

**LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN  
SUBJEKTIIVINEN TYÖHYVINVOINTI JA  
TOIMINTAMAHDOLLISUUDET SOTE-UUDISTUKSEN  
MURROSVAIHEESSA**

Vilma Harinen & Katariina  
Mattila  
Maisterintutkielma  
Sosiaalityö  
Yhteiskuntatieteiden- ja  
filosofian laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Kevät 2024

# JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Yhteiskuntatieteiden- ja filosofian laitos
Tekijät Vilma Harinen ja Katariina Mattila	
Työn nimi Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden subjektiivinen työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet sote-uudistuksen murrosvaiheessa	
Oppiaine Sosiaalityö	Työn tyyppi Maisterintutkielma
Aika Kevät 2024	Sivumäärä 80 sivua + liitteet 8 sivua
Ohjaaja Heli Valokivi	
<p>Tässä Pro gradu- tutkielmassa tutkitaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia sote-uudistuksen murrosvaiheessa. Sote- uudistus eli sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus on yksi merkittävimmistä hallinnollisista uudistuksista, joka tapahtui 1.1.2023. Sote-uudistus on muuttanut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työtehtäviä sekä työn rakenteita ja ehtoja. Täten sote-uudistuksen kaltaiset isot organisaatiomuutokset voivat myös näkyä työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on ollut tutkimuksen aiheena jo pitkään. Lastensuojelussa työskentelevät kokevat olevansa kuormittuneimpia työssään.</p> <p>Tutkielmamme teorettinen viitekehys rakentuu toimintamahdollisuuksien teorian ja subjektiivisen työhyvinvoinnin käsitteen varaan. Tavoittemme on selvittää millaiseksi lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat subjektiivisen työhyvinvointinsa ja toimintamahdollisuutensa sote-uudistuksessa. Lisäksi haluamme selvittää, millaista tukea lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat saaneet uudistuksen aikana. Tutkielma on laadullinen tutkimus, jonka aineistonhankintamenetelmänä toimii kysely. Aineisto kerättiin Facebookin Sosiaalityön uraverkosto -nimisen ryhmän kautta keväällä 2023. Aineisto koostuu 20 lastensuojelun sosiaalityöntekijän vastauksesta. Kysely koostui avoimista kysymyksistä. Analyysimenetelmänä on käytetty laadullista sisällönanalyysia. Sisällönanalyysin keinoin löysimme aineistosta neljä erilaista luokkaa 1) <i>rakenteelliset tekijät</i>, 2) <i>epätietoisuus</i>, 3) <i>tuen saamisen kokemukset</i> ja 4) <i>oman työn arvostus</i>, jotka kuvaavat eri näkökulmista lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan ja toimintamahdollisuuksistaan hyvinvointialueille siirtymisen aikana.</p> <p>Tutkielmamme perusteella sote-uudistus on näkynyt lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa. Sote-uudistuksen myötä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä ja rakenteissa tapahtui merkittäviä muutoksia. Sosiaalityöntekijät kokivat muutoksen aikana epätietoisuutta heidän työssään tapahtuvista muutoksista sekä tiedotuksen ja tuen saamisessa koettiin puutteita. Sosiaalityöntekijät kertoivat kokevansa myös oman työnsä arvostuksen puutetta. Myös toimintamahdollisuuksien koettiin heikentyneen lisääntyneen byrokratian, tiedotuksen puutteen sekä epätietoisuuden vuoksi. Itse siirtymä, mutta myös se miten siirtymä hoidettiin ja miten työntekijöitä kohdeltiin, koettiin vaikuttaneen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Johtopäätöksenä esitämme, että siirtymä hyvinvointialueille on näkynyt lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa ja toimintamahdollisuuksissa.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, sote-uudistus, subjektiivinen työhyvinvointi, toimintamahdollisuudet	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	

# UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Faculty Faculty of Humanities and Social Sciences	Department Department of social sciences and philosophy
Authors Vilma Harinen and Katariina Mattila	
Name of thesis Subjective well-being and capabilities of child protection social workers during the transformative phase of the social and healthcare reform	
Subject Social Work	Type of thesis Master's Thesis
Time Spring 2024	Pages 80 pages + attachments 8 pages
<p>In this Master's thesis, the well-being of social workers in child protection is examined during the transitional phase of the social and healthcare reform (Sote-reform) in Finland. The sote-reform, which combines social welfare, healthcare and rescue services, is one of the most significant administrative changes that took place on January 1, 2023. The sote-reform has changed the tasks, structures, and conditions of social workers in child protection. Therefore, major organizational changes like the sote-reform can also impact the well-being of social workers. The well-being of social workers in child protection has been a subject of research for a long time, with those working in child protection often experiencing high levels of job strain.</p> <p>The theoretical framework of our thesis is built on the theory of capability approach and the concept of subjective well-being at work. Our goal is to explore how social workers in child protection perceive their subjective well-being and capabilities during the sote-reform. Additionally, we aim to investigate the support that social workers in child protection have received during the reform. The thesis employs a qualitative research approach, with a survey as the data collection method. The data were gathered through the "Social Work Career Network" Facebook group in the spring of 2023, consisting of responses from 20 social workers in child protection. The survey comprised open-ended questions, and qualitative content analysis was used as the analytical method.</p> <p>Based on our findings, the sote-reform has been a significant factor affecting the work-related well-being of social workers in child protection. The sote-reform brought about substantial changes in the work and structures of social workers in child protection. During the transition, social workers experienced uncertainty about changes in their work, and there were perceived shortcomings in communication and support. Social workers also reported a lack of appreciation for their work. Furthermore, diminished capabilities were attributed to increased bureaucracy, lack of communication, and uncertainty. Both the transition itself and how it was managed, including how employees were treated, were seen to impact the well-being of social workers in child protection. In conclusion, we argue that the sote-reform has influenced the work-related well-being and capabilities of social workers in child protection.</p>	
Key words: Work-related well-being, social and healthcare reform, subjective well-being at work, capabilities	
Contained at University of Jyväskylä	

## **TAULUKOT**

TAULUKKO 1 Kymmenen välttämätöntä toimintamahdollisuutta..... 20-22

## **KUVIOT**

KUVIO 1 Pelkistetty ajatuskartta aineiston luokittelusta..... 35

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	SIIRTYMINEN HYVINVOINTIALUEILLE .....	3
2.1	Sote-uudistus ja hyvinvointialueille siirtyminen .....	3
2.2	Aiemman palvelujärjestelmän haasteet .....	5
2.3	Lastensuojelu uusilla hyvinvointialueilla.....	6
3	TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	10
3.1	Työhyvinvointi .....	10
3.1.1	Subjekttiivinen työhyvinvointi .....	12
3.1.2	Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi .....	15
3.2	Toimintamahdollisuuksien teoria.....	18
3.2.1	Toimintamahdollisuudet lastensuojelun sosiaalityössä .....	23
4	TUTKIELMAN TOTEUTUS JA TEORIAOHJAAVA LAADULLINEN SISÄLLÖNANALYYSI.....	26
4.1	Tutkimustehtävän rajausta ja perustelut .....	26
4.2	Kyselytutkimus aineistonkeruumenetelmänä.....	28
4.3	Aineistonkeruu .....	29
4.4	Analyysimenetelmänä teoriaohjaava laadullinen sisällönanalyysi.....	30
4.5	Analyysin kulku .....	32
4.6	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	35
5	KOKEMUKSET SUBJEKTIIVISESTA TYÖHYVINVOINNISTA JA TOIMINTAMAHDOLLISUUKSISTA.....	38
5.1	Subjekttiivisen työhyvinvoinnin ja toimintamahdollisuuksien luokat .....	38
5.1.1	Rakenteelliset tekijät .....	39
5.1.2	Epätietoisuus .....	45
5.1.3	Tuen saamisen kokemukset .....	49
5.1.4	Oman työn arvostus .....	54
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	59
6.1	Johtopäätökset keskeisistä tutkimustuloksista .....	59
6.2	Lopuksi .....	65

LIITTEET

LIITE 1. FACEBOOK- JULKAISU

LIITE 2. FORMS KYSELYLOMAKE

LIITE 3. TYÖNJAKO

# 1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus on yksi merkittävimmistä hallinnollisista uudistuksista. Siirtymä hyvinvointialueille tapahtui 1.1.2023, jolloin sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyi kunnilta ja kuntayhtymiltä hyvinvointialueelle. (STM 2024; Tuulari & Kempainen 2022, 263.) Käytämme tutkielmassamme sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistuksesta käsitteitä sote-uudistus, ja hyvinvointialueille siirtyminen. Ymmärrämme sote-uudistuksen yläkäsitteenä koko uudistukselle, johon kuuluu yhtenä osana hyvinvointialueille siirtyminen. Pekka Puskan (2020) mukaan aiempi palvelujärjestelmämme loi eriarvoisuutta asukkaiden välille. Sote-uudistuksen tavoitteena on kaventaa ihmisten terveys- sekä hyvinvointieroja. Lisäksi tavoitteena on parantaa palvelujen saatavuutta ja yhdenvertaisuutta. (Kaasalainen 2019, 11–12; Lehtonen ym. 2023, 41; Pohjola & Satka 2022, 291.)

Sote-uudistus koskettaa sekä palveluiden käyttäjiä että palveluiden tarjoajia. Sosiaalityöntekijät työskentelevät sosiaalihuollon puolella, joten sote-uudistus vaikuttaa myös heidän työtehtäviinsä sekä työn rakenteisiin ja ehtoihin. Esimerkiksi palveluiden myöntämiskriteerit ovat voineet muuttua hyvinvointialueelle siirryttäessä, mikä vaikuttaa osaltaan sosiaalityöntekijöiden työnkuvaan, mutta myös asiakkasiin. Hyvinvointialueille siirtymiseen liittyen on sosiaalityön kentällä ollut paljon epätietoisuutta tulevasta, ja monia esimerkiksi mietityttää, että muuttuuko oma työnkuva yhdenmennyksestä sosiaalityöstä pelkkään jälkihuollon sosiaalityöhön. Huomasimme ennen sote-uudistuksen käynnistymistä, että siirtymä ja sen tuomat mahdolliset muutokset mietityttivät ja jopa ahdistivat sosiaalityöntekijöitä. Monia myös huolestutti asiakkaiden asema uudistuksessa, ja se miten asiakkaiden aiemmin saamilta palveluilta tulee käymään. Huolenaiheena oli myös se, että toteutuuko sote-uudistuksen tavoite yhdenvertaisista ja kaikille tasapuolisesti saatavilla olevista palveluista.

Sote-uudistuksen lähestyessä sosiaalityöntekijöiden huoli tulevasta uudistuksesta ja sen vaikutuksista lisääntyi keskusteluissa sosiaalityön kentällä. Sosiaalityöntekijöiden kasvaneitten huolten takia aloimme pohtimaan, miten sosiaalityöntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa muuttuvissa olosuhteissa. Havaintojemme

pohjalta muodostui kiinnostuksemme ilmiön tutkimiseen. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin haasteet ovat olleet esillä jo pitkään. Tiina Lehto-Lunden ja Petra Salovaara (2016, 169) esittävät, kuinka sosiaalityö on työhyvinvoinnin kannalta haastava kenttä, sillä sosiaalityössä ollaan tekemisissä haastavien asioiden kanssa ja työ on monisyistä. Yhteiskunnan muutokset tulevat näkyviin sosiaalityössä nopeallakin aikataululla (Lehto-Lunden & Salovaara 2016, 169). Suomessa sosiaaliala on noussut yhdeksi työpahoinvoinnin kärkialoista. Tämä näkyy muun muassa kohonneena vakavan työuupumuksen riskinä, sairauspoissaolojen kasvuna ja kiireen lisääntymisenä. Monet selvitykset ovat tuoneet esille sen, että sosiaalityöntekijät tekevät työtään jaksamisensa äärirajoilla ja alaa kuormittaa riittämättömät resurssit sekä pula työntekijöistä. Myös yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset ovat kuormittaneet sosiaalityötä, kuten esimerkiksi kasvavat vaatimukset yhä tehokkaammasta resurssien käytöstä. (Mänttari-van der Kuip 2015a, 74–76.) Yhteiskunnalliset muutokset heijastuvat uudenaikaisina haasteina myös lastensuojelun sosiaalityöhön (Laitinen & Väyrynen 2011, 184). Hyvinvointialueille siirtymisen voidaan nähdä vaikuttavan merkittävästi jo valmiiksi kuormittuneisiin lastensuojelun olosuhteisiin, sekä lastensuojelun käytäntöihin ja sosiaalityöntekijöiden tapoihin tehdä omaa työtänsä.

Tutkimme tutkielmassamme, miten sote-uudistus yhteiskunnallisena muutoksena näkyy lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden subjektiivisessa työhyvinvoinnissa ja toimintamahdollisuuksissa. Lähestymme sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia toimintamahdollisuuksien teorian ja subjektiivisen työhyvinvoinnin käsitteen kautta. Maija Mänttari-van der Kuipin (2015a) mukaan toimintamahdollisuuksien teorian avulla sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia voidaan tarkastella osana työn muuttuvaa yhteiskunnallista kontekstia. Ymmärrämme sote-uudistuksen merkittävänä yhteiskunnallisena muutoksena, mikä väistämättä näkyy sosiaalityöntekijöiden työympäristössä sekä -tehtävissä. Käsittelemme työhyvinvointia myös subjektiivisen työhyvinvoinnin käsitteen kautta, sillä olemme kiinnostuneita sosiaalityöntekijöiden kokemuksista ja ajatuksista työhyvinvointiin liittyen siirryttäessä hyvinvointialueelle. Toimintamahdollisuuksien teoria ja subjektiivisen työhyvinvoinnin käsite tutkielman teoreettisena viitekehyksenä mahdollistaa ilmiön tarkastelun kahdesta eri työhyvinvoinnin kannalta merkittävästä näkökulmasta, yhteiskunnan tasolta sekä yksilön kokemusten kautta.

Aloitamme tutkielman käsittelemällä hyvinvointialueille siirtymistä sekä sitä, miten se näkyy lastensuojelun sosiaalityössä. Seuraavaksi paneudumme tutkielmamme teoreettiseen viitekehykseen yksityiskohtaisemmin. Ennen kuin siirrymme tutkielman tutkimustuloksiin, kerromme tutkielman tekemisen kulusta sekä käyttämämme teoriaohjaavasta laadullisesta sisällönanalyysistä. Tutkimustulosten esittämisen jälkeen siirrymme johtopäätöksiin ja pohdintaan, jossa tiivistämme tutkielman keskeiset tutkimustulokset, sekä tuomme esiin mahdollisia jatkotutkimusaiheita.



## 2 SIIRTYMINEN HYVINVOINTIALUEILLE

### 2.1 Sote-uudistus ja hyvinvointialueille siirtyminen

Sote- uudistus koskee satoja tuhansia työntekijöitä sekä vaikuttaa henkilöstön asemaan ja tehtävien uudelleenjärjestämiseen (Kaihlanen ym. 2019, 152). Monissa käytämissämme lähteissä puhutaan sote-uudistuksesta, joten tässä luvussa käytämme hyvinvointialueille siirtymisen lisäksi käsitettä sote-uudistus. Tässä tutkielmassa ymmärrämme hyvinvointialueille siirtymisen osana sote-uudistusta. Kentällä puhutaan enemmän hyvinvointialueille siirtymisestä kuin sote- uudistuksesta, joten käytämme tulososiossa käsitettä hyvinvointialueille siirtyminen. Tässä luvussa kuitenkin käsittelemme sote-uudistusta yleisemmin ja laajemmin taustoittavasta näkökulmasta, joten käytämme tässä luvussa myös käsitettä sote-uudistus. Tutkielmamme keskittyy hyvinvointialueille siirtymiseen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Suomen väestökehitys teki uudistuksesta välttämättömän, sillä esimerkiksi 90- vuotiaiden määrä on ollut suuressa kasvussa. Heikkenevä huoltosuhde aiheuttaa kuntalaisten välille epätasa-arvoa, joka osaltaan teki uudistuksesta tarpeellisen. (Kaasalainen 2019, 16–17). Kaasalainen (2019, 24) tuo esille, että pienemmän kunnan asukkaat olisivat voineet joutua maksamaan isompaa kuntaveroa, mutta olisivat siitä huolimatta saaneet huonommat ja vaikeammin saavutettavissa olevat palvelut. Sote-uudistuksen tavoitteena on siis turvata laadukkaat ja yhdenvertaiset sosiaali- ja terveyspalvelut kaikille suomalaisille sekä kaventaa ihmisten terveys- sekä hyvinvointieroja. Lisäksi tavoitteena on parantaa palvelujen saatavuutta, tuottavuutta, vaikuttavuutta sekä yhdenvertaisuutta. (Kaasalainen 2019, 11–12; Rautiainen, Taskinen & Rissanen 2020, 31; Lehtonen ym. 2023, 37, 41) Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus

ja hyvinvointialueiden perustaminen tähtäävät hyvinvoivaan ja terveempään Suomeen, ja keinoksi tälle on valittu 21 hyvinvointialueen perustaminen (Lehtonen ym. 2023, 6).

Alusta asti sote-hankkeiden periaate on ollut, että palvelujen järjestämiseen tarvitaan isompi alue ja väestöpohja. Useat kunnat olivat yksinään liian pieniä palveluiden järjestämiseen, joka näkyi esimerkiksi kuntien talousongelmina. Sote-uudistuksen yksi tärkeimmistä tavoitteista on terveyden edistäminen. (Puska 2020, 76, 88–90; STM 2024.) Tavoitteena on myös sosiaali- ja terveystalouden kustannusten hillitseminen (Kaasalainen 2019, 12; Rautiainen ym. 2020, 31). Sote-uudistuksen tavoitteena on lisäksi varmistaa laadukkaat sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelut, kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja sekä turvata ammattitaitoisen työvoiman saanti. Hyvinvointialueiden järjestämiä julkisia palveluja ovat esimerkiksi sosiaalihuolto, mielenterveys- ja päihdepalvelut, perusterveydenhuolto ja vammaispalvelut. Tavoitteena on myös perus- ja erityistason palveluiden entistä parempi yhteentoimivuus sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen saumattomuus. (HE 241/2020; Tuulari & Kemppainen 2022, 263.)

Sote-uudistuksessa painopiste pyritään siirtämään ennaltaehkäiseviin palveluihin sekä asiakaslähtöisyyteen. Tämä edellyttää eri toimijoiden yhteistyötä. Yhteistyötä edistävät yhdessä esimerkiksi Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusohjelma ja Työkykyohjelma. Yhteistyöllä tavoitellaan muun muassa sujuvaa asiakas- ja palveluohjausta sekä julkisen sektorin ja järjestöjen tiivistä yhteistyötä. Tavoitteita toteutetaan yhteistyöllä kansallisella sekä alueellisella tasolla. Yhteistyö tarkoittaa esimerkiksi tiedon jakamista julkisen sektorin järjestöjen yhteistyön hyvistä käytännöistä sekä toimintamalleista. (STM 2024, 16–17; Puska 2020, 95; Rautiainen ym. 2020, 31.) Hujalan ym. (2019, 592) mukaan asiakkaiden kokonaisvaltaisiin tarpeisiin vastaaminen vaatii eri ammattiryhmien välistä saumatonta yhteistyötä sekä sote-palvelujen yhteensovittamista.

Sote-uudistuksessa vastuu palveluiden ja pelastustoimen järjestämisestä siirtyi kunnilta 21:lle hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta alkaen. Poikkeuksena on Helsingin kaupunki, jolla pysyy vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä. Hyvinvointialueet ovat itsehallinnollisia alueita, joiden rahoitus perustuu aluksi pääosin valtion rahoitukseen (STM 2024; Lehtonen ym. 2023, 37.) Hyvinvointialueiden asukkailla on aluevaaleissa äänioikeus, jossa valitaan valtuutetut hyvinvointialueen aluevaltuustoon. Eduskunta on hyväksynyt sote- ja pelastustoimen uudistuksen keskeiset lait (EV111/2021) ja presidentti Niinistö on vahvistanut ne kesäkuussa 2021. Sote-uudistuksen keskeisiä lakeja ovat muun muassa Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021), Laki hyvinvointialueesta (611/2021) ja Laki hyvinvointialueiden rahoituksesta (617/2021). Lisäksi lainsäädäntöön esitetään muutoksia yli 100 muuhun lakiin hallituksen esityksellä (HE 56/2021). Nykyinen

sote-uudistus ei vaikuttanut olennaisesti jo aiemmin voimassa oleviin sosiaalihuoltolain ja terveydenhuoltolain yhteistyösäännöksiin, vaikka teknisiä muutoksia lakeihin tuli järjestämisvastuun siirtyessä kunnilta hyvinvointialueille. (EV111/2021; valtioneuvosto.fi; HE241/2020; HE56/2021; stm.fi; Tuulari & Kemppainen 2022, 263.)

