

**SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN
HUOMIOIMINEN KATASTROFITILANTEISSA
- Näkökulmana koronavirusepidemia**

**Tanja Vanttaja
Kandidaatintutkielma
Sosiaalityö
Avoin yliopisto
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2020**

TIIVISTELMÄ

SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN HUOMIOIMINEN KATASTROFITILANTEISSA - Näkökulmana koronavirusepidemia

Tanja Vanttaja

Sosiaalityö

Kandidaatintutkielma

Avoin yliopisto

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Minna Strömberg-Jakka

Lokakuu 2020

Sivumäärä: 24

Tutkielmani kiinnostuksenkohteena on sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja niiden huomioiminen katastrofitilanteiden, kuten koronavirusepidemian aikana. Kiinnostus aihetta kohtaan nousi koronavirusepidemian iskettyä Suomeen maaliskuussa 2020.

Tutkielmani on tehty kirjallisuuskatsauksena. Tutkielmassani tarkastelen yhteensä yhtätoista sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskevaa tieteellistä lähdettä. Jaottelen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät tekijät työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Bakker & Demerouti 2007) mukaillen, ja yhdistän ne koronavirusepidemian kontekstiin peilaamalla tuloksia katastrofisosiaalityön (Rapeli 2016; 2017) malliin.

Tutkielmani tuloksista voidaan päätellä, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi tulee ottaa katastrofitilanteissa, kuten koronavirusepidemian aikana, huomioon monella eri tasolla. Katastrofitilanteet ovat usein kaoottisia ja nopeatempoisia. Riittävästä resursseista tulee huolehtia, jotta sosiaalityöntekijöillä on mahdollisuudet vastata mahdollisesti kasvaviin asiakasmääriin. Työntekijöiden omista perustarpeista, kuten riittävästä levosta, sekä turvallisuudesta on huolehdittava, jotta he pystyvät hoitamaan työnsä. Katastrofitilanteissa tehtävä sosiaalityö vaatii esimerkiksi trauma- ja surutyön osaamista, ja sosiaalityöntekijöitä tulee kouluttaa näitä tilanteita varten. Johtaminen ja tilanteen koordinointi korostuu katastrofitilanteissa. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia parantaa esihenkilöiltä saatu ammatillinen ja sosiaalinen tuki, sekä se, että heidät otetaan mukaan päätöksentekoon. Työyhteisöltä saadulla kollegiaalisella tuella on positiivinen vaikutus sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin, joten työyhteisön toimivuuteen tulee panostaa. Yhteistyön laatuun myös muiden organisaatioiden ja sektoreiden kanssa tulee kiinnittää huomiota, sillä yhteistyökumppaneiden määrä lisääntyy katastrofien aikana.

Koronavirusepidemian myötä osa sosiaalityöstä tehdään etätyönä. Asiakkaita tavatessa tulee huolehtia muun muassa turvaväleistä, kasvomaskien käytöstä ja huolellisesta käsihygieniasta. Asiakas, työntekijä itse tai hänen läheisensä voi kuulua koronaviruksen kannalta riskiryhmään. Epidemiatilanne muuttuu jatkuvasti aiheuttaen epävarmuutta. Näiden tekijöiden vaikutuksista sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ei ole vielä tehty kattavaa tutkimusta, mutta sille on ehdottomasti tarvetta.

Asiasanat: *sosiaalityö, työhyvinvointi, koronavirus[epidemia], COVID-19, työn vaatimusten ja voimavarojen malli, katastrofisosiaalityö*

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	1
2 TUTKIELMAN TAUSTOITUS	2
2.1 Työhyvinvointi	2
2.2 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli	3
2.3 Sosiaalityö	4
2.4 Katastrofisosiaalityö	5
2.5 Tutkimuskysymys	6
3 TUTKIMUSASETELMA	7
4 TYÖHYVINVOINNIN HUOMIOIMINEN KATASTROFITILANTEISSA	10
4.1 Työn vaatimusten huomioiminen katastrofitilanteissa	12
4.2 Työn voimavarojen huomioiminen katastrofitilanteissa	15
5 POHDINTA	18
LÄHTEET	22

1 JOHDANTO

Useat katastrofit, kuten epidemiat¹, eivät tunne maantieteellisiä rajoja (Rapeli 2016, 248). Maailma kohtasi yhden merkittävän terveydellisen katastrofin, kun COVID-19- eli koronavirus alkoi leviää maailmanlaajuisesti vuoden 2019 lopulla (Mooney, Harrikari & Dominelli 2020, 1). Suomessa sen vaikutukset alkoivat näkyä seuraavana keväänä. Valmiuslain (1552/2011) käyttöönoton myötä Suomessa asuvien elämää alettiin 17.3.2020 rajoittaa monilla tavoilla koronaviruksen leviämisen hillitsemiseksi. Koulujen sulkeuduttua perheiden elämä muuttui kerralla lasten alkaessa opiskella ja vanhempien työskennellessä kotoa käsin etänä. Julkisia kokoontumisia alettiin rajoittaa. Työttömyys on kasvanut yritysten taloudellisten vaikeuksien ja niistä johtuvien irtisanomisten ja lomautusten vuoksi. Epidemian vaikutukset ovat alkaneet näkyä jo nyt yksinäisyyden korostumisena ja mielenterveysongelmien lisääntymisenä. (Rissanen ym. 2020, 3, 10, 35.)

Sosiaalityötä on tehty koronavirusepidemiasta huolimatta, mutta erilaisin keinoin kuin yleensä: asiakastyötä on tehty enemmän esimerkiksi puhelimitse ja internetin välityksellä. Kiireettömiä palveluita on epidemian aikana suljettu väliaikaisesti, ja erityisesti heikoimmassa asemassa olevilla henkilöillä onkin ollut vaikeuksia saada tietoa käytettävissä olevista palveluista. (Tiitinen ym. 2020, 42.) Odotettavissa on, että kiireettömiä palveluita rajatessa palvelutarpeet kasautuvat, ja niiden purkaminen tulee olemaan haastavaa. Sosiaalihuollon palvelut tulevat todennäköisesti ruuhkautumaan ja toimeentulotuen tarve tulee kasvamaan. (Rissanen ym. 2020, 12.) Sosiaalityöntekijöitä tarvitaan purkamaan niitä ongelmia, jotka nyt ehkä vielä kytevät pinnan alla, mutta joiden voidaan olettaa nousevan esiin koronavirusepidemian laannuttua.

Katastrofitilanteissa tehtävä sosiaalityö on monipuolista, ja vaatii työntekijöiltä esimerkiksi muiden sektoreiden toimintojen tuntemusta sekä yhteisösosiaalityön ja trauma- ja surutyöskentelyn taitoja. (Rapeli 2017, 54.) Työ katastrofin keskellä on usein myös kaoottista ja nopeatempoista. Näissä tilanteissa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista tulee huolehtia, jotta he pystyvät hoitamaan työnsä ja auttamaan muita (Rapeli 2016, 262). Kansainvälinen sosiaalityöntekijöiden järjestö International Federation of Social Workers (IFSW 2020, 3) on nostanut esiin koronaviruksen vaikutukset sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin: työntekijät saattavat esimerkiksi pelätä saavansa

¹ Käytän tässä tutkielmassa termiä epidemia viitatessani koronaviruksen vaikutuksiin Suomessa ja termiä pandemia viitatessani sen vaikutuksiin laajemmin.

viruksen työtehtävissä, tai toisaalta tartuttavansa sen asiakkaille. Sosiaalityöntekijät kärsivät myös itse pandemian aiheuttamista ongelmista, kuten rajoituksista, ristiriitaisista ohjeista tai vaatimuksista muuttaa työtapoja nopeasti. Näiden syiden vuoksi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on tärkeä aihe pitää mukana julkisessa keskustelussa.

Tässä kandidaatintutkielmassa tavoitteenani on selvittää kirjallisuuskatsauksen keinoin millä tavoin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi voitaisiin huomioida katastrofitilanteissa, erityisesti koronavirusepidemian aikana. Tarkastelen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työn vaatimusten ja voimavarojen malliin (Bakker & Demerouti 2007) peilaten, ja liitän ne koronavirusepidemian kontekstiin tarkastelemalla työhyvinvoinnin tekijöitä katastrofisosiaalityön (Rapeli 2016; 2017) näkökulmasta.

