

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Mänttari-van der Kuip, Maija

Title: Sosiaalityöntekijöiden työoloja voidaan parantaa hyödyntämällä sosiaalityön tutkimusta ja ydinosaamista!

Year: 2023

Version: Published version

Copyright: © Mänttari-van der Kuip 2023

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Mänttari-van der Kuip, M. (2023, 29.3.2023). Sosiaalityöntekijöiden työoloja voidaan parantaa hyödyntämällä sosiaalityön tutkimusta ja ydinosaamista!. Sosiaalityön tiedeblogi - tutkitusti sosiaalityöstä. <https://sosiaalityontiedeblogi.home.blog/2023/03/29/sosiaalityontekijoiden-tyooloja-voidaan-parantaa-hyodyntamalla-sosiaalityon-tutkimusta-ja-ydinosaamista/>

”Jos halutaan, että sosiaalityöntekijät pysyvät hyvinvoivina työssä, voisi lähtökohdaksi ottaa sen, että ihan jo pelkästään työntekijöiden inhimilliset perustarpeet tulisivat työssä täytetyksi.”

palvelurakenteen osalta uudistuksen kourissa [5]. Tutkimuksen ja selvitysten tuottama kuva sosiaalityöntekijöiden työoloista oli tuolloin varsin huolestuttava ja sellaiseksi se piirtyy myös tällä hetkellä. Tosin nyt sosiaalityöntekijöiden hätähuutoja kuuluu myös uusista avokonttoreista.

Vaikka ymmärryksemme sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin kytkeytyvistä asioista sekä ilmiöistä on kasvanut, ovat sosiaalityöntekijöiden pahoinvointi ja vaihtuvuus niin meillä kuin muuallakin maailmassa sitkeä ongelma, joka ei näytä ratkeavan. Meillä on nykyään varsin kattava ja moniulotteinen käsitteistö, jonka avulla voimme tarkastella sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia ja erityisesti sitä pahoinvointia, jota ammattilaiset työssään kokevat. Voimme tunnistaa esimerkiksi työntekijöiden kokemaa moraalista ahdinkoa, myötätuntouupumusta ja sijaistraumatisoitumista, eli yhä hienosyisempiä työhyvinvointiin kytkeytyviä ilmiöitä. Olemme varsin hyvin perillä monenlaisista tekijöistä, jotka tuottavat sosiaalityöntekijöille kuormitusta sekä kärsimystä ja jotka saavat heidät harkitsemaan muihin töihin siirtymistä [6, 7], mutta myös tekijöistä, jotka saavat työntekijät pysymään, voimaan hyvin ja jopa kukoistamaan työssään [8, 9].

Mitä kauemmin ja mitä moninaisimmista tulokulmista olen perehtynyt sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja sen tutkimukseen, sitä selvemmältä näyttää, että sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnissa ja sen edistämässä on lopulta kyse varsin simppeleistä perusasioista. Kun olen tutkimuksissani koittanut päästä kärryille sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta keskeisistä tekijöistä, olen havainnut, että asiat, joita sosiaalityöntekijät pitävät työssään tavoittelemisen arvoisena ja tärkeänä ovat oikeastaan melko vaatimattomia ja yksinkertaisia: 1) he tahtovat tehdä työnsä hyvin, niin että asiakkaat saavat tarvitsemaansa apua ja tukea, 2) he kaipaavat työssään tukea työtovereiltaan ja esihenkilöiltään, 3) he tahtovat käyttää ja kehittää työssään ammatillista osaamistaan sekä vaikuttaa heitä koskeviin asioihin. Ruotsalaiskollega sosiaalityön professori Pia Tham [10] on päätenyt omassa tutkimusartikkelissaan samaan lopputulemaan. Kyse ei ole mistään rakettitieteestä, vaan sosiaalityöntekijöiden työoloja on mahdollista parantaa varsin vaatimattomin keinoin, kuten esimerkiksi vahvistamalla tiimityöskentelyä ja tukemalla uran alkuvaiheessa olevia työntekijöitä. Toisin sanoen tavoilla, joita ammattilaiset itse pitävät merkityksellisinä ja jotka eivät välttämättä maksa kovinkaan paljoa – keinoilla, jotka saattaisivat löytyä sosiaalityön omasta keinovalikoimasta, eikä sieltä rakettitieteen puolelta.