## 2.2 Aiemman palvelujärjestelmän haasteet

Aiemman järjestelmän heikkouksina Puska (2020, 23–24) tuo esille saatavuusongelmat, esimerkiksi lääkärille pääsy ja vanhusten palvelut ovat olleet heikosti saatavilla. Aiempi palvelujärjestelmä ei pystynyt takaamaan yhdenvertaista palveluiden saatavuutta ja toteutumista kaikkialla maassa (Rautiainen, Taskinen & Rissanen 2020, 21). Yksi heikkous oli myös järjestelmämme rakenne, joka oli monimutkainen ja pirstaloitunut. Aiempi järjestelmä koostui perusterveydenhuollon järjestäjistä, erikoissairaanhoidon sekä sosiaalihuollon kuntayhtymistä ja täten erillisiä päätöksentekijöitä oli paljon. Rahoitusjärjestelmä oli myös monimutkainen, koska siihen osallistui useita tahoja kuten Kela, vakuutusyhtiöt, valtio ja kunta. Yksi aiemman järjestelmän haaste oli palveluiden järjestämisen kuntakohtaisuus, joka näkyi esimerkiksi siinä miten paljon terveyskeskukseen oli saatu lääkäreitä. (Kaasalainen 2019, 11.) Puska (2020) toteaaakin kirjassaan vanhemman järjestelmän tuottaneen eriarvoisuutta asukkaiden välille. Ne ketkä olivat työelämässä, kuuluivat työterveyshuoltoon ja tämän takia saivat helpommin ja paremmin terveydenhuoltoa, kun taas esimerkiksi työttömät ja eläkeläiset. Myös sairaanhoidon käyttäjämaksut olivat kallistuneet ja tämä loi taloudellisesta eriarvoisuutta väestön välille. (Puska 2020, 23–24.)

Aiempi järjestelmä aiheutti kansalaisten perusoikeuksien heikkoa toteutumista, ja jos aiemmalla järjestelmällä olisi jatkettu pidempään perusoikeudet olisivat heikentyneet entisestään. Kuntaliiton vuoden 2017 tilastojen mukaan 83 kuntaa pystyy järjestämään sosiaalitoimen sekä perusterveydenhuollon palvelut itse. Tällöin luotiin ratkaisuksi vastuukuntamalli sekä kuntayhtymä. Näitä yhteistoiminta-alueita oli yhteensä 59 ja näihin yhteistoiminta-alueisiin kuului 212 kuntaa. Vastuukuntamallissa yksi kunta hoiti sopimuksen mukaan sovittuja tehtäviä muidenkin kuntien puolesta. Kaasalainen (2019, 67) pohtii, että miten perustuslakia on voitu tulkita niin, että kunnan asukkaiden omaa itsehallintoa pystyi hoitamaan naapurikuntien asukkaat. Kuntayhtymä tarkoittaa Kaasalaisen (2019, 67) mukaan seuraavaa: *”Kuntayhtymä on jäsenkuntien valtuustojen hyväksymällä perussopimuksella perustettu jäsenkunnistaan erillinen julkisoikeudellinen oikeushenkilö, joka hoitaa jäsenkuntiensa puolesta perussopimuksen mukaisia tehtäviä.”* Kuntayhtymät aiheuttivat sen, että pienellä kunnalla oli niin heikko edustus kuntayhtymän valtuustossa, ja täten joutui hyväksymään muiden kuntien



Hyvärinen 2017, 5.) Kyseisen vuonna 2016 tehdyn kyselyn tulokset eivät anna suoraan verrattavissa olevia tuloksia sote-uudistuksen tapahtuma-ajankohtaan eli vuoden 2023 alkuun. Keskusliiton tekemä kysely (2016) on kuitenkin viimeisin tästä näkökulmasta tehty tutkimus, ja tutkimuksen tulokset antavatkin hyvin osviittaa sote-uudistuksen vaikutuksista lastensuojeluun. Kyselyn tuloksista tuli ilmi sote-uudistuksen mahdollisuudet sekä uhat. Sote-uudistuksen mahdollisuuksina nähtiin esimerkiksi laadukkaammat palvelut, palveluiden tasavertainen saatavuus eri puolilla maata, lastensuojelulaitosten kilpailutuksen järkevöittäminen sekä lastensuojelun resurssien kohdentaminen ennaltaehkäiseviin palveluihin. Sote-uudistuksen uhkina nähtiin esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden päätösvallan kaventuminen, lastensuojelun pirstaloituminen sekä sosiaalipalveluiden jääminen terveydenhuollon jalkoihin. (Hanhinen & Hyvärinen 2017, 16.) Kaiken kaikkiaan sote-uudistus laittaa hyvinvointialueen työntekijät sekä johtajat suuren haasteen eteen, sillä muutos on välttämätön, mutta ajan kohta sille ei ole kaikista otollisin (Lehtonen ym. 2023, 6).

Lastensuojelun sosiaalityön sisältöä on yksiselitteisesti vaikea määritellä. Lastensuojelun sosiaalityötä määrittää ja ohjaa suositukset, sosiaalityön koulutus sekä lainsäädäntö. (Civil 2018, 96–97; Laakso 2012, 26.) Marjatta Bardy (2013, 71) esittää, että lastensuojelu on lakisääteistä toimintaa, jonka tarkoituksena on toteuttaa lapsen oikeuksien toteutumista. Lastensuojelun perustehtävä on lapsen suojeleminen, minkä lastensuojelulaki määrittelee selkeästi (Civil 2018, 96–97). Lastensuojelulain (417/2007) 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, monipuoliseen ja tasapainoiseen kehitykseen sekä erityiseen suojelemaan. Lastensuojelun ydin on lapsen kehityksen ja terveyden turvaaminen sekä niitä vaarantavien tekijöiden poistaminen. Lastensuojelun tehtäväkenttä on laaja ja lapsen kehityksen turvaamiseksi voidaan tarvita työskentelyä arjen elinoloissa ja perhesuhteissa. Sosiaalityöntekijän tehtävänä on huolehtia kokonaisuudesta koko lastensuojeluprosessin aikana. Lastensuojelutyössä erityistä on se, että lasta on tarvittaessa suojeltava myös silloin, kun asianomaiset vastustavat sitä. (Bardy 2013, 73–74.) Tämänkaltaisia tahdonvastaisia päätöksiä voi olla esimerkiksi kiireellinen sijoitus ja huostaanotto (Huhtanen 2017, 26). Lastensuojelun työssä korostuu selkeästi työntekijöiden vastuu ja valta (Laakso 2012, 26).

Lastensuojelua toteutetaan osana nuorten, lasten ja perheiden palveluiden kokonaisuutta (Petrelius & Eriksson 2018, 4). Lastensuojelutyö on usein käytännönläheistä työtä, jonka keskiössä on konkreettisen tuen ja avun järjestäminen. Se on myös tunteiden kanssa työskentelyä, luottamuksen hankkimista ja erilaisissa verkostoissa työskentelyä. (Bardy 2013, 73–74.) Lastensuojelulla on tiivis sidos muihin palveluihin ja tahoihin. Kun muiden palveluiden saatavuus heikkenee, kriteerit palveluille ja taloudelliselle tuelle vaikeutuvat. Kaikkien muiden palveluiden kohtaamat muutokset ja puutteet näkyvät lastensuojelun työssä perheiden ja lasten lisääntyneenä

lastensuojelun tuen tarpeena. Yleisenä pulmana näyttäytyy tiedonkulun puute viranomaisten ja ammattilaisten välillä. Tämä ongelma näkyy selvimmin tilanteissa, joissa lapsi tai perhe on useiden eri palveluiden tarpeessa. Tärkeää on huomioida myös lastensuojelun ylikuormittuneen tilanteen mahdolliset vaikutukset lastensuojelun tarpeen lisääntymiseen. Lapset ja perheet jäävät yhä useammin vaille oikeanlaista- ja aikaista tukea ja apua, jonka vuoksi perheiden ja lasten tilanteet voivat kriisiytyä sekä muuttua haastavimmiksi. Tämän lisäksi lastensuojelun ylikuormittunutta tilannetta voi aiheuttaa ja ylläpitää esimerkiksi työntekijöiden vaihtuvuus, resurssien puute ja työntekijöiden työhyvinvoinnin ja jaksamisen haasteet. (Petrelius & Eriksson 2018, 4.)

Saarin ym. (2012, 414) mukaan Pohjoismaissa lastensuojelussa työskentelevät kokevat olevansa kuormittuneita työssään. Tutkimukset ovat tuoneet esille, että paineet lastensuojelussa ovat kasvaneet. (esim. Tham 2007.) Lastensuojelua pidetään usein sektorina, jolle mennään aloittamaan sosiaalityöntekijän uraa ja opettelemaan sosiaalityötä. Usein lastensuojelusta lähdetään, kun kokemusta on kertynyt riittävästi. Tämä aiheuttaa työpaikalle vaihtuvuutta, mikä vaikuttaa koko työyhteisöön. Lastensuojelussa keskeinen haaste onkin ollut ammattilaisten puute. (Saarinen ym. 2012, 414; Lehto-Lunden & Salovaara 2016, 169–170; Rautiainen ym. 2020, 34.) Sinikka Forsman (2010) on tutkinut sosiaalityöntekijöiden jaksamista ja jatkuvuutta lastensuojelussa. Lastensuojelun työskentelyn keskiössä on lapsi, mutta lapsen kanssa työskentelyyn kuuluu usein myös lapsen perheen ja läheisten kanssa työskentely, mikä esimerkiksi ristiriitatilanteissa voi tuottaa jännitteitä työskentelyyn. Lastensuojelutyöhön sisältyy myös valtaa ja työntekijät kokevat vallan ja vastuun määrän olevan suurta. Tämän lisäksi lainsäädäntö asettaa vallalle ehtoja, rajoja ja määrittää prosesseja, mikä voi osaltaan tuoda lisää kuormitusta työhön. Lastensuojelussa tehdään päätöksiä, jotka voivat vaikuttaa paljon lapsen ja hänen perheensä elämään. (Forsman 2010, 86–92.)

Merja Laitinen ja Sanna Väyrynen (2011, 184) toteavat, että yhteiskunnalliset muutokset heijastuvat uudenlaisina eettisinä haasteina lastensuojelun sosiaalityöhön. Hyvinvointialueille siirtyminen muuttaa myös lastensuojelun toimintaympäristöä, työtehtäviä ja toimintatapoja. Nämä muutokset vaativat sosiaalityöntekijöiltä sopeutumista ja uudistusten mukaisen toiminnan kehittämistä. (Kaihlainen ym. 2019, 152.) Organisaation suurten muutosten aikaikkuna on yhdestä viiteen vuotta (Lehtonen ym. 2023, 56). Hyvinvointialueille siirtyminen on siis merkittävä muutos lastensuojelun käytäntöihin ja sosiaalityöntekijöiden tapoihin tehdä omaa työtänsä. Muutokset edellyttävät uusien eettisten koodistojen kehittämistä (Laitinen & Väyrynen 2011, 184–185). Suuret organisaatiouudistukset kuten hyvinvointialueille siirtyminen vaikuttaa sosiaalityöntekijöihin. Hyvinvointialueille siirtyminen organisaatiomuutoksena voi aiheuttaa sosiaalityöntekijöille epävarmuuden tunteita ja työn uudet vaatimukset sekä tuen puute voivat vaikuttaa kauaskantoisesti hyvinvointiin (Kaihlainen

ym. 2019, 152–153). Sosiaalityöntekijät joutuvat kohtaamaan yhä monimutkaisempia kysymyksiä ja samalla työtä ohjaavat yhä enemmän organisatoriset sekä institutionaaliset ehdot. Lastensuojelun sosiaalityö on aina sidoksissa rakenteisiin. (Laitinen & Väyrynen 2011, 184–185.)

## 3 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

### 3.1 Työhyvinvointi

Yleisen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa henkilön sosiaalista, fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä. Työhyvinvointi on työntekijän positiivisen tunteen tila, joka saa alun työkokemuksesta. (Laine, Lindberg & Silvennoinen 2016, 288–289.) Käsitteenä työhyvinvointi on monitahoinen ja laaja (Mäkikangas & Hakanen 2017, 72). Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus määrittelee työhyvinvoinnin seuraavanlaisesti: ”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ja työntekijöiden ammattitaito”. Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan (2016, 75) mukaan maailmanlaajuisesti katsottuna työhyvinvointi on usein liitetty työterveyteen ja työkykyyn. Suomalainen työhyvinvoinnin käsite on laaja-alaisempi ja se sisältää myös työn sujumisen arjessa. Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation toimintatapa ja johtaminen, ilmapiiri, työ sekä itse työntekijä ja hänen ominaisuutensa. (Manka & Manka 2016, 75.)

Työhyvinvoinnilla voidaan Tero Mamian (2009, 21) mukaan tarkoittaa esimerkiksi palkkauksen tasoa, stressin ja työuupumuksen välttämistä, työilmapiiriä sekä yksilön innostumista liittyen omaan työhön. Työolojen voidaan ajatella muodostavan perustan työhyvinvoinnille (Mamia 2009, 23). Tiina Lehto-Lundenin ja Petra Salovaaran (2016, 169) mukaan työhyvinvoinnissa on kyse ympäristön vaatimusten ja yksilön voimavarojen välisestä tasapainosta. Työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön ammatti-identiteetti, henkilökohtainen elämä, organisaation johtaminen ja toimintatavat sekä työ ja toimintaympäristö. Myös muuttuva ympäristö ja yhteiskunnallinen



tilanne sekä työntekijän vaikutusmahdollisuudet vaikuttavat työhyvinvointiin. (Lehto-Lunden & Salovaara 2016, 169, 172; Laine ym. 2016, 288.)

Työhyvinvointia tulisi siis tarkastella moniulotteisena ilmiönä. Työhyvinvoinnin tutkimuksessa tulisi huomioida siis sekä hyvinvoinnin objektiivinen perusta sekä subjektiivinen hyvinvointikokemus. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työn sisältö. Työn tulisi olla monipuolista ja työssä pitäisi voida oppia, pystyä vaikuttamaan työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin. Myös organisaation oikeudenmukaisuus, mikä voi näkyä esimerkiksi palkkauksessa ja päätöksentekoprosesseissa, vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnilla on myös sosiaalinen ulottuvuus, johon voi liittyä esimerkiksi tunnustuksen saaminen työstään, työyhteisön kannustavuus ja johtamisen oikeudenmukaisuus. (Mamia 2009, 21, 24, 30–31, 48, 54.) Sosiaalinen pääoma on osa työhyvinvointia ja siihen vaikuttavat työilmapiiri ja johtamisen laatu (Manka & Manka 2016, 75–77). Mamia (2009, 49) esittää tutkimuksensa perusteella, että kiinnostunut, osallistava ja oikeudenmukainen johtaja voi edistää merkittävästi työntekijöidensä työhyvinvointia. Kuitenkaan aina, vaikka muodollisesti kaikki tekijät olisivat kunnossa, työntekijä voi silti kokea työhyvinvointinsa olevan huono. Rakenne- ja sosiaalisen pääoman lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa psykologinen pääoma, oma henkinen ja fyysinen terveys. (Manka & Manka 2016, 75–77.)

Pertti Laine (2013) tuo esiin väitöskirjassaan, kuinka työhyvinvoinnin käsitteellisessä ja teoreettisessa pohdinnassa ollaan vasta alkumetreillä. Suomessa työhyvinvointia on tutkittu lähinnä stressin ja työuupumuksen käsittein, ja täten työhyvinvoinnin tutkimus oli aiemmin suuntautunut lähinnä työpahoinvoinnin tutkimukseksi. Työpsykologian ja työhyvinvoinnin tutkimuksessa on nyt Suomessa viime aikoina yleistynyt ”kaksisuuntainen hyvinvointikäsite”, jossa jaksamishaasteiden ja työpahoinvoinnin lisäksi tarkastellaan myönteistä hyvinvointia. 2000-luvulle tultaessa on alettu myös tutkia työhyvinvointia positiivisten tuntemuksien kuten työn imun näkökulmasta. (Mamia 2009, 26–27; Mäkikangas & Hakanen 2017, 72, 106.)

Työhyvinvointia on lähestytty eri näkökulmista ja erilaisten mallien kautta. Työhyvinvointia voi lähestyä Maija Mänttären van der Kuipin (2015b) mukaan esimerkiksi subjektiivisen hyvinvoinnin käsitteen kautta, jossa työhyvinvointia tarkastellaan kokonaisvaltaisesti työntekijän näkökulmasta ja kokemuksen kautta. Työhyvinvointia voi lähestyä myös työn vaatimusten ja voimavarojen sekä työn imu- käsitteen kautta. Yksi vaihtoehto on myös rakenteellinen näkökulma, jossa huomio kiinnittyy erityisesti työnteon kontekstiin ja työoloihin. (Mänttären van der Kuip 2015b.) Työhyvinvointiin liittyvää käsite- ja teorian muodostusta voidaan myös tarkastella monien eri tieteenalojen kautta, kuten esimerkiksi lääketieteen tai yhteiskuntatieteen näkökulmista. Teoriat ja niitä havainnollistavat mallit pyrkivät selittämään yleensä suhteellisen rajatun osan ilmiöstä. Pelkästään hyvinvoinnin käsitteen selittäminen on haastavaa ja sen pohtiminen johtaa syvällisiin filosofisiin pohdintoihin. (Laine 2013,

36–39.) Työhyvinvoinnin käsitteen haaste on toisaalta se, että se erottaa palkkatyön muusta elämästä. Työn tuomat haasteet voivat näkyä työntekijän kotona ja vapaa-ajassa, mutta myös kodin murheet sekä haasteet voivat vaikuttaa työhön. (Mamia 2009, 23.) Mamia (2009, 23–24) ehdottaa, että olisi parempi työhyvinvoinnin käsitteen sijaan puhua hyvinvoinnista työssä tai työntekijän hyvinvoinnista.

Työhyvinvoinnin eri kokemusten ja ajatusten ymmärtäminen on tärkeää, sillä työhyvinvoinnin kokemuksilla sekä ajatuksilla on seurauksia työntekijälle itselleen, mutta myös työntekijän lähiympäristölle ja työpaikalle. Se millaista työtä ihminen tekee vaikuttaa työhyvinvoinnin lisäksi kokonaisvaltaisesti hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin ei voida ajatella olevan vain tulosta jostakin, vaan työhyvinvointi myös aiheuttaa ja siitä seuraa monia merkittäviä asioita. Hyvällä työllä voi olla myönteisiä vaikutuksia yksilön hyvinvointiin, mutta lisäksi hyvä työ voi vaikuttaa positiivisesti perheisiin, ja laajemminkin yhteiskuntaan. (Laine ym. 2016, 288.) Seuraukset voivat olla pitkä- tai lyhytkestoisia sekä myönteisiä että kielteisiä. Työhyvinvointi ei ole joko-tai ilmiö. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 82, 106.) Työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen tulisi nähdä vähintään taloudellisen tuloksen tekemisen rinnakkaisena tavoitteena, eikä vain sen ehtona (Mamia 2009, 20).

Ymmärrämme työhyvinvoinnin laajana käsitteenä, johon vaikuttaa moni eri tekijä. Työhyvinvointikokemus on henkilökohtainen ja siihen vaikuttaa yksilölliset tekijät sekä ympäristö. Yksilöllisiä tekijöitä voivat olla esimerkiksi persoonallisuus ja henkilökohtainen elämä. Ympäristöstä tulevia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työympäristö ja työtä säätelevät lait. Haluamme tässä tutkielmassa keskittyä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden omiin kokemuksiin työhyvinvoinnistaan, minkä vuoksi keskitymme tutkimaan sitä, miten sosiaalityöntekijät itse kuvaavat omaa työhyvinvointiaan. Pyrimme tarkastelemaan sosiaalityöntekijöiden omia kokemuksia toimintamahdollisuuksien teorian sekä subjektiivisen työhyvinvoinnin käsitteen kautta. Tässä tutkielmassa ymmärrämme siis työhyvinvoinnin työntekijän kokemuksena omasta työhyvinvoinnistaan.

### **3.1.1 Subjektiivinen työhyvinvointi**

Subjektiivinen hyvinvointi (*SWB= subjective well-being*) on pitkäikäinen yhteiskuntatieteellinen käsite, joka keskittyy siihen, miten ihmiset arvioivat esimerkiksi tyytyväisyyttä omaan elämäänsä. (Shier & Graham 2010a, 403.) Mark Fabianin (2022, 13) mukaan subjektiivisen hyvinvoinnin tutkimus syntyi 1960-luvun lopulla sellaisia ilmiöitä kohtaan, jotka eivät olleet mitattavissa objektiivisesti. Subjektiivisen hyvinvoinnin ajatus nousi vastakohtaksi aikaisemmille näkemyksille, joiden mukaan koettua hyvinvointia pidettiin merkityksettömänä (Fabian 2022, 13).