2 TUTKIELMAN TAUSTOITUS

Tässä luvussa esittelen tutkielmani taustateoriat ja keskeiset käsitteet, jotka ovat *työhyvinvointi*, *työn vaatimusten ja voimavarojen malli*, *sosiaalityö* sekä *katastrofisosiaalityö*. Tutkielmani keskiössä ovat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista tehdyt tutkimukset, joita peilaan työn vaativuuden ja voimavarojen malliin (Bakker & Demerouti 2007). Valitsin kyseisen teoreettisen mallin, sillä halusin tuoda esille työhyvinvoinnin moniulotteisuuden ja sen, että siihen liittyy niin positiivisia kuin negatiivisia аспекteja. Tarkastelen tuloksia katastrofisosiaalityön (Rapeli 2016; 2017) näkökulmasta. Tämän tarkoituksena on tuoda tulokset koronavirusepidemian kontekstiin. Katastrofien parissa työskentelevät sosiaalityöntekijät ovat itse usein osa sitä yhteisöä, johon katastrofit iskevät, minkä vuoksi heidän hyvinvoinnistaan on pidettävä yhtä lailla huolta. Esimerkiksi riittävän levon saamisen turvaaminen sekä ammatillinen tuki ovat olennaisessa roolissa työntekijöiden työssä jaksamisessa ja työkyvyn ylläpitämisessä. (Rapeli 2016, 262.)

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi voidaan määritellä yksilöllisten tekijöiden ja ympäristön väliseksi vuorovaikutukseksi. Olennaisessa roolissa ovat yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet ja osaaminen

suhteessa työympäristön asettamiin vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin. Yksilöillä on erilaiset voimavarat ja taidot kohdata haasteita, menetyksiä ja uhkia, toisin sanoen heidän mukautumiskykynsä (*coping*) vaihtelee. Voimavarat voidaan jakaa sekä yksilöstä itsestään, että ympäristöstä juontuviin. Yksilölliset, stressiä vähentävät tekijät voivat olla esimerkiksi myönteiset uskomukset, terveys sekä vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidot. Ympäristön aiheuttamia myönteisiä voimavaroja voivat puolestaan olla sosiaalinen tuki tai vaikkapa varallisuus. (Manka & Manka 2016, 65–66.)

Työhyvinvointi vaatii toteutuakseen tasapainoa työn vaatimusten ja hallinnan välillä. Psykkisesti rasittava työ ei itsessään vielä johda loppuunpalamiseen, mutta stressitekijät kasvavat, jos työntekijä kokee riittämättömyyden tunteita. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat esimerkiksi johtamisen, henkilösuhteiden ja palkkauksen lisäksi erittäin vahvasti hyvin suoritettu työ ja siitä saadut onnistumisen kokemukset sekä oikeudenmukaiset tunnustukset työstä. (Pyöriä 2012, 11.) Työmotivaatio muodostuu eri ihmisillä eri tavoin ja eri asioista. Suomalaisen työelämän kontekstissa korostuu työntekijöiden tarve toteuttaa itseään ja kehittää osaamistaan. Lisäksi uudet työntekijäsukupolvet haluavat työnsä olevan yhteiskunnallisesti merkityksellistä. (Järvensivu & Piirainen 2012, 82, 87.)

Työhyvinvointia voi lisätä edistämällä työn voimavarojen kehittämistä. Työssä koettua pahoinvointia voi puolestaan ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. Voimavarat ovat yksilöllisiä, yhteisöllisiä sekä rakenteellisia tekijöitä. Kaikkiin näihin voidaan vaikuttaa ja niitä voidaan muuttaa. (Manka ym. 2016, 69.)

2.2 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Arnold Bakkerin ja Evangelia Demeroutin (2007, 309–310, 312) mukaan tutkimukset ovat osoittaneet, että työn ominaisuuksilla on merkittävä vaikutus työntekijän hyvinvointiin. Heidän mukaansa työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa on usein keskitytty vain sen negatiivisiin puoliin, kuten loppuunpalamiseen tai toistuvaan kuormitukseen. Heidän luomansa *työn vaatimusten ja voimavarojen mallin* ytimessä on puolestaan ajatus siitä, että jokainen työ sisältää omat työstressiin liittyvät riskitekijänsä, ja nämä tekijät voidaan jakaa kahteen yleiseen kategoriaan: työn *vaatimuksiin* ja *voimavaroihin*. Työn vaatimukset viittaavat niihin psyykkisiin, fyysisiin, sosiaalisiin tai

organisatorisiin työn aspekteihin, joissa vaaditaan fyysistä ja/tai psyykkistä panostusta tai taitoja ja jotka ovat näin ollen sidoksissa fyysisten ja/tai psyykkisten voimavarojen kulumiseen. Työn voimavaroilla viitataan puolestaan niin ikään työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin aspekteihin, jotka ovat joko käytännöllisiä työn tavoitteiden saavuttamisessa; laskevat työn vaatimuksia ja niihin liittyviä fyysisiä ja psyykkisiä kuormituksia tai kannustavat työntekijää oppimaan ja kehittymään.

Työn voimavarat eivät siis pelkästään vähennä työn vaatimuksista johtuvaa kuormitusta, vaan ovat tärkeitä itsessään. Työn voimavaroja esiintyy organisaation yleisellä tasolla (esimerkiksi palkkaus, uramahdollisuudet), käytännön työn organisoinnissa (esimerkiksi tehtäväkuvien selkeys, osallistuminen päätöksentekoon), sosiaalisissa suhteissa (esimerkiksi työntekijä-esihenkilö-suhde, työilmapiiri) sekä työtehtävien tasossa (esimerkiksi työn merkityksellisyys, autonomia, palautteen saaminen). (Bakker ym. 2007, 313.)

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan työn kuormittavuuden ja motivaation muodostumiseen vaikuttavat kaksi psykologista prosessia. Ensimmäisessä, *terveyden heikentymisen prosessissa* heikosti suunniteltu ja jatkuvasti vaativa työ (esimerkiksi ylikuormittavan työmäärän suhteen) kuluttaa työntekijöiden psyykkisiä ja fyysisiä resursseja ja johtaa niiden loppumiseen ja terveysongelmiin (Bakker 2007, 313; Demerouti ym. 2000, 461).

Toisessa, *motivoitumisen prosessissa* lähtökohtana on, että työn voimavarat potentiaalisesti motivoivat työntekijää, johtavat hyvään työstä suoriutumiseen, sitouttavat työntekijää ja vähentävät kyynisyyttä. Työn voimavarat voivat olla niin sanottuja sisäisiä motivaattoreita, sillä ne kannustavat työntekijää kehittymään, tai ulkoisia motivaattoreita, sillä niiden avulla työntekijä pystyy saavuttamaan työn tavoitteita. Erityisen paljon työn voimavarat vaikuttavat motivaatioon ja työhön sitoutumiseen silloin, kun työn vaatimukset ovat korkeat. (Bakker ym. 2007, 313, 315.)

2.3 Sosiaalityö

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) 15 §:ssä sosiaalityö määritellään asiakas- ja asiantuntijatyöksi, jossa kootaan yksilön, perheen tai yhteisön tarpeita vastaava palveluiden tai sosiaalisen tuen kokonaisuus ja sovitetaan se yhteen muiden toimijoiden tarjoamien palveluiden kanssa. Sosiaalityön tehtävänä on

seurata tämän prosessin toteutumista ja vaikuttavuutta asiakkaiden elämään. Sosiaalityö on muutosta tukevaa työtä, jonka tavoitteena on yhdessä asiakkaiden kanssa edistää heidän toimintakykyään ja osallisuuttaan, lieventää elämäntilanteiden vaikeuksia sekä edistää sosiaalista eheyttä yhteisöissä.

Kyösti Raunio (2004, 50–51) määrittelee sosiaalityön niin ikään muutokseen pyrkivänä toimintana, johon sisältyy asioihin puuttumista poikkeuksellisissa ja ongelmallisissa elämäntilanteissa. Sosiaalityö voidaan nähdä ongelmienratkaisuprosessina, mutta toisaalta myös ongelmien ennaltaehkäisijänä. Aulikki Kananoja (2016, 26–28) painottaa lisäksi sosiaalityön yhteiskunnallista tehtävää, ja sosiaalityön monitasoista hallinnollista roolia. Sosiaalityön käytännöissä yksilölliset, yhteisölliset ja yhteiskunnalliset tekijät linkittyvät toisiinsa. Sosiaalityön tehtävänä on saattaa sosiaalihuollon organisaatioiden ylemmille tasoille tietoon niitä rakenteellisia ongelmia, joita käytännön työssä yksilöiden ja ryhmien kanssa ilmenee.

Sosiaalityötä toteutetaan monin eri tavoin, riippuen siitä tehdäänkö muutosta tukevaa työtä yksilön tai yhteisön kanssa tai laajemmin rakenteellisella tasolla. Pekka Karjalaisen (2016, 190–191) luokittelussa sosiaalityön orientaatiot ja erikoistumisalueet ovat seuraavat: ennaltaehkäisy ja varhainen puuttuminen sosiaalisina investointeina, kuntouttava sosiaalityö, yhteisösosiaalityö sekä rakenteellinen sosiaalityö. Kaikkiin näihin on sisäänrakennettuna sekä ennalta ehkäisevä että ongelmia korjaava näkökulma. Lisäksi kaikkiin orientaatioiden toimintaan sisältyy monialaisuus ja -toimijaisuus, sillä käytännössä sosiaalityön asiakkaiden ongelmat ja tarpeet eivät useinkaan rajoitu tiettyjen lainsäädännöllisten tai palvelurakenteiden rajojen sisälle, vaan niiden rajapinnoille.