Asiat, joita sosiaalityöntekijät pitävät työssään tavoittelemisen arvoisena voidaan ymmärtää myös meidän ihmisten inhimillisinä perustarpeina, joiden täytyminen on oleellista hyvinvointimme kannalta. Jotta voisimme työssämme ja ylipäätään elämässämme hyvin, meillä olisi oltava mahdollisuus näiden perustarpeidemme täyttymiseen [11, 12]. Jos tätä ymmärrystä perustarpeista sovelletaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tarkasteluun, se tarkoittaisi mutkat suoristettuna sitä, että voidakseen hyvin sosiaalityöntekijöillä tulisi olla työssään riittävää autonomiaa eli vapausasteita päättää työstään ja sen tekemisen tavoista. Kyvykkyyden perustarpeen täyttymiseksi he tarvitsisivat kokemuksia, siitä että he osaavat asioita ja selviävät työssä eteen tulevista haasteista saaden asioita myös aikaan. Työn autonomisuus ei kuitenkaan tarkoita yksin tekemistä, vaan työn pitäisi mahdollistaa tekijälleen myös yhteisöllisyyden tarpeen täyttymisen [11]. Sosiaalityöntekijöille on tärkeää, että he voivat tehdä haastavaa työtä yhdessä ja että heitä ei jätetä tekemään työtään yksin [13].

Ja sitten se sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnin kannalta varsin kiinnostava inhimillinen perustarve eli hyvántahtoisuus: jotta ihmiset voivat hyvin, heillä tulisi olla mahdollisuus tehdä hyvää [14]. Siinä missä ihmisiä yleisesti, voidaan tämän perustarpeen katsoa koskevan myös sosiaalityöntekijöitä. Kun olen tarkastellut sosiaalityöntekijöiden pahoinvointia, erityisesti sellaista kuormitusta, mitä syntyy sosiaalityöntekijöiden kokiessa, etteivät voi tehdä työtään oikeana tai hyvänä pitämällään tavalla, tulee tämä perustapeiden täyttymättömyys selkeästi näkyviin. Toimintaympäristö, jossa sosiaalityötä tehdään, ei mahdollista kaikille sosiaalityöntekijöille sellaisen työn tekemistä, jota he

pitävät hyvänä ja tavoittelemisen arvoisena. Jatkuvalla työn laadusta tinkimisellä ja eettisistä periaatteista joustamisella on kiistatta kielteisiä vaikutuksia hyvinvoinnille. [13.] Pahoinvointi saa puolestaan sosiaalityöntekijät harkitsemaan kytkimen nostamista, mikä on kyllä mielestäni täysin inhimillistä. Kun ihminen uupuu, usko myönteisen muutoksen mahdollisuuteen murenee.

Nyt kun keskustelu laillistettujen sosiaalityöntekijöiden riittämättömyydestä ottaa jälleen kerran uusia kierroksia, kuten myös pohdinta sosiaalityön aloituspaikkojen lisäämisestä, voisi olla ihan paikallaan suunnata katse näihin perusasioihin. Jos halutaan, että sosiaalityöntekijät pysyvät hyvinvoivina työssä, voisi lähtökohdaksi ottaa sen, että ihan jo pelkästään työntekijöiden inhimilliset perustarpeet tulisivat työssä täytetyksi. Vaikka totesin, että kyse on lopulta varsin simppeleistä perusasioista, kyse ei kuitenkaan ole ongelmasta, joka voidaan ratkaista pelkästään sosiaalityön aloituspaikkoja lisäämällä, jos osa alan opiskelijoistakin jo pohtii aktiivisesti exit-suunnitelmiaan. Ongelmat tuskin poistuvat myöskään pelkästään asiakasmääriä suitsimalla. Sen sijaan asiaa voisi olla hyvä lähestyä sosiaalityöntekijämäisen kokonaisvaltaisesti, näkemällä sosiaalityöntekijät aktiivisina toimijoina inhimillisine tarpeineen osana ympäristöään.