Mark Fabian (2022, 19) esittää, että subjektiivista hyvinvointia voidaan määritellä eri tavoin. Yksi yleinen tapa määritellä subjektiivinen hyvinvointi on se, että subjektiivinen hyvinvointi on ihmisen hyvä psyykkinen tila, johon sisältyvät sekä positiiviset että negatiiviset arviot, joita ihmiset tekevät elämästään. Subjektiivinen hyvinvointi antaa ihmiselle mahdollisuuden määrittää, mitä hyvinvointi heidän mielestään tarkoittaa. (Fabian 2022, 13–14, 19–21.) Subjektiiviseen hyvinvointiin vaikuttavat henkilön omat voimavarat ja esimerkiksi persoonallisuus, itsetunto sekä tavoitteiden saavuttaminen (Graham & Shier 2010b, 758). Subjektiivinen hyvinvointi on enemmän kuin pelkkä tyytyväisyys yhteen osa-alueeseen elämässä. Näitä osa-alueita voi olla esimerkiksi työpaikka, koulutus, ikä ja ihmisen ympäristö. Subjektiivisen hyvinvoinnin käsite koostuu useista näkökohdista, kuten yksilöllisistä kokemuksista liittyen yleiseen elämään ja tyytyväisyyteen. (Shier & Graham 2010a, 403; Shier & Graham 2015, 4, Fabian 2022, 19–21.) Subjektiivisen hyvinvoinnin käsite edustaa onnellisuuden konstruktia ja keskittyy siis sen ymmärtämiseen, miten ihmiset arvioivat elämäänsä omasta näkökulmastaan. Keskittyminen subjektiivisen hyvinvoinnin käsitteeseen on tärkeää, koska sen ymmärtäminen auttaa kehittämään käytännön käsitystä yksilön yksityis- ja työelämän erilaisista näkökohdista, jotka omalta osaltaan vaikuttavat yksilön subjektiiviseen hyvinvointiin. (Shier & Graham 2015, 4.) Viime aikoina on alettu keskittymään yhä enemmän ihmisten omiin kokemuksiin. Hyvinvointia tulisi arvioida enemmän sen pohjalta, miten ihmiset itse arvioivat omaa hyvinvointiaan ja tyytyväisyyttään elämäänsä. (Fabian 2022, 19–21.)

Subjektiivisen hyvinvoinnin käsitettä voidaan käyttää myös tutkiessa työhyvinvointia (ks. Shier & Graham 2010a). Pertti Laineen, Matti Lindbergin ja Heikki Silvennoisen (2016, 90) mukaan nykyään työhyvinvoinnin käsite yhdistetään usein yksilön subjektiivisen hyvinvoinnin kokemukseen työssä. Tämä työhyvinvoinnin tutkimus liittyy enemmän yleiseen hyvinvointitutkimukseen eikä niinkään perinteiseen stressin teoreettiseen tutkimusotteeseen. Työhyvinvoinnin voidaan ajatella liittyvän ihmisen kokonaisvaltaiseen subjektiiviseen hyvinvointiin, joka perustuu arvioihin omasta hyvinvoinnista. Subjektiivista työhyvinvointia voidaan tutkia ja tarkastella yksittäisten työhyvinvointitekijöiden kautta, samalla tavalla kuin työhyvinvointia yleensäkin. (Laine ym. 2016, 290.) Grahamin ja Shierin (2010b) mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskeva tutkimus painottuu pääosin sosiaalityöntekijän ammatin mahdollisiin haitallisiin vaikutuksiin, kuten esimerkiksi työntekijän loppuun palamiseen. Sosiaalityöntekijöitä koskevissa tutkimuksissa ei ole paljoakaan keskitytty tutkimaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia myönteisestä näkökulmasta. (Graham & Shier 2010b, 757–758.)

Subjektiivisen työhyvinvoinnin voidaan ajatella tarkoittavan siis työntekijän subjektiivista kokemusta työhyvinvoinnistaan. Työhyvinvointia pyritään tarkastelemaan työntekijän näkökulmasta ja kokemuksesta käsin. (Mänttari-van der

Kuip 2015b.) Subjekttiivisen työhyvinvoinnin viitekehys mahdollistaa kattavamman tarkastelun monista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Subjekttiivinen työhyvinvointi käsitteenä kuvaa sitä, miten ihmiset arvioivat elämäänsä. Subjekttiivinen työhyvinvointi tukee tyytyväisyyttä elämään, positiivista fyysistä ja henkistä terveyttä, ja täten työntekijän subjektiivisella työhyvinvoinnilla voi olla myös positiivisia vaikutuksia työnantajan hyvinvointiin, työn tuottavuuteen sekä poissaolojen määrään työpaikalla. (Shier & Graham 2010a, 403.) Subjekttiivisen työhyvinvoinnin käsite antaa mahdollisuuden sille, että saadaan lisää tietoa siitä, mitä voidaan tehdä korkean työhyvinvoinnin tason ylläpitämiseksi tai luomiseksi. (Graham & Shier 2010b, 757–758.) Shier & Graham (2010a) havaitsivat tutkimuksessaan, että sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin vaikutti heidän työympäristönsä fyysiset, kulttuuriset ja systeemiset ominaisuudet, työn erityispiirteet kuten työmäärä ja työn luonne, sekä lisäksi keskinäiset suhteet työssä esimerkiksi asiakkaisiin, työkavereihin ja esihenkilöihin. (Shier & Graham 2010a, 402, 416.)

Peter Warr on esittänyt teoreettisen mallin subjektiivisesta työhyvinvoinnista, jonka ytimessä on tunneperäinen eli affektiivinen kokemus (Mäkikangas & Hakanen 2017, 72; Mamia 2009, 30). Warrin mallissa tunteiden luonnehdintaan on käytetty kahta eri ulottuvuutta, jotka ovat mielihyvä ja virittyneisyys. Warr on erottanut neljä työhyvinvointia kuvaavaa ydintunnetilaa, jotka ovat innostus, ahdistus, masennus ja mukavuus. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 73.) Mamia (2009, 21) taas näkee subjektiivisen työhyvinvoinnin kaksisuuntaisena kokemuksena. Subjekttiivisella työhyvinvoinnilla voi olla sekä myönteinen että kielteinen ulottuvuus. Myönteinen ulottuvuus voi näkyä esimerkiksi hyvinvointina ja työtyytyväisyytenä, kun taas kielteinen ulottuvuus työuupumuksena ja stressinä. Hyvinvoinnilla on lisäksi sosiaalinen ulottuvuus, joka näkyy esimerkiksi työyhteisön ilmapiirinä. Työhyvinvoinnin subjektiivisista hyvinvointikokemuksesta ja objektiivisia tekijöitä ei voida täysin erottaa toisistaan. (Mamia 2009, 21, 30.) Mamian (2009, 32) mukaan tunneperäiset kokemukset työhyvinvoinnista liittyvät vahvasti subjektiiviseen työhyvinvointiin. Subjekttiiviseen työhyvinvointiin vaikuttavat Mamian (2009, 49) mukaan eniten työntekijän omien odotusten ja käytettävissä olevien resurssien suhde työoloihin ja vaatimuksiin. Kuitenkin on tärkeää huomioida, että myös ulkoiset piirteet ja työolosuhteet voivat vaikuttaa yksilön subjektiiviseen kokemukseen työhyvinvoinnistaan (Mamia 2009, 55.)

Shier ja Graham (2010a) tuovat esille tutkimuksensa tuloksissa, että subjektiivinen työhyvinvointi liittyy myös työntekijöiden muihin elämän osa-alueisiin kuin vain työhön. Shier ja Graham (2010a, 416) pohtivat, että työympäristöstä saadut havainnot antavat syytä sosiaalityöntekijöille ja heidän esihenkilöilleen pohtia työympäristöään sekä sen vaikutusta hyvinvointiin. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että sosiaalityöntekijöiden suuri työmäärä ei yksinään välttämättä johda työuupumuk-

seen. Tärkeää olisi sen sijaan tarkastella kokonaiskuvaa, jossa työmäärän lisäksi tarkasteltaisiin työtaakan luonnetta ja työympäristön mahdollisia vaikutuksia. (Shier & Graham 2010a, 416–471.) Sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin on havaittu vaikuttavan myös sosiaalityön ympäristön konteksti. Shier & Graham (2015) tuovat esille tutkimuksessaan sosiaalityöntekijöiden havainneen heidän subjektiiviseen työhyvinvointiinsa vaikuttaneen muiden käsitykset sosiaalityön ammatinharjoittajista sekä sosiaalihuoltojärjestelmän muutokset. Sosiaalityöntekijät kokivat myös turhautumista palveluiden riittämättömästä kohdentamisesta organisaatiossa sekä rakenteellisista muutoksista sosiaalipolitiikassa- ja rahoituksessa. (Shier & Graham 2015, 3, 16.) Lisäksi useat eri työpaikan tekijät, kuten esimerkiksi jatko-koulututtautumismahdollisuus, mahdollisuus kehittää omaa ammatillista osaamista sekä tuen saaminen työpaikalla voivat vaikuttaa positiivisesti subjektiiviseen työhyvinvointiin. (Shier & Graham 2010a, 403–402; Shier & Graham 2015, 4.)

Subjektiivisen hyvinvoinnin teoria on saanut osakseen myös kritiikkiä. Subjektiivisen hyvinvoinnin teoriaa on kritisoitu muun muassa siitä, että yksilöt vastaavat kysymyksiin eri tavoin ja heillä on erilaisia kokemuksia asioista, jolloin tietyn ryhmän hyvinvoinnista voi olla vaikeaa saada yhtenäistä ja selkeää määritelmää. (Fabian 2022, 39.) Mikko Weckroth (2013) esittää, kuinka kritiikin mukaan ihmisten subjektiiviset hyvinvointikokemukset eivät ole luotettavia eikä niitä pysty keskenään vertailemaan. Subjektiiviseen hyvinvointiin kohdistuva kritiikki on sisäisesti ristiriitaista ja sekavaa (Weckroth 2013). Subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemus ei ole ilmiö, jota voisi tarkastella huomioimatta työn tekemisen kontekstia. Subjektiivista työhyvinvointia tarkastellessa tulisi huomioida työn kontekstiin liittyvät voimavaratekijät subjektiivisen työhyvinvoinnin ilmiön selittäjinä. (Mänttari-van der Kuip 2015b, 5–6.)

### **3.1.2 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi**

Arttu Saarinen, Helena Blomberg ja Cristian Kroll (2012) ovat tutkineet Pohjoismaiden sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta ja työhön kohdistuneita ristiriitoja. He esittävät, kuinka Suomessa sosiaalityöntekijät ovat selvästi kuormittuneempia kuin muissa Pohjoismaissa. Ero muihin Pohjoismaihin on merkittävä ja sitä selittää useat eri tekijät. Suomessa sosiaalityötä tehdään pienin resurssein ja hyvinvointivaltio on muita pohjoismaita suppeampi. Suomessa on myös muihin Pohjoismaihin verrattuna vähiten sosiaalityöntekijöitä asukkaita kohden. Tämän takia sosiaalityöntekijät ovat Suomessa erityisen kuormittuneita ja kokevat omaa työtä kohtaan paljon ristiriitoja. Myös työntekijäpula leimaa suomalaista sosiaalityön kenttää. Työntekijäpulaa on pyritty paikkaamaan palkkaamalla epäpäteviä sijaisia mikä luo epävarmuutta ja vähäistä jatkuvuutta. Kun epäpäteviä työntekijöitä on paljon, joutuvat pätevät työnteki-

jät ottamaan enemmän vastuuta, kuten esimerkiksi lastensuojelussa, jossa usein työparista toinen on pätevä ja toinen ei. Myös politiikan muutokset ja yhteiskunnan ilmiöt lisäävät sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta ja ristiriitoja. (Saarinen ym. 2012, 403–418.)

Saarinen ja kumppanit (2012, 403) esittävät, kuinka sosiaalityön on yleensä väitetty kuuluvan sisällöltään jännittyneimpiin ammatteihin. Odotuksia asettavat sekä organisaatio että asiakkaat, ja nämä odotukset saattavat olla usein ristiriidassa keskenään. Yksi sosiaalialan ongelmista on se, että työntekijät pyrkivät aktiivisesti hakeutumaan pois asiakastyöstä, mikä lisää entisestään töihin jäävien työntekijöiden työmäärää. Rakenteelliset tekijät vaikuttavat työn vaativuuteen ja kuormittavuuteen, mutta myös esimerkiksi työntekijöiden persoonallisuus ja elämäntilanne voivat olla tekijöitä, joiden voidaan olettaa vaikuttavan työntekijän kokemukseen esimerkiksi työn vaativuudesta. (Saarinen ym. 2012, 403; Junnonen ym. 2019, 145.) Työhyvinvointiin voi vaikuttaa lisäksi asiakkaiden tunteiden käsitteleminen ja vastaanottaminen. Sosiaalityössä kuormitusta työhön tuokin itse asiakastyö, johon voi liittyä esimerkiksi asiakasvastuu, joka voi tuoda palkitsevuutta, mutta myös kuormitusta. (Laine ym. 2011, 125–126; Junnonen ym. 2019, 144–145.) Marjukka Laineen ym. (2011) selvityksessä sosiaali- ja terveysalan työoloista vuonna 2010 nousee esiin, että keskeiset työn kuormitustekijät liittyvät asiakkaiden moniongelmaisuuteen, monimutkaiseen ongelmanratkaisuun, asiakasvastuuseen sekä päätöksentekoon. Sosiaalipalveluissa kohdataan asiakastyöhön liittyviä eettisiä ja moraalisia ongelmia. Sosiaalialan resurssit rajoittavat asiakastyössä eettisesti oikein toimimista. Selvityksen mukaan mielihyvän ja ilon tunteita koettiin sosiaalialalla muita ammattikuntia harvemmin. (Laine ym. 2011, 125–126.)

Tutkimukset ovat tuoneet esille, että paineet lastensuojelussa ovat kasvaneet (ks. esim. Tham 2007; Salo ym. 2016). Lastensuojelua pidetään usein sektorina, jolle mennään aloittamaan sosiaalityöntekijän uraa ja opettelemaan sosiaalityötä. Usein lastensuojelusta lähdetään, kun kokemusta on kertynyt riittävästi. Tämä aiheuttaa työpaikalle vaihtuvuutta, mikä vaikuttaa koko työyhteisöön. (Saarinen ym. 2012, 414; Lehto-Lunden & Salovaara 2016, 169–170.) Sinikka Forsman (2010) on tutkinut sosiaalityöntekijöiden jaksamista ja jatkuvuutta lastensuojelussa. Lastensuojelun työskentelyn keskiössä on lapsi, mutta lapsen kanssa työskentelyyn kuuluu usein myös lapsen perheen ja läheisten kanssa työskentely, mikä esimerkiksi ristiriitatilanteissa voi tuottaa jännitteitä työskentelyyn. Lastensuojelutyöhön sisältyy myös valtaa ja työntekijät kokevat vallan ja vastuun määrän olevan suurta. Tämän lisäksi lainsäädäntö asettaa vallalle ehtoja, rajoja ja määrittää prosesseja, mikä voi osaltaan tuoda lisää kuormitusta työhön. Lastensuojelussa tehdään päätöksiä, jotka voivat vaikuttaa paljon lapsen ja hänen perheensä elämään. (Forsman 2010, 86–92.)

Yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat lastensuojelun sosiaalityöhön

(Laitinen & Väyrynen 2011, 184). Sote-uudistus voidaan nähdä tällaisena yhteiskunnallisena muutoksena. Sote-uudistus on merkittävä uudistus, joka koskee satoja tuhansia työntekijöitä. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ei ole tutkittu paljoakaan muutoksessa, mihin osittain varmasti vaikuttaa se, että sote-uudistuksen kaltaisia suuria organisaatiomuutoksia ei ole ollut historiassamme aiemmin. Suurten organisaatiouudistusten on todettu vaikuttavan työntekijöiden työhyvinvointiin. (Pahkin & Vesanto 2013, 5.) Muutoksessa erityisen tärkeää roolia näyttelee esimiehen ja henkilöstön tuki sekä yhteisöllisyys. (Lehto-Lunden & Salovaara 2016, 172.) Muutosvaiheessa saattaa syntyä huoli esimerkiksi siitä, miten muutokset vaikuttavat asiakkaiden palveluihin, mikä voi osaltaan luoda lisää kuormitusta jo valmiiksi kuormittavassa tilanteessa. Työn sisällön ja organisaation rakenteen muutokset voivat myös aiheuttaa epävarmuuden tunteita ja työn muuttuneet vaatimukset sekä sosiaalisen tuen puute voivat vaikuttaa pitkällä ajalla sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin (Pahkin & Vesanto 2013, 5). Jos muutokseen liittyvä kommunikaatio ja tiedottaminen on heikkoa, sen on koettu aiheuttavan työtyytyväisyyden alenemista ja uupumista. Merkittävä tuki muutoksessa on Elovainion ja kollegoiden (2002, 108) mukaan oikeudenmukainen johtaminen, johon kuuluu esimerkiksi muutoksen kohteena olevien kuuleminen, päätösten perustelu sekä tasapuolisuus. Työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta muutoksessa on tärkeää riittävä aika muutosten toteuttamiseen sekä tuki niin esimiesten kuin kollegoiden taholta (Pahkin & Vesanto 2013, 5-7.) Muutokset vaativat henkilöstöltä uusiin ohjeisiin perehtymistä ja niiden omaksumista, mikä voi olla kuormittavaa muutenkin kiireisen työn ohessa (Kaihlainen ym. 2019, 161).

Talentia toteutti huhtikuussa 2023 jäsenkyselyn Talentian jäsenille, jossa kartoitettiin sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointia hyvinvointialueuudistuksessa. Kyselyyn vastasi reilut 1500 Talentian jäsentä, jotka työskentelevät eri sosiaalialan sektoreilla ympäri Suomea. Jäsenkyselyn tulosten mukaan 59 prosenttia jäsenkyselyyn vastanneista sosiaalialan työntekijöistä kokee työhyvinvointinsa heikentyneen hyvinvointialueille siirtymisen seurauksena. Kyselyyn vastanneista 56 prosenttia kokee uudistuksen vaikuttaneen omaan työhön negatiivisesti ja 41 prosenttia vastaajista kertoo, että uudistus on tuonut muutoksia omiin työtehtäviin. Muutokset työtehtäviin ovat olleet pääosin negatiivisia. Talentian jäsenkyselyn mukaan tilanne sosiaalialalla vaikuttaa pahentuneen entisestään alkuvuoden aikana, vaikka hyvinvointialueuudistuksen tavoitteena oli tuoda helpotusta sosiaalialan työvoimapulaan ja työntekijöiden uupumukseen. Useat vastaajista kertoivat, että ovat miettineet alanvaihtoa lisääntyneen työkuormituksen takia. Työhyvinvoinnin heikentymistä ovat hyvinvointialueelle siirtymisen myötä aiheuttaneet muun muassa huono johtaminen, epäselvät ohjeet, epätietoisuus, tiedonkulun ongelmat, työmäärän lisääntyminen sekä asiakkaiden saamien palveluiden heikentyminen. Vastaajista 67 prosenttia kokee, että

työn organisoinnissa on ollut haasteita ja 46 prosenttia vastaajista kokee, että eivät ole saaneet riittävästi ammatillista tukea muutoksessa. (Karsio 2023.)

Esihenkilöltä saatava tuki on merkittävä tekijä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta (Meltti & Kara, 2009, 26). Lastensuojelussa puututaan vahvasti yksilöiden oikeuksiin, ja täten lastensuojelu onkin osaamisvaatimuksiltaan erityinen sosiaalityön kentällä. Lastensuojelutyö on haastavaa monella tavalla, ja tällöin myös työntekijän tuen tarve korostuu. (Yliruka ym. 2020, 10.) Terttu Pakarinen ja Aulikki Kananoja (2017, 477) tuovat esiin sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisen ulottuvuuksia, joista yksi osa-alue on johtajien antama tuki muutoksessa. Henkilöstön tuen muotoja on monia ja ne ovat tiedollinen, osallistava, taloudellinen ja psyykkis-emotionaalinen tuki. Ensimmäinen tuen muoto on tiedollinen tuki, jolla tarkoitetaan esimerkiksi koulutusta ja viestintää. Osallistava tuki taas tarkoittaa yhteisiä pohdintoja sekä työtehtävien yhteistä suunnittelua. Taloudellinen tuki tarkoittaa muun muassa kannustavia työtodistuksia. Psyykkis-emotionaalisella tuella tarkoitetaan esimerkiksi erilaisia yksilö- ja ryhmäkeskusteluja. Tuki liittyy myös esimerkiksi palkitsemiseen. Muun muassa palkkausjärjestelmä voi tukea työntekijöitä. Tärkeä tuen muoto on myös esihenkilöiden ja henkilöstön yhteinen työskentely ja sen tukeminen. Tähän tuen muotoon kuuluu esimerkiksi työterveyshuolto. (Pakarinen & Kananoja 2017, 477.) Tässä tutkielmassa ymmärrämme tuen merkittävänä työhyvinvointiin ja sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksiin vaikuttavana tekijänä. Ymmärrämme tuen yhtenä toimintamahdollisuutena, sillä ilman johdon tukea muutoksessa, ei sosiaalityöntekijät pysty toteuttamaan toimintamahdollisuuksiaan. Yksi tutkimuskysymyksestämme keskittyykin siihen, miten sosiaalityöntekijöitä tuettiin muutoksessa.