2.4 Katastrofisosiaalityö

Merja Rapeli (2016; 2017) on tutkinut sosiaalityön paikkaa ja roolia katastrofitilanteissa sekä kansainvälisessä kontekstissa, että suomalaisessa yhteiskunnassa. Sosiaalityön hän on määritellyt laajasti sosiaalialan ammattilaisten tekemäksi työksi niin julkisella, yksityisellä kuin kolmannen sektorin toimialoilla (Rapeli 2017, 72). Katastrofisosiaalityön hän on määritellyt sosiaalityöksi, jossa ennaltaehkäistään mahdollisia häiriötilanteita tai varaudutaan niihin ja työskennellään sekä akuutissa katastrofitilanteessa että katastrofin jälkihuollossa (Rapeli 2016, 249).

Katastrofityön vaiheita voidaan kuvata syklinä, jonka vaiheita ovat ennaltaehkäisy (*mitigation*), valmistautuminen (*preparedness*), reagointi ja toiminta katastrofitilanteessa (*response*) sekä toipuminen (*recovery*) (Gillespie & Danso 2010). Sosiaalityön rooli katastrofeissa on moninainen. Doreen Elliottin (2010) mallin mukaisesti sosiaalityön tehtävät katastrofitilanteissa voidaan jakaa neljään interventioon: sosiaalisiin ja inhimillisiin sekä taloudellista ja poliittista osallistamista lisääviin interventioihin (mt., 94–95). Sosiaalityön tehtäviin voi kuulua niin autettavien ihmisten tuen tarpeiden selvittämistä, taloudellista tukemista, tilapäismajoituksen järjestämistä, avun piiriin ohjaamista, traumatyötä kuin ruokatarvikkeiden jakamista. Käytännössä työtehtävät eivät siten juurikaan eroa normaaliolojen sosiaalityöstä, mutta katastrofien aikana työ voi olla hyvinkin kaoottista ja suru- ja traumatyön määrä usein lisääntyy. (Rapeli 2016, 256; 264–265.)

Rapelin (2016, 255) mukaan katastrofisosiaalityö ei itsessään vaihtele sen mukaan minkälaisesta katastrofista on kyse, vaan työn kontekstin kautta; työtehtävät voivat vaihdella niin sairaalassa uhrintunnistuksen tukena tehtävään työhön kuin kotikäynteihin ja ihmisten ravinnonsaannista huolehtimiseen. Rapeli (2016; 2017) käsittelee tutkimuksissaan useita erityyppisiä katastrofeja, kuten terrori-iskuja, hirmumyrskyjä sekä tsunamieja, ja mainitsee myös epidemiat yhtenä katastrofin tyyppinä. Tämän myötä katastrofisosiaalityön kentän voi liittää myös koronavirusepidemian kontekstiin.

Katastrofisosiaalityön tavoitteena tulisi olla yksilöiden ja yhteisöjen kriisinsietokyvyn parantaminen. Suomen kontekstissa olisi olennaista lisätä sosiaalityön ja kansalaisjärjestöjen yhteistyötä, jotta yhteisöjen tasolla tehtävää työtä voitaisiin kehittää paremmaksi. Tämän lisäksi tärkeää olisi sisällyttää katastrofisosiaalityön opetusta sosiaalityön koulutukseen, sillä sen avulla työntekijäresursseja ja työntekijöiden osaamista voitaisiin hyödyntää ja suunnata oikein myös katastrofitilanteissa. Oman haasteensa katastrofitilanteisiin tuo se, että asiakkaiden lisäksi työntekijät kohtaavat saman traumaattisen todellisuuden. (Rapeli 2016, 265.)

2.5 Tutkimuskysymys

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia yleisellä tasolla on tutkittu laajasti. Koronavirusepidemian vaikutuksista sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ei vielä ole juurikaan olemassa tutkimusta aiheen tuoreuden vuoksi. Tutkielmassa tavoitteenani on selvittää millä tavoin sosiaalityöntekijöiden

työhyvinvointi voitaisiin huomioida katastrofitilanteissa, kuten koronavirusepidemian aikana. Tarkastelen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työn vaatimusten ja voimavarojen malliin (Bakker & Demerouti 2007) peilaten. Taustateoriana käytän Rapelin (2016; 2017) katastrofisosiaalityön näkökulmaa, jonka myötä teema linkittyy koronavirusepidemiaan.

Tutkimuskysymys tutkielmassa on:

- Millä tavoin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi tulisi huomioida katastrofitilanteissa, kuten koronavirusepidemian aikana?

3 TUTKIMUSASETELMA

Tämä kandidaatintutkielma on tehty kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on tuottaa tutkittavasta ilmiöstä laaja kuvaus (Salminen 2011, 6). Aineiston valintaa eivät rajaa tiukat metodiset säännöt, ja tutkittavat aineistot voivat olla laajoja. (mt., 6.) Tutkielmani tieteenfilosofinen lähestymistapa on hermeneuttinen. Hermeneuttisen lähestymistavan tavoitteena on selittää ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä (Salminen 2011, 12), tässä tapauksessa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja niiden huomioimista katastrofien aikana.

Kirjallisuuskatsausta varten olen etsinyt lähdekirjallisuutta suomeksi hakusanoilla *sosiaalityö*, *työhyvinvointi*, *katastrofisosiaalityö* ja *koronavirus[epidemia]* sekä englanniksi sanoilla *social work*, *disaster social work*, *well-being*, *corona[virus]* ja *COVID-19*. Tein hakuja asiasanoilla käyttäen yhdistämiseen AND-/OR-sanoja sekä *-merkkiä sanojen perässä katkaisemaan sanat. Tein hakuja Jyväskylän yliopiston kirjaston ja Helmet-kirjaston tietokannoista, ProQuest-tietokannasta sekä Janus-aikakauslehden ja Yhteiskuntapolitiikka-lehden tietokannoista. Sopivia lähteitä löydettyäni kävin läpi myös niiden lähdeluetteloita, joista löysin uusia aiheeseen liittyviä lähteitä.

Pyrin rajaamaan lähdekirjallisuuden mahdollisimman ajankohtaisiin teoksiin ja tutkimuksiin. Vanhimmaksi julkaistuksi lähteeksi otin mukaan vuonna 2004 julkaistun tutkimuskatsauksen sosiaalitoimistojen työn organisoinnista ja työhyvinvoinnista (Vataja & Julkunen 2004), sillä katsoin sen sisällön olevan hyvinkin relevantti vielä tänä päivänä. Muut tutkielmassa käytetyt lähteet on julkaistu vuonna 2007 tai sen jälkeen. Tuoreuden lisäksi kriteerinä pidin myös sitä, että aineisto on

julkaistu joko suomeksi tai englanniksi. Lähdekirjallisuuteni koostuu sosiaalityöhön ja työhyvinvointiin liittyvästä teoreettisesta kirjallisuudesta, tieteellisistä tutkimusartikkeleista, väitöskirjoista sekä tutkimuskatsauksista. Rajasin tarkasteltavasta aineistosta pois ne julkaisut, joissa ei mainittu sosiaalityötä tai -työntekijöitä.

Käyttämäni lähdekirjallisuus koostuu yhteensä yhdestätoista kotimaisesta ja ulkomaisesta lähdeoteoksesta ja -artikkelista. Lähteissä on tutkittu sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia eri näkökulmista. Alla on taulukon muodossa kuvaus lähdekirjallisuudesta, jota olen käyttänyt tutkielmassani.

Taulukko 1. Kirjallisuuskatsauksessa käytetty lähdekirjallisuus aakkosjärjestyksessä tekijöiden sukunimen mukaan

Tekijä ja vuosi	Näkökulma työhyvinvointiin	Tutkimusmetodi ja aineisto
Karvinen-Niinikoski, S. 2009.	Työnohjaus sosiaalialan työntekijöiden työssä jaksamista ja osaamista tukevana menetelmänä	Kahteen pilottityönohjausprosessiin ja työnohjauskirjallisuuteen perustuva artikkeli
Kettunen, A., Lehtilä, L. & Huhtala, M. 2012.	Sosiaalityöntekijöiden kokema eettinen kuormittuneisuus ja eettiset dilemmat	Jyväskylän kaupungin sosiaalityöntekijöille suunnattu kyselytutkimus
Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala, A., Valtanen, E., Elovainio, M., Keinänen, M. & Suomi, R. 2011.	Sosiaali- ja terveystalouden työolot, pääteemoina työn kuormittavuus, eettisyys ja tunteet, muutokset, johtaminen, työyhteisön voimavarat, osaaminen ja kehittyminen, työssä onnistuminen, työkyky ja sitoutuneisuus	Valtakunnallinen kyselytutkimus
Lehto-Lundén, T. & Salovaara, P. 2016.	Sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti sekä reflektiiviset käytännöt työssä	Pääosin kotimaiseen tutkimustietoon pohjautuva tieteellinen artikkeli
Meltti, T. & Kara, H. 2009.	Sosiaalialan työn sisäisten ja ulkoisten tekijöiden; iän, kokemuksen ja arvostuksen sekä sosiaalityön roolin trauma-ammattina vaikutukset työhyvinvointiin ja työuupumukseen	Kansainvälinen tutkimuskatsaus
Mänttari-van der Kuip, M. 2015a.	Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet tiukan talouden oloissa	Kunnissa työskenteleville sosiaalityöntekijöille suunnattu kyselytutkimus

Mänttari-van der Kuip, M. 2015b.	Työyhteisöllisten voimavarojen vaikutus sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin	Kunnissa työskenteleville sosiaalityöntekijöille suunnattu kyselytutkimus
Saarinen, A., Blomberg H. & Kroll C. 2012.	Työn kuormittavuuden ja ristiriitaisuuden kokemukset suhteessa työhyvinvointiin	Pohjoismaiden sosiaalityöntekijöille suunnattuun kyselytutkimukseen pohjautuva tutkimusartikkeli
Shier, M. L. & Graham, J. R. 2013.	Työorganisaation sisäisten tekijöiden vaikutukset sosiaalityöntekijän subjektiiviseen työhyvinvointiin	Laadullinen haastattelututkimus
Vataja, K. & Julkunen, I. 2004.	Sosiaalitoimistojen työorganisointikäytännöt	Pohjoismaiseen ja kotimaiseen aineistoon perustuva tutkimuskatsaus
Vataja, K. & Seppänen-Järvelä, R. & Vanhanen, T. 2007.	Sosiaalitoimistojen työn ja työyhteisöjen piirteet	Kysely- ja haastattelututkimukseen pohjautuva tutkimusartikkeli

Annika Kettusen, Laura Lehtilän ja Mari Huhtalan (2012) tutkimus on osa laajempaa tutkimushanketta, jossa on tutkittu Jyväskylän kaupungin eri ammattiryhmien hyvinvointia kyselytutkimuksella. Kettusen ym. (2012) osatutkimuksen näkökulmana on sosiaalityöntekijöiden eettiset dilemmat ja niistä aiheutuva eettinen kuormittuneisuus.

Arttu Saarisen, Helena Blombergin ja Christian Krollin (2012) tutkimusartikkelissa on puolestaan keskitytty pohjoismaisten sosiaalityöntekijöiden kokemaan työn kuormittavuuteen sekä ristiriitoihin työssä. Tutkimuksen aineistona on käytetty pohjoismaista kyselyaineistoa. Tiina Lehto-Lundén ja Petra Salovaara (2016) ovat käsitelleet artikkelissaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia muun muassa ammatti-identiteetin ja reflektiivisten työkäytäntöjen kautta.

Laine ym. (2011) ovat tehneet Työterveyslaitokselle kyselytutkimuksen sosiaali- ja terveysalan työoloista. Tutkimuksen pääteemoina ovat työn kuormittavuus, eettisyys ja tunteet, muutokset, johtaminen, työyhteisön voimavarat, osaaminen ja kehittyminen, työssä onnistuminen, työkyky ja sitoutuneisuus. Tässä kirjallisuuskatsauksessa olen tarkastellut sosiaalipalveluita koskevia tuloksia.

Maija Mänttari-van der Kuipin (2015a) väitöskirjan teema on suomalaisten sosiaalityöntekijöiden subjektiivinen työhyvinvointi taloudellisen niukkuuden aikakaudella. Tutkimus on tehty kunnallisessa sosiaalihuollossa työskenteleville sosiaalityöntekijöille kyselytutkimuksena. Mänttari-

van der Kuipin (2015b) tutkimusartikkelissa aihetta tarkastellaan työyhteisöllisten voimavarojen näkökulmasta.

Katri Vatajan ja Ilse Julkusen (2004) tutkimuskatsauksessa sekä Katri Vatajan, Riitta Seppälä-Järvisen ja Tuomas Vanhasen tutkimusartikkelissa (2007) keskitytään työhyvinvoinnin teemaan sosiaalitoimistojen työn organisoinnin kontekstista. Michael L. Shier ja John R. Graham (2013) ovat tutkineet niin ikään työorganisaation sisäisten tekijöiden suhdetta sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin.

Laura Ylirukan, Synnöve Karvinen-Niinikosken ja Juha Koiviston (2009) toimittama hankeraportti kokoaa Sosiaalialan työolot -hankkeen kuusi osahankeraporttia yhteen. Tässä kirjallisuuskatsauksessa olen tarkastellut erityisesti Tero Meltin ja Hanna Karan (2009) tutkimuskatsausta koskien sosiaalityöntekijöiden työoloja ja -ympäristöä sekä Synnöve Karvinen-Niinikosken (2009) työnohjausta ja reflektiivisiä työkäytäntöjä käsittelevää artikkelia.

4 TYÖHYVINVOINNIN HUOMIOIMINEN KATASTROFITILANTEISSA

Lähdekirjallisuuden pohjalta tein yhteenvedot sosiaalityöntekijöiden työhön liittyvistä vaatimuksista (Taulukko 2) ja voimavaroista (Taulukko 3) Bakkerin ja Demeroutin (2007) mallia mukaillen. Tekemäni luokittelut perustuvat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskevassa lähdekirjallisuudessa usein toistuneisiin työhyvinvoinnin teemoihin, jotka linkittyivät katastrofisosiaalityötä käsittelevässä kirjallisuudessa esiintyneisiin teemoihin. Työn vaatimukset jaoin seuraaviin kategorioihin: *taloudelliset rajoitteet ja resurssipula, traumatyöskentely ja eettiset dilemmat, johtamisen ongelmat ja organisatoriset tekijät* sekä *toimimaton yhteistyö*. Työn voimavaroista tein seuraavan jaottelun: *osallistava johtaminen, toimiva työyhteisö, työn sopiva haastavuus ja mahdollisuudet kehittyä* sekä *työn arvostus ja merkityksellisyys*. Seuraavissa alaluvuissa avaan eri kategorioiden sisältöjä tarkemmin.

Taulukko 2. Työn vaatimusten (Bakkerin & Demeroutin 2007 mallia mukaillen) huomioiminen katastrofitilanteissa

Työn vaatimukset	Konkreettiset tekijät	Vaikutukset työntekijän hyvinvointiin	Huomioiminen katastrofitilanteissa
Taloudelliset rajoitteet ja resurssipula	<ul style="list-style-type: none"> • Liiallinen työmäärä • Työntekijäpula • Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajanpuute ja kiire • Työn hallinnan puute • Moraalinen stressi 	<ul style="list-style-type: none"> • Riittävästä resursseista huolehtiminen • Riittävä lepo, ravinto, uni
Trauma-työskentely ja eettiset dilemmat	<ul style="list-style-type: none"> • Trauma- ja surutyöskentely • Henkisesti, psyykkisesti ja emotionaalisesti kuormittava työ • Eettiset ja moraaliset kysymykset • Ammatti-identiteetin epävarmuus ja moniulotteiset roolit 	<ul style="list-style-type: none"> • Sijaistraumatisoitumisen, post-traumaattisten kokemusten ja myötätuntouupumuksen uhka • Ei tietoa oikeasta toimintatavasta • Toimiminen sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti • Eettinen stressi 	<ul style="list-style-type: none"> • Trauma- ja kriisityöskentelytaitojen lisääminen • Sosiaalityön selkeä rooli • Sosiaalityöntekijät osa katastrofin kohdannutta yhteisöä
Johtamisen ongelmat ja organisatoriset tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Liian heikko tai liian voimakas johtajuus • Konsultointimahdollisuuksien puute • Työntekijöiden jättäminen pois päätöksenteosta 	<ul style="list-style-type: none"> • Luottamuksen puute esihenkilöitä kohtaan • Työntekijöiden heikot vaikutusmahdollisuudet työhön 	<ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalisen tuen ja konsultointimahdollisuuksien varmistaminen • Työntekijät mukaan suunnitteluun ja päätöksentekoon
Toimimaton yhteistyö	<ul style="list-style-type: none"> • Huono työilmapiiri • Kollegoilta ei saa tukea • Ongelmalliset vuorovaikutussuhteet muiden ammattiryhmien kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> • Psykkinen rasitus • Epäluottamus työyhteisöön 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyön parantaminen eri ammattiryhmien kanssa

Taulukko 3. Työn voimavarojen (Bakkerin & Demeroutin 2007 mallia mukaillen) huomioiminen katastrofitilanteissa

Työn voimavarat	Konkreettiset tekijät	Vaikutukset työntekijän hyvinvointiin	Huomioiminen katastrofitilanteissa
Osallistava johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijät mukana päätöksenteossa • Hyvä tiedonkulku • Sosiaalinen tuki • Konsultointimahdollisuudet 	<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön • Luottamus esihenkilöiltä saatuun tukeen 	<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijöiden ottaminen mukaan suunnitteluun ja päätöksentekoon • Selkeä viestintä
Toimiva työyhteisö	<ul style="list-style-type: none"> • Avoin ilmapiiri • Kollegiaalinen tuki • Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> • Luottamus työyhteisöön • Vertaistuki 	<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuudet keskustella työkavereiden kanssa • Yhteistyön parantaminen muiden ammattiryhmien kanssa
Työn sopiva haastavuus ja mahdollisuudet kehittyä	<ul style="list-style-type: none"> • Työn vastuullisuus ja sopiva haasteellisuus • Työn tavoitteet selkeät ja yhteisesti määritellyt • Reflektiivinen työote • Jatko- ja täydennyskoulutusten mahdollisuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Onnistumisen ja saavutusten kokemukset • Työn hallinnan tunne 	<ul style="list-style-type: none"> • Trauma- ja kriisityön osaamisen lisääminen • Sosiaalityön selkeä rooli
Työn arvostus ja merkityksellisyys	<ul style="list-style-type: none"> • Hyvä palaute • Työntekijän oma arvostus omaa työtä kohtaan • Työn pitäminen merkityksellisenä 	<ul style="list-style-type: none"> • Työhön sitoutuminen • Työtyytyväisyys 	<ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalityön aseman ja arvostuksen parantaminen yhteiskunnallisella, organisatorisella ja yksilötasolla

4.1 Työn vaatimusten huomioiminen katastrofitilanteissa

Taloudelliset rajoitteet ja resurssipula tulivat esille useassa lähteessä merkittävänä tekijänä sosiaalityöntekijöiden kokemaan paineeseen. Suomessa on muihin Pohjoismaihin verrattuna pienimmät työvoimaresurssit julkisella sektorilla ja yhteiskunnallisella tasolla tapahtuvat taloudelliset

sosiaaliset muutokset sekä muutokset muilla sektoreilla, kuten terveydenhuollossa, näkyvät nopeasti sosiaalityössä (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012, 404). Iso työ- ja asiakasmäärä heikentää työhyvinvointia (esim. Shier & Graham 2013, 79), sillä se aiheuttaa tiukkaa aikataulua ja työn hallinnan puutetta (Saarinen ym. 2012, 406).

Maija Mänttari-van der Kuipin (2015a, 75–76) mukaan tehokkuusvaatimukset ovat yhteydessä sosiaalityöntekijöiden kokemaan henkiseen kuormittuneisuuteen. Toisaalta iso työ määrä ei välttämättä johda työtyytyväisyyden laskuun, mikäli työntekijä kokee kuitenkin saavutuksen kokemuksia työssään (Meltti & Kara 2009, 24). Katastrofitilanteissa on huolehdittava siitä, että sen keskellä työskentelevät työntekijät saavat riittävästi lepoa ja ravintoa ja että normaalit rutiinit toimivat, jotta työntekijät kykenevät tekemään työnsä ja auttamaan muita (Rapeli 2016, 262). Resurssien riittävyys sosiaalitoimissa on siis erittäin isossa roolissa katastrofitilanteissa työntekijöiden hyvinvoinnin turvaamisessa.

Traumatyöskentelyllä on väistämättä jonkinlaisia vaikutuksia työntekijään; uhkana voivat olla sijaistraumatisoituminen, post-traumaattisen stressin kokemukset tai myötätuntouupumus (Meltti ym. 2009, 28–29). Figleyn (2002) mukaan post-traumaattisen stressihäiriön (PTSD) ja sijaistraumatisoitumisen eli sekundäärisen traumaattisen stressihäiriön (STSD) oireet ovat hyvin samanlaisia. Post-traumaattinen stressihäiriö koskee suoraan kärsimystä kokenutta henkilöä, kun sekundäärisen traumaattisen stressihäiriön oireita voi tulla hänen auttajalleen toisen ihmisen kokemien kärsimysten tiedostamisesta. Myötätuntouupumus puolestaan on yksi sekundääriseen traumaattiseen stressiin liittyvä reaktio, joka alentaa ihmisen kykyä ja mielenkiintoa kestää ja kantaa muiden kärsimystä. Myötätuntouupumuksen oireita ovat esimerkiksi jännittyneisyys ja poissaolevuus, sekä avuttomuuden ja hämmennyksen tunteet. (Mt., 1434–1436.)

SARS-epidemiaan kohdistuvan tutkimuksen mukaan epidemiatilannetta varten perustettuun, sosiaalityön opiskelijoiden ylläpitämään päivystysnumeroon tuli eniten puheluita emotionaalista huolta kokevilta ihmisiltä (Leung & Hung 2005, 2, 11), mistä voinee päätellä myös koronavirusepidemian tuovan sosiaalityöhön asiakkaiden emotionaalisen tuen tarpeen kasvua. Katastrofitilanteissa sosiaalityössä painottuukin usein trauma- ja surutyö ja sosiaalityöntekijöille itselleen onkin näin ollen taattava riittävä psykososiaalinen tuki (Rapeli 2017, 54). Sosiaalityöntekijät ovat itse usein myös sitä yhteisöä, joka on kohdannut katastrofin, jolloin heidän oma ja läheistensä turvallisuus on taattava ennen kuin he voivat aloittaa työtehtävissään (Rapeli 2016, 262).

Sosiaalityöntekijöillä on oltava riittävästi traumatyöskentelyn taitoja niin normaalioloissa kuin kriisitilanteissa. Työntekijä, jolla ei ole valmiuksia kohdata traumaattisia tilanteita, kokee tilanteista stressiä, joka vaikuttaa paitsi häneen itseensä, myös hänen tekemänsä asiakastyön laatuun. (Gibson & Iwaniec 2003, 866.) Kunnollisen koulutuksen puute, epärealistiset odotukset tai huonosti organisoitu työ katastrofitilanteessa voi lisätä epäjärjestystä muutenkin kaottiseen tilanteeseen, ja näin aiheuttaa traumaattisia kokemuksia työntekijöille sekä haitata riskiryhmien tarvitsemia palveluita (Thomas & Healy 2010, 259).

Eettiset dilemmat ja ristiriidat työssä esiintyivät useassa lähteessä työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Asiakkaiden monimutkaiset ongelmat aiheuttavat sosiaalipalveluiden työntekijöille kuormitusta (Laine ym. 2010, 125). Kettusen, Lehtilän & Huhtalan (2012, 105–106, 118) mukaan eettiset dilemmat aiheuttavat eettistä stressiä. Heidän tutkimuksessaan todetaan sosiaalityöntekijöiden kokevan usein eettisiä dilemmoja työssään; 44% vastaajista koki lähes päivittäin tilanteita, joissa ei tiennyt oikeaa tapaa toimia. 42% vastaajista puolestaan koki muutaman kerran kuukaudessa tilanteita, joissa he joutuivat toimimaan vastoin sääntöjä tai omia arvojaan. Koronavirusepidemian kontekstissa eettisten kysymysten huomiointi ja riskien arviointi on tärkeää esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa asiakkaita pitäisi tavata kasvotusten ja koronaviruksen tartuntariski on olemassa (IFSW 2020, 6–7).

Sosiaalityössä esiintyy Lehto-Lundénin ja Salovaaran (2016, 166) mukaan työntekijöitä kuormittavaa jännitettä, kun tehokkuuden ja nopeiden tulosten vaade yhdistyy sosiaalityön ihmiskeskeiseen ja inhimillisyyttä korostavaan arvomaailmaan. Ristiriitaisia kokemuksia voivat aiheuttaa myös ammatti-identiteetin epävarmuus (Meltti ym. 2009, 32) sekä ammattiroolien moniulotteisuus ja laaja-alaisuus (Vaininen 2011, 257).

Ammattiroolin epäselvyyttä esiintyy myös katastrofitilanteissa: Rapelin (2016, 250–251) mukaan sosiaalityön professio sisältää paljon osaamista, jota tarvitaan katastrofien hoitamisessa, mutta sen rooli ei ole välttämättä selvä yhteistyökumppaneille eikä myöskään sosiaalityöntekijöille itselleen. Sosiaalityön tehtävän selkeyttäminen katastrofitilanteissa on nähdäkseni tärkeää useasta syystä: katastrofia hoitavien tahojen tulee olla tietoisia muiden toimijoiden rooleista, jotta työskentely on tehokasta ja päällekkäisen työn määrä vähenee. Lisäksi sosiaalityön roolin ollessa selvä sosiaalityöntekijöiden osaamista saataisiin hyödynnettyä ja ristiriitojen tuntemukset voisivat vähentyä.

Johtamisen ongelmista ja organisatorisista tekijöistä työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi liian heikko tai toisaalta liian voimakas johtamistyyli (Vataja, Seppänen-Järvelä & Vanhanen 2007, 362), työntekijöiden ohittaminen tai jättäminen pois päätöksenteosta sekä ammatillisen tuen puute (Shier ym. 2013, 71–76). Rapelin (2016, 262, 264) mukaan johdon ja koordinaation roolit korostuvat katastrofitilanteessa, ja ammatillisen tuen saaminen esihenkilöiltä on tärkeää sosiaalityöntekijöiden jaksamisen näkökulmasta. Vatajan ym. (2007, 362) tutkimuksen mukaan tyytymättömyys johtajuuteen vaikuttaa myös luottamuspuolaan esihenkilöitä kohtaan. Lisäksi työhyvinvointia heikentää lisääntynyt organisatorinen vastuu sekä työn kontrollointi ja arviointi (Mänttari-van der Kuip 2015a, 72, 68). Toisaalta ohjeet ja säännöt nähdään myös työtä tukevinä elementteinä, joihin pystyy nojautumaan monimutkaisissa asiakastilanteissa (Vataja & Julkunen 2004, 30–31).

Toimimaton yhteistyö työyhteisön sisällä näyttäytyy esimerkiksi huonona työilmapiirinä. Työyhteisöltä saatavalla tuella ja mahdollisuuksilla keskustella kollegoiden kanssa on iso merkitys työntekijän työhyvinvoinnin kannalta (Vataja ym. 2004, 35). Toimimattomat ja puutteelliset vuorovaikutussuhteet muiden organisaatioiden työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa voivat aiheuttaa painetta sosiaalityöntekijöille ja vaikuttaa negatiivisesti heidän hyvinvointiinsa (esim. Shier ym. 2013, 88; Priebe ym. 2005, 228–230). Katastrofitilanteessa yhteistyökumppanien määrä kasvaa, jolloin sosiaalityöntekijöillä tulee myös olla tietoa muiden toimijoiden tehtävistä ja rooleista (Rapeli 2016, 264). Johtopäätöksenä voinee ajatella, että yhteistyön sekä oman työyhteisön sisällä, että muiden sektoreiden toimijoiden kanssa tulee olla toimivaa katastrofin iskiessä, jotta kriisitilannetta pystytään hoitamaan sujuvasti ja tehokkaasti.

4.2 Työn voimavarojen huomioiminen katastrofitilanteissa

Osallistava ja tukea tarjoava johtaminen on tarkastelemieni lähteiden mukaan selkeästi yksi työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttava tekijä. Vatajan ym. (2004, 34) mukaan “uudenlaiseen” johtamiseen kuuluu työntekijöiden ja asiakastyöhön liittyvien kokemusten kuuleminen sekä se, että päätöksentekoa delegoidaan riittävästi työntekijöille. Tärkeässä osassa työhyvinvoinnin edistämässä on myös mahdollisuus saada esihenkilöiltä ammatillista neuvontaa (Shier ym. 2013, 75).

Koronavirus voi aiheuttaa monille, sosiaalityöntekijät mukaan lukien, erilaisia stressitekijöitä, kuten pelkoa viruksen saamisesta tai sen tartuttamisesta muille tai huolta siitä, ettei pysty tekemään “tarpeeksi” asiakkaiden eteen. Esihenkilöiden on osattava huomioida nämä työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja taattava ammatillisen tuen saanti työntekijöille näiden asioiden käsittelemiseksi. (IFSW 2020, 11.) Olennaista on myös se, että työn tavoitteet ovat selkeät ja niistä keskustellaan työyhteisössä (Vataja ym. 2004, 28). Katastrofitilanteissa sosiaalityön organisointi on erityisen tärkeää, jotta sen rooli ja tehtävä ovat selvät myös muille toimijoille (Rapeli 2017, 74).

Hyvä tiedonkulku on tärkeää työilmapiirin (Vataja 2007, 365) ja yleisesti työolosuhteiden kannalta (Yliruka & Karvinen-Niinikoski 2009, 144–145). Katastrofitilanteissa informaation tarve kasvaa huomattavasti. Toisaalta myös informaation määrä kasvaa, eikä kaikki informaatio ole välttämättä tarpeellista. (Dynes 2006, 8.) Informaationtarpeen voi luonnollisesti ajatella koskevan kaikkia, joiden elämään katastrofi vaikuttaa eli tässä tapauksessa sekä asiakkaita että työntekijöitä itseään. Tässä nähdäkseni onkin tärkeää, että esihenkilöiden käyttämä viestintä on selkeää ja työntekijät saavat tilanteen kannalta olennaisen tiedon käyttöönsä.

Toimivan työyhteisön yhtenä tunnusmerkkinä voidaan pitää avointa, keskustelevaa ilmapiiriä, ja yhteistä sitoutumista työuupumuksen ehkäisyyn (Vataja ym. 2004, 35). Mänttari-van der Kuipin (2015b, 11) tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöillä on suuri luottamus siihen, että he saavat tarvittaessa tukea kollegoiltaan. Shierin ym. (2013, 71) mukaan kollegoiden konsultaatiomahdollisuudet, yhteistyö ja jakamisen ilmapiiri edistävät työntekijän hyvinvointia. Vertaistuen saamisesta työyhteisöltä voi olla apua työntekijän hyvinvoinnin ylläpitämisessä katastrofin keskellä (IFSW 2020, 11).

Hyvät ja palkitsevat suhteet organisaation ulkopuolisiin yhteistyökumppaneihin vaikuttavat niin ikään positiivisesti sosiaalityöntekijöiden kokemaan hyvinvointiin (Shier ym. 2013, 89). Katastrofitilanteissa yhteistyö muiden kriisitilannetta hoitavien toimijoiden kanssa korostuu (Rapeli 2017, 54). Voinee ajatella, että hyvät yhteistyösuhteet muiden sektoreiden toimijoiden kanssa normaalioloissa edesauttaa toimivan yhteistyön toteutumista myös kriisitilanteissa, ja että tällä olisi positiivista vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin.

Työn sopiva haastavuus ja mahdollisuudet kehittyä nousivat esiin niin ikään merkittävänä työhyvinvoinnin edistäjinä. Vaihteleva ja monipuolinen työ sekä sen sopiva haasteellisuus lisää työtyytyväisyyttä (Meltti ym. 2009, 32–33). Työn korkeat vaatimukset eivät siis automaattisesti

heikkennä työtyytyväisyyttä, sillä mikäli työn hallinnan tunne säilyy edelleen korkeana, työntekijä kokee silloin tehokkuuden ja saavutuksen tunteita, mikä voi suojata työuupumukselta (mt., 31). Karvinen-Niinikoski (2009, 77) nostaa esiin työnohjauksen roolin työhyvinvoinnin edistäjänä. Lehto-Lundén ym. (2016, 176) painottavat niin ikään reflektiivisen työtteen eli ammatti-identiteetin ja työn roolin jatkuvan uudelleenarvioinnin tärkeyttä sosiaalityön arjessa.

Mahdollisuus jatkokouluttautua ja kehittää osaamistaan lisää työtyytyväisyyttä silloin, jos sillä on vaikutusta työntekijän työtehtäviin tai palkkaan. Muussa tapauksessa se voi myös aiheuttaa tyytymättömyyttä työhön. (Meltti ym. 2009, 25, 31.) Rapeli (2017, 54) painottaa sosiaalityöntekijöiden katastrofitilanteisiin kouluttamisen tärkeyttä, etenkin huomioiden esimerkiksi katastrofisosiaalityön trauma- ja surutyökeskeisyyden, sektoreiden rajat ylittävän työskentelyn sekä yhteisötason työskentelyn. Johtopäätöksenä voisi siis ajatella, että kun sosiaalityöntekijällä on katastrofin osuessa kohdalle taustallaan oikeanlaista koulutusta ja riittävästi kompetenssia ja osaamista katastrofin hoitamista varten, se antaa hänelle myös työn hallinnan ja saavutuksen tunteita ja edesauttaa työssä jaksamista.

Työn arvostus ja merkityksellisyys tuli esille monessa lähteessä työtyytyväisyyttä lisäävinä elementteinä. Työntekijöiden asiakkailta saama palaute on yksi työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä (Meltti ym. 2009, 33). Asiakastyö itsessään tuottaa sosiaalityöntekijöille tyytyväisyyttä, mutta toisaalta myös uupumusta (mt., 32). Vatajan ym. (2004) mukaan sosiaalityöntekijät itse arvostavat työtään, mutta kokevat ettei arvostusta heidän työtään kohtaan esiinny yleisesti yhteiskunnassa. Työstä saatava pieni palkka nähdään osoituksena yhteiskunnallisesta heikosta arvostuksesta. (Mt., 28-29.) Meltin ym. (2009, 33) mukaan työtyytyväisyyden lisäämiseksi ei riitä, että työntekijä itse kokee työnsä merkityksellisenä, vaan myös organisaation sekä yhteiskunnan tulisi osoittaa arvostuksensa. IFSW:n (2020, 5) laatiman suosituksen mukaan sosiaalihuollon työntekijät tulisi nimittää hallinnon tasolla välttämättömiksi ja elintärkeiksi työntekijöiksi koronavirusepidemian hoidossa, ja samalla tulisi kiinnittää huomioita esimerkiksi työntekijöiden palkkaukseen, riittäviin suojavälineisiin ja kunnollisiin työvälineisiin.

5 POHDINTA

Lähdekirjallisuuden pohjalta voidaan päätellä, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat monenlaiset ja monitasoiset tekijät, ja niiden huomiointiin katastrofitilanteissa tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Työntekijöiden omasta hyvinvoinnista ja turvallisuudesta on huolehdittava, jotta he pystyvät auttamaan muita. Työhyvinvointia heikentävät esimerkiksi taloudelliset rajoitteet sekä isot asiakasmäärät, ja niistä johtuva resurssi- ja aikapula. Riittävillä resursseilla taataan se, että työntekijöitä on tarpeeksi kohtaamaan katastrofitilanteen seurauksena mahdollisesti kasvavat asiakasmäärät. Samalla huolehditaan siitä, että sosiaalityöntekijät saavat esimerkiksi riittävästi lepoa ja he voivat ylläpitää normaaleja rutiinejaan.

Katastrofitilanteet ovat usein nopeasti muuttuvia ja kaoottisiakin. Johtajuuden ja koordinoinnin rooli korostuvat katastrofien aikana. Johtamistyyllillä on selkeä vaikutus sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin: johtaminen ei saa olla liian heikkoa eikä toisaalta liian voimakasta. Lisäksi työntekijöitä ei saa jättää työn suunnittelun ja päätöksenteon ulkopuolelle, vaan heidät tulee osallistaa siihen. Esihenkilöiltä saatu ammatillinen tuki parantaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tarve saada informaatiota kasvaa katastrofien aikana, minkä vuoksi tiedonkulun tulee olla sujuvaa ja selkeää. Työntekijöiden tulee saada ajantasaista ja työn hoitamisen kannalta olennaista tietoa tilanteesta.

Katastrofisosiaalityö pitää sisällään usein trauma- ja surutyöskentelyä, ja työntekijöillä on oltava valmiuksia kohdata työssään traumaattisia tilanteita. Sosiaalityöntekijöille on taattava mahdollisuus saada psykososiaalista tukea esimerkiksi työnohjauksena. Myös esihenkilöiltä ja muulta työyhteisöltä saatava sosiaalinen ja kollegiaalinen tuki ovat tärkeässä roolissa työssä jaksamisen kannalta.

Sosiaalityön arki sisältää usein eettisiä dilemmoja ja niistä seuraavaa moraalista stressiä. Työntekijät eivät tiedä aina, miten heidän tulisi missäkin tilanteessa toimia, ja toisaalta he joutuvat usein toimimaan myös vastoin omia arvojaan. Sosiaalityön epäselvä ja moniulotteinen rooli voi olla myös tekijänä työntekijöiden työhyvinvoinnin laskulle. Työhön tulisivat sisältyä reflektiivisiä työkäytäntöjä, jolloin työn roolia arvioitaisiin jatkuvasti.

Sosiaalityöllä tulee olla selkeä rooli katastrofitilanteiden hoidossa. Tämä vaatii sitä, että työn tavoitteet ovat selkeät ja että niistä sovitaan yhteisesti koko työyhteisössä. Johtajuuden tulee niin

ikään tukea tätä prosessia työyhteisössä. Selkeät työnjaot ja tehtäväkuvat helpottavat myös yhteistyötä muiden kriisiä hoitavien toimijoiden kanssa, joiden määrä katastrofitilanteissa kasvaa. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edistävät hyvät ja toimivat yhteistyösuhteet muiden sektoreiden toimijoiden kanssa.

Työstä saatavat onnistumisen kokemukset ja saavutukset lisäävät työtyytyväisyyttä. Tämän vuoksi työn haasteellisuus ja korkeat vaatimukset eivät automaattisesti heikennä työhyvinvointia, vaan olennaista on se, tunteeo työntekijä kuitenkin hallitsevansa työnsä. Mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä työssä ovat työhyvinvoinnin kannalta avainasemassa. Jatkokouluttautuminen lisää työhyvinvointia kuitenkin vain silloin, kun sillä on vaikutusta esimerkiksi työtehtäviin ja palkkaan. Sosiaalityöntekijöiden osaamisesta ja kouluttamisesta katastrofitilanteita varten tuleekin huolehtia, jotta he pystyvät hoitamaan katastrofi- ja kriisitilanteita. Erityisesti traumatyöskentelyn sekä yhteistyön taitoja tarvitaan katastrofin keskellä tehtävässä sosiaalityössä. Tässä olennaisessa roolissa on myös se, tukeeko johtajuus työntekijöiden mahdollisuutta kehittyä ja kouluttautua.

Koronavirusepidemian vaikutuksista sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ei ole vielä tehty tutkimusta, mutta sille on ehdottomasti tarvetta. Sosiaalityöntekijät ovat samalla tavalla osa yhteiskuntaa kuin muutkin ihmiset, ja kohtaavat koronavirusepidemian aiheuttamat haasteet arjessaan, kuten erilaiset rajoitukset, ristiriitaiset ohjeistukset ja sosiaalisten verkostojen kapenemisen. Epidemiatilanne muuttuu jatkuvasti, ja myös työkäytännöt sosiaalitoimessa muuttuvat sen myötä. Sosiaalityöntekijöiden monien muiden ammattiryhmien mukana tulee muuttaa omia työtapojaan ja sopeutua kulloiseenkin tilanteeseen nopealla aikataululla.

Epidemian myötä esimerkiksi etätyöskentely on lisääntynyt. Työyhteisöstä ja esihenkilöiltä saatavalla sosiaalisella tuella ja konsultaatiomahdollisuuksilla voi olla merkittävä positiivinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin, joten olisi tärkeää tutkia minkälaisia vaikutuksia yksin kotona tehtävällä työllä on työntekijöihin.

Etätyöskentely voi vaikuttaa toisaalta myönteisestikin työntekijöiden hyvinvointiin esimerkiksi sen myötä, kun työtä saa tehdä omassa rauhassa ilman jatkuvia häiriötekijöitä, joita vaikkapa avokonttorissa työskennellessä joutuu kohtaamaan. Toisaalta oman haasteensa etätyöskentelyyn voi tuoda salassapitovelvoitteista huolehtiminen niissä tilanteissa, kun kotona on työntekijän lisäksi läsnä muita perheenjäseniä. Työvälineiden, kuten työpuhelimien ja -tietokoneiden, on oltava työntekijöiden saatavilla ja niiden tulee olla toimivia, jotta työskentely etäyhteyksin onnistuu sujuvasti.

Asiakastyötä tehdään etätöiden lisääntyessä myös niin ikään kotona esimerkiksi puhelimen välityksellä. Vuorovaikutuksesta jää tuolloin uupumaan esimerkiksi eleet ja ilmeet. Minkälainen merkitys kasvokkaisen asiakastyön vähenemisellä ja puhelimitse tehtävän asiakastyön lisääntymisellä on sosiaalityöntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin?

Sosiaalityön luonteesta johtuen osa asiakastyöstä joudutaan joka tapauksessa tekemään kasvokkain, joko toimistoilla tai kotikäynneillä. Työntekijä saattaa joutua käyttämään työmatkoillaan julkista liikennettä, jossa turvavälien pitäminen ei ole aina mahdollista ja viruksen tartuntamahdollisuus kasvaa. Asiakas, työntekijä itse tai hänen läheisensä voi kuulua koronaviruksen kannalta riskiryhmään. Turvavälit, kasvomaskeiden käyttö ja muut turvallisuusasiat on otettava jokaisella tapaamisella huomioon, jotta niin asiakkaan kuin työntekijän turvallisuus voidaan taata. Julkisuudessa on myös keskusteltu ajoittain siitä, riittääkö kasvomaskeja kaikkien tarpeisiin.

Työtä tehdään lisäksi useassa työpaikassa avokonttoreissa, joissa turvavälien pitäminen ei välttämättä aina ole mahdollista. Avokonttoreissa työntekijät saattavat käyttää myös kollegoiden kanssa yhteisiä työpisteitä ja työvälineitä, jolloin työhön tulee mukaan jatkuva huolehtiminen työvälineiden puhtaudesta ja turvallisuudesta. Minkälainen vaikutus näillä seikoilla on sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin?

Koronavirusepidemia ei ole rauhallisesta kesästä huolimatta osoittanut hiipumisen merkkejä, vaan tartuntamäärät ovat jälleen lähteneet kasvuun syksyllä 2020. Terveystieteiden tutkimusten ollessa uhattuna myös sosiaalihuollon kantokyvyn turvaamisesta tulisi huolehtia, sillä muilla sektoreilla tapahtuvat muutokset vaikuttavat nopeasti myös sosiaalihuollon toimintaan. Sosiaalityöntekijöiden riittävät resurssit on taattava, jotta työmäärä ei kasva kohtuuttomaksi. Työntekijöiden turvallisuus on otettava huomioon esimerkiksi huomioimalla avokonttorissa työskentelyn vaikutukset sekä taattava tarvittavien suojavaikuttavien suojavälineiden saatavuus.

Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että heillä on trauma- ja kriisityöskentelyssä tarvittavia taitoja, joten lisäkoulutukselle on varmasti tarvetta useassa työyhteisössä. Koronavirusepidemia voi aiheuttaa epävarmuuden tunteita, pelkoa tartunnan saamisesta tai toisaalta sen levittämisestä asiakkaille tai omille perheenjäsenille. Epidemian myötä yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset voivat aiheuttaa myös ahdistusta oman ja perheen taloudellisen tilanteen puolesta. Näiden kaikkien seikkojen vaikutuksista sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin olisi tehtävä tutkimusta,

jotta työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voitaisiin huomioida paremmin työpaikoilla. Sen avulla työntekijöiden työssä jaksaminen parantuisi ja sen myötä he pystyvät tarjoamaan asiakkaille laadukasta sosiaalityötä myös katastrofitilanteiden keskellä.

LÄHTEET

- Bakker, A.B. & Demerouti, E. 2007. The Job-Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), 309–328.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2000. A model of burnout and life satisfaction among nurses. *Journal of Advanced Nursing* 32 (2), 454–464.
- Dynes, R. 2006. Social Capital: Dealing with Community Emergencies. *Homeland Security Affairs* 2 (2), 1–27.
- Elliott, D. 2010. A Social Development Model for Infusing Disaster Planning Management and Response in the Social Work Curriculum. Teoksessa D. Gillespie & K. Danso (toim.) *Disaster Concepts and Issues. A Guide for Social Work Education and Practice*. Alexandria, Virginia: CSWE Press, 89–110.
- Figley, C. R. 2002. Compassion Fatigue: Psychotherapists' Chronic Lack of Self Care. *Psychotherapy in Practice* 58 (11), 1433–1441.
- Gibson, M. & Iwaniec, D. 2003. An Empirical Study into the Psychosocial Reactions of Staff Working as Helpers to those Affected in the Aftermath of Two Traumatic Incidents. *British Journal of Social Work* 33 (7), 851–869.
- Gillespie, D. & Danso, K. 2010. Introduction of Major Themes of Disaster and Social Work. Teoksessa David Gillespie & Kofi Danso (toim.) *Disaster Concepts and Issues. A Guide for Social Work Education and Practice*. Alexandria, Virginia: CSWE Press, xi–xxii.
- International Federation of Social Workers 2020. Social Service Workforce Safety and Wellbeing during the COVID-19 Response. Recommendation Actions. <https://www.ifsw.org/social-service-workforce-safety-and-wellbeing-during-the-covid-19-response-recommendation-actions/>. Julkaistu 1.5.2020. Luettu 3.9.2020.
- Järvensivu, A. & Piirainen, T. 2012. Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 80–98.
- Kananoja, A. 2016. Sosiaalityö ammattina. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen & P. Marjamäki (toim.) *Sosiaalityön käsikirja*. E-kirja. Helsinki: Tietosanoma, 25–30.
- Karjalainen, P. 2016. Sosiaalityön osaamisen orientaatiot. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen & P. Marjamäki (toim.) *Sosiaalityön käsikirja*. E-kirja. Helsinki: Tietosanoma, 190–195.
- Karvinen-Niinikoski, S. 2009. Reflektiiviset rakenteet ja hyvät työnohjauskäytännöt sosiaalialan asiantuntijuutta ja vetovoimaisuutta vahvistamassa. Teoksessa L. Yliruka, S. Karvinen-Niinikoski & J. Koivisto (toim.) *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 77–103.
- Kettunen, A., Lehtilä, L. & Huhtala, M. 2012. Sosiaalityöntekijöiden eettinen kuormittuneisuus ja eettiset dilemmat. Teoksessa M. Grönroos, A. Hirvonen & T. Feldt (toim.) *Eettinen*

kuormittuneisuus ja eettisten dilemmojen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 100–119.

- Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala, A., Valtanen, E., Elovainio, M., Keinänen, M. & Suomi, R. 2011. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010: kahden vuosikymmenen kehityskulku. Työterveyslaitos. Tampere. Tampereen yliopistopaino - Juvenes Print.
- Lehto-Lundén, T. & Salovaara, P. 2016. Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. Teoksessa M. Törrönen, K. Hänninen, P. Jouttimäki, T. Lehto-Lundén, P. Salovaara & M. Veistilä, M. (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. Tallinna. Gaudeamus, 165–177.
- Leung, T. T. F. & Wong, H. 2006. Community Reactions to the SARS Crisis in Hong Kong: Analysis of a Time-Limited Counseling Hotline. *Journal of Human Behaviour in the Social Environment* 12 (1), 1–22.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Talentum Pro.
- Meltti, T. & Kara, H. 2009. Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa L. Yliruka, S. Karvinen-Niinikoski & J. Koivisto (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 22–39.
- Mooney, J., Harrikari, T. & Dominelli, L. 2020. Introduction: Covid-19: A New Challenge for Social Work. Teoksessa L. Dominelli, T. Harrikari, J. Mooney, V. Leskošek & E. K. Tsunoda (toim.) Covid-19 and Social Work: A Collection of Country Reports, 1–6.
- Mänttari-van der Kuip, M. 2015a. Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.
- Mänttari-van der Kuip, M. 2015b. Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. *Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning* 13 (1), 3–19.
- Priebe, S., Fakhoury, W.K.H., Hoffmann, K. & Powell, R.A. 2005. Morale and job perception of community mental health professionals in Berlin and London. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 40 (3), 223–232.
- Pyöriä, P. 2012. Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus. 7–23.
- Rapeli, M. 2016. Sosiaalityö ja katastrofitilanteet kansainvälisissä tutkimuksissa - kirjallisuuskatsaus. Teoksessa M. Jäppinen, A. Metteri, S. Ranta-Tyrkkö & P-L. Rauhala (toim.): Kansainvälinen sosiaalityö. Käsitteitä, käytäntöjä ja kehityskulkuja. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2016. Tallinna, 248–268.
- Rapeli, M. 2017. The role of social work in disaster management in Finland. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.
- Raunio, K. 2004. Olennainen sosiaalityössä. Gaudeamus, Helsinki.

- Rissanen, P., Parhiala, K., Kestilä, L., Härmä, V., Honkatukia, J. & Jormanainen, V. 2020. COVID-19-epidemian vaikutukset väestön palvelutarpeisiin ja palvelujärjestelmään - nopea vaikutusarvio. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 8/2020. ISBN 978-952-343-496-7 (verkkojulkaisu). http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139694/URN_ISBN_978-952-343-496-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Helsinki. Luettu 3.9.2020.
- Saarinen, A., Blomberg H. & Kroll C. 2012. Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (4), 403–418.
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. *Opetusjulkaisuja* 62. Julkisjohtaminen 4.
- Shier, M. L. & Graham, J. R. 2013. Organizations and Social Worker Well-Being: The Intra-Organizational Context of Practice and It's Impact On a Practitioner's Subjective Well-Being. *Journal of Health and Human Services Administration* 36 (1), 61–105.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.
- Thomas, R. L. & Healy, L. M. 2010. Be Prepared. Incorporating Disaster Content in an Era of Globalization and Climate Change. Teoksessa D. Gillespie & K. Danso (toim.) *Disaster Concepts and Issues. A Guide for Social Work Education and Practice*. Alexandria, Virginia: CSWE Press, 255–270.
- Tiitinen, L., Ovaskainen, S., Harrikari, T. & Romakkaniemi, M. 2020. Finland. Teoksessa L. Dominelli, T. Harrikari, J. Mooney, V. Leskošek & E. K. Tsunoda (toim.) *Covid-19 and Social Work: A Collection of Country Reports*, 40–44.
- Vaininen, S. 2011. Sosiaalityöntekijät sosiaalisen ammattilaisina. Sosiaalityöntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden käsitykset sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden ammatillisesta toiminnasta 2000-luvun alussa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Valmiuslaki 1552/2011.
- Vataja, K. & Julkunen, I. 2004. Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus. Työpapereita 5/2004. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76397/tp5_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Helsinki: Stakes, FinSoc. Luettu 1.9.2020.
- Vataja, K. & Seppänen-Järvelä, R. & Vanhanen, T. 2007. Sosiaalitoimisto työympäristönä. Sosiaalitoimistojen tarkastelua työyhteisöjen ja työn organisoinnin näkökulmasta. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 (4), 357–370.
- Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) 2009. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.