Sosiaalityöntekijöiden kokonaisvaltaisella ymmärryksellä ihmisen hyvinvoinnista ja muutostyön osaamisella olisi varsin paljon tarjottavaa myös sosiaalityöntekijöiden oman hyvinvoinnin edistämiseen, jos se vaan saataisiin valjastettua työyhteisöjen ja organisaatioiden käyttöön. On kuitenkin selvää, että ilman riittävää työntekijä- ja aikaresurssia kenelläkään ei riitä kaistaa oman työn muutostyöhön, jos jo lakisääteisistä tehtävistäkin selviytyminen tuottaa tuskaa. Hyvinvoinnin edistämistä ei kuitenkaan kannata jättää myöskään pelkästään esimerkiksi ulkopuolisten hyvinvointikonsulttien tai kehittäjien ratkaistavaksi. Jos osallisuuden ajatellaan olevan keskeinen työskentelyä ohjaava periaate sosiaalityössä, niin samalla tavalla voidaan ajatella, että myös sosiaalityöntekijöiden olisi ihan hyvä päästä osallisiksi, kuin pohditaan ratkaisuvaihtoehtoja työntekijöiden hyvinvoinnin ja vaihtuvuuden haasteisiin.

Muutostyön ammattilaisina sosiaalityöntekijöillä olisi paljon annettavaa, jos työtä halutaan kehittää organisaatioissa sellaiseksi, että sosiaalityöntekijät pysyvät tehtävissään ja vieläpä hyvinvoivina. Organisaatioissa hyvinvoinnin reunaehdot eivät ole vain resursseihin liittyviä, vaan ne kytkeytyvät myös toimintakulttuureihin ja -käytäntöihin, jotka voivat hankaloittaa hyvän työn tekemistä ja tuottaa kuormitusta [13]. Tällaisten rakenteiden tunnistaminen on sosiaalityöntekijöiden ydinosaamista ja työyhteisöissä tätä osaamista kannattaisi käyttää työhyvinvoinnin edistämisessä.

Lähteet:

[1] Keva (2023) Kuntasektorin työvoimaennuste Keva/Aula Research 2023. Saatavilla: <https://www.keva.fi/contentassets/de5752333bfb4e0a8194a8797ed24935/analyysi-kuntien-tyovoimatarpeista-2023.pdf> (<https://www.keva.fi/contentassets/de5752333bfb4e0a8194a8797ed24935/analyysi-kuntien-tyovoimatarpeista-2023.pdf>)

[2] Talentia (2002) ”Rakastan tätä työtä, mutta kohta alkaa mitta täyttymään” – Sosiaalialan ammattilaisista puolet uupuneita. Tiedote. Saatavilla: <https://www.talentia.fi/uutiset/rakastan-tata-tyota-mutta-kohta-alkaa-mitta-taytymaan-sosiaalialan-ammattilaisista-puolet-uupuneita/> (<https://www.talentia.fi/uutiset/rakastan-tata-tyota-mutta-kohta-alkaa-mitta-taytymaan-sosiaalialan-ammattilaisista-puolet-uupuneita/>)

[3] Ravalier, J. M., McFadden, P., Boichat, C., Claburn, O., & Moriarty, J. (2021). Social worker well-being: A large mixed-methods study. *The British Journal of Social Work*, 51(1), 297-317.

[4] Griffiths, A., Collins-Camargo, C., Horace, A., Gabbard, J., & Royse, D. (2020). A new perspective: Administrator recommendations for reducing child welfare turnover. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 44(5), 417-433.

[5] Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) (2009) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

[6] McFadden, P., Campbell, A., & Taylor, B. (2015). Resilience and burnout in child protection social work: Individual and organisational themes from a systematic literature review. *The British Journal of Social Work*, 45(5), 1546-1563

[7] Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (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.

[8] Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining social workers: The role of quality of work and psychosocial safety climate for work engagement, job satisfaction, and organizational commitment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 43(1), 1-15.

[9] Wulfekühler, H., & Rhodes, M. L. (2021). Flourishing in Social Work Organisations. *Ethics and Social Welfare*, 15(3), 263-278.

[10] Tham, P. (2022). Not rocket science: Implementing efforts to improve working conditions of social workers. *The British Journal of Social Work*, 52(4), 1896-1915.

[11] Ryan, Richard M., & Deci, Edward L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55(1), 68–78.

[12] Martela, Frank, & Ryan, Richard M. (2020) Distinguishing between basic psychological needs and basic wellness enhancers: the case of beneficence as a candidate psychological need. *Motivation and Emotion* 44(1), 116-133.

[13] Mänttari-van der Kuip, M. (tulossa 2023) Moraalisen ahdingon kokemukset lastensuojelutyössä. Teoksessa T. Sihto & P. Vasara (toim.) Hoivan pimeä puoli. Gaudeamus.

[14] Martela, Frank & Ryan, Richard M. (2016) The benefits of benevolence: Basic psychological needs, beneficence, and the enhancement of well-being. *Journal of personality* 84(6), 750-764.

Sponsored Content

Tämä japanilainen menetelmä imee myrkyt pois kehosta tech4-you.com | Sponsored
([http://younuubu.com/view/sULp5Z3k07uUkSpONkRjXcPTgKEG3SlnMDrTMhSalSILF7thSalSno?c=37893&pid=4443&tid=\\$ob_click_id\\$&ob_marketer=MoreThanD_2&ob_publisher_id=\\$publisher_id\\$](http://younuubu.com/view/sULp5Z3k07uUkSpONkRjXcPTgKEG3SlnMDrTMhSalSILF7thSalSno?c=37893&pid=4443&tid=ob_click_id&ob_marketer=MoreThanD_2&ob_publisher_id=$publisher_id$))

Myymättömiä kannettavia tietokoneita myydään lähes ilmaiseksi Kannettavat tietokoneet | Sponsori
([https://trck.tracking505.com/9769cec9-88db-4b5d-bed5-66647f508aca?campaign_id=0044ed382363829f2399f5f41bc9effc4&publisher_id=\\$publisher_id\\$&publisher_name=\\$](https://trck.tracking505.com/9769cec9-88db-4b5d-bed5-66647f508aca?campaign_id=0044ed382363829f2399f5f41bc9effc4&publisher_id=$publisher_id$&publisher_name=$))

Nämä ovat uudet kylpyhuonetrendit vuonna 2023 (klikkaa nähdäksesi tulokset) Kylpyhuoneremontti
([https://trck.tracking505.com/ff1b0be4-fd81-48aa-99ec-825c59ab683c?campaign_id=00c9a1c48b7704c5cf88c68c010a00ecce&publisher_id=\\$publisher_id\\$&publisher_name=\\$](https://trck.tracking505.com/ff1b0be4-fd81-48aa-99ec-825c59ab683c?campaign_id=00c9a1c48b7704c5cf88c68c010a00ecce&publisher_id=$publisher_id$&publisher_name=$))

Avainsanat::

sosiaalityö,
sosiaalityön tutkimus,
tiedeblogi,
työhyvinvointi,
työvoiman riittävyys

[Website Built with WordPress.com](#). Teeman Independent Publisher 2 on tehnyt [Raam Dev](#).