## 3.2 Toimintamahdollisuuksien teoria

Toimintamahdollisuuksien teoria (*capability approach*) on yksi tapa lähestyä ja tarkastella työhyvinvointia. Toimintamahdollisuuksien teoria on Amartya Senin (1993) sekä Martha Nussbaumin (2011) kehittämä teoria. Toimintamahdollisuuksien teoriassa ollaan kiinnostuneita esimerkiksi siitä, millaisia todellisia mahdollisuuksia ihmisillä on käytettävissään, ja mihin ihmiset todella kykenevät. (Nussbaum 2011.) Patricia van Casteren ja kumppanit (2021) ovat esimerkiksi tutkineet miten työhyvinvointia voidaan parantaa toimintamahdollisuuksien teorian näkökulmasta. Toimintamahdollisuuksien teoria kiinnittää huomiota resursseihin ja siihen, mitä ihmiset voivat saavuttaa työelämässään. Jotta työntekijä voi saavuttaa työelämässään tiettyjä asioita, tarvitaan siihen sekä henkilökohtaisia että kontekstuaalisia tekijöitä. (van Casteren ym. 2021.) Sen ja Nussbaum molemmat käyttävät toimintamahdollisuuksien teoriasta myös käsitettä kykylähestymistapa, jolloin ihmisen mahdollisia toimintoja kutsutaan



kyvyiksi (Robeyns 2005). Nussbaumin tutkimaa lähestymistapaa voidaan kutsua inhimillisen kehityksen lähestymistavaksi (*The Human Development*) ja toisaalta myös kyvykkyyss- tai kykylähestymistavaksi (*Capability tai Capabilities Approach*) (Nussbaum 2011, 17). Sirpa Tani, Tomi Kiilakoski ja Päivi Honkatukia (2019, 6) esittävät, että suomenkielisessä keskustelussa ei ole yksimielisyyttä siitä, miten *Capability Approach* pitäisi suomentaa. Termi on suomennettu muun muassa kyvykkyyssä lähestymistavaksi, toimintavalmiusteoriaksi sekä myös toimintavalmiusajatteluksi. Me käytämme tässä tutkielmassa käsitettä toimintamahdollisuuksien teoria, sillä koemme sen olevan selkeä ja melko yleinen suomennos kyseiselle teorialle.

Ingrid Robeynsin (2005) artikkelissa pyritään esittämään teoreettinen katsoisuus toimintamahdollisuuksien teoriaan helposti lähestyttävällä tavalla. Lähestymistapa on laaja normatiivinen viitekehys yksilön hyvinvoinnin arvioimiseksi. Toimintamahdollisuuksien teorian avulla voidaan arvioida useita eri ihmisten hyvinvoinnin näkökulmia, kuten esimerkiksi yksilön hyvinvointia tai ryhmän jäsenten keskimääräistä hyvinvointia. Toimintamahdollisuuksien teoria ei ole teoria, joka voisi yksinään selittää hyvinvointia, mutta se tarjoaa työkalun sekä kehyksen näiden ilmiöiden käsitteellistämiseen ja arvioimiseen. Toimintamahdollisuuksien teorian ydin on keskittyminen siihen, mitä ihmiset voivat tehokkaasti tehdä. Sen mukaan yhteiskunnassamme tulisi keskittyä siihen, mitä ihmiset voivat tehdä ja miten voitaisiin poistaa sellaisia esteitä, jotka rajoittavat ihmisten vapautta. (Robeyns 2005.)

Nussbaum ja Sen molemmat korostavat toimintamahdollisuuksien moninaisuutta. Toimintamahdollisuuksien teoriassa sekä Sen, että Nussbaum ovat kiinnittäneet huomiota myös sosiaalisiin normeihin ja perinteisiin. Toimintamahdollisuuksien teorian lähestymistapa vaatii myös sen, että tarkastellaan kontekstia, jossa sosiaalinen vuorovaikutus tapahtuu. Toimintamahdollisuudet ovat eräänlaisia vapauksia, joilla voidaan saavuttaa vaihtoehtoisia toimintoja. Toimintamahdollisuudet eivät ole pelkästään henkilön sisällä olevia kykyjä, vaan myös vapauksia ja mahdollisuuksia, jotka syntyvät henkilökohtaisten kykyjen ja poliittisten, taloudellisten sekä sosiaalisen ympäristön yhdistelmästä. (Nussbaum 2011, 18–20; Robeyns 2005.) Nussbaumin (2011, 18–20) mukaan yhteiskuntien tulisi edistää kansalaistensa kannalta esimerkiksi mahdollisuuksia ja vapauksia valita tai olla valitsematta. Lopullinen päätös siitä mitä heistä tulee, tulisi jättää kansalaisille itselleen. Tärkeää on kunnioittaa ihmisiä ja heidän valintojansa. (Vasbist 2010, 235.)

Senin ja Nussbaumin ajatukset eroavat osittain toisistaan ja he ovat lähestyneet toimintamahdollisuuksien teoriaa eri näkökulmista. Senille (1993) toimintamahdollisuudet tarkoittavat ihmisen mahdollisuuksia saavuttaa hänen tavoittelemansa toiminnot. Sen (1993) lähestyy toimintamahdollisuuksia enemmän taloudellista näkökulmista ja kvantitatiivisen tutkimuksen kautta, missä keskitytään enemmän tehokkuuteen. Nussbaum (2011) taas lähestyy toimintamahdollisuuksia ja niiden

toteutumista sisäisen sekä ulkoisen ulottuvuuden kautta. Nussbaum (2011) korostaa, että tarvitaan sellaiset ulkoiset olosuhteet, jossa ihmisen on mahdollista toteuttaa sisäisiä toimintakykyjään. Nussbaum kiinnittää huomiota myös ihmisten taitoihin ja persoonallisuuden piirteisiin kykyjen osa-alueina. (Robeyns 2005; Feldman & Gellert 2006.)

Amartya Sen (1993, 30–32) esittää, että toimintamahdollisuuksien teoriassa arvioidaan ihmisten todellisia kykyjä saavuttaa erilaisia arvokkaita toimintoja, jotka ihmiset kokevat tärkeiksi ja tavoiteltaviksi. Ihmisen kyvyt riippuvat monista eri tekijöistä, kuten ihmisen henkilökohtaisista ominaisuuksista sekä sosiaalisista järjestelyistä. Toimintamahdollisuuksien teorian tarkoituksena on arvioida ihmisen olemissä osatekijöitä hänen oman henkilökohtaisen hyvinvointinsa näkökulmasta. Nämä osatekijät muodostuvat ihmisen erilaisista toiminnoista. Nämä hyvinvoinnin kannalta merkitykselliset toiminnot vaihtelevat yksinkertaisista toiminnoista, kuten riittävästä ravinnosta ja liikunnasta, monimutkaisempiin toimintoihin, kuten esimerkiksi onnellisuuteen ja itsekunnioitukseen. Sen (1993) keskittyy siis enemmän vapauden käsitykseen eli siihen millainen mahdollisuus ihmisellä on valita haluamiaan asioita. (Sen 1993, 30–32; Nussbaum 2011, 70.) Nussbaum taas (2011) on lähestynyt toimintamahdollisuuksia jakamalla toimintamahdollisuudet kymmeneksi välttämättömäksi sekä keskeiseksi toimintamahdollisuudeksi (Nussbaum 2011, 33–34).

TAULUKKO 1: Kymmenen välttämätöntä toimintamahdollisuutta (Nussbaum 2011, 33; suom. Tani ym. 2019.)

1. ELÄMÄ	Mahdollisuus elää ihmisarvoinen ja normaalipituisen elämä
2. RUUMIILLINEN TERVEYS	Riittävä ravinto ja suoja
3. RUUMIILLINEN KOSKEMATTOMUUS	Mahdollisuus liikkua vapaasti paikasta toiseen Turvallisuuden tunne Oikeus seksuaaliseen mielihyvään ja lisääntymiseen liittyvien päätösten tekemiseen

4. AISTIT, MIELI-KUVITUS JA AJATTELU	Mahdollisuus käyttää aisteja ja mielikuvitusta Mahdollisuus ajatella ja päätellä Mahdollisuus kehittää näitä taitoja riittävän koulutuksen turvin
5. TUNTEET	Mahdollisuus kiintyä toisiin ihmisiin ja asioihin Oikeus erilaisiin tunteisiin kaipuusta oikeutettuun vihaan
6. KÄYTÄNNÖLLINEN PÄÄTTELY	Mahdollisuus muodostaa käsitys hyvästä Mahdollisuus käyttää kriittistä reflektointia oman elämänsä suunnittelussa
7. YHTEENKUULUVUUS	Mahdollisuus elää yhteydessä toisiin ihmisiin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa Mahdollisuus eläytyä toisten asemaan Mahdollisuus kunnioittaa itseään ja luottaa siihen, että ihmiset kunnioittavat toinen toistensa ihmisarvoa ja pitävät toisiaan tasa-arvoisina sukupuolesta, rodusta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta tai etnisestä alkuperästä riippumatta
8. MUUT LAJIT	Mahdollisuus huolehtia luonnosta, eläimistä ja kasveista
9. LEIKKI	Mahdollisuus nauraa, leikkiä ja nauttia vapaa-ajan toiminnasta

<p>10. HALLINTA, TYÖ- JA OMIS- TUSOIKEUS</p>	<p>Mahdollisuus osallistua poliittiseen päätöksentekoon Oikeus sananvapauteen ja kokoontumiseen Mahdollisuus omistaa maata tai materiaalisia hyödykkeitä Mahdollisuus osallistua työntekoon</p>
--	---

Nussbaum (2011, 35–36) kertoo tämän lähestymistavan edustavan periaatetta, jonka mukaan jokaista ihmistä lähestytään päämääränä. Lähestymistapa pyrkii tuottamaan toimintamahdollisuuksia jokaisella ihmiselle. Jokainen ihminen ansaitsee yhtäläisen kunnioituksen ja arvostuksen. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutuminen edellyttää ihmisarvon kunnioittamista, mikä taas edellyttää, että kansalliset asetetaan toimintakyvyn kynnyksen yläpuolelle kaikkien kymmenen mainitun alueen kohdalla. Sen ei ole samaa mieltä Nussbaumin (2011) kehittämästä kymmenen keskeisen toimintamahdollisuuden- luettelosta, mutta Sen kuitenkin pitää toimintamahdollisuuksia kuten terveyttä ja koulutusta merkityksellisinä. (Nussbaum 2011, 19–20, 36.)

Vaikka Nussbaumin ja Senin ajatukset eroavat toimintamahdollisuuksien teorian suhteen, on heillä kuitenkin myös yhteisiä ajatuksia. Heillä on yhteinen ymmärrys toimintamahdollisuuksista vapautena ja mahdollisuutena toimia tavalla, jota ihmiset pitävät tavoiteltavana ja arvokkaana, sekä itselleen tärkeänä. He molemmat myös korostavat ihmisten toimintamahdollisuuksien yhteyttä ja kytkeytymistä hyvinvointiin. Mänttari-van der Kuip (2022, 23) esittää, että Senin (1993:1999) mukaan toimintamahdollisuudet (*capabilities*) tarkoittavat ihmisen omia mahdollisuuksia saavuttaa hänen tavoittelemansa toiminnot (*functionings*). Toimintamahdollisuudet mahdollistavat vapauden elää haluamaansa sekä arvostamaansa elämää, sillä toimintamahdollisuudet ovat Senin mukaan yhdistelmiä ihmisen saavutettavissa ja valittavissa olevista toiminnoista. (Mänttari- van der Kuip, 2022, 23.)

Toimintamahdollisuuksien teoria on saanut osakseen myös kritiikkiä. Teoriaa on kritisoitu muun muassa siitä, että teorian lähestymistapa on liian individualistinen, eikä se kiinnitä riittävästi huomiota ryhmiin tai sosiaalisiin rakenteisiin. Kritiikkiin on vastattu siten, että teoreettisella tasolla teoria ottaa huomioon sosiaaliset suhteet sekä yhteiskunnallisten rakenteiden ja instituutioiden yksilöiden rajoitukset sekä mahdollisuudet ainakin kahdella tavalla. Ensinnäkin se tunnistaa sosiaaliset tekijät sekä ympäristötekijät, jotka vaikuttavat ihmisten toimintaan. Teoria myös erottaa teoreettisesti toiminnan kyvyistä. Teoria ottaa siis huomioon yhteiskunnallisten ra-

kenteiden ja rajoitusten vaikutuksen ihmisten toimintamahdollisuuksiin ja valintoihin. Toimintamahdollisuuksien teoria myös sisällyttää sosiaaliset rakenteet ja instituutiot käsitteelliseen viitekehukseensä, vaikka teoriassa ymmärretään, että nämä ovat hyvinvoinnin keinoja eivätkä päämääriä. Jotta ihmiset voivat toteuttaa toimintamahdollisuuksiaan ja kykyjään, on instituutioiden ja rakenteiden oltava oikeudenmukaisia. (Robeyns 2005.)

Toimintamahdollisuuksien teoria antaa siis mielenkiintoisen lähestymistavan työelämään (ks. Abma ym. 2016). Femke Abma ja kollegat (2016) esittävät, kuinka työkykyä voisi mitata työkykylomakkeen avulla, joka perustuu Senin (1993) ajatuksiin toimintamahdollisuuksista. Kestävä työllistettävyyys tarkoittaa sitä, että työntekijät voivat toteuttaa toimintamahdollisuuksia työelämässä. Työllistettävyyttä ja työhyvinvointia on tutkittu usein yksilöllisestä näkökulmasta, eikä ole otettu huomioon työn kontekstuaalisia tekijöitä. Toimintamahdollisuuksien lähestymistapa haastaa päättäjiä ja ammattilaisia selvittämään, mikä on tärkeää sekä arvokasta työssä ja onko työntekijöillä mahdollisuuksia saavuttaa näitä toimintoja. On tärkeää, että ihmiset pystyvät työelämässä saavuttamaan niitä asioita, mitkä kokevat arvokkaiksi työnsä kannalta. Kun työntekijöillä on laajat mahdollisuudet tehdä työtä, selviävät he paremmin myös muutoksista. (Abma ym. 2016.) Teoria sopii meidän tutkielmaamme esimerkiksi sen takia, että se mahdollistaa ilmiön tarkastelemisen myös muutostilanteissa.

### **3.2.1 Toimintamahdollisuudet lastensuojelun sosiaalityössä**

Toimintamahdollisuuksilla lastensuojelutyön näkökulmasta tarkoitetaan mahdollisuuksia työskennellä tavalla, minkä lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat toivotuna ja tavoiteltuna (Mänttari- van der Kuip 2022, 21; Nussbaum 2011). Toimintamahdollisuuksien teoria on Kjellbergin ja Janssonin (2022) mukaan hyödyllinen työkalu sosiaalityön tutkimuksessa silloin, kun tutkitaan yksilön odotuksia ja heidän mahdollisuuksiaan toteuttaa odotukset yleisesti. Tani ym. (2019, 7) tuovat esiin, että toimintamahdollisuuksien teoriassa keskiössä on yksilö, joka toimii ympäristössään. Yksilöllä on oltava riittävät keinot toteuttaa omaa käsitystään siitä, minkä hän kokee hyväksi (Tani ym. 2019, 9).

Lastensuojelussa tehdään poikkeuksellisen haastavaa työtä. Lastensuojelun työtä värittää jatkuvat kriisit ja ”tulipalojen sammuttelu”. Suomessa lainsäädännöllä on vahva työn tavoitteita, työtä ja työprosesseja määrittävä rooli. (Mänttari- van der Kuip 2022, 21–22.) On havaittu, että sosiaalityöntekijöillä on heikot vaikutusmahdollisuudet työssään. Vaikutusmahdollisuuksien puute oman työn järjestämisestä koetaan liittyä vahvasti työn stressaavuuteen. Sosiaalialalla henkilöstön vaikutusmahdol-

lisuuksien on koettu vähentyneen Suomessa ja muissa Pohjoismaissa. Työhyvinvoinnin ongelmissa on nähty yhteys rajoittuneisiin toimintamahdollisuuksiin. (Junnonen ym. 2019, 144–146, 148.)

Nussbaum (2011) tuo esille, että ulkoisten olosuhteiden tulee olla kunnonssa. Lastensuojelun ammattilaisilla tulee olla mahdollisuus toteuttaa sisäisiä toimintakykyään, mikä vaatii toimintaympäristön, jossa työntekijällä on mahdollisuus hyödyntää ja käyttää apunaan kertynyttä ammatillista osaamistaan. Sosiaalityöntekijöiden sisäisten toimintamahdollisuuksien toteuttamista voi haastaa esimerkiksi ulkoiset olosuhteet, kuten palveluiden pirstaleisuus, riittämättömät resurssit sekä työntekijöiden vaihtuvuus. Sisäiset toimintakyvyt (*internal capabilities*) ovat opittuja, kehitettyjä taitoja sekä ominaisuuksia ja piirteitä. Nussbaum puhuu yhdistetyistä toimintamahdollisuuksista (*combined capabilities*), joissa yhdistyy sekä ulkoiset, että sisäiset toimintamahdollisuudet. Lastensuojelutyön ulkoisia olosuhteita voi olla myös esimerkiksi palvelujärjestelmään liittyvät rakenteelliset tekijät, jotka voivat haastaa tai tukea sosiaalityöntekijöiden sisäisten toimintamahdollisuuksien toteuttamista. (Mänttärivan Der Kuip, 2022, 23–24.)

Kai Alhasen (2014, 26) mukaan toimintamahdollisuuksien teoria tarjoaa kiinnostavan mahdollisuuden eritellä lastensuojelujärjestelmän tuottamia moninaisia vaikutuksia. Teoria kiinnittää huomiota ensinnäkin siihen, miten järjestelmän sisältämät käytännöt vaikuttavat lastensuojelun asiakkaiden ja työntekijöiden toimintakykyihin. Toiseksi teoria mahdollistaa tunnistamaan järjestelmän tuottamat vaikutukset yksilöiden eri toimintakykyihin. Kolmanneksi teoria auttaa selvittämään lastensuojelussa harjoitettua valtaa. Lastensuojelu on erityisen merkittävä julkisen vallankäytön alue, sillä se tähtää lasten ja heidän läheistensä toimintamahdollisuuksien turvaamiseen ja kehittämiseen, mutta se myös joissain tapauksissa pyrkii rajoittamaan heidän vapauksiaan toimia. Toimintamahdollisuuksien teorian avulla voidaan tutkia lastensuojelujärjestelmää sekä asiakkaiden, että työntekijöiden näkökulmasta. Teoria antaa muun muassa hyvän mahdollisuuden selvittää, miten järjestelmä vaikuttaa sen parissa toimivien yksilöiden toimintamahdollisuuksiin. (Alhanen 2014, 25–26.) Tässä tutkielmassa toimintamahdollisuuksien teoria mahdollistaa sen, että voimme tarkastella, miten Sote-uudistuksen uudet toimintakäytännöt näkyvät lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksissa toteuttaa työtä ammattieettisesti oikein.

Toimintamahdollisuuksien teorian avulla voimme tarkastella sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia osana muuttuvaa ympäristöä. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ei voida tarkastella irrallaan yhteiskunnallisesta ympäristöstä. Tutkielmassamme yhteiskunnan muutos voi olla vaikuttava tekijä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja tutkimme sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia siirtymävaiheessa, joten sitä ei voida irrottaa yhteiskunnan kontekstista. Toimintamahdollisuuksien

sien teorian avulla pystymme tässä tutkielmassa kiinnittämään huomiota siihen, millaisia mahdollisuuksia sosiaalityöntekijöillä on saavuttaa toimintojaan ja miten he pystyvät tekemään omien arvojensa mukaista työtä. Sosiaalityöntekijällä tulee olla tarvittavat resurssit ja rakenteiden pitää mahdollistaa se, että sosiaalityöntekijät voivat tehdä työtänsä ammattieettisesti. Tässä näkyy toimintamahdollisuuksien ja subjektiivisen työhyvinvoinnin välinen yhteys. Ymmärrämme tämän yhteyden siten, että jos sosiaalityöntekijällä on heikentyneet mahdollisuudet tehdä työtänsä esimerkiksi eettisesti oikein, voi tämä vaikuttaa sosiaalityöntekijän työhyvinvointiin. Kun työhyvinvointi on heikentynyt, sosiaalityöntekijä voi kokea oman subjektiivisen työhyvinvointinsa heikentyneen. Toisaalta toimintamahdollisuuksien ollessa hyvät, voi se näkyä työhyvinvointia vahvistavana tekijänä. Tämä taas voi näkyä siten, että sosiaalityöntekijä kokee oman subjektiivisen työhyvinvointinsa paremmaksi.

## 4 TUTKIELMAN TOTEUTUS JA TEORIAOHJAAVA LAADULLINEN SISÄLLÖNANALYYSI

### 4.1 Tutkimustehtävän rajausta ja perustelut

Olemme päätyneet tutkielmamme aiheeseen sen ajankohtaisuuden vuoksi. Siirtymä hyvinvointialueille tapahtui 1.1.2023. Siirtymä voi vaikuttaa oleellisesti sosiaalityöntekijöiden työhön, ja täten heidän työhyvinvointiinsa. Ennako-oletuksemme oli, että hyvinvointialueille siirtyminen näkyy heikentävästi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden subjektiivisessa työhyvinvoinnissa ja toimintamahdollisuuksissa. Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia ja toimintamahdollisuuksia sote-uudistuksen murrosvaiheessa. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi sote-uudistuksen murrosvaiheessa on tärkeä ja ajankohtainen aihe, sillä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on ollut esillä tutkimuksissa ja mediassa (ks. Työterveyslaitos 2016).

Lähestymme aihetta seuraavien tutkimuskysymysten kautta:

*Miten sosiaalityöntekijät kokevat sote-uudistuksen oman subjektiivisen työhyvinvointinsa näkökulmasta?*

*Miten sote-uudistus näkyy sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksissa?*

*Mitkä tekijät sote-uudistuksessa tukevat ja mitkä taas heikentävät sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia sekä subjektiivista työhyvinvointia?*



Olemme rajanneet tutkimuksemme tarkastelemaan työhyvinvointia. Tutustuessamme työhyvinvointia käsitteleviin lähteisiin huomasimme, että työhyvinvointia käsitellään monen eri näkökulmien ja käsitteiden, kuten esimerkiksi työn imun, eettisen stressin ja työuupumuksen kautta. Mietimme tutkielmaamme suunniteltaessa, että käytämmekö työssämme työhyvinvointi, työssä jaksaminen vai työmotivaatio -käsitettä. Kirjallisuuteen tutustuessa huomasimme, että useissa teoksissa näitä käsitteitä käsiteltiin rinnakkain. Tämän tutkimuksen tavoitteiden kannalta ei ole tarpeellista keskittyä kaikkiin työhyvinvointiin liittyviin yksittäisiin käsitteisiin. Nämä käsitteet saattavat kuitenkin nousta esiin analyysivaiheessa. Työssä jaksaminen ja työmotivaatio molemmat vaikuttavat yleisesti työntekijän työhyvinvointiin. Ajatellaan, että työssä jaksamisen ja työmotivaation käsitteet ”kuuluvat” työhyvinvoinnin käsitteeseen. Tämän takia päätimme, että pääkäsitteemme on työhyvinvointi. Emme halua liikaa ohjata tutkimustulososiossa työhyvinvoinnin tarkastelua tiettyjen käsitteiden ja näkökulmien suuntaan, vaan annamme painoarvoa tutkittavien omille kokemuksille. Keskitymme tutkimuksessamme työhyvinvoinnin tarkasteluun subjektiivisen työhyvinvoinnin ja toimintamahdollisuuksien kautta, jotka mahdollistavat ilmiön laajemman tarkastelun. Subjektiivisen työhyvinvoinnin käsitteen avulla voimme tarkastella työhyvinvointia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden omien kokemusten kautta, ja sitä kuinka muutoksen koettiin vaikuttavan yksilöllisiin kokemuksiin työhyvinvoinnista. Haasteena subjektiivisen työhyvinvoinnin käsitteen käyttämisessä voi olla se, että se keskittyy liikaa yksilön kokemukseen ja jättää huomiomatta ympäristön kontekstin. Tämän vuoksi käsittelemme aihetta myös toimintamahdollisuuksien teorian kautta, sillä se huomioi ympäristön vaikutukset työhyvinvointiin.

Työhyvinvoinnin käsite ja tutkimus toimii teoreettisena viitekehyksenä toimintamahdollisuuksien teorian sekä subjektiivisen työhyvinvoinnin käsitteen lisäksi. Tarkastelemme työhyvinvointia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Päädyimme rajaamaan tarkastelumme lastensuojelun sosiaalityöntekijöihin, sillä lastensuojelu nähdään yhtenä kuormittavimmista sosiaalityön sektoreista. Hyvinvointialueille siirtyminen vaikuttaa kaikkiin sosiaalityön sektoreihin. Lastensuojelun kuormittunut tilanne ja työntekijöiden työhyvinvoinnin haasteet ovat kuitenkin olleet paljon esillä. (Forsman 2010; Saarinen ym. 2012; Tham 2007.) Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin haasteiden vuoksi halusimme tutkimuksessamme tarkastella juuri lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, ja siinä mahdollisesti tapahtuvia muutoksia hyvinvointialueille siirtymisen myötä. Myös meidän henkilökohtainen mielenkiintomme lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista vaikutti päätökseen rajata keskittyminen juuri lastensuojelun sektoriin.

## 4.2 Kyselytutkimus aineistonkeruumenetelmänä

Tuomen ja Sarajärven (2018, 62) mukaan laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat havainnointi, haastattelu ja kysely. Kyselyn idea on hyvin yksinkertainen. Kun haluamme tietää, miksi ihminen toimii niin kuin toimii tai mitä ihminen ajattelee, kannattaa asiaa kysyä häneltä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84.) Eskola (1975) määrittää, että kysely on sellainen menettelytapa, jossa tiedonantajat itse täyttävät heille esitetyn kyselylomakkeen. Kyselyn laatija olettaa, että vastaajat osaavat, kykenevät ja haluavat ilmaista itseään tarkoittamallaan tavalla kirjallisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85). Tämä onkin haasteena kyselytutkimuksessa, sillä tutkijoina emme voi olla täysin varmoja, ymmärsikö kyselyyn vastanneet kyselyn käsitteet täysin.

Kyselytutkimus on tärkeä tapa tarkastella ja kerätä tietoa. Kyselytutkimuksella voidaan kerätä tietoa esimerkiksi yhteiskunnallisista ilmiöistä, ihmisten mielipiteistä sekä kokemuksista. Kyselytutkimuksessa tutkija esittää vastaajille kyselylomakkeen välityksellä kysymyksiä tutkimastaan aiheesta. (Vehkalahti 2014, 11.) Kyselytutkimuksessa aineistonkeruu toteutetaan kyselylomakkeella. Kun vastaaja täyttää lomaketta, ei lomakkeeseen voi enää tehdä korjauksia. Tämän vuoksi on tärkeää huolellisesti suunnitella lomake. Lomakkeen suunnittelussa on tärkeää pohtia tarkkaan, että mitä haluaa kyselylomakkeellaan kysyä ja mihin toivoo vastauksia vastaajilta. Tärkeää on myös pohtia, että kyselylomakkeessa on sisällöllisesti oikeita kysymyksiä. Koko tutkimuksen onnistuminen riippuu paljolti lomakkeesta. Kyselyn avoimen osion kysymyksiin vastataan vapaamuotoisesti. Sanalliset vastaukset voivat olla työläämpiä käsitellä ja analysoida, mutta niiden avulla voidaan saada tietoa, joka voisi jäädä muuten kokonaan havaitsematta. Toisaalta taas valmiit vastausvaihtoehdot tekevät tietojen käsittelystä helpompaa. Näissä molemmissa on hyvät ja huonot puolensa. (Vehkalahti 2014, 11, 20, 24–25.) Kyselymme muodostuu lähes kokonaan avoimista kysymyksistä, sillä avoimet kysymykset sekä vastaukset sopivat paremmin laadulliseen tutkimukseen. Avoimien kysymysten avulla kyselyyn vastanneet henkilöt pystyivät laajemmin kertomaan kokemuksistaan.

Kun valitsee kyselytutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi, on tärkeää pohtia myös vastaajien mahdollista vastausväsymystä. Vastaaminen tulisi tehdä mahdollisimman helpoksi. Kyselyssä vastaamattomuus saattaa nousta merkittäväksi ja avoimet vastaukset voivat olla niukkanaisia. Laadullisessa tutkimuksessa vastaamattomuus ei ole yleistettävyyden kannalta ongelma, koska siinä ei ole tarkoitus yleistää. Jos aineisto jää kovin niukaksi, ongelmaksi saattaa muodostua se, kertooko tutkimus mitään tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86.) Tässä tutkielmassa meilläkin oli haasteena se, että emme ensin saaneet tarvittavasti vastaajia kyselyyn. Laitoimme myöhemmin uuden julkaisun, jonka myötä saimme juuri sen määrän,

mitä oli tavoitteena. Osa vastaajista myös vastasivat niukkasanaistemmin, mutta oli myös paljon vastaajia, jotka vastasivat laajasti.

Kyselytutkimuksen saatekirje voi myös vaikuttaa vastaajaan motivaatioon vastata tai olla vastaamatta kyselyyn. Kyselytutkimusta kannattaa myös testata etukäteen, koska aina kyselyn laatijakaan ei huomaa mahdollisia ongelmatilanteita, mitä lomakkeen täyttämässä voi vastaajille esiintyä. Kyselyn yksi tuoma haaste on myös se, että kyselyssä joudutaan oletamaan ja luottamaan, että vastaajat kykenevät, osaavat ja haluavat ilmaista itseään haluamallaan sekä tarkoittamallaan tavalla kirjallisesti. Kirjallisesti itsensä ilmaiseminen voi olla joskus vaikeampaa kuin suullisesti haastattelussa. (Vehkalahti 2014, 47–48; Tuomi & Sarajärvi 2018, 63.) Pyrimme huomiomaan tämän tekemällä mahdollisimman selkeän ja arkikielisen kyselyn, johon olisi mahdollisimman helppo vastata. Lisäksi avasimme käsitteet kyselylomakkeessa varmistaaksemme, että vastaajat ymmärtävät kysymykset ja käsitteet. Kyselylomakkeen tarkempi sisältö ja rakenne löytyvät tutkielman lopussa olevista liitteistä (ks. Liite 2).

Kun tiedonkeruu on saatu hoidettua, siirrytään tutkimusaineiston tarkasteluun. Aineisto tulee muodostaa, ja se on oma työvaiheensa. Muodostamisvaihe tulee tehdä huolella, koska jatkossa aineisto on kaiken työskentelyn pohjana ja keskipisteenä. Kun aineisto on saatu muodostettua, valmistaudutaan varsinaiseen analyysiin tutustumalla aineistoon perusteellisesti. (Vehkalahti 2014, 49–50.)

### 4.3 Aineistonkeruu

Valitsimme aineistonkeruumenetelmäksi kyselytutkimuksen, sillä sen avulla oli mahdollista saada vastauksia anonyymisti ympäri Suomea. Laitoimme pyynnön osallistua tutkimukseemme Sosiaalityön Uraverkosto Facebook-ryhmään. Ryhmä on tarkoitettu sosiaalihuollon ammattihenkilöiden (817/2015) 7 § mukaisille sosiaalityöntekijöille sekä sosiaalityön tutkinto-opiskelijoille. Laillistetut sosiaalityöntekijät tarkastetaan Valviran rekisteristä ja opiskelijajäseniä hyväksytään vain ryhmän jäsenten lisäiminä tai mikäli heillä on laillistettu sosiaalityöntekijäsuosittelevana. Ryhmä on luottamuksellinen ja ryhmässä käytäviä keskusteluja tai niiden osia ei saa kopioida, jakaa, välittää tai millään muulla tavoin viedä ilman lupaa pois ryhmästä.

Aineisto kerättiin huhtikuun ja toukokuun 2023 aikana. Keräsimme aineiston laittamalla kyselylomakkeen Facebook-ryhmään. Tämän avulla saimme vastauksia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä eri hyvinvointialueilta ympäri Suomea. Teimme ryhmään julkaisun, jossa kerroimme tutkielmastamme sekä kyselyn sisällöstä. Julkaisun sisältö on liitteen 1 mukainen (kts. LIITE 1). Tiedotteessa kerroimme

tutkimuksemme tarkoituksen, aikataulun, luottamuksellisuuden sekä vapaaehtoisuuden. Facebookin kautta kerätty aineisto mahdollisti myös sen, että kysely pystyttiin toteuttamaan anonymisti ilman henkilö- tai tunnistetietoja. Ajattelemme, että anonymi kyselytutkimus madalsi sosiaalityöntekijöiden kynnystä vastata kyselyyn ja omien kokemusten kertominen omasta työhyvinvoinnista oli helpompaa.

Kyselylomake (LIITE 2) koostui kolmesta osiosta, joissa kaikissa oli omat teemansa. Ensimmäinen osio oli siirtyminen hyvinvointialueille, toinen osio oli subjektiivinen työhyvinvointi ja kolmas osio oli toimintamahdollisuudet. Kolmessa osiossa oli yhteensä seitsemän avointa kysymystä. Kyselyn alussa kysyttiin muutama perustieto ja kyselyn lopussa oli mahdollisuus kertoa vielä muita ajatuksia aiheeseen liittyen. Perustietoina kysyimme, millä lastensuojelun sektorilla ja hyvinvointialueella vastaaja työskentelee. Kyselyyn vastasi yhteensä 20 lastensuojelun sosiaalityöntekijää. Lastensuojelun avohuollossa työskenteli yhdeksän vastaajaa, sijaishuollossa viisi vastaajaa sekä jälkihuollossa kaksi vastaajaa. Yhdennettyä sosiaalityötä kertoi tekevänsä neljä sosiaalityöntekijää. Kyselyyn vastaajia oli kymmeneltä eri hyvinvointialueelta. Eniten vastaajia oli Keski-Suomen, Länsi-Uudenmaan ja Pirkanmaan hyvinvointialueilta.

Kyselyn aineisto säilytetään molempien tutkielman tekijöiden tietokoneella salasanojen takana. Aineisto on tarkoitettu käytettäväksi ainoastaan tätä maisterintutkielmaa varten ja aineisto hävitetään tutkimuksen valmistumisen jälkeen välittömästi kaikkialta.

#### **4.4 Analyysimenetelmänä teoriaohjaava laadullinen sisällönanalyysi**

Jouni Tuomi ja Anneli Sarajärvi (2018, 117) esittävät, että laadullisen sisällönanalyysin menetelmällä voidaan analysoida dokumentteja objektiivisesti ja systemaattisesti. Kyseisellä analyysimenetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus yleisessä muodossa. Sisällönanalyysissa etsitään tekstistä merkityksiä, eikä sitä, miten näitä merkityksiä tekstissä tuotetaan. Tutkimuksen aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysin tarkoituksena on luoda selkeä ja sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Tieto pyritään järjestämään tiiviiseen ja selkeään muotoon ilman, että sen informaatiota kadotetaan. Sen tarkoituksena on lisätä informaatioarvoa ja luoda selkeää sekä yhtenäistä informaatiota tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117, 122.) Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan siinä pyritään kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa ja ymmärtämään tiettyä toimintaa. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on asiasta kokemusta. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 98.) Laadullinen tutkimus oli aiheeseemme sopiva, sillä tutkimme juuri

lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia muutoksessa. Tutkielmassamme ei muutenkaan tutkita ilmiön yleisyyttä, vaan keskitytään kokemuksiin. Työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, joten sitä ei voida yleistää.

Tutkimuksemme sopii laadullinen sisällönanalyysi, sillä tutkimme vastaajien kokemuksia ja pyrimme saamaan informaatiota lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista hyvinvointialueuudistuksessa. Tässä tutkielmassa sosiaalityöntekijöiden kokemukset hyvinvointialueuudistuksesta ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin sekä toimintamahdollisuuksiin ovat merkityksiä, joita etsimme tekstistä. Kyseessä ei ole vaikutustutkimus, vaan tarkoitamme vaikutuksilla niitä vaikutuksia, joita lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat siinä hetkessä tulleen hyvinvointialueuudistuksen myötä. Emme siis voi tutkimuksemme perusteella sanoa tai päätellä, mitä pitkäkantoisia vaikutuksia hyvinvointialueuudistuksella on ollut. Tarkoitamme vaikutus- sanalla siis niitä seurauksia, mitä hyvinvointialueuudistus on tuonut kyselyyn vastaamishetkeen mennessä eli toukokuuhun 2023 mennessä. Keskitymme tutkielmassamme kokemuksiin, emmekä niin kielellisiin tai muihin ilmaisulisiin muotoihin.

Teoriaohjaava eli abduktiivinen sisällönanalyysi yhdistelee teoria- ja aineistolähtöistä analyysia. Lähtökohtana on se, että analysointia saa ohjata tutkijan teoreettinen tieto ja ennako-oletukset, mutta analysointi ja koodaus elää prosessin kuluessa. Tämä mahdollistaa sen, että aikaisemman tutkimuksen pohjalta operationalisoitu koodisto ei rajoita tutkijan mahdollisuutta kuunnella aineistossa esiintyvää moniäänisyyttä. Tutkija voi toimia osittain teorioiden ohjaamana, mutta hän voi analysoida aineistoa myös ammentamalla sitä. (Silvasti 2014, 43–44.) Tuomen ja Sarajärven (2018, 133) mukaan teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee aineiston ehdoilla samalla tavoin, kuin aineistolähtöinenkin analyysi. Ero aineistolähtöisen ja teoriaohjaavan analyysin välillä on siinä, miten abstrahoinnissa empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Teoriaohjaavassa analyysissä teoreettiset käsitteet tuodaan niin sanotusti valmiina ilmiöstä jo tiedettynä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133.) Käytämme tutkielmassamme teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, sillä subjektiivisen työhyvinvoinnin käsite ja toimintamahdollisuuksien teoria ohjaa aineiston tarkastelua tiettyyn suuntaan, mutta teoria ei poissulje aineistosta mahdollisesti muita esiin tulevia aiheita. Subjektiivisen työhyvinvoinnin käsite ohjaa keskittymään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin, kun taas toimintamahdollisuuksien teoria ohjaa keskittymään ympäristöön ja rakenteellisiin tekijöihin. Olemme rakentaneet tutkimustulososion teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla, sillä luvut on rakennettu yhdistelemällä subjektiivisen työhyvinvoinnin käsitettä, toimintamahdollisuuksien teoriaa sekä aineistostamme luotuja luokkia.

## 4.5 Analyysin kulku

Aineiston kerättyämme aloimme tutustumaan aineistoon. Aineiston alkuperäinen pituus oli noin 15 sivua, book Antiqua 12 fontilla ja 1,15 rivivälillä. Lähdimme tutustumaan aineistoon ensin aineistolähtöisesti, emmekä huomioineet vielä tässä vaiheessa ollenkaan teorioitamme. Halusimme saada ensin laajan käsityksen aineistosta ja siitä, millaisia aiheita sieltä nousee esiin ilman, että käyttämämme teoriat suuntaavat liikaa sitä, mihin kiinnitämme aineistossa huomiota. Luimme aineiston läpi monta kertaa sekä itsenäisesti että yhdessä. Satu Elon ja kollegoiden (2022, 220) mukaan aineisto on hyvä käydä läpi useamman kerran, jotta ollaan varmoja, että kaikki ilmaisut tulevat analysointiin mukaan. Tämän jälkeinen työvaihe on koodaus, jossa ennen aineiston varsinaista luokittelua tehdään aineistosta jäsenteleviä merkintöjä esimerkiksi eri värien avulla. Koodaus auttaa muodostamaan aineistosta ensitututuman ja näin auttaa myös hallitsemaan kokonaisuutta analyysin alkuvaiheessa. (Elo ym. 2022, 220.) Silvasti (2014, 38-39) esittää, että koodaamisella tarkoitetaan aineiston jäsentämistä tai luokittelua. Se on aineiston tarkkaa tutkimista ja erittelyä, jossa aineisto puretaan osiin. Tutkija paikantaa ja merkitsee aineistosta tutkimusongelman näkökulmasta kiinnostavat seikat, joita hän jalostaa analyysin kuluessa. (Silvasti 2014, 38-39.)

Aloitimme aineiston läpikäymisen siten, että molemmat tekivät aineistosta suhteellisen laajat muistiinpanot. Tavoitteena oli, että molemmat nostivat aineistossa esiintyviä merkityksellisiä elementtejä ja aiheita esiin. Lähdimme tutustumaan aineistoon aineistolähtöisesti ja keskityimme kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden esiin nostamiin aiheisiin. Lähestyimme molemmat aineistoa vähän eri tavoin. Toinen meistä lähti tekemään koodausta värikoodien avulla siten, että käytti samoja koodeja koko aineiston läpi. Toinen meistä taas teki jokaisesta kyselyn kysymyksestä omat koodinsa, sillä se auttoi hahmottamaan aineiston paremmin kokonaisuutena. Koodaamisen aloittaminen itsenäisesti mahdollisti sen, että molemmat saivat itsenäisesti nostaa aineistosta olennaisia asioita ilman toisen tutkielman tekijän vaikutusta. Kun molemmat tekivät koodaamista itsenäisesti, niin siitä syntyi enemmän yhteistä keskustelua ja pohdintaa miksi nostimme aineistosta tiettyjä asioita esille. Keskustelu oli syvällisempää ja molemmat tutkielman tekijöistä joutui perustelemaan omia huomioitaan aineistosta. Tämän jälkeen kävimme yhdessä läpi molempien tekijöiden koodausprosessin tulokset, ja teimme niistä tiivistetyt muistiinpanot yhdessä. Teimme yhdessä tiivistetyistä muistiinpanoista lopullisen koodauksen värien avulla. Pyrimme tässä vaiheessa löytämään kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden vastauksista yhtäläisyyksiä, ja teimme sosiaalityöntekijöiden vastauksista pelkistettyjä ilmaisuja.

Tässä vaiheessa tutkielmamme teoreettinen viitekehys ei vielä ohjannut aineiston analyysia. Silvasti (2014, 43) esittää, että yleisin tapa tehdä koodausta on yhdistellä aineisto- ja teorialähtöisiä koodaustapoja. Lähtökohtana on, että koodausta saa vapaasti ohjata tutkijan tieto, esimerkiksi hänen tuntemat teoreettiset luokittelut ja niiden pohjalta syntyneet ennako-oletukset, mutta koodiluettelo elää prosessin kuluessa (Silvasti 2014, 43).

Luokitteluvaiheessa lähdetään vertailemaan pelkistettyjä ilmaisuja keskenään ja etsimään näistä samankaltaisuuksia (Elo ym. 2022, 220). Janne Hukkinen (2014, 213) esittää, kuinka luokittelu on hahmotunnistusta, jossa jollain perusteella samankaltaiset yksiköt lajitellaan samaan luokkaan. Eskolan & Suorannan (1998, 120-121) mukaan luokittelua helpottaa selkeiden luokittelukriteerien laatiminen. Luokittelu kannattaa tehdä vähintään kahdesti, ja mikäli mahdollista niin on suotavaa käyttää useampaa luokittelijaa. Yksi luokittelukerta on suositeltavaa tehdä yhdellä istumalla, näin luokittelukriteerit ja vire pysyvät mahdollisimman samanlaisina. Luokittelusta tekee haastavaa se, miten useita kriteerejä käyttävä luokitus näyttää kuvaavan osuvammin tutkittavaa ilmiötä, mutta toisaalta samaan aikaan luokittelun monimutkaisuuden kasvaessa yksimielisyys vastausten sijoittamista eri luokkiin pienenee huomattavasti. On siis tärkeää määritellä tarkkaan analyysisäännöt, kun lähtee tekemään luokitteluja. (Eskola & Suoranta 1998, 114, 119- 121.)

Analyysi etenee siten, että samaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaisut viedään samaan alaluokkaan ja annetaan alaluokalle nimi. Alaluokkien nimien tulee kuvata yhdistettyjen pelkistettyjen ilmaisujen sisältöä konkreettisesti ja tarkasti. Tämän jälkeen verrataan muodostettuja alaluokkia keskenään ja yhdistetään samanlaiset alaluokat yläluokiksi. Yläluokille annetaan niitä kuvaavat nimet. Tämän jälkeen yhdistellään yläluokkia ja luodaan niistä pääluokat, jotka ovat tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimuskysymysten osalta relevantteja. (Elo ym. 2022, 220.) Koodausprosessin jälkeen lähdimme miettimään aineistomme luokittelua. Aineiston luokittelun aloittaessa otimme mukaan tutkielmamme teoreettisen viitekehysten ja pyrimme lähestymään aineistoamme teorioiden sekä tutkimuskysymystemme valossa. Aineiston luokittelun aloitimme siten, että ensin molemmat itsenäisesti tekivät luokittelun aineistosta aiemmin yhdessä tekemiemme muistiinpanojen ja koodauksen pohjalta. Yhteinen sekä pohdiskelleva keskustelu auttoi muodostamaan lopulta pääluokat.

Kun molemmat olivat tehneet itsenäisesti luokittelun, kävimme ne yhdessä läpi ja huomasimme, että molemmat olivat korostaneet samanlaisia asioita aineistosta ja sieltä nousi tietyt luokat esiin, eikä merkittäviä eroavaisuuksia ilmentynyt. Lähdimme tekemään yhteistä ajatuskarttaa aineistosta ja miettimään pääluokkia. Melko nopeasti alkoi muodostumaan pääluokat, sillä tietyt aiheet korostuivat aineistossa usein. Ensiksi meillä oli viisi pääluokkaa, jotka olivat 1) *epävarmuus/epätietoisuus*,

2) *organisaation/rakenteelliset muutokset*, 3) *mahdollisuus tehdä työtä*, 4) *tuki* sekä 5) *kokemus oman työn arvostuksen puutteesta*. Aloimme keräämään pääluokkien alle yläluokkia ja niiden alle alaluokkia. Tässä kohtaa keskityimme aineistoon kokonaisuutena eli siirryimme kysymyskohtaisesta luokittelusta kokonaisvaltaiseen luokitteluun. Käydessämme tekemäämme ajatuskarttaa uudestaan läpi huomasimme, että kolmas pääluokka menee lähes jokaisen muun luokan alle, joten päädyimme lopulta neljään pääluokkaan. Nämä pääluokat ovat 1) *epätietoisuus*, 2) *rakenteelliset tekijät*, 3) *tuen saamisen kokemukset* sekä 4) *oman työn arvostus* (kts. Kuvio 1). Valitsimme kyseiset pääluokat, sillä ne korostuivat aineistossa ja ne myös vastaavat tutkimuskysymyksiimme.

Teimme uuden päivitetyn ajatuskartan, jossa olivat nämä neljä pääluokkaa. Samalla myös tiivistimme ja yhdistelimme ylä- ja alaluokkia. Ajatuskartta auttoi meitä hahmottamaan aineistossa esiin nousseita huomioita ja niiden välisiä yhteyksiä. Epätietoisuus- luokka kuvaa sosiaalityöntekijöiden kokemaa epätietoisuutta sekä epävarmuutta liittyen hyvinvointialueille siirtymiseen liittyvissä muutoksissa. Rakenteelliset tekijät- luokka tuo esille, miten esimerkiksi organisaatioon ja työn tekoon kohdistuvat muutokset vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksiin sekä kokemukseen omasta työhyvinvoinnista. Rakenteellisia tekijöitä voi olla esimerkiksi tietojärjestelmät ja byrokratia. Tuen saamisen kokemukset- luokassa korostuu sosiaalityöntekijöiden kokemukset siitä, miten heitä tuettiin muutoksessa. Tässä luokassa korostuu muun muassa lähijohdon ja ylemmän johdon rooli muutoksessa. Oman työn arvostus- luokka kuvaa sitä, mitkä tekijät muutoksessa saivat sosiaalityöntekijät kokemaan oman työn arvostuksen puutetta.

Ymmärrämme, että nämä kaikki neljä luokkaa ovat työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisiä eli nämä luokat kertovat siitä, millaiseksi sosiaalityöntekijät kokivat oman työhyvinvointinsa hyvinvointialueille siirtymisen aikana. Sen lisäksi, että luokat kuvaavat työhyvinvointia, niin ne myös kuvaavat sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia. Toimintamahdollisuudet näkyvät etenkin rakenteelliset tekijät- ja epätietoisuus- luokissa. Huomasimme, että moni luokka liittyy toisiinsa ja luokkien välillä on paljon yhteyksiä. Avaamme näitä yhteyksiä tarkemmin tutkimustuloksissa. Tutkimustulosluvussa yhdistelemme käyttämiämme teorioita muodostamiimme pääluokkiin, ja pyrimme näiden avulla vastaamaan tutkimuskysymyksiimme. Tutkimustulosluvussa kerromme tarkemmin, mitkä luokat vastaavat mihinkin tutkimuskysymykseen ja avaamme näiden välisiä yhteyksiä tarkemmin. Pyrimme tulosluvussa siihen, että teorit eivät liikaa ohjaisi käsitystämme aineistosta vaan pikemminkin tukisivat aineistoamme.

Ensin teimme laajemman ajatuskartan, jossa oli tarkemmin kuvattuna alaluokkia ja ilmaisut olivat enemmän aineistolähtöisiä. Sen lisäksi ensimmäisessä ajatuskartassa olimme yhdistelleet pääluokkien alaluokkia keskenään nuolien avulla.



Teimme uuden ajatuskartan, jossa käytimme pelkistetympiä ilmaisuja sekä jätimme nuolet pois, jotta ajatuskartasta tulisi lukijalle selkeämpi.

KUVIO 1. Pelkistetty ajatuskartta aineiston luokittelusta



## 4.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 147) esittävät, kuinka tutkimuksen ja etiikan yhteys on kahdenlainen; tutkimuksen tulokset vaikuttavat eettisiin ratkaisuihin ja toisaalta taas eettiset kannat vaikuttavat tutkijan tieteellisessä työssään tekemiin ratkaisuihin. Tutkijan eettiset ratkaisut ja tutkimuksen uskottavuus ovat erottamattomia. Uskottavuus perustuu siihen, että tutkijat noudattavat hyvää tieteellistä käytäntöä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150.) Olemme tutkielmassamme noudattaneet Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeita ja periaatteita. Eettisiin periaatteisiin kuuluu esimerkiksi

tutkittavien ihmisarvon, yksityisyyden ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Tutkija toteuttaa tutkimuksensa siten, että siitä ei aiheudu tutkittaville ihmisille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. (TENK2019.) Meidän tulee tutkimuksessamme huomioida nämä eettiset periaatteet. Olemme kunnioittamme ja huomioineet eettiset periaatteet tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Käytimme koko tutkimuksen ajan eettisesti kestäviä tutkimus-, arviointi- ja tiedonhankintamenetelmiä (ks. TENK2019).

Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaan hyvä tutkimuskäytäntö edellyttää tutkittavien suostumuksen saamisen tutkimukseen osallistumiseen. On tärkeää, että tutkittavalle annetaan kaikki oleellinen tieto tutkimuksen kulusta ja tutkimukseen osallistumisesta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tutkimuksemme ei edellytä suostumusta miltään kunnalta, yritykseltä tai muulta organisaatiolta. Emme keränneet erillisiä suostumuslomakkeita vastaajilta, sillä kyselylomakkeeseen vastattiin anonyymisti, eikä henkilö- tai tunnistetietoja kerätty ja kyselyä ei kohdistettu mihinkään tiettyyn organisaatioon. Vastaaja antoi suostumuksensa tutkimukseen vastatessaan sähköiseen kyselylomakkeeseen. Kerroimme tutkimuskutsussamme, että vastauksia kerätään ainoastaan Pro gradu- tutkielmaa varten eikä vastauksia tulla käyttämään missään muussa yhteydessä (ks. LIITE 1).

Luotettavuuden arviointi on keskeinen osa tieteellistä tutkimusta. Tutkimukselle on asetettu tiettyjä arvoja ja normeja, joihin tutkimuksen tulisi pyrkiä. Luotettavuuskysymyksissä keskeisiä käsitteitä ovat reliabiliteetti ja validiteetti, kun on arvioitu kvantitatiivisen tutkimuksen mittauksen luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen arvioinnissa käsitykset reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden sopivuudesta vaihtelevat. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Eskola ja Suoranta (1998, 153) tuovat esille, että perinteisesti ymmärrettyinä käsitteinä reliabiliteetti ja validiteetti eivät sovellu kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin perusteiksi. On siis selvää, että laadullisen tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta ei voida arvioida aivan samalla tavalla kuin määrällisen tutkimuksen. Validiteetti saa usein laadullisessa tutkimuksessa enemmän huomiota kuin reliabiliteetti. Validiteetissa on kyse siitä, onko tutkimus pätevä; ovatko saadut tulokset tai päätelmät oikeita ja onko tutkimus tehty perusteellisesti. Reliabiliteetissa on kyse metodien luotettavuudesta, mittausten ja havaintojen pysyvyydestä eri aikoina sekä johdonmukaisuudesta tutkimuksen tuloksissa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden keskeisin kriteeri on tutkija itse. Laadullisessa tutkimuksessa on lähtökohtana sen myöntäminen, että tutkija on keskeinen tutkimuksen tutkimusväline. Tämän myötä kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. (Eskola & Suoranta 1998, 151.) Luotettavuutta pohdittaessa on myös mietittävä, miten tutkimusaihe ja tutkimuksen luonne ovat mahdollisesti vaikuttaneet osallistujien vastauksiin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tär-

keää on huomioida, että 20 vastaajaa on pieni osa kaikista lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä. Tutkimustulokset ei ole yleistettävissä kaikkien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin sote- uudistuksessa, vaan tavoitteenamme on tuoda esiin vastaajien esille tuomia kokemuksia, tunteita ja ajatuksia.

## 5 KOKEMUKSET SUBJEKTIIVISESTA TYÖHYVINVOINNISTA JA TOIMINTAMAHDOLLISUUKSISTA

### 5.1 Subjektiiivisen työhyvinvoinnin ja toimintamahdollisuuksien luokat

Tutkimme lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia sote-uudistuksessa. Tutkimuskysymyksissä käytämme sanaa sote-uudistus, mutta sosiaalityön kentällä puhutaan enemmän hyvinvointialueille siirtymisestä, joten kyselyssämme kysyimme sosiaalityöntekijöiden kokemuksia hyvinvointialueille siirtymisestä. Tässä tulosluvussa käytämme sen takia enemmän käsitettä hyvinvointialueille siirtyminen. Tässä luvussa esittelemme keräämämme aineiston ja analyysin pohjalta luodut luokat. Loimme aineistosta neljä luokkaa, jotka ovat *rakenteelliset tekijät, epätietoisuus, tuen saamisen kokemukset* sekä *oman työn arvostus*. Teoreettisena viitekehyksenä toimii subjektiiivisen työhyvinvoinnin käsite sekä toimintamahdollisuuksien teoria. Tutkimustulosten esittämisen tueksi, tässä vielä tutkimuskysymykset kertauksena:

*Miten sosiaalityöntekijät kokevat sote-uudistuksen oman subjektiiivisen työhyvinvointinsa näkökulmasta?*

*Miten sote-uudistus näkyy sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksissa?*

*Mitkä tekijät sote-uudistuksessa tukevat ja mitkä taas heikentävät sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia sekä subjektiiivista työhyvinvointia?*

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen saadaan vastauksia kaikista neljästä luokasta. Toiseen kysymykseen vastauksia tulee etenkin *rakenteelliset tekijät*-luokasta ja *tuen saamisen kokemukset*-luokasta. Viimeiseen tutkimuskysymykseen saadaan vastauksia *tuen saamisen kokemukset*-luokasta sekä *epätietoisuus*-luokasta. Tärkeää on huomioida, että eri luokat voivat vastata osittain useampaan tutkimuskysymykseen. Luokat limittyvät selkeästi toisiinsa. Tutkimustulokset eivät siis poissulje toisiaan. Johtopäätökset osiossa avaamme näitä yhteyksiä vielä syvemmin sekä pyrimme luomaan yhteneväisen kokonaisuuden tutkielman tutkimustuloksista.

### 5.1.1 Rakenteelliset tekijät

Aineistossa nousi esiin, kuinka rakenteelliset tekijät ovat muuttuneet hyvinvointialueuudistuksen myötä, ja tämä on osittain kaventanut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia. Rakenteellisilla tekijöillä tarkoitamme ympäristön luomia olosuhteita, jotka mahdollistavat tai estävät lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksien toteutumista. Toimintamahdollisuudet vaikuttavat siihen, miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät pystyvät tekemään omien arvojensa mukaista työtä sekä vaikuttamaan omaan työhönsä. Toimintamahdollisuuksien teorian mukaan rakenteiden tulee olla oikeudenmukaisia, jotta ihmiset voivat toteuttaa kykyjään ja toimintamahdollisuuksiaan (Robeyns 2005). Mänttari-van der Kuipin (2022, 21) mukaan laajat yhteiskunnalliset muutokset kehystävät ammattilaisten työtä heijastuen sen käytäntöihin. Hyvinvointialueille siirtyminen voidaan nähdä tämänkaltaisena laajana yhteiskunnallisena muutoksena.

Aineistosta on huomattavissa, että ennen hyvinvointialueille siirtymistä isommissa kunnissa työskennelleille työntekijöille ei ole tullut niin paljoa muutoksia, kuin heille, jotka ovat työskennelleet pienemmissä kunnissa. Rakenteelliset muutokset eivät myöskään ole olleet niin isoja sellaisilla alueilla, joissa on jo ennen hyvinvointialueille siirtymistä ollut kuntayhtymiä. Moni sosiaalityöntekijöistä toi esiin, että hyvinvointialueuudistuksessa käytännön asiakastyö on pysynyt samana, mutta muuten organisaatiossa on tullut paljon muutoksia. Työmäärän koettiin lisääntyneen, sillä asiakasmäärät ovat kasvaneet. Joillakin sosiaalityöntekijöillä työ on muuttunut yhdenmetystä sosiaalityöstä eriyettyyn sosiaalityöhön. Osalla sosiaalityöntekijöistä palkkaerot ovat kasvaneet ja työsuhde-edut sekä työn sijainti ovat muuttuneet. Shierin ja Grahamin (2010a) tutkimuksen mukaan fyysisellä työympäristöllä on vaikutusta myös subjektiiviseen työhyvinvointiin. Tutkimuksessa korostettiin muun muassa oman työhuoneen ja yhteisten kahvitilojen merkitystä työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä (Shier & Graham 2010a). Aineistossamme fyysisen työympäristön vaikutus työhyvinvointiin näkyi esimerkiksi siinä, että työn fyysinen sijainti muuttui sekä epäselvyys siitä, missä kukin konkreettisesti työskentelee lisääntyi. Myös työyhteisö on

kokenut muutoksia. Esihenkilö on vaihtunut ja osalla sitä ei ole ollut alkuvuodesta ollenkaan. Monien tiimit ovat myös hajonneet tai kasvaneet. Myös työyhteisö liittyy subjektiiviseen työhyvinvointiin, sillä subjektiivisella työhyvinvoinnilla on Mamian (2009) mukaan myös sosiaalinen ulottuvuus. Sosiaalinen ulottuvuus voidaan ymmärtää esimerkiksi työyhteisössä tapahtuvina muutoksina, työyhteisön ilmapiirinä sekä tuen saamisena. Aineistossamme näiden ulottuvuuksien koettiin sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia joko vahvistavina tai heikentävinä tekijöinä. Toisaalta osa sosiaalityöntekijöistä koki, että kasvaneet tiimit ovat mahdollistaneet laajemman verkoston ja asiantuntemuksen hyödyntämisen. Tämän taas koettiin vahvistaneen sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia.

Yhtenä rakenteellisena tekijänä voidaan nähdä byrokratia ja se nousi usein esille aineistossamme. Byrokratian koettiin lisääntyneen siirryttäessä hyvinvointialueille, ja monet sosiaalityöntekijät toivat esiin kokemuksen oman päätäntävällän heikkenemisestä. Sen ja Dillon (2001, 18) tuovat esiin, kuinka yksilön ja politiikan välillä on vuorovaikutteinen suhde, sillä julkisilla toimilla voidaan edistää ihmisten mahdollisuuksia toimia vapaasti. Toisaalta politiikan suuntaan voidaan vaikuttaa myös siten, että yksilöt käyttävät aktiivisesti osallistumisvalmiuksiaan (Sen & Dillon 2001, 18). Hyvinvointialueelle siirtymisen myötä työhön on tullut paljon uusia sääntöjä ja rajoituksia. Palveluita ei voi enää myöntää samalla tavoin kuin ennen, sillä hyvinvointialueille on tullut paljon uusia byrokraattisia toimielimiä, joiden kautta täytyy hoitaa tiettyjä asioita. Ymmärrämme byrokraattiset toimielimet esimerkiksi työryhminä, joiden kautta esimerkiksi ostopalvelun hankkiminen pitää pyöräyttää. Byrokraattiset toimielimet koostuvat muista kuin rivityöntekijöistä, ja niiden olemassaolo tuo lisävaiheen palvelun myöntämisen prosessiin. Nussbaumin (2011, 33) neljäs välttämätön toimintamahdollisuus on aistit, mielikuvitus ja ajattelu. Sen mukaan jokaisella tulisi olla mahdollisuus ajatella ja päätellä sekä mahdollisuus kehittää näitä taitoja koulutuksen turvin (Nussbaum 2011, 33). Byrokratian lisääntyminen heikentää sosiaalityöntekijöiden mahdollisuutta toteuttaa tätä toimintamahdollisuutta, sillä sosiaalityöntekijät eivät pysty hyödyntämään omaa asiantuntemustaan ja ammatillista osaamistaan. Ennen työntekijä on voinut hoitaa monia asioita itse, mutta nyt ne täytyy pyöräyttää byrokraattisten toimielinten ja esihenkilöiden kautta:

“Palveluiden käynnistäminen on vaivalloisempaa, koska asia täytyy kierrättää palveluvastaavien kautta.”

Asioiden pyöräyttäminen ylempien tahojen kautta aiheuttaa sen, että palveluiden aloittaminen viivästyy ja se on työlästä. Päätöksenteon ulkoistaminen byrokraattisille toimielimille ei ole myöskään asiakasystävällinen tapa, sillä palveluissa kestää ja järjestelmä on joustamaton, jolloin asiakasystävällisten ratkaisujen tekeminen vaikeutuu:

“Ostopalvelujen hankkiminen puitesopimuksien ulkopuolelta on merkittävästi työläämpää kuin aiemmin, mikä ei ole asiakasystävällistä ollenkaan.”

Subjektiiivisen työhyvinvoinnin kannalta byrokratian lisääntyminen Shierin ja Grahamin (2015) mukaan lisää työntekijöiden stressiä ja turhautumista sekä saa työntekijät tuntemaan itsensä aliarvostetuiksi. Sosiaalityöntekijät kokevat työssään ristiriitoja, sillä he joutuvat jo valmiiksi toimimaan ympäristössä, jossa heidän työtään säädellään tarkasti lainsäädännön keinoin. Byrokratian lisääntyminen aiheuttaa sen, että päätökset tehdään yhä kauempina asiakkaista ja näin se myös vaarantaa asiakkaiden edun toteutumisen. (Shier & Graham 2015.) Sosiaalityöntekijät usein kantavat huolta asiakkaiden tilanteista ja työhyvinvointiin vaikuttaa se, jos työntekijä ei pysty tekemään asiakkaan kannalta parhaita ratkaisua, sillä päätös tehdään jossain muualla. Byrokraattisilla toimielimillä ei myöskään ole välttämättä aitoa kuvaa asiakkaan tilanteesta, vaan paras käsitys asiakkaan tilanteensa on asiakkaan kanssa työskentelevällä sosiaalityöntekijällä. Myös Alhasen (2014, 46) tutkimuksessa oltiin huolissaan siitä, että lopulta asiakkaiden asioista saattaa päättää henkilöt, jotka eivät ole ikinä tavanneetkaan asiakasta. Aineistosta oli huomattavissa sosiaalityöntekijöiden turhautuneisuus siihen, että heidän ammattitaitoonsa ei luoteta. Byrokratian lisääntyminen vaikuttaa myös kokemukseen oman työn arvostuksesta ja käsittelemmekin tätä tarkemmin *kokemus oman työn arvostuksesta* - luokassa.

Byrokratian lisääntymisen lisäksi hyvinvointialueille siirtyminen on näkynyt palveluissa. Palvelut ovat ruuhkautuneet ja asiakkaat joutuvat odottamaan pitkään eri palveluihin pääsyä ja kaikista palveluista on huutava pula. Palvelut ovat myös siirtyneet kauemmas joistakin asiakkaista, mikä asettaa ihmisiä eriarvoiseen asemaan keskenään. Nussbaumin (2011, 33) mukaan toimintamahdollisuuksien teorian kannalta on erityisen tärkeää, että ihmiset kunnioittavat toisiaan ja heitä pidetään samanarvoisina. Tämä ei toteudu jos palveluiden saavutettavuus on joidenkin asiakkaiden kohdalla heikentynyt. Palveluiden puute vaikuttaa myös sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksiin ja mahdollisuuksiin tehdä laadukasta omien arvojensa mukaista lastensuojelutyötä. Sosiaalityöntekijät kokevat, etteivät he pysty tekemään

laadukasta asiakastyötä, sillä ei ole mitään mitä tarjota asiakkaalle palveluiden muodossa. Palveluihin pääseminen voi myös kestää kauan. Muun muassa päätöksen teon vaikeutuminen johtaa siihen, että asiakkaiden auttaminen viivästyy entisestään (Alhanen 2014, 46). Tällainen tilanne voi johtaa siihen, että asiakkaat eivät saa oikeanlaista apua oikeaan aikaan, mikä tulee ilmi seuraavassa lainauksessa:

“Mahdollisuudet tehdä työtä niin hyvin, kun haluaisin heikkenevät koko ajan, koska jonot kaikkiin palveluihin ovat niin kovat.”

Aineistossa nousi esiin, että palveluvalikko on kaventunut eikä se ole enää asiakaslähtöinen, sillä sosiaalityöntekijät eivät itse voi arvioida asiakkaalle sopivinta palvelumuotoa. Tämän koettiin heikentävän lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia. Mutta tämä myös heikensi sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia, sillä sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksia myöntää palveluja rajoitettiin. Myös Shierin ja Grahamin (2015) tutkimuksessa nousi esiin, että sosiaalityöntekijät kokevat, että heidän subjektiiviseen työhyvinvointiinsa vaikuttaa negatiivisesti kokemus siitä, etteivät he pysty vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin tai tarjoamaan palveluita tavalla, joka olisi sidoksissa sosiaalityön eettisiin periaatteisiin.

Tärkeää on myös huomioida palveluiden heikon saatavuuden, ruuhkautuneisuuden sekä resurssien niukkuuden vaikuttavan yhteistyöhön eri palveluiden tarjoajien välillä. Merkittäviä yhteistyön esteitä ovat toisten ammattilaisten tekemän työn sisällön huono tuntemus ja työtehtäviin sisältyvät epämääräiset vastuunjaot (Alhanen 2014, 53). Aineistossa nousi esiin, että hyvinvointialuesiirtymän myötä yhteistyö eri tahojen kanssa on heikentynyt ja yhteistyötahot tuntuvat kaukaisemmilta. Työntekijöillä on myös epäselvyyttä siitä, kuka työskentelee missäkin ja kehen voi olla yhteydessä. Myös Alhasen (2014, 64) tutkimuksen tulosten mukaan julkisten palveluiden monimutkainen sektorijako on johtanut siihen, että työntekijät tuntevat huonosti oman toimialueensa ulkopuolisia palveluja, ja asiakkaiden on vaikea hahmottaa järjestelmän toimintaa. Tutkielmamme tulosten mukaan palvelut ovat erkaantuneet entisestään hyvinvointialueille siirtymisen myötä ja palvelujärjestelmä on muuttunut monimutkaisemmaksi. Tämä saa pohtimaan, miten palveluiden tilanne näyttäytyy asiakkaiden näkökulmasta, kun sosiaalityöntekijöillekin voi olla haastavaa hahmottaa palvelujärjestelmää kokonaisuutena.

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) 41 § mukaan sosiaalihuollon toteuttamiseksi toimenpiteistä vastaavan sosiaalihuollon viranomaisen on huolehdittava siitä, että henkilön yksilöllisiin tarpeisiin nähden on käytettävissä riittävästi osaamista ja asiantuntemusta. Jos henkilön yksilölliset tarpeet edellyttävät sosiaalitoimen tai



muiden viranomaisten palveluja ja tukitoimia, on näiden tahojen osallistuttava henkilön palvelutarpeen arvioinnin tekemiseen. Sosiaalihuoltoa toteutetaan yhteistyössä eri toimijoiden kanssa, jotta palvelut yhdessä muodostavat asiakkaan edun mukaisen kokonaisuuden. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 41§.) Yhteistyö eri toimijoiden kanssa on siis määritelty laissa ja yhteistyön hankaloituminen vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden kykyyn tehdä eettisesti kestävää sosiaalityötä. Heikentynyt yhteistyö muiden toimijoiden kanssa näkyy lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksissa heikentävästi, sillä yleensä asiakkaiden tilanteet ovat moniongelmaisia. Tämän takia tilanteiden parantamiseksi tarvitsee monien eri alojen ammattilaisten asiantuntemusta ja osaamista. Jos yhteistyötä eri tahojen kanssa ei pysty tekemään kunnolla, ei asiakkaan tilannetta pystytä parantamaan kokonaisvaltaisesti. Tämä heikentää sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksia tehdä työtä asiakasystävällisesti ja eettisesti oikein. Heikentyneet mahdollisuudet harjoittaa eettisesti vastuullista sosiaalityötä ovat yhteydessä myös subjektiivisen työhyvinvoinnin heikkenemiseen (Mänttari- van der Kuip 2015a). Ymmärrämme yhteistyön eri tahojen välillä vaikuttavan siis molempiin sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksiin, että subjektiiviseen työhyvinvointiin.

Lastensuojelussa on jo vuosia puhuttu huonoista resursseista ja siitä, kuinka ala kärsii työntekijäpuulasta sekä työntekijöiden vaihtuvuudesta (Mänttari- van der Kuip 2022, 22, 37). Hyvinvointialueelle siirtymisen myötä tähän ei ole tullut parannusta ja yhä suurin osa aineistoon vastanneista lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä kokee, että resurssit ovat riittämättömät. Niukat resurssit työn tekemiseen ja tarvittavien palvelujen tarjoamiseen vaikuttavat subjektiiviseen työhyvinvointiin, sillä riittämättömät resurssit heikentävät sosiaalityöntekijöiden kykyä hoitaa työtehtäviään. (Shier & Graham 2015). Myös Mänttari-van der Kuipin (2015a) tutkimuksen tuloksissa tuli esiin, kuinka tiukan talouden oloissa sosiaalityöntekijöiden mahdollisuudet tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä ovat heikentyneet.

Aineistossa nousi esiin, kuinka kiire ja huonot resurssit aiheuttavat työuupumusta ja sairauslomaa. Liian suuri työmäärä kuormittaa työntekijöitä ja näin olen tuo haasteita työntekijöiden työssä jaksamiselle. Subjektiivisen hyvinvointiteorian mukaan työntekijän subjektiiviseen kokemukseen omasta työhyvinvoinnista vaikuttaa eniten käytettävissä olevien resurssien ja omien odotusten suhde työoloihin ja työn vaatimuksiin. Aika ei yksinkertaisesti riitä työn tekemiseen työntekijää itseään tyydyttävällä tavalla, kun työ pyritään teettämään niin pienellä työvoimalla kuin teoriassa on mahdollista. (Mamia 2009, 49-50.) Kun sosiaalityöntekijöiden tavoite tehdä eettisesti kestävää työtä, ja vajavaiset resurssit eivät kohtaa, niin subjektiivisen työhyvinvointiteorian mukaan tämä voi vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin heikentävästi. Huonot resurssit vaikuttavat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sub-

jektiiivisen työhyvinvoinnin lisäksi toimintamahdollisuuksiin. Toimintamahdollisuuksien teorian mukaan tarvitaan sellaiset ulkoiset olosuhteet, jotka mahdollistavat sisäisen toimintakyvyn toteuttamista (Nussbaum 2011). Ulkoisina olosuhteina ymmärrämme esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden käytettävissä olevat resurssit. Riittämättömät resurssit asettavat haasteita myös sosiaalityöntekijöille rakentaa luottamuksellisia asiakassuhteita (Mänttari-van der Kuip 2022, 36), mikä näkyy haasteena tehdä eettisesti kestävä sosiaalityötä. Alhasen (2014, 44) mukaan sosiaalityöntekijät joutuvat hoitamaan liikaa asioita liian vähäisessä ajassa, eivätkä he kerkeä tavata asiakkaita niin usein ja pitkään kuin olisi tarve. Aineistossamme huonot resurssit näkyivät muun muassa jatkuvana kiireenä, lisääntyvänä työmääränä sekä työntekijäpulana. Kuten alla oleva lainaus tuo esille, niin huonojen resurssien koettiin lisäävän kiirettä, joka on yhteydessä toimintamahdollisuuksiin sekä subjektiiviseen työhyvinvointiin:

“Kiire aiheuttaa työuupumusta, sairaslomia ja vaihtuvuutta, jolloin vielä töissä oleville jää entistä isompi kuorma.”

Moni sosiaalityöntekijöistä kokee, etteivät pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Työntekijöiden pysyvyys on myös heikentynyt ja uusien virkoihin ei tule hakemuksia, mikä aiheuttaa työmäärän lisääntymistä organisaation muille työntekijöille. Tämä näkyy väistämättä organisaation työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Työtaakka johtaa lopulta usein uupumiseen ja loppuun palamiseen (Alhonen 2014, 44). Esimerkiksi yksi vastaajista toi esiin, että kerkeää tekemään ainoastaan kiireellisen työn, eikä esimerkiksi asiakassuunnitelmien tekemiselle jää aikaa:

“Kiire on valtava, iso osa työajasta menee muuhun kuin asiakastyöhön. On ahdistavaa tehdä työt näin huonosti.”

Aineistossa nousi esiin myös tietojärjestelmissä tapahtuneet muutokset. Tietojärjestelmät sekä niiden toimiminen ovat tärkeä osa lastensuojelun sosiaalityötä. Näemme tietojärjestelmät yhtenä rakenteellisena tekijänä. Hyvinvointialueuudistuksen myötä tietojärjestelmät ovat muuttuneet useammassa organisaatiossa. Moni sosiaalityöntekijä toi esiin, kuinka tietojärjestelmien toimimattomuus on vaikeuttanut työntekoa ja aikaa on mennyt paljon tietoteknisten ongelmien hoitamiseen. Työn tekoa on hidastanut muun muassa se, että osa sosiaalityöntekijöistä kertoo joutuneensa

käyttämään kahta eri työpöytää, sillä kaikki ohjelmat eivät toimi samalla työpöydällä. Joissain paikoissa on myös jouduttu käyttämään kahta eri tietokonetta, sillä ohjelmat eivät toimi molemmilla tietokoneilla. Erityisen vaikeaa työstä tekee se, että asiakastietojärjestelmien muutoksen myötä asiakkaan tiedot voivat olla monissa eri järjestelmissä ja työntekijöiltä vaaditaan monien eri järjestelmien hallintaa. Kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät kokevat, että työaika on mennyt paljon tietojärjestelmiin liittyviin ongelmiin, jolloin itse asiakastyölle ei ole jäänyt riittävästi aikaa. Tietojärjestelmien toimimattomuus heikentää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia, sillä toimimattomat tietojärjestelmät vaikeuttavat työn tekemistä ja vievät aikaa asiakastyöltä. Osa kyselyyn vastanneista toi kuitenkin esiin, että kyselyyn vastatessa tietojärjestelmiin liittyvät ongelmat olivat jo korjattu, mutta hyvinvointialuesiirtymän alussa hetkellinen toimimattomuus aiheutti ongelmia. Koemme, että alla oleva lainaus kuvaa kokonaisvaltaisesti sitä, millainen rooli tietojärjestelmien toimimattomuudella oli lastensuojelun sosiaalityöntekijöille:

“Tietojärjestelmä tuli meille tammikuussa täysin tyhjänä, sinne piti syöttää asiakkaiden osoitteet, numerot, asiakkuudet piti perustaa ja päätökset siirtää käsin. Tammi-kuu meni pääasiassa täysin tähän työhön, eli asiakastyöstä on pitänyt nipistää. Nyt huhtikuussa tietojärjestelmä alkaa olla vakaampi ja etätyökin onnistuu taas, mutta edelleenkin vanhoja asiakastietoja ei ole saatu yhdistettyä uuteen järjestelmään, vaan pitää hakea erikseen vanhasta. Sähköpostit ja kaikki vanhat ohjeet jäivät vanhan kunnan koneelle, eikä niiden siirtoon saatu apua, osan olen onnistunut siirtämään, esim. sähköposteja en.”

Haluamme myös korostaa, että muutamat kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät toivat esiin kokemuksia, ettei siirtymä hyvinvointialueille ole vaikuttanut heidän työhönsä mitenkään. Muutama sosiaalityöntekijöistä toi esiin, että organisaatiossa rakenteelliset tekijät eivät muuttuneet merkittävästi ja siirtymä hoidettiin työntekijöiden näkökulmasta hyvin. Tämänkaltaiset kokemukset tulivat lähinnä isomista kaupungeista ja alueilta, joissa on jo aikaisemmin ollut toiminnassa hyvinvointikuntayhtymä.

### 5.1.2 Epätietoisuus

Sosiaalityöntekijöiden kokema epätietoisuus nousi vahvasti esiin aineistossamme, jonka vuoksi muodostimme *epätietoisuus*-luokan. Epätietoisuus siirtymästä, sen tuomista muutoksista sekä kokemus ulkopuolelle jäämisestä aiheutti sosiaalityöntekijöille epävarmuuden tunteita. Sosiaalityöntekijät kokivat epätietoisuutta esimerkiksi

siitä, kuka on vastuussa mistäkin ja keneltä saa apua. Työntekijöiden vaihtuvuus on näkynyt myös muissa palveluissa, mikä on tuonut osaltaan enemmän epäselvyyttä siitä, kuka työskentelee missäkin. Myös palkkauksen epäkohdat aiheuttivat epätietoisuutta. Jatkuvan epätietoisuuden, ristiriitaisen tiedottamisen sekä jatkuvasti muuttuvien ohjeistuksien koettiin luovan epävarmuuden tunteita. Sosiaalityöntekijöiden kokemukset riittämättömästä tuesta ja johtamisesta johtivat omalta osaltaan epävarmuuden ja epätietoisuuden tunteiden syntymiseen. Sosiaalityöntekijät kuvasivat epävarmuuden sekä epätietoisuuden tunteiden heikentäneen omaa työhyvinvointiaan. On tutkittu, että organisaatiossa tapahtuvat muutokset aiheuttavat epävarmuuden tunteita, ja epävarmuuden tunteet sekä kokemukset voivat johtaa työtyytyväisyyden heikentymiseen sekä uupumiseen. (Kaihlanen ym. 2019, 152; Pahkin & Vesanto 2013, 5; Laine ym. 2016, 289.)

Subjektiiivisen työhyvinvointiteorian mukaan tunneperäiset kokemukset liittyvät vahvasti työntekijän subjektiiiviseen työhyvinvointiin (Mamia 2009, 30; Mäki-kangas & Hakanen 2017, 72). Peter Warrin esittämässä subjektiiivisen työhyvinvoinnin teoreettisessa mallissa keskiössä on affektiivinen eli tunneperäinen kokemus. Mallissa tunteiden luonnehdinnan ulottuvuudet ovat virittyneisyys ja mielihyvä. Mallin mukaan esimerkiksi ahdistuksen tunteessa virittyneisyys on korkealla tasolla, mutta mielihyvä on matalalla tasolla. Kun taas ilon tunteessa sekä mielihyvä, että virittyneisyys ovat korkealla tasolla. (Mäki-kangas & Hakanen 2017, 72-73.) Nämä tunneperäiset kokemukset näkyivät myös aineistossamme muun muassa epätietoisuuden, epävarmuuden, pelon sekä luottamuksen puutteen tunteina. Epätietoisuus ja epävarmuus aiheuttivat pelkoa esimerkiksi siitä, millainen oma työnkuva on tulevaisuudessa. Alhasen (2014, 68) mukaan esimerkiksi byrokraattiset käytännöt ja riittämättömät resurssit ajavat sosiaalityöntekijät tekemään hyvin toisenlaista työtä mihin alunperin ovat hakeutuneet. Pahimmillaan sosiaalityöntekijöistä tulee mekaanisia suorittajia (Alhanen 2014, 68). Eräs vastaaja esimerkiksi kertoi pelkäävänsä, että onko sosiaalityöntekijöillä enää aikaa tehdä asiakastyötä vai meneekö kaikki työ papereiden pyörittelyyn. Alla oleva lainaus kiteyttää hyvin sosiaalityöntekijöiden kokemuksia hyvinvointialueille siirtymisen tuomista epävarmuuden tunteista:

”Tuntuu kovin epävarmalta, sellaiselta että mitä vain voi tapahtua milloin vain.”

Monet sosiaalityöntekijät kokivat jatkuvan epävarmuuden ja epätietoisuuden vaikuttaneen negatiivisesti myös heidän luottamukseensa ylempään johtoon. Useammassa vastauksessa mainittiin myös palkkaerot ja niiden yhteys epävarmuu-

teen sekä luottamuksen puutteeseen johtoa kohtaan. Mamian (2009, 21) mukaan työhyvinvoinnilla voidaankin tarkoittaa esimerkiksi palkkauksen tasoa. Uudella hyvinvointialueella saattoi työskennellä samassa tiimissä samoja työtehtäviä tekeviä sosiaalityöntekijöitä, joilla oli satojen eurojen palkkaero. Harmitusta on aiheuttanut myös se, että palkkaharmonisoinnin kanssa tunnutaan viivyttelevän. Palkkaeroihin ja -harmonisointiin liittyvät tekijät aiheuttivat sosiaalityöntekijöissä epätietoisuutta. Laine ym. (2016, 289) tuovat esiin, kuinka erilaiset sosiaaliset ristiriidat johtamisessa ja työyhteisössä kuten suuret palkkaerot, vaikuttavat hyvin vahvasti työntekijöiden työhyvinvointiin. Palkkaeroilla on vahva yhteys myös oman työn arvostuksen tunteeseen, jonka vuoksi käsittelemme palkkaeroja ja niihin liittyviä kokemuksia tarkemmin *oman työn arvostus* -luokassa.

Moni vastaaja koki, että sosiaalityön perustyö on pysynyt muutoksesta huolimatta samanlaisena, mutta työn tekemiseen vaikuttavissa asioissa on ollut epätietoisuutta, toimimattomuutta sekä puutteita. Vastauksissa nousi esiin kokemuksia siitä, että kukaan ei ota vastuuta mistään ja johtajat eivät vaikuta olevan tietoisia toistensa puheista tai teoista. Lisäksi asioiden selvittämisen koettiin vievän kohtuuttomasti aikaa, mikä taas on vienyt aikaa asiakastyöltä. Sosiaalityöntekijät kokivat, että aikaa menee toissijaisiin tehtäviin. Myös tiedotuksen koettiin olevan olematonta ja puutteellista sekä tieto mitä saatiin vaihtui koko ajan. Kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät kokivat olevansa itse vastuussa siitä, että heillä oli kaikki ajantasainen tieto. Tämä koettiin kuormittavana, mikä näkyy seuraavassa lainauksessa:

”Epävarmuus oman työn tulevaisuudesta ja tiedotuksen puute tekevät työstä raskasta. Tunnen usein, että joudun kantamaan kaikkea vastuuta itsekseni.”

Tämänkaltaisen tilanteen voidaan nähdä vaikuttavan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksiin heikentävästi, sillä aikaa menee enemmän asioiden selvittelyyn. Epätietoisuus heikentää sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia, sillä epäselvät ohjeistukset luovat sosiaalityöntekijöille haastavammat olosuhteet tehdä työtänsä. Eräs vastaaja kertoi tiedotuksen puuttuvan kokonaan, ja yleiset tiedotteet koskivat lähinnä ainoastaan terveydenhuoltoa. Sosiaali- ja oppilas- huollon koettiin unohtuneen tiedotuksesta täysin. Epäselvien ohjeistuksien koettiin johtavan siihen, että kaikki tekevät asiat eri tavalla, eikä kukaan tiedä mitään varmaksi. Seuraava lainaus tuo esiin tiedottamiseen liittyviä haasteita:

”Ainoa tieto on, että asioita valmistellaan tai suunnitellaan. Kysymyksiin ei saa vastausta esimiehiltä, sillä heidän eivät saa vastauksia ylimmiltään. Työnteko

on nyt sinnittelyä, aiempaa paljon yksinäisempää, ja vailla tietoa siitä, kuinka pahaksi tilanne voi mennä, kun valmistelut tulevat tehtyä ilman että meiltä kysytään mitään.”

Epäselvyyden ja epätietoisuuden koettiin vaikuttaneen omiin vaikutusmahdollisuuksiin ja oman työn suunnitteluun. Useat vastaajat kokivat ohjeistukset ristiriitaisina, epäselvinä sekä kuormittavina ja omaa työhyvinvointiaan heikentävänä. Ajantasaisen tiedon etsiminen ja löytäminen jätettiin sosiaalityöntekijöiden omalle vastuulle. Nussbaum (2011) esittää, että toimintamahdollisuuksiin vaikuttaa sisäisten tekijöiden lisäksi ulkoiset tekijät ja olosuhteet. Jotta ihminen voi tehdä työtänsä hyvin ja toteuttaa omia sisäisiä toimintakykyjään työssään, tarvitaan oikeudenmukaiset rakenteet (Robeyns 2005). Tiedotus ja kommunikaatio voidaan nähdä toimintamahdollisuuksiin vaikuttavina ulkoisina olosuhteina. Mitä vähemmän sosiaalityöntekijöitä tiedotetaan muutokseen liittyvistä asioista, sitä enemmän sosiaalityöntekijät kokevat jäävänsä epätietoisuuteen. Tällaisissa olosuhteissa sosiaalityöntekijät eivät pysty tekemään laadukasta sosiaalityötä. Tiedotuksen puutteella ja toimintamahdollisuuksilla on siis selkeä yhteys, sillä epätietoisuudessa työskentely heikentää sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksia tehdä laadukasta asiakastyötä, sillä aikaa menee asioiden selvittelyyn. Tiedotuksen puute aiheuttaa myös sen, että sosiaalityöntekijät eivät pysty tai uskalla tehdä mitään, sillä he eivät tiedä, mitä saa tehdä ja mitä ei. Jatkuva epätietoisuudessa työskentely ja sen myötä heikentyneet toimintamahdollisuudet vaikuttavat myös sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Kaihlanen ja kollegat (2019, 152-153) esittävät kuinka organisaatiomuutoksen tuomien epävarmuuden tunteiden aiheuttama kuormitus näkyy varsinkin tilanteissa, joissa kommunikaatio ja tiedotus ovat heikkoa.

Yksi keskeinen huomio oli siis se, miten aineistosta nousi esiin sosiaalityöntekijöiden kokema epävarmuus. Epätietoisuus siirtymästä, sen tuomista muutoksista sekä kokemus ulkopuolelle jäämisestä aiheutti sosiaalityöntekijöillä epävarmuuden tunteita. Myöskin se ettei tieto kulkenut eikä muutoksista ilmoitettu tai kerrottu tarpeeksi ajoissa, vaikutti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Se, ettei sosiaalityöntekijöitä pidetty ajan tasalla siirtymään liittyvissä asioissa voidaan nähdä yhtenä tuen muotona. Näemme, että epätietoisuuden ja epävarmuuden tunteella on vahva yhteys tuen saamisen kokemuksiin. Aineistosta oli nähtävissä, että puutteellinen tuki aiheuttaa epätietoisuutta, joka taas lisää epävarmuuden tunnetta. Käsitellemme seuraavaksi sosiaalityöntekijöiden kokemuksia heidän saamastaan tuesta ja sen merkityksestä heidän työhyvinvointiinsa.

### 5.1.3 Tuen saamisen kokemukset

Lukiessamme aineistoa läpi huomasimme monenlaisia kokemuksia ja ajatuksia liityksen tukeen. Päätimme lähestyä *tuen saamisen kokemukset*-luokkaa kahdesta eri näkökulmasta eli yläluokista, jotka olivat ”kokemus ettei saanut tukea” sekä ”jaksamista tukevat tekijät”. Sana ”kokemukset” liitetäänkin vahvasti subjektiiviseen työhyvinvointiin, sillä subjektiivinen työhyvinvointi on pitkälti yksilön oma kokemus ja tulkinta hyvinvoinnistaan (Laine ym. 2016, 291). Sosiaalityöntekijät toivat aineistossa esiin kokemuksia, ettei kukaan tiennyt mitään etukäteen ja kaikki ilmoitettiin myöhään. Lisäksi koettiin, ettei siirtymää oltu pohjustettu tarpeeksi työntekijöille. Sosiaalityöntekijät kuvasivat, että omiin kysymyksiin ei saatu vastauksia, koska kukaan ei tiennyt mitään tai ainakin tuntui siltä, ettei kellään ollut mitään hajua mistään. Toisaalta oli myös kokemuksia, että tiedotusta oli paljon, mutta henkilöstöä ei otettu tarpeeksi mukaan valmisteluun. Valmistelua tapahtui ylemmällä tasolla, eikä tietoa rivityöntekijöille tullut ollenkaan. Tällöin Pakarisen ja Kananon (2017, 477) esittämä osallistava tuki ei toteudu, sillä sosiaalityöntekijöitä ei ole otettu mukaan esimerkiksi suunnittelemaan työtehtäviä. Tämä näkyy myös toimintamahdollisuuksissa, sillä näin sosiaalityöntekijät eivät pysty suunnittelemaan työtänsä tai vaikuttamaan omaan työhönsä, mikä on oleellinen toimintamahdollisuus.

Eräs vastaaja kertoi, ettei oma lähiesihenkilö ollut edes työpaikalla siirtymän tapahtuessa. Aineistossa oli myös kokemuksia, että ylempi johto kävi keskustelemassa työntekijöiden kanssa ennen hyvinvointialueelle siirtymistä. Siirtymisen jälkeen sosiaalityöntekijät kuitenkin kokivat, että keskustellut asiat ovat unohdettu ja rivityöntekijät ovat jätetty yksin selviämään muutoksista. Aineistosta nousi esiin myös monien vastaajien tunne johdon kaukaisuudesta sekä siitä ettei johtoa kiinnostanut rivityöntekijöiden ajatukset, työhyvinvointi tai jaksaminen. Esihenkilöltä saatava tuki ja sosiaalityöntekijöiden luottamus johdon tukeen ovat merkittäviä tekijöitä sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnille (Meltti & Kara, 2009, 26; Mänttari-van der Kuip, 2015b, 15). Ylemmän johdon tuki jäi aineistossamme selkeästi etäiseksi, kuten alla olevista lainauksista on luettavissa:

”Siirtymisen jälkeen koen, että asia on täysin unohdettu ja meidät rivityöntekijät jätetty oman onnemme nojaan miettimään ja selviämään muutoksista. Lähiesimiestä lukuun ottamatta ei ole keskitetysti edes kysytty, minkälaisia ajatuksia siirtyminen on herättänyt.”

”Tsemppilauseita tulee joskus sähköpostitse. Ja kehoitus huolehtia omasta jaksamisesta ja pitää lomat.”

Sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisessa korostuu muutoksen johtaminen, jonka yksi olennainen osa on tukea työntekijöitä (Pakarinen & Kananoja 2017, 474-477). Aineistosta oli huomattavissa sosiaalityöntekijöiden kokemuksia siitä, ettei heitä tuettu mitenkään muutoksessa. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (stm.fi) määrittelee työhyvinvoinnin olevan kokonaisuus, jossa työhyvinvointia voi lisätä sekä parantaa esimerkiksi hyvä johtaminen. Myös Kaihlasan ja kollegoiden (2019, 153) mukaan onnistuneessa muutoksessa keskeistä on johtajien toiminta ja etenkin johtamisen oikeudenmukaisuus. Puuttellinen johtaminen lisää työn kuormittavuutta (Alhanen 2014, 46). Sosiaalisen tuen puute organisaatiomuutoksissa voi vaikuttaa vahvasti ja kauaskantoisesti työntekijöiden hyvinvointiin sekä terveyteen (Kaihlanan ym. 2019, 152). Myös Mamia (2009, 49) esittää tutkimuksensa pohjalta, että osallistava, oikeudenmukainen sekä työntekijöistään kiinnostunut johtaja voi merkittävästi parantaa työntekijöiden työhyvinvointia. Organisaation päätöksentekoprosessien koettu oikeudenmukaisuus on todettu vaikuttavan vahvasti organisaatioon sitoutumiseen, luottamukseen sekä työtyytyväisyyteen (Mamia 2009, 54). Hyvä johtaja osallistaa työntekijöitään mukaan päätöksentekoon (Lehto-Lunden & Salovaara 2016, 169).

Työhyvinvoinnissa on kyse yksilön omien voimavarojen sekä ympäristön vaatimusten välisestä tasapainosta (Lehto-Lunden & Salovaara 2016, 165). Kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden vastauksissa näkyi vaatimusten ja tuen välinen epätasaisuus. Heiltä vaadittiin muutoksessa paljon enemmän siihen nähden, miten heitä tuettiin. Sosiaalityöntekijät joutuivat sietämään isoja muutoksia sekä epävarmuuden ja epätietoisuuden tunteita. He eivät kuitenkaan saaneet tarpeeksi tukea näihin vaatimuksiin verrattuna. Subjektiviivista työhyvinvointia tarkasteltaessa tulee huomioida objektiivisten tekijöiden ja subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksen yhteys, eikä näitä voi täysin erottaa toisistaan (Mamia 2009, 21, 30, 48). Tällaisia objektiivisiä tekijöitä voivat olla esimerkiksi saatu tuki ja työn vaatimukset. Subjektiiivinen tekijä voi olla työntekijän oma kokemus siitä, saako hän tarpeeksi tukea vaatimuksiin nähden. Yhteys ei kuitenkaan ole niin vahva, että niitä voisi pelkistää toisiinsa (Mamia, 2009, 21, 30, 48). Tämä näkyy muun muassa siinä, että muutos on valtava kuormitustekijä omalle työssä jaksamiselle. Yksi vastaajista kuvasi hyvinvointialueille siirtymistä työntekijöiden näkökulmasta jopa heitteillejätön kokemuksena:

“Kyseessä ei ole muutosvastarinta, vaan heitteillejätön kokemus.”



”Sote-alueelle siirtyminen ei ole tukenut hyvinvointia, saati pitovoimaa, paljon epätietoisuutta, toimimattomuutta, tiedon panttaamista, mitkä lisäävät epäluottamusta johtoa ja hallintoa kohden ja siten lisäten työn kuormitusta.”

Mamian (2009, 38) mukaan alaisten ja esihenkilöiden välinen luottamus on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin kannalta. Kuten yllä olevassa lainauksessa tuodaan hyvin esille, epäluottamus johtoa kohtaan lisää työn kuormitusta. Täten epäluottamus voidaan kokea työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Kun työpaikan johto välittää alaistensa mielipiteistä, on niistä kiinnostunut sekä pystyy tarkastelemaan asioita myös henkilöstön näkökulmasta, voidaan tämän nähdä edistävän henkilöstön työhyvinvointia. Lisäksi se, miten johto jakaa kritiikkiä ja kiitosta oikeudenmukaisesti, vaikuttaa työhyvinvointiin. (Mamia 2009, 38.) Yksi kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä kertoi, että ylempi johto oli uhkaillut lomien perumisella, jos esimerkiksi arkistointeja ei saataisi tehtyä ennen siirtymää. Tällaisen toiminnan voidaan ajatella aiheuttavan epäluottamusta johdon ja työntekijöiden välille.

Myös se, ettei tieto kulkenut eikä muutoksista ilmoitettu tai kerrottu tarpeeksi ajoissa, vaikutti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Se, ettei sosiaalityöntekijöitä pidetty ajan tasalla siirtymään liittyvissä asioissa voidaan nähdä yhtenä tuen muotona. Myös Pakarisen ja Kananojan (2017, 477) mukaan tiedollinen tuki on yksi tuen muoto, mikä tarkoittaa esimerkiksi viestintää. Näemme, että epätietoisuuden ja epävarmuuden tunteella on vahva yhteys tuen saamisen kokemuksiin. Aineistosta oli nähtävissä, että puutteellinen tuki aiheuttaa epätietoisuutta, joka taas lisää epävarmuuden tunteita. Esihenkilöiden ja kollegoiden tuki ovat siis työssä jaksamisen sekä työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä (Kaihlanen ym. 2019, 153). Nussbaumin (2011, 33) 10:nneen toimintamahdollisuuden mukaan jokaisella on oltava mahdollisuus osallistua esimerkiksi poliittiseen päätöksentekoon (suom. Tani ym. 2019). Tätä voi soveltaa myös lastensuojelun sosiaalityöhön, sillä toimintamahdollisuuksien kannalta olisi erityisen tärkeää, että jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ja päätöksentekoon. Toisaalta jaksamista tukevat tekijät liittyvät subjektiivisen työhyvinvoinnin lisäksi myös vahvasti toimintamahdollisuuksien teoriaan, sillä jaksamista tukevat tekijät luovat jaksamista tukevan työympäristön, joka taas vaikuttaa siihen, miten sosiaalityöntekijät kokevat heillä olevan mahdollisuuksia tehdä työtänsä. Johdon tuki tai sen puute liittyvät siis vahvasti sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijän toimintamahdollisuuksiin että subjektiiviseen työhyvinvointiin.

”Hyvinvointialueelle siirtyminen on valtava kuormitustekijä, eikä organisatiossamme ole huomioitu mitenkään työntekijöiden pitämistä muutoksessa.

Tiedotus on olematonta ja asiat muuttuvat koko ajan. On mahdotonta sanoa tietääkö viimeisimpiä muutoksia. Työn organisoinnin ympärillä pyörivä keskustelu tuottaa epävarmuutta omaan työhön, ja silti asiakkaille pitäisi pystyä tuottamaan varmuutta ja turvaa heidän tilanteensa jatkuvuudesta.”

Vaikka toisaalta oli vastaajia, jotka kokivat, etteivät he saaneet tukea omalta lähijohdoltaan, niin oli myös kokemuksia, jossa lähijohto yritti parhaansa mukaan auttaa ja tukea työntekijöitä. Osa vastaajista koki oman lähiesihenkilönsä olleen ainoa, joka kysyi työntekijöiden ajatuksia siirtymävaiheessa:

”Lähiesimies ja kollegat kylläkin, siitä ylöspäin ei kukaan. Johtoa ei juurikaan kiinnostanut.”

Lähijohtoa kuten muitakin rivityöntekijöitä koskivat kuitenkin samat ongelmat. Koettiin, että lähiesihenkilöt oltiin myös jätetty täysin yksin, eivätkä heidän saaneet tietoa muutoksesta tai työntekijöitä askarruttavista asioista. Myös esihenkilö tarvitsee muutoksissa tukea omilta esihenkilöiltään (Pakarinen & Kananen 2017, 478). Johtavat sosiaalityöntekijät pyrkivät aktiivisesti tiedottamaan työntekijöitä sekä ottivat vastaan työntekijöiden turhautumista. Lähijohdon tuen voidaan nähdä vaikuttavan positiivisesti työntekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin. Mamian (2009, 21, 30) mukaan subjektiivinen työhyvinvointi voidaan nähdä kaksisuuntaisena kokemuksena, jolla voi olla myönteinen ja kielteinen ulottuvuus. Myönteinen ulottuvuus voi näkyä esimerkiksi työtyytyväisyytenä- ja hyvinvointina. Kielteinen ulottuvuus voi näkyä taas työstressinä- ja uupumuksena (Mamia 2009, 21, 30), mikä näkyi aineistosamme sosiaalityöntekijöiden niissä kokemuksissa, missä koettiin jäävän ilman tukea.

Pääosin aineisto koostui kokemuksista, ettei tiedottamista ollut tarpeeksi tai se ei ollut johdonmukaista. Lisäksi oli myös kokemuksia, että vaikka tieto ei aina siirtynyt, niin sitä pyrittiin paikkaamaan mahdollisimman hyvin. Tiedotusta myös pyrittiin parantamaan koko ajan. Tärkeää on huomioida, että hyviäkin kokemuksia tiedottamisesta oli. Osa kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä koki, että asioista tiedotettiin hyvissä ajoin. Positiivisia kokemuksia oli kuitenkin verrattaen vähän kokemuksiin jatkuvasta epätietoisuudesta ja epävarmuudesta, sekä niiden negatiivisista vaikutuksista sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Positiivisia kokemuksia tuli erityisesti sellaisilla hyvinvointialueilla työskenteleviltä sosiaalityöntekijöiltä, joissa oltiin jo ennen hyvinvointialueille siirtymistä työskennellyt hyvinvointikuntayhtymänä.

Keskeisinä tekijöinä hyvän tuen saamisessa oli selkeästi se, miten tulevista muutoksista tiedotettiin ja miten epäselviin asioihin saatiin vastauksia. Pahkin ja Vesanto (2013, 5) tuovat esille, kuinka työhyvinvoinnin näkökulmasta organisatiomuutoksista selviää parhaiten, kun työyhteisö sekä johto ovat tukena muutoksessa. Van Casterenin ym. (2021) tutkimuksen tuloksissa nousi myös esiin tuen tärkeys toimintamahdollisuuksien kannalta. Johtamisella voidaan nähdä olevan suuri merkitys työhyvinvoinnille ja tyytymättömyys johtamiseen vaikuttaa kokemukseen omasta työhyvinvoinnista. Johtamisen vuorovaikutus työntekijöiden kanssa, ja eri johtamistyyli sekä -menettelyt vaikuttavat osaltaan työntekijöiden työhyvinvointiin. (Laine ym. 2016, 289; Lehto- Lunden ja Salovaara 2016, 166, 169.) Aineistostamme nousi esille, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia heikensi etäinen johtamistyyli sekä vähäinen vuorovaikutus johdon kanssa. Mamian (2009, 49) mukaan heikentynyt luottamus työpaikalla sekä johtoa kohtaan ovat työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Aineistossamme oli nähtävissä useita kokemuksia siitä, ettei johtoa kiinnostanut rivityöntekijöiden työhyvinvointi. Tässä yksi esimerkki tämänkaltaisesta kokemuksesta:

“Tunne, että päälliköitä on paljon, mutta ketään ei kiinnosta perustyötä tekevien hyvinvointi.”

Kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät toivat myös esille asioita, joista he ovat saaneet tukea omaan työhyvinvointiin uudella hyvinvointialueella. Työhyvinvointia tukevana tekijöinä uudella hyvinvointialueella koettiin olevan esimerkiksi uusi tietokone, ammattitaitoinen johto, laajempi asiantuntijaverkosto sekä mahdollisuudet sen hyödyntämiseen. Useampi vastaajista koki, että työsuhte-etujen sekä työterveyshuollon parantuminen tukevat omaa jaksamista:

“Hva siirtymän jälkeen työterveyshuollon palvelut paranivat ja työsuhteen edut osin paranivat.”

Myös työnohjauksen koettiin olevan yksi keskeinen omaa työhyvinvointia tukeva tekijä hyvinvointialueelle siirtymisessä. Lehto-Lunden ja Salovaara (2016, 169) korostavat työnohjauksen tärkeyttä työntekijöiden työhyvinvointia arvioitaessa. Lisäksi vapaa-aika, mahdollisuus etätöiden tekemiselle sekä työyhteisö- ja ilmapiiri olivat jaksamista tukevia tekijöitä. Työkavereista koettiin saavan paljon voimaa, ja työporukalla koettiin pärjäävän päivä kerrallaan. Useampi vastaaja koki oman tiiminsä,

lähiesihenkilönsä sekä työkaverit tärkeänä tuen lähteenä. Myöskin hyvällä työilmapiirillä koettiin olevan merkitystä, ja tätä tukee subjektiivisen työhyvinvoinnin teoria, jossa ajatellaan työhyvinvoinnilla olevan myös sosiaalinen ulottuvuus, mikä voi näkyä esimerkiksi työyhteisön ilmapiirinä (Mamia 2009, 21, 30).

#### 5.1.4 Oman työn arvostus

Neljäs muodostamamme luokka oli *oman työn arvostus*, sillä moni kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä kokivat tulleen aliarvostetuksi siirtymävaiheessa. Shierin ja Grahamin (2010a) mukaan työn arvostuksen puute voi vaikuttaa negatiivisesti yksilön subjektiiviseen työhyvinvointiin. Subjektiivisen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yksilö itse arvostaa omaa työtänsä, mutta arvostusta tulee myös muilta ihmisiltä ja esimerkiksi organisaatiolta. Työhyvinvoinnin kannalta on oleellista, että työntekijä kokee olevansa arvostettu työntekijä ja hänelle annetaan mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa. (Shier & Graham 2010a.) Aineistoon vastanneet sosiaalityