osalta melko vähäiseksi, mikä näkyy keräämästäni aineistosta.

### 11.2.1 Palkkaus

Työn määrällisiä vaatimuksia vastaavan palkkatason on tutkimuksissa todettu olevan tärkeä tekijä työntekijöiden työhön sitoutumisessa ja työpaikan vaihtamista mietittäessä (Landgrén & Pesonen 2017, Matela 2009). Riittävä palkkaus voidaan nähdä siitä saatavan taloudellisen hyödyn lisäksi myös arvostuksen osoituksena työntekijän työpanosta kohtaan, mikä voi myös osaltaan lisätä työntekijän pysymistä työpaikassaan, jos hän kokee, että hänen tekemällään työllä on merkitystä ja hänen työpanostaan pidetään arvossa. Samalla tavoin myös liian matalan palkkatason suhteessa työn määrään olevan sellainen tekijä, jonka voidaan ajatella vaikuttavan työpaikan vaihtamisaikojen lisääntymiseen.

Lastensuojelun sosiaalityölle yleinen ilmiö näyttää olevan se, että asiakasmäärät huitelevat pilvissä ja yksittäisellä sosiaalityöntekijällä saattaa olla vastuu jopa 50 asiakaslapsen hyvinvoinnin edistämisestä, mutta kuitenkin työstä ei saa sen vastuuseen nähden riittävästi rahallista korvausta. Webropol -kyselyssäni kysyttiin asiakasmäärien lisäksi myös lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden palkkatasoa. Tällä hetkellä lastensuojelussa sosiaalityöntekijöinä työskenteleviltä vastaajilta kysyttiin myös tyytyväisyyttä nykyiseen palkkatasoon sekä sitä, mikä olisi sosiaalityöntekijän mielestä sopiva palkkataso, mikäli hän ei ollut nykyiseen palkkatasoon tyytyväinen.

Kaikkien kyselyyn vastanneiden lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuukausipalkka osuu tai osui ennen työpaikan vaihtamista yleisimmin 3301–3500 euron välimaastoon (34 %). Suurin osa kyselyyn vastanneista saa kuukaudessa palkkaa yli 3000 euroa, mutta joukosta löytyy myös niitä, joilla palkkataso on 3000 euroa tai alle 3000 euroa kuukaudessa (12 %). Suurimmat palkkatasot nousevat yli 4000 euron (2 %). Huomattavaa on, että aineistoon vastasi myös johtavia sosiaalityöntekijöitä, joilla palkkataso saattaa nousta riivisosiaalityöntekijöitä korkeammaksi. Kuviosta 6 voidaan nähdä kaikkien kyselyyn vastanneiden lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuukausipalkat (kts. s. 41).



*Kuvio 6: Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuukausipalkat (N=161).*

Tällä hetkellä lastensuojelussa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä 16 % on tyytyväisiä saamaansa kuukausipalkkaan. Tyytymättömiä nykyiseen palkkatasoonsa on loput 84 % vastaajista, jotka toivovat palkkatason olevan nykyistä suurempi (N=101). Vastausta oli mahdollisuus tarkentaa kertomalla, mikä olisi sosiaalityöntekijän mielestä riittävä palkkataso, joka voisi vastata lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tekemää vaativaa työtä. Suurin osa vastaajista (68 %) koki, että palkan tulisi olla yli 4000 euroa ollakseen riittävä vastaamaan työn vaativuutta ja kuormittavuutta. 32 % vastaajista oli sitä mieltä, että voisivat tyytyä alle 4000 euron palkkaan. Vastaukset vaihtelivat 3400–5000 euron välillä. Kaikista

vastanneista 60 % koki sen, että palkkaus ei vastaa työn vaativuutta, olevan yksi merkittävä syy siihen, miksi työpaikan vaihtamista mietitään tai työpaikkaa konkreettisesti vaihdetaan. Tätä havainnollistaa myös alla olevat aineistosta poimitut sitaatit.

*“Vastuu alkoi tuntua liian suurelta suhteessa palkkaan.”*

*”Yleisesti ottaen lastensuojelun tekemää työtä ei tunnuta arvostavan yhteiskunnan tasolla eikä kunnallisella tasolla, mikä näkyy muun muassa huonona palkkauksena - -”*

### **11.2.2 Työn arvostuksen puute**

Jokainen meistä haluaa kokea olevansa tarpeellinen ja saada arvostusta ja tunnustusta tekemästään työstä. Joillekin sosiaalityöntekijöille esimieheltä tai työkavereilta tuleva arvostus voi olla ensiarvoisen tärkeä asia työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kannalta, toiset taas kaipaavat arvostusta omilta asiakkailtaan, yhteistyökumppaneilta tai laajemmin koko yhteiskunnalta. Moni lastensuojelun sosiaalityöntekijä kokee, että heidän työtään ei arvosteta ja mediassa esitetään kuva lastensuojelusta kielteisenä asiana, mikä vaikuttaa siihen, millaisena yhteiskunnan jäsenet näkevät lastensuojelun. Sosiaalityöntekijän kokiessa, ettei hänen työpanostaan ja ponnistelujaan arvosteta, voi olla vaikea itsekään nähdä työnsä arvoa, jos jatkuvasti kuulee ja lukee kielteisiä asioita lastensuojelusta eikä saa muuta kautta riittävää arvostusta paikkaamaan näitä kielteisiä mielikuvia. Yleisiä yhteiskunnallisia mielikuvia voi olla vaikeaa muuttaa, mutta organisaation sisällä arvostuksen antamisen lisääminen on mahdollista, mikäli se nähdään riittävän tärkeänä.

Miksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tekemää työtä pitäisi arvostaa? Työ itsessään on haastavaa eikä siihen pysty kuka tahansa. Se, että sosiaalityöntekijä menee joka arkipäivä töihin ja huolehtii toisten ihmisten lasten hyvinvoinnista, vaikka saisi joiltakin asiakkailta ja mediasta lokaa niskaan, on äärettömän arvokasta ja arvostettavaa. Sen lisäksi, että työ itsessään on arvostettavaa, työn arvostamisella on myönteisiä vaikutuksia koko työyhteisölle ja sen vaikuttavuudelle. Pakistanilaisessa tutkimuksessa (Ali & Ahmed 2009) todettiin, että työn arvostusta ja tunnustusta lisäämällä on mahdollista lisätä myös työntekijöiden tuottavuutta ja suoriutumista työssään. Sosiaalityöntekijöiden tekemän työn arvostami-

sesta ei siis hyötyisi pelkästään yksittäinen sosiaalityöntekijä vaan laajemmin koko työyhteisö sekä lastensuojelun asiakkaat.

Kuten myös Pia Thamin (2007) tutkimuksesta, myös keräämästäni aineistosta käy ilmi, että työn arvostuksen puute on yksi merkittävistä tekijöistä, jonka vuoksi työpaikkaa on vaihdettu tai työpaikan vaihtamista mietitään. Kolmasosa kaikista vastaajista (33 %) oli sitä mieltä, että eivät saa työstään riittävästi arvostusta ja se on yksi syy siihen, miksi he ovat vaihtaneet työpaikkaa tai miettivät työpaikan vaihtamista. Suurin osa toivoi saavansa arvostusta omalta esimieheltään tai ylemmältä johtoportaalta sekä kunnalta. Moni koki, etteivät ylemmän tason johtajat ymmärrä kuinka paljon lastensuojelun rivisosiaalityöntekijät tekevät töitä ja uuvuttavat itsensä siinä eivätkä saa siitä minkäänlaista arvostusta ylemmältä johdolta. Osa vastaajista koki myös, että heitä tai heidän työpanostaan ei arvostettu senkään vertaa, että heistä olisi yritetty pitää kiinni, vaan he kokivat olevansa vaihtotavaraa lähtiessään pois organisaatiostaan. Alla aineistosta poimitut sitaatit työn arvostuksen puutteeseen liittyen.

*”(Olisin kaivannut arvostusta) työnantajalta. Minusta ja muista erinomaisista, pätevistä työntekijöistä ei edes yritetty pitää kiinni.”*

*”Organisaation johdosta tuleva viesti ei kerro arvostuksesta; koko ajan tulee kriittistä viestiä, että järjestelmien mukaan ei ole riittävästi välitöntä asiakastyötä yms. Todellisuudessa läheskään kaikkea ei ehditä kirjata kiireen vuoksi, jolloin työ ei myöskään tilastoidu.”*

### **11.3 Muut työyhteisön jäsenet kuormitustekijöinä**

Työmäärän, liian huonon palkkauksen ja arvostuksen puutteen lisäksi myös työyhteisön muilla jäsenillä voi olla vaikutusta siihen, että työpaikan vaihtamista aletaan miettiä tai vaihtamisajatuksia toteuttaa. Aineistosta nousi esiin monia vastauksia, joissa puhuttiin tyytymättömyydestä esimiehiin ja heidän toimintaansa sekä muihin, jatkuvasti vaihtuviin työntekijöihin.



### 11.3.1 Esimiehen tuki ja johtajuus hukassa

Kolmannes kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä (33 %) oli tyytymättömiä omaan esimieheensä ja johtamisen tasoon ja pitivät tätä yhtenä vaihtuvuusajatuksia ja konkreettista vaihtuvuutta lisäävänä tekijänä. Vastaajat kokivat, että esimieheltä ei saanut riittävästi tukea, asioista ei tiedotettu työyhteisöä riittävästi eikä esimiehellä ollut aikaa tai kiinnostusta sosiaalityöntekijöitä tai heidän työtilanteitaan kohtaan.

Heikki Eronen toteaa väitöskirjassaan (2011), että jos esimiehellä ei ole tuntumaa työntekijöiden työtilanteista heidän on vaikeampaa olla työntekijöiden tukena (2011, 166). Jos siis esimiehellä on liian kiire kuunnella alaisiaan ja eivätkä he tiedä minkälaisen työtilanteiden kanssa työyhteisön jäsenet kamppailevat, eivät he voi tarjota työntekijöilleen oikeanlaista työn tukea. Olennaista olisi se, että esimiehellä on aikaa työyhteisölleen ja että esimies tietää työntekijöidensä työtilanteet edes pääpiirteittäin, ja työntekijällä on sellainen olo, että hän voi luottaa esimieheensä ja esimiehen tukeen.

*”Asiat eivät edenneet, tiedonkulku huonoa. Tuntui, että vaikka kuinka yritti kertoa kohtuuttomasta työtilanteesta, uusia työtehtäviä ja asiakkaita tuli vain lisää.”*

*Ei tarpeeksi tukea ja ymmärrystä sekä työntekijöiden puolella olemista*

### 11.3.2 Työntekijöiden jatkuva vaihtuvuus

Työyhteisön kannalta työntekijöiden vaihtuvuus aiheuttaa monenlaisia haasteita. Monet sosiaalityöntekijät toivat vastauksissaan esiin sitä, että jatkuvasta vaihtuvuudesta johtuen heillä on vaikeuksia saada työlleen tukea, koska uudet työntekijät ovat usein epäpäteviä eikä heillä välttämättä ole lastensuojelutyöstä ollenkaan tai riittävästi kokemusta. Myös uusien työntekijöiden perehdytys jää muiden työntekijöiden harteille ja oman työn ohessa joutuu myös perehdyttämään uudempia työntekijöitä, vaikka saattaisi itsekkin olla vielä suhteellisen uusi työntekijä työyhteisössä (Keskisuomalainen, 19.12.2018, 2). Saattaa myös olla, että sosiaalityöntekijöiden paikat saattavat olla jonkin aikaa tyhjillään, koska lastensuojeluun on vaikeaa saada uusia työntekijöitä. Tällöin työt kasaantuvat jäljelle jääneille

sosiaalityöntekijöille, jotka kuormittuvat entisestään kantaessaan vastuuta yhä suuremman määrän asiakkaita.

*”Vaihtuvuuden takia paljon uusia, nuoria, kokemattomia kuten itse, eli ei ammatillista tukea tai oppimista tukevaa/laadukasta työtä.”*

*”Työtiimissäni on tälläkin hetkellä 2 sosiaalityöntekijän virkaa/sijaisuutta täyttämättä. Tilanne on jo useamman vuoden ollut vakio, että aina puuttuu työntekijöitä. Tällöin toiset joko hoitavat kahden sosiaalityöntekijän työt tai asiakkaita ei hoida kukaan, ellei tule joltain aivan akuuttia vastaan. Tilanne on jatkuvasti kestävä. Tiimissä on ilmassa jatkuvasti sellainen ilmapiiri ja pelko, että kuka lähtee seuraavaksi. - -”*

Työmäärään ja työn laatuun liittyvien vaihtuvuuden aiheuttamien haasteiden lisäksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden suuresta vaihtuvuudesta saattaa seurata myös työilmapiirin ja työyhteisön jäsenten kannalta ikävä noidankehä, joka lisää vaihtuvuutta entisestään. Työntekijän vaihtuessa muut työyhteisön jäsenet eivät välttämättä viitsi tutustua tähän uuteen työyhteisön jäseneseen, koska he saattavat ajatella (joskus myös alitajuisesti), että miksi lähtisi tutustumaan uuteen ihmiseen, kun hän kohta lähtee kuitenkin pois. Tämä taas puolestaan aiheuttaa uudelle työntekijälle haasteita päästä mukaan porukkaan ja hän voi kokea itsensä ulkopuoliseksi ja todellisuudessa alkaa jopa miettimään työpaikan vaihtamista, jos kokee että häneen ei edes viitsitä työyhteisössä tutustua.

*”- Tosin viime vuosina vaihtuvuus oli niin suurta etten jaksanut enää tutustua kaikkiin.”*

Kyseinen noidankehä ei kuitenkaan varsinaisesti ole työyhteisön jäsenten vika, vaan johtuu siitä, että vaihtuvuuden ilmiö on niin yleinen ja monet työyhteisön jäsenet ovat kerta toisensa jälkeen nähneet, kun uusi työntekijä viihtyy työssään vain muutamia kuukausia ja ”joudutaan” tutustumaan taas uuteen työntekijään, joka myös todennäköisesti lähtee pian muualle töihin. Olennaista olisi vaihtuvuuden vähentäminen muilla keinoilla, kuten palkan ja asiakasmäärän korjaamisella, jotta voidaan luoda myös työyhteisölle varmuutta siitä, että työntekijät pysyvät työssä, kun työn rakenteet ovat kunnossa ja siten luoda mahdollisille uusille työntekijöille paremmat mahdollisuudet päästä sisälle työyhteisöön.

## 11.4 Onko mahdollisuuksia todelliseen vaikuttamiseen?

Aineistosta nousi esiin monen sosiaalityöntekijän ahdinko siitä, että onko heillä todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa asiakkaiden elämään johtuen muun muassa siitä, että he eivät saa myöntää asiakkaille välttämättömiä palveluita tai heillä ei ole asiakkaiden tarpeisiin sopivia palveluita tarjolla. Todelliseen vaikuttamiseen liittyen tuotiin esiin myös haasteita siinä, että työn tekemisen tapaan tai työn kehittämiseen ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa. Kumpikin näistä tekijöistä voi pidemmän päälle johtaa siihen, että sosiaalityöntekijä päättää lähteä kokeilemaan jotakin toista työtä, missä nämä asiat ovat kohdallaan.

### 11.4.1 Palveluiden toimimattomuus haasteena

Moni sosiaalityöntekijä toi vastauksissaan esiin kuormitusta liittyen siihen, että palvelut eivät toimi. Palveluiden toimimattomuudesta puhuttiin sekä lastensuojelun omien ja ostopalveluiden osalta, että muiden kunnan toimijoiden (esimerkiksi aikuissosiaalityö, terveydenhuolto, vammaispalvelut, päihde- ja mielenterveyspalvelut) osalta. Moni sosiaalityöntekijä koki, että muissa palveluissa asiakkaat eivät saaneet tarvitsemaansa palvelua, joten heidät ohjattiin viimesijaisena vaihtoehtona lastensuojeluun, joka joutuu paikkaamaan palveluaukkoa ja ratkomaan ongelmia, joiden hoitaminen kuuluisi ensisijaisesti muille tahoille. Tätä kuvaa muun muassa alla oleva aineistosta poimittu sitaatti.

*” - lastensuojeluun tulee tällä hetkellä niin paljon sinne kuulumattomia asiakkaita vain siksi, että palvelut muualla (esim. nuorisopsykiatria, aikuisten päihdepalvelut) eivät toimi. Tähän en usko tulevan muutosta vähään aikaan ja siksi mietityttää, jaksako lastensuojelun sosiaalityöntekijänä tätä epäkohtaa paikkailla.”*

Sen lisäksi, että lastensuojeluun valuu asiakkaita, joiden ongelmia lastensuojelussa ei pystytä hoitamaan siitä syystä, että palvelut eivät ole oikeanlaisia eikä niitä ole riittävästi, myös lastensuojelun omissa palveluissa on paljon puutteita. Suurimpana ongelmana aineistosta näyttää nousevan esiin se, että riittäviä palveluita ei ole eikä niitä saa myöntää, koska kunnalla ei ole rahaa. Tästä herää kysymys, että voidaanko lastensuojelussa vaikuttaa asiakkaiden elämään, jos palvelut eivät toimi eikä niitä saa myöntää, vaikka niitä olisi saatavilla? Sosiaalityöntekijä on tässä hankalassa ja kuormittavassa välikädessä, koska hän on

kuitenkin se henkilö, joka joutuu vastaamaan viime kädessä oikeuden edessä siitä, jos hän ei ole myöntänyt asiakkaalle välttämättömiä palveluita, kuten sosiaalihuoltolaissa (1301/2014, 12 §) on määritelty.

*”Palvelupolut eivät olleet sujuvia. Esimerkiksi ulkoisen perhetyön osto piti aina kilpailuttaa kolmelta tarjoajalta, vaikka kuuluimme alueen puitesopimukseen. Asiakkaille ei haluttu myöntää palveluja, koko ajan laskettiin euroja.”*

#### **11.4.2 Työn kehittämisen mahdollisuudet?**

Yksi työpaikan vaihtamisajatuksiin ja varsinaiseen työpaikan vaihtamiseen vaikuttava tekijä on kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden mukaan se, että työn tekemisen tapoja tai omaa ammatillisuutta ei ole mahdollisuutta kehittää. Moni toi esiin, että ei pääse koulutuksiin, koska työnantaja ei suostu niitä maksamaan. Työn kehittämiseksi omalla työpaikalla ei löydy aikaa, osaltaan siksi koska sosiaalityöntekijöiden työmäärä on valtava ja toisaalta sen takia, että monien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemusten mukaan työpaikalla vallitsee kehittämiskielteinen ilmapiiri.

Monella sosiaalityöntekijällä olisi antaa paljon ideoita työn tekemisen tapojen kehittämiseksi, jos sille löytyisi aikaa, rahaa ja kannustava ilmapiiri. Kuitenkin, monessa työpaikassa tehdään työtä samalla tavalla kuin aikaisemmin ja samalla mietitään miksi asiakkaiden tilanteissa ei tapahdu muutoksia myönteisempään suuntaan. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöille tulisi tarjota mahdollisuus kouluttautua, perehtyä lastensuojelussa esiintyviä ilmiöitä käsittelevään tutkimuskirjallisuuteen sekä käyttää aikaa uusien toimintatapojen pohtimiseen ja testaamiseen. Tällaisella kehittämismyönteisemmällä otteella voitaisiin mahdollisesti lisätä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn mielekkyyttä ja samalla lisätä lastensuojelutyön vaikuttavuutta.

*”Tunnen että koulutus ei vastaa työtä täysin. Missä vuorovaikutusopinnot? Missä erikoistuminen lapsen kasvuun ja kehitykseen ja sen häiriöihin? Maisterin tutkinnolla työssä ei pääse hyödyntämään tutkimusperustaisuutta, ei tueta kouluttautumista (mahdollisuus kouluttautua tai esim. lisää palkkaa ja lupa hyödyntää, kun opiskelee täydentävää), työtehtävät hyvin samanlaisia. - -”*

## 12 TYÖHÖN SITOUTUMISTA EDISTÄVIÄ TEKIJÖITÄ

Pro gradu -tutkielmani toisena tavoitteena oli ottaa selvää mitkä ovat sellaisia asioita lastensuojelutyössä, jotka vaikuttavat siihen, että sosiaalityöntekijä haluaa jäädä työhönsä lastensuojelussa ja sitoutua työhön ja työyhteisöönsä. Voidaan ajatella, että edellisessä luvussa esitettyihin vaihtuvuuden syihin puuttumalla voidaan vähentää vaihtuvuutta ja sitouttaa sosiaalityöntekijöitä työhönsä, mutta halusin tuoda tässä tutkielmassa esiin myös myönteisempiä tuloksia, eli niitä asioita, jotka joissakin työpaikoissa ovat jo hyvin ja sosiaalityöntekijät haluavat pitää niistä kiinni. Aineistoon vastanneilta sosiaalityöntekijöiltä kysyttiin muun muassa, mitkä olivat työpaikkaa vaihtaessa sellaisia asioita, joita he jäivät kaipaamaan sekä mitä sellaisia tekijöitä työssä on tällä hetkellä, mitkä saavat sosiaalityöntekijän jäämään työhönsä lastensuojelussa. Alla olevasta taulukosta (Taulukko 2, kts. s. 48) löytyy tiivistettynä tässä tutkielmassa käsiteltävät työhön sitoutumista edistävät tekijät.

Taulukko 2. Työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä

Teema 1	Kutsumusammatti	Oikea ala Työn merkityksellisyys
Teema 2	Asiakastyö	Asiakkaat Onnistumiset työssä
Teema 3	Muut työntekijät	Esimiehet Työkaverit

### 12.1 Kutsumusammatti

Moni meistä toivoo, että voisi elämässään tehdä jotakin sellaista työtä, jolla on merkitystä ja jossa kokee olevansa oikeassa paikassa. Toisille taas työ on väline, josta saatavilla palkkioilla voidaan mahdollistaa elämä työn ulkopuolella. Voidaankin kysyä, tekeekö työtä elääkseen vai elääkö työtä tehdäkseen? Wrzesniewski et al. (1997) tutkimuksessa tehtiin ero työn, uran ja kutsumuksen välille ja selvitettiin niiden yhteyttä tyytyväisyyteen työssä ja elämässä yleisesti. Wrzesniewski et al. (1997) tutkimuksessa *työllä* tarkoitettiin jotakin sellaista, jota tehdään pääasialliseksi siksi, että siitä saadaan rahaa. *Uraan* liittyy jonkinlaisia täyttymyksen tunteita, mutta siihen sisältyy myös jatkuva halu edetä uralla ja tulla

ylennetyksi. *Kutsumus* taas on arvokasta itsessään ja palvelee yhteiskuntaa ja suurempaa hyvää. Tutkimuksessa todettiin, että ne työntekijät, jotka kokivat työnsä kutsumukseksi, olivat tyytyväisempiä työhönsä ja elämäänsä kuin ne, jotka pitivät työtä ”vain” työnä tai urana. Kutsumuksella ja työn merkitykselliseksi kokemisella voi olla merkitystä myös työhön sitoutumisen kannalta ja siitä kertoo myös aineistosta esiin nousseet teemat liittyen siihen, että sosiaalityöntekijä kokee olevansa oikealla alalla ja kokee työnsä merkitykselliseksi.

### **12.1.1 Oikealla alalla**

Moni kyselyyn vastannut sosiaalityöntekijä kokee lastensuojelussa työskennellessään olevansa oikealla alalla ja tekevänsä omien arvojensa mukaista työtä auttaessaan lastensuojelun asiakasperheitä. 56 % tällä hetkellä lastensuojelussa töissä olevista vastanneista (N=100) oli sitä mieltä, että kokemus siitä, että on oikealla alalla vaikuttaa myös siihen, että he haluavat jäädä työhönsä lastensuojelussa. Aineistosta nousi paljon esiin sitä, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat, että heidän persoonansa, arvomaailmansa, kykynsä ja halu auttaa pääsevät oikeuksiinsa haastavassa lastensuojelutyössä, jossa välitetään heikommasta ja autetaan parantamaan ihmisten arkea ja elämää. Tätä kuvaa myös aineistosta nostamani sitaatit.

*”Koen olevani hyvä kohtaamaan lapsia ja ymmärtämään perheiden tilanteita.”*

*”Nautin lasten ja nuorten kanssa työskentelystä, ja minusta on hienoa saada auttaa heitä.”*

*”- - lastensuojelutyö tuntuu itselleni juuri oikealta. Koen olevani juuri oikeassa paikassa.”*

### **12.1.2 Merkityksellinen työ**

Työn merkitykselliseksi kokemisen on useissa tutkimuksissa todettu vaikuttavan merkittävästi työntekijöiden motivaatioon, tuottavuuteen (Hackman & Oldham 1976), psykologiseen hyvinvointiin (Arnold, Turner, Barling, Kelloway & McKee 2007) ja työhön sitoutu-

miseen (Kahn 1990). Myös tässä tutkielmassa kokemus työn merkityksellisyydestä oli nähtävissä työhön sitoutumista edistävänä tekijänä.

74 % tällä hetkellä lastensuojelussa työskentelevistä vastaajista (N=100) kertoi kokemuksen työn merkityksellisyydestä olevan sellainen tekijä, joka saa heidät jäämään työhönsä lastensuojelussa. Moni vastaaja kertoi kokevansa, että he tekevät yhteiskunnallisesti merkittävää työtä huolimatta siitä, että eivät saa yhteiskunnallisesti työstään riittävää arvostusta. Heille tärkeää oli se, että he tiesivät aidosti auttavansa asiakkaita ja saavansa aikaan todellisia muutoksia kaikista haavoittuvaisimmassa asemassa olevien asiakkaiden elämässä. Työn merkityksellisyyden kokemuksia kuvaa kaksi alla olevaa sitaattia.

*”Työssä voi parhaimmillaan olla mahdollisuus vaikuttaa asiakkaan elämää parantavasti tai jopa mahdollistaa täysin uusi suunta elämälle.”*

*”Voin oikeasti vaikuttaa haavoittuvaisia asemassa olevien lasten tilanteisiin.”*

## **12.2 Asiakastyö**

Monelle sosiaalityöntekijälle sen lisäksi, että kokee olevansa oikealla alalla tai kokee työnsä merkitykselliseksi, myös varsinainen asiakastyö voi olla sellainen voimavara, joka lisää heidän tyytyväisyyttään työhön ja saa heidät sitoutumaan lastensuojelutyöhön ja työyhteisöönsä. Asiakastyöhön liittyen sitoutumista edistäviä tekijöitä tässä tutkielmassa ovat itse asiakkaat ja heidän kanssaan tehtävä antoisa ja merkityksellinen työ sekä onnistumisen kokemukset työssä.

### **12.2.1 Asiakkaat voimavarana**

Aiemmin lastensuojelussa työskennelleiltä sosiaalityöntekijöiltä kysyttiin, mitä he ovat jääneet kaipaamaan entisestä lastensuojelutyöstään, ja yksi yleisemmistä vastauksista oli asiakkaat. Monella lastensuojelun sosiaalityöntekijällä on asiakkaana sellaisia lapsia ja perheitä, joihin he ovat onnistuneet luomaan luottamuksellisen suhteen pitkän tai lyhyemmän ajan sisällä ja joiden elämässä he ovat saaneet olla mukana ja seurata kuinka heidän

elämänsä on mennyt parempaan suuntaan. Vaikka asiakastilanteet eivät ole aina helppoja ja kaikkien asiakkaiden kanssa ei yhteistä säveltä välttämättä löydy koskaan, niin on myös niitä, jotka kokevat saavansa lastensuojelusta apua ja jotka antavat sosiaalityöntekijän auttaa heitä ja tehdä yhteistyötä lasten ja koko perheen hyvinvoinnin edistämiseksi.

*”Kaipaان ihan todella paljon lapsia ja nuoria, joihin sain tutustua. Kaipaان myös heidän vanhempiaan, siis osaa heistä...Totta kai on kaikenlaisia ikäviä tilanteita ja ihmisiä mutta suurimman osan kanssa pystyy asialliseen yhteistyöhön.”*

*”(Jäin kaipaamaan) Lasten tapaamisia ja mahdollisuutta vaikuttaa heidän elämänsäkuun myönteisesti.- -”*

### **12.2.2 Onnistumisen kokemukset**

Kyselyyn vastanneista tällä hetkellä lastensuojelussa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä (N=100), 63 % toi esiin, että onnistumisen kokemukset työssä on merkittävä asia työhön sitoutumisen kannalta. Onnistumisen kokemukset tekevät työstä mielekästä, tuovat iloa sekä asiakkaille että sosiaalityöntekijälle, antavat voimaa ja itsevarmuutta työhön sekä tuovat varmuutta siihen, että sosiaalityöntekijä voi tekemällään työllä aidosti vaikuttaa asiakkaiden elämään. Toiselle onnistumisen kokemus voi olla se, että saa vihdoon luotua asiakkaaseen luottamuksellisen suhteen, saa asiakkaalle järjestettyä hänen tarvitsemansa palvelun, saa huostaanoton purettua tai mikä tahansa muu sellainen tilanne, jossa kokee, että asiat ovat menneet eteenpäin. Onnistumisen kokemukset voivat olla erilaisia, kuten alla olevista sitaateista voidaan havaita.

*”Kun vaikeassa tilanteessa olevissa perheissä tapahtuu muutosta, lasten kokemukset kohtaavasta sosiaalityöstä, kun asiakas kokee tulleensa kuulluksi ja ymmärretyksi.”*

*”Lapsen tai perheen tilanne paranee avoimuuden tukitoimilla tai lapsen sijoittamisella kodin ulkopuolelle. Onnistumisen kokemuksia ovat myös ne hetket, kun onnistuu keskustelemaan asiakkaan kanssa vaikeista asioista niin että esimerkiksi sijoitusta vastustava vanhempi ymmärtää, miksi sijoitus on lapsen kannalta välttämätön.”*



*”Onnistumisia ovat ne tilanteet jolloin näkee perheiden pääsevän jaloilleen ja lasten alkanavan voida paremmin.”*

### **12.3 Muut työntekijät työhön sitoutumista edistämässä**

Kuten vaihtuvuuden syitä käsittelevissä tuloslukuissa jo hieman eri näkökulmasta esitettiin, työyhteisön muilla jäsenillä on suuri vaikutus siihen, miten työssä viihdytään ja joskus esimiehet ja työkaverit voivat olla niitä tekijöitä, jotka saavat sosiaalityöntekijän jäämään työhönsä ja sitoutumaan työyhteisöönsä ja organisaatioonsa. Siitä kertoo myös keräämäni kyselyaineiston tulokset, joista selviää, että 75 % tällä hetkellä lastensuojelussa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä (N=100) pitää hyvää työilmapiiriä sellaisena asiana omassa työssään, mikä saa heidät jäämään työhönsä lastensuojelussa. Työilmapiirin luonnollisesti luovat muut työpaikalla olevat ihmiset; esimiehet ja työkaverit.

#### **12.3.1 Esimiestyön merkitys**

Esimies on merkittävä osa jokaista työyhteisöä ja parhaimmillaan esimies voi tuoda alaisilleen vankkaa osaamista ja ammattitaitoa asiakasasioiden ja työn tekemisen tueksi, olla alaisensa puolella vaikeissa tilanteissa ja auttaa alaisiaan kehittymään paremmiksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiksi. 48 % tällä hetkellä lastensuojelussa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä (N=100) tuo aineistossa esiin tyytyväisyyttä omaan lähiesimieheensä. Sosiaalityöntekijät kokevat lähiesimiehensä luotettaviksi, osaaviksi ja kokeneiksi ammattilaisiksi ja monella on se kokemus, että lähiesimies on heidän puolellaan kaikissa tilanteissa. Tämä näkyy myös alla olevista sitaateista.

*”Vankkumaton tuki, rautainen ammattitaito, aina työntekijöiden puolella ja muutenkin aivan ihana ihminen”*

*”Olen tyytyväinen lähiesimieheeni eli johtavaan sosiaalityöntekijään, sillä hän tukee, kannustaa, lohduttaa ja puolustaa. Haastaa sopivasti pohtimaan tehtyä työtä sekä auttaa aina asiakasasioissa.”*

### 12.3.2 Huumori ja työkavereiden tuki

Kyselyyn vastanneista tällä hetkellä lastensuojelussa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä 56 % oli tyytyväisiä omaan työkavereihinsa ja pitivät sitä työhön sitoutumista edistävänä tekijänä. Työkavereihin liittyen aineistosta nousi esiin muutamia seikkoja, jotka toistuivat usein. Tärkeinä piirteinä työkavereissa ja heidän kanssaan käydyssä vuorovaikutuksessa pidettiin tärkeänä huumoria, tuen saamista työasioissa, luotettavuutta ja ammatillista osaamista. Lastensuojelutyö saattaa välillä olla erittäin kuormittavaa, joten on tärkeää, että työpaikan taukokuoneesta löytyy ihmisiä, jotka ovat valmiita auttamaan haastavissa tilanteissa ja nauramaan yhdessä. Sen lisäksi, että sosiaalityöntekijät arvostavat samankaltaista huumorintajua ja sitä, että voivat yhdessä antaa itselleen luvan nauraa, vaikka tekevätkin haastavaa työtä, sosiaalityöntekijät arvostivat myös sitä, että he voivat luottaa työkavereidensa tukeen työtilanteissa. Sitä, että voi luottaa siihen, että työkaveriin voi luottaa ja eikä hän jätä pulaan vaikeissakaan asiakastilanteissa. Työkavereiden merkitystä havainnollistavat myös alla olevat sitaatit.

*”meillä on hyvä fiilis, kaikki tukevat toisiaan ja kaveria ei jätetä. Työkaverit ovat samanhenkisiä, meillä ei turhista natista ja kaikki saavat olla sellaisia kuin ovat.”*

*”He ovat lojaaleja, huumorintajuisia, auttavaisia tyyppejä. Meidän työporukassa on vahva yhteenpuhaltamisen henki.”*

## 13 LOPUKSI

Tässä tutkielman tarkoituksena oli selvittää mitkä ovat sellaisia sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden syitä ja työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä lastensuojelutyössä, joihin organisaation ja sen jäsenten toiminnalla voitaisiin vaikuttaa. Toisin sanoen, pyrkimyksenä oli selvittää mistä syistä lastensuojelun sosiaalityöntekijät vaihtavat työpaikkaa ja mitkä olisivat sellaisia tekijöitä, jotka saisivat heidät jäämään nykyiseen työhönsä lastensuojelussa. Pyrin työskentelemään aineiston kanssa mahdollisimman aineistolähtöisesti ja esittelemään tuloksia ymmärrettävässä ja konkreettisessa muodossa, vaikka taustalla oli havaitta-

vissa myös väljät yhteydet työn vaatimusten ja voimavarojen malliin (Job Demands-Resources Model, JD-R Model) (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

Tuloksista selvisi, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät vaihtavat työpaikkaa usein siksi, että heillä on liian paljon töitä eli liian suuret asiakasmäärät ja liian haastavia asiakkaita eikä työstä saa työn vastuuseen nähden riittävää palkkaa tai arvostusta oman organisaation johdolta tai yleisemmin yhteiskunnalta. Lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät kokevat myös, että heillä ei ole riittävästi mahdollisuuksia vaikuttaa todellisesti asiakkaidensa elämään, koska heillä ei ole lupaa myöntää asiakkaille heidän tarvitsemiaan palveluita johtuen usein kunnan taloudellisista syistä. Muun muassa näitä tekijöitä muuttamalla organisaatio voisi vaikuttaa merkittävällä tavalla lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden vähenemiseen.

Monessa asiassa olisi vielä parantamisen varaa ja vaihtuvuuden vähentämiseksi on tehtävä paljon työtä organisaation ja päättäjien tasolla, mutta lastensuojelun sosiaalityössä on kuitenkin jo tällä hetkellä myös sellaisia asioita., jotka toimivat hyvin ja jotka sitouttavat lastensuojelussa työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä työhönsä ja toimivat voimavaratekijöinä työssä. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa onnistumisen kokemukset työssä, eli se kun jotkin asiat menevät eteenpäin asiakkaiden tilanteissa, ja toisaalta myös työn kokeminen merkitykselliseksi ja tunne siitä, että on oikealla alalla. Myös hyvä esimiestyö ja mielekkäät suhteet asiakkaisiin ja työyhteisöön sekä huumori työkavereiden välillä edistävät sosiaalityöntekijöiden sitoutumista työhönsä lastensuojelussa.

Vaikka lastensuojelutyössä on paljon hyvää, niin henkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät näyttävät aineiston perusteella olevan suuremmat kuin työn myönteiset ominaisuudet tai voimavarat, ja työntekijöiden vaihtuvuus näyttäisi edelleen olevan yleisenä trendinä lastensuojelussa. Toisin sanoen, voidaan ajatella, että työn vaatimukset ja voimavarat eivät ole keskenään tasapainossa, jolloin sosiaalityöntekijät lähtevät etsimään itselleen töitä, jossa voivat henkisesti paremmin, ja jossa kokevat voivansa vaikuttaa asiakkaiden tilanteisiin ja työn tekemisen tapoihin, vaikka työ todennäköisesti on myös uudessa työpaikassa jollain tasolla kuormittavaa.

Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen kyselyyni vastanneiden sosiaalityöntekijöiden aktiivisuuden ja sitkeyden saattaa kysely loppuun asti ja kertoa työpaikanvaihtoajatuksistaan,

varsinaiseen työpaikan vaihtamiseen johtaneista syistä sekä työhön sitoutumista edistävästä tekijöistä avoimesti ja monisanaisesti tarjoten minulle runsaan aineiston, jonka kanssa työskennellä. Koen, että kyseisellä aineistolla aihetta on mahdollista tutkia jatkossa vielä syvemmin tekemällä esimerkiksi kvantitatiivista tutkimusta ja etsiä aineistosta tilastollisia merkitsevyyksiä ja selvittää esimerkiksi, onko palkkauksella tai asiakasmäärällä tilastollisesti merkitsevä yhteys työpaikan vaihtamisen todennäköisyyteen vuoden sisällä. Aineisto mahdollistaa jatkossa myös vertailevan tutkimuksen tekemisen kahden ryhmän, nykyiset lastensuojelun sosiaalityöntekijät ja entiset lastensuojelun sosiaalityöntekijät, välillä. Olisi myös mielenkiintoista tehdä seuranta tutkimusta aiheesta, mikäli esimerkiksi palkat tai asiakasmäärät lastensuojelussa muuttuisivat merkittävästi. Olisiko sillä vaikutusta esimerkiksi siihen, että työurat lastensuojelussa pitenisivät vai olisiko yleisin työuran pituus lastensuojelussa edelleen noin 1–2 vuotta? Aihetta on mahdollista tutkia todella monelta eri kantilta ja koen, että aiheen tutkiminen ja esiin nostaminen edelleen on tärkeä asia. Tässä tutkielmassa halusin kuitenkin keskittyä kvalitatiiviseen tutkimusotteeseen ja tuoda esiin sosiaalityöntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia aiheeseen liittyen ja tuoda sitä kautta näkyviin vaihtuvuuden syitä ja työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä siinä toivossa, että tutkielmastani voisi olla jotakin todellista hyötyä.

## LÄHTEET

Ali, Reena., & Ahmed, M. Shakil. (2009). The Impact of Reward and Recognition Programs on Employees' Motivation and Satisfaction: An Empirical Study. *International Review of Business Research Papers*, 5(4), 270–279.

Ammattinetti. (2019). Sosiaalityöntekijä. Internetsivu. Saatavilla <[http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/284\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/284_ammatti)> Viitattu 16.5.2019.

Arnold, Kara. A., Turner, Nick., Barling, Julian. I., Kelloway, E. Kevin., & McKee, Margaret. C. (2007). Transformational leadership and psychological wellbeing: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203.

Bakker, Arnold., & Demerouti, Evangelia. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.

Bakker, Arnold., Demerouti, Evangelia., De Boer, Elpine., & Schaufeli, Wilmar. (2003). Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341–356.

Bakker, Arnold., & Leiter, Michael (Eds.). (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Hove England; New York: Psychology Press.

Baldschun, Andreas., Hämäläinen, Juha., Töttö, Pertti., Rantonen, Otso., & Salo, Paula. (2017). Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection, *European Journal of Social Work*, 22(1), 43–58.

Barrick, Murray. R., & Zimmermann, Ryan. D. (2009). Hiring for retention and performance. *Human Resource Management*, 48(2), 183–206.

Connelly, Lynne. M. (2009). Mixed Methods Studies. *MEDSURG Nursing*, 18(1), 31–32.

Creswell, John. W. (2009). *Research design. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, (3.ed.) USA:Sage.

Demerouti, Evangelia., Bakker, Arnold., Nachreiner, Friedhelm., & Schaufeli, Wilmar. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.

Eronen, Heikki. (2011). Voimaannuttava johtaminen työtyytyväisyyden ja työkyvyn edistäjänä poliisilaitoksissa. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Väitöskirja.

Eskola, Antti. (1975). Sosiologian tutkimusmenetelmät II. Helsinki: WSOY.

Eskola, Jari. (2001). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen tutkimuksen analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 133–157.

Eskola, Jari., & Suoranta, Juha. (2014). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari. & Suoranta, Juha. (2000). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Forsman, Sinikka. (2010). Sosiaalityöntekijän jatkaminen ja jaksaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Työsuojelurahasto. Tutkimushankkeen loppuraportti kesäkuussa 2010. Tampereen yliopisto. Saatavilla <<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65571/978-951-44-8155-0.pdf?sequence=1>> Viitattu 11.2.2019.

Hackman, J. Richard., & Oldham, Greg. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.

Hakanen, Jari., Bakker, Arnold., & Schaufeli, Wilmar. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.

Hakanen, Jari., Schaufeli, Wilmar. & Ahola, Kirsi. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress: A special issue on work engagement*, 22, 224–241.

Hall, Bronwyn., & Howard, Kirsten. (2008). A Synergistic Approach: Conducting Mixed Methods Research with Typological and Systemic Design Considerations. *Journal of Mixed Methods*, 2(3), 248–269.

Hiekka, Eija., & Talvensola, Sivi. (2018). Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen sosiaali-  
asiamiehen selvitys vuodelta 2017. Jyväskylä.

Harmoinen, Merja. (2006). Sairaanhoidtajien arvostus työyhteisöissä. Suomen sairaanhoitajaliiton  
jäsenkysely 2004. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, hoitotieteen laitos. Pro  
gradu -tutkielma.

Hodson, Randy. (2002). Demography or respect? Work group demography versus organizational  
dynamics as determinant of meaning and satisfaction at work. *British Journal of Sociology*, 53(2),  
291–317.

Jokinen, Kimmo. (2014). Perhekäytäntöjen sosiologia. Teoksessa Perhetutkimuksen suuntauksia  
(toim.) Jallinoja, R., H. Hurme., & K. Jokinen. Gaudeamus: Helsinki. S. 167–191.

Jokisalo, Riikka. (2017). Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitoutuneisuus työhönsä. Jyväsky-  
län yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, sosiaalityö. Pro gradu -tutkielma.

Jämsän Seutu (3.4.2017): Räikeä epäkohta Jämsän lastensuojelussa -Yhdellä työntekijällä vastuul-  
laan 260 lapsen kohtalo.

Kahn, William. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at  
work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

Kananoja, Aulikki. (2019). Lastensuojelun kehittämisen suunta ja suositukset. PowerPoint -esitys.  
Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma. Saatavilla  
<[https://minedu.fi/documents/1271139/12247464/Selvityshenkil%C3%B6%2BAulikki%2BKanan  
ojan%2Besittelydiat%2B15.2.2019.pdf/41cb0fb1-c19f-cb0d-4a3b-  
52c73ca31c50/Selvityshenkil%C3%B6%2BAulikki%2BKananojan%2Besittelydiat%2B15.2.2019.  
pdf.pdf](https://minedu.fi/documents/1271139/12247464/Selvityshenkil%C3%B6%2BAulikki%2BKanan<br/>ojan%2Besittelydiat%2B15.2.2019.pdf/41cb0fb1-c19f-cb0d-4a3b-<br/>52c73ca31c50/Selvityshenkil%C3%B6%2BAulikki%2BKananojan%2Besittelydiat%2B15.2.2019.<br/>pdf.pdf)> Viitattu 10.4.2019.

Karasek, Robert. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for  
Job Design, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.

Keskisuomalainen (19.12.2018, 2): Kokoneiden sossujen lähtö avaa kierteen.

Kuula, Arja. (2011). Tutkimusetiikka - Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapai-  
no.

Landgrén, Saana., & Pesonen, Tiia. (2017). Vastavalmistuneiden Urapolut 2017 – Vuosina 2015–2016 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Talentia. Verkkojulkaisu. Saatavilla <[https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/vastavalmistuneiden\\_urapolut.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/vastavalmistuneiden_urapolut.pdf)> Viitattu 22.2.2019.

Lastensuojelulaki 417/13.4.2007, 1 §: Lain tarkoitus. Saatavilla <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L1P1>> Viitattu 10.4.2019.

Lastensuojelulaki 417/13.4.2007, 2 §: Vastuu lapsen hyvinvoinnista. Saatavilla <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L1P2>> Viitattu 10.4.2019.

Lastensuojelulaki 417/13.4.2007, 40 §: Velvollisuus huostaanottoon ja sijaishuollon järjestämiseen. Saatavilla <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L9P40>> Viitattu 10.4.2019.

Lee, Chun-Hsien., Hsu, Mu-Lan., & Lien, Nai-Hwa. (2006). The impacts of benefit plans on employee turnover: a firm-level analysis approach on Taiwanese manufacturing industry. *International Journal of Human Resource Management*, 17(11), 1951–1975.

Leiviskä, Eija. (2011). Työ täynnä elämää, työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Tallinna: AS Pakett.

Martin, Thomas. N. Jr. (1979). A Contextual Model of Employee Turnover Intentions. *The Academy of Management Journal*, 22(2), 313–324.

Matela, Kari. (2009). Viihtyvät ja vaihtuvat - Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Lapin yliopisto. Sosiaalityön laitos. Lisensiaatintutkimus.

Mehtonen, Taija., & Helovuori, Laura. (2018). Asiakkaan asema ja oikeudet 2017, sosiaaliasiamiehen selvitys kunnanhallituksille. Tampere.

Mobley, William. H., Griffeth, Rodger. W., Hand, Herbert. H. and Meglino, Bruce. M. (1979). 'Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process', *Psychological Bulletin*, 86, 493–522.



Mor Barak, Michàl. E., Nissly, Jan. A., & Levin, Amy. (2001). Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? A Review and Metanalysis. *Social Service Review*, 75(4), 625–661.

Porter, Lyman. W., & Steers, Richard. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176.

Schaufeli, Wilmar. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132.

Schaufeli, Wilmar. & Bakker, Arnold. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Shaw, Jason. D., Delery, John. E., Jenkins, G. Douglas. Jr. and Gupta, Nina. (1998). An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 41(5), 511–525.

Siegrist, Johannes. (1996). Adverse Health Effects of High Effort-Low Reward Conditions, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 12 §: Välttämättömän huolenpidon ja toimeentulon turvaaminen. Saatavilla < <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301#Pidp447418048>> Viitattu 18.7.2019.

Staw, Barry M. (1980). The Consequences of Turnover. *Journal of Occupational Behavior*, 1(4), 253–273.

Steers, Richard. M. and Mowday, Richard. T. (1980). 'Employee Turnover and Post-Decision Accommodation Processes'. Teoksessa Cummings, L. L. and Staw, B. M. (Eds), *Research in Organizational Behavior*, JAI Press, Greenwich, Connecticut.

Talentia. (2019). Usein kysyttyä ammattihenkilölaista ja pätevyyksistä. Internetsivu. Saatavilla <<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/ammattit-ja-patevyydet/sosiaalihuollon-ammattihenkilolaki/usein-kysyttya-ammattihenkilolai-ja-patevyyksista/>> Viitattu 16.5.2019.

Tamperelainen (20.10.2018, 6–7): Lastensuojeluun pyydetään apua.

Tilastokeskus. (2018). Harkinnanvarainen näyte. Internetsivu. Saatavilla <[http://www.stat.fi/meta/kas/hark\\_var\\_nayte.html](http://www.stat.fi/meta/kas/hark_var_nayte.html)> Viitattu 12.2.2019.

Tirkkonen, Maija. & Kinnunen, Ulla. (2013). Palautumisen tehostaminen kasvattaa työhyvinvointia. *Psykologia*, 48(03), 196–210.

Tham, Pia. (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.

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

Tuomi, Jouni., & Sarajärvi, Anneli. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos. (2019). Työn imu. Internetsivu. Saatavilla <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>> Viitattu 19.2.2019.

Vanhala, Sinikka. (1981). Henkilöstön vaihtoalttiutta säätelevät tekijät yrityksissä. Helsingin kaup-pakorkeakoulun julkaisuja B-51. Helsinki.

Wilén, Leena. (2018). Kohtaamisia? -Lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Mitä kuuluu lastensuojelu? -julkaisusarjan 2. osa. Lastensuojelun keskusliitto. Verkkojulkaisu, 4/2018. Saatavilla <[https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/mitakuuluulastensuojelu2\\_19.8.pdf](https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf)> Viitattu 19.2.2019.

Wrzesniewski, Amy., McCauley, Clark., Rozin, Paul., & Schwartz, Barry. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33.

Xanthopoulou, Despoina., Bakker, Arnold., Demerouti, Evangelia., & Schaufeli, Wilmar. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.

Yilmaz, Kaya. (2013). Comparison of Quantitative and Qualitative Research Traditions: epistemological, theoretical, and methodological differences. *European Journal of Education*, 48(2), 311–325.

Yle (9.4.2019): “Ilman lastensuojelua olisin luultavasti kuollut” – Onni Westerlundia auttoi 22 sosiaalityöntekijää, mutta kaikki eivät ole yhtä onnekkaita. Verkossa ilmestynyt artikkeli. Saatavilla <<https://yle.fi/uutiset/3-10720322>> Viitattu 10.4.2019.

Zlotnik, Joan Levy., DePanfilis, Diane., Daining, Clara., & McDermott Lane, Melissa. (2005). Factors Influencing Retention of Child Welfare Staff: A Systematic Review of Research. A report from the Institute for the Advancement of Social Work Research. Saatavilla <<http://www.socialworkpolicy.org/wp-content/uploads/2007/06/4-CW-SRRFinalFullReport.pdf>> Viitattu 5.4.2019.

## LIITTEET

<b>Liite 1:</b> Webropol -kyselylomakkeen saatekirje.....	64
<b>Liite 2:</b> Webropol -kyselylomake nykyisille lastensuojelun sosiaalityöntekijöille.....	65
<b>Liite 3:</b> Webropol -kyselylomake entisille lastensuojelun sosiaalityöntekijöille.....	69

## LIITE 1

### Webropol -kyselylomakkeen saatekirje

Hei!

Teen pro gradu -tutkielmaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumisesta sekä työntekijöiden vaihtuvuudesta. Haluan tutkielmassani selvittää, mitkä ovat niitä syitä miksi lastensuojelun sosiaalityöntekijä vaihtaa työpaikkaa ja mitkä puolestaan voisivat olla niitä tekijöitä, jotka saisivat lastensuojelun sosiaalityöntekijän jäämään työhönsä.

Tämä pro gradu -tutkielmaani liittyvä kysely on suunnattu lastensuojelussa (avohuolto, sijaishuolto ja jälkihuolto) tällä hetkellä työskenteleville tai aiemmin lastensuojelussa työskennelleille sosiaalityöntekijöille. Kyselyssä on eri osiot niille sosiaalityöntekijöille, jotka ovat tällä hetkellä töissä lastensuojelussa ja niille, jotka ovat joskus työskennelleet lastensuojelussa, mutta eivät tällä hetkellä.

Osiossa A kysytään taustatietoja kaikilta vastaajilta. Osio B on tarkoitettu sosiaalityöntekijöille, jotka työskentelevät tällä hetkellä jollakin lastensuojelun osa-alueella. Mikäli et työskentele tällä hetkellä lastensuojelussa, mutta olet työskennellyt lastensuojelun sosiaalityöntekijänä aikaisemmin, kysely ohjaa sinut vastaamaan toiseen kyselyyn, jossa on juuri sinulle suunnatut kysymykset (osio C).

Kysely sisältää sekä avoimia kysymyksiä, että kysymyksiä, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10-20 minuuttia.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja kyselyn voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Vastaukset käsitellään anonyymisti ilman tunnistetietoja. Halutessasi voit kysyä lisätietoja kyselyyn osallistumisesta ja varsinaisesta pro gradu -tutkielmasta allekirjoittaneelta.

Kiitos ajastasi ja vaivannäköstäsi!

Veera Koivu  
Sosiaalityön maisteriopiskelija  
Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta  
Jyväskylän yliopisto

veera.s.koivu@student.jyu.fi

## LIITE 2

### Webropol -kyselylomake nykyisille lastensuojelun sosiaalityöntekijöille

#### A) TAUSTATIETOA

Tässä osiossa kysytään lyhyesti taustatiedoista sukupuoli, syntymävuosi, koulutus sekä työskentelypaikkakunnan asukasluku.

##### 1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu

##### 2. Syntymävuosi

##### 3. Mikä olet koulutukseltasi?

- Yhteiskuntatieteiden- tai valtiotieteiden maisteri
- Yhteiskuntatieteiden- tai valtiotieteiden kandidaatti
- Muu, mikä?

##### 4. Kuinka monen asukkaan kunnassa työskentelet? Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto.

- Alle 1000
- 1001-3000
- 3001-5000
- 5001-10 000
- 10 001-20 000
- 20 001-50 000
- 50 001-100 000
- Yli 100 000

#### B) NYKYINEN TYÖ LASTENSUOJELUSSA

Tämä osio on tarkoitettu niille vastaajille, jotka tekevät tällä hetkellä työtä lastensuojelun sosiaalityöntekijöinä lastensuojelun avo- sijais- tai jälkihuollossa tai mahdollisesti useammassa edellä mainitussa (esimerkiksi sijais- ja jälkihuollossa) tai kaikissa edellä mainituissa.

##### 5. Millä lastensuojelun osa-alueella työskentelet tällä hetkellä? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Lastensuojelun avohuollossa
- Lastensuojelun sijaishuollossa
- Lastensuojelun jälkihuollossa
- Teen yhdenmennyä sosiaalityötä, johon sisältyvät kaikki lastensuojelun osa-alueet (tai osa niistä)
- Lastensuojelun alkuarvioinnissa (myös palvelutarpeen arviointi)

**6. Millainen työsuhteesi on tällä hetkellä?**

- Vakituinen
- Määräaikainen
- Muu, mikä?

**7. Työskenteletkö julkisella vai yksityisellä sektorilla?**

- Julkinen (kunta, kaupunki)
- Yksityisellä (yritys)

**8. Toimitko esimiestehtävissä?**

- Kyllä, johtavana sosiaalityöntekijänä (lähiesimies)
- En
- Muu, mikä?

**9. Teetkö asiakastyötä?**

- Kyllä
- En

**10. Kuinka monta asiakaslasta sinulla on tällä hetkellä vastuullasi?**

- 10 tai alle
- 11-20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-70
- 71 tai enemmän, kuinka monta?

**11. Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työssäsi?**

- Alle 6kk
- 6-12kk
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-9 vuotta
- 10 vuotta tai enemmän

**12. Paljonko saat työstäsi palkkaa kuukaudessa? Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto.**

- Alle 2500 euroa
- 2501-3000 euroa
- 3001-3100 euroa
- 3101- 3300 euroa
- 3301-3500 euroa
- 3501-3700 euroa
- 3701-3900 euroa
- 3901-4000 euroa
- Yli 4000 euroa, paljonko?

**13. Oletko tyytyväinen palkkatasoosi?**

- Kyllä
- En, palkan tulisi olla suurempi. Mikä olisi mielestäsi sopiva palkkataso?
- En, palkan tulisi olla pienempi. Mikä olisi mielestäsi sopiva palkkataso?

**TYÖPAIKAN VAIHTAMINEN JA TYÖSSÄ PYSYMINEN**

Tässä osiossa kysytään ajatuksistasi vaihtaa työpaikkaa ja työpaikan vaihtamisajatuksiin liittyvistä syistä. Osion lopussa on kysymyksiä myös työssä pysymiseen liittyen (mikä saa sinut pysymään nykyisessä työssäsi).

**14. Oletko vaihtanut hiljattain työpaikkaa?**

- En
- Kyllä, missä työskentelit aiemmin?

**15. Jos olet hiljattain vaihtanut työpaikkaa, niin mistä syystä? Jos et ole vaihtanut työpaikkaa hiljattain, jätä tämä kohta tyhjäksi.**

**16. Kuinka usein mietit työpaikan vaihtamista nykyisessä työssäsi? Valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto.**

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Muutaman kerran vuodessa
- En koskaan
- Muu, mikä?

**17. Kuinka todennäköisestä on, että vaihdat työpaikkaa seuraavan vuoden aikana? (0=erittäin epätodennäköisestä, 10=erittäin todennäköistä)**

**18. Mistä syistä olet miettinyt työpaikan vaihtamista nykyisessä työssäsi? Voit valita useamman vaihtoehdon.**



- Työni on henkisesti liian kuormittavaa, millä tavalla?
- Työni on fyysisesti liian kuormittavaa, millä tavalla?
- Työstäni saatava palkka ei vastaa työn vaativuutta
- En koe saavani työstäni riittävästi arvostusta, keneltä?
- En koe työtäni merkitykselliseksi
- Työpaikallani on huono työilmapiiri
- Minua kiusataan työpaikallani
- En ole kokenut pääseväni mukaan työyhteisöön
- Olen tyytymätön omiin esimiehiini, miksi?
- Olen tyytymätön omiin työkavereihini, miksi?
- En koe olevani soveltuva lastensuojelun sosiaalityöntekijäksi, miksi?
- Muu lastensuojelun ala kiinnostaa minua enemmän, mikä?
- Muu sosiaalityön ala kiinnostaa minua enemmän, mikä?
- Muu ammatti tai ala kiinnostaa minua enemmän, mikä?
- Muutto toiselle paikkakunnalle (esimerkiksi puolison työn perässä tms.), miksi?
- Muu syy, mikä?
- En ole miettinyt työpaikan vaihtamista

**19. Halutessasi voit kertoa tarkemmin niistä syistä, jotka ovat saaneet sinut miettimään työpaikan vaihtamista nykyisessä työssäsi.**

**20. Mitä sellaisia asioita työssäsi on, jotka saavat tai voisivat saada sinut jäämään nykyiseen työhösi lastensuojelussa?**

- Työni on sopivan haastavaa henkisesti
- Työni on sopivan haastavaa fyysisesti
- Koen olevani oikealla alalla, miksi?
- Koen työni merkitykselliseksi, miten?
- Onnistumisen kokemukset työssä, millaiset?
- Työstä saatava palkka vastaa työni vaativuutta
- Koen saavani työstäni riittävästi arvostusta, keneltä?
- Työpaikallani on hyvä työilmapiiri
- Olen päässyt hyvin mukaan työyhteisöön
- Minulla on ystäviä työpaikallani
- Olen tyytyväinen omiin esimiehiini, miksi?
- Olen tyytyväinen omiin työkavereihini, miksi?
- Työstäni saatava säännöllinen palkka
- Työni kautta saavat edut (muut kuin palkka), mitkä?
- Muu syy, mikä?
- En halua jäädä nykyiseen työhöni

**21. Halutessasi voit kertoa tarkemmin syistä, jotka saavat sinut jäämään nykyiseen työhösi lastensuojelussa.**

**22. Muita kommentteja?**

## LIITE 3

### Webropol -kyselylomake entisille lastensuojelun sosiaalityöntekijöille

#### A) TAUSTATIETOA

Tässä osiossa kysytään lyhyesti taustatiedoista sukupuoli, syntymävuosi, koulutus sekä työpaikka.

##### 1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu

##### 2. Syntymävuosi

##### 3. Mikä olet koulutukseltasi?

- Yhteiskuntatieteiden- tai valtiotieteiden maisteri
- Yhteiskuntatieteiden- tai valtiotieteiden kandidaatti
- Muu, mikä?

##### 4. Missä työskentelet tällä hetkellä?

#### C) AIKAISEMPI TYÖ LASTENSUOJELUSSA

##### 5. Millä lastensuojelun osa-alueella työskentelit aikaisemmin? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Lastensuojelun avohuollossa
- Lastensuojelun sijaishuollossa
- Lastensuojelun jälkihuollossa
- Tein yhdenmennyä sosiaalityötä, johon sisältyivät kaikki lastensuojelun osa-alueet (tai osa niistä)
- Lastensuojelun alkuarvioinnissa (myös palvelutarpeen arviointi)

##### 6. Millainen oli aikaisempi työsuhteesi lastensuojelussa?

- Vakituinen
- Määräaikainen
- Muu, mikä?

**7. Työskentelitkö aiemmin lastensuojelussa julkisella vai yksityisellä sektorilla?**

- Julkinen (kunta, kaupunki)
- Yksityinen (yritys)

**8. Toimitko esimiestehtävissä aiemmassa työssäsi lastensuojelussa?**

- Kyllä, johtavana sosiaalityöntekijänä (lähiesimies)
- En
- Muu, mikä?

**9. Teitkö asiakastyötä aiemmassa työssäsi lastensuojelussa?**

- Kyllä
- En

**10. Kuinka monta asiakaslasta sinulla oli enintään vastuullasi aiemmassa työssäsi lastensuojelussa?**

- 10 tai alle
- 11-20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-70
- 71 tai enemmän, kuinka monta?
- En tehnyt asiakastyötä

**11. Paljonko sait aiemmassa työssäsi palkkaa kuukaudessa? Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto.**

- Alle 2500 euroa
- 2501-3000 euroa
- 3001-3100 euroa
- 3101- 3300 euroa
- 3301-3500 euroa
- 3501-3700 euroa
- 3701-3900 euroa
- 3901-4000 euroa
- Yli 4000 euroa, paljonko?

**12. Kuinka monen asukkaan kunnassa työskentelit lastensuojelussa? Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto.**

- Alle 1000
- 1001-3000
- 3001-5000
- 5001-10 000
- 10 001-20 000

- 20 001-50 000
- 50 001-100 000
- Yli 100 000

**13. Kuinka kauan teit töitä lastensuojelun sosiaalityöntekijänä ennen työpaikan vaihtoa?**

- Alle 6kk
- 6-12kk
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-9 vuotta
- 10 vuotta tai enemmän

**14. Kuinka pitkään mietit työpaikan vaihtamista ennen lopullisen päätöksen tekemistä?**

- Vaihdoin työpaikkaa heti ensimmäisten vaihtoajatusten tullessa
- Muutamana päivänä
- Viikon
- Muutamana viikkoa
- Kuukauden
- Muutamana kuukauden
- Vuoden
- Muutamana vuoden
- Muu, mikä?

**SYITÄ TYÖPAIKAN VAIHTAMISEEN**

**15. Mistä syistä vaihdoit työpaikkaa? Voit valita useamman vaihtoehdon.**

- Työni oli henkisesti liian kuormittavaa, millä tavalla?
- Sairastuin henkisesti, enkä voinut enää tehdä työtäni
- Työni oli fyysisesti liian kuormittavaa, millä tavalla?
- Sairastuin fyysisesti, enkä voinut enää tehdä työtäni
- Työstäni saatava palkka ei vastannut työn vaativuuksia
- En kokenut saavani työstäni riittävästi arvostusta, olisin halunnut sitä (keneltä)?
- En kokenut työtäni merkitykselliseksi
- Työpaikallani oli huono työilmapiiri
- Minua kiusattiin työpaikallani
- En kokenut pääseväni mukaan työyhteisöön
- Olin tyytymätön omiin esimiehiini, miksi?
- Olin tyytymätön omiin työkavereihini, miksi?
- En kokenut olevani soveltuva lastensuojelun sosiaalityöntekijäksi, miksi?
- Muu sosiaalityön ala kiinnosti minua enemmän, mikä?
- Muu ammatti tai ala kiinnosti minua enemmän, mikä?
- Muutin toiselle paikkakunnalle (esimerkiksi puolison työn perässä tms.), miksi?

( ) Muu syy, mikä?

**16. Halutessasi voit kertoa tarkemmin työpaikan vaihtamiseen vaikuttaneista syistä.**

**MIKÄ OLISI SAANUT SINUT JÄÄMÄÄN TYÖHÖSI LASTENSUOJELUSSA?**

**17. Mikä tai mitkä asiat olisivat voineet saada sinut jäämään työhösi lastensuojelussa?**

**18. Mihin asioihin ja millaisia muutoksia olisit kaivannut työssäsi, jotta olisit jäänyt lastensuojeluun töihin?**

**19. Mitä asioita jäit kaipaamaan vanhassa työpaikassasi lastensuojelussa?**

**20. Muita kommentteja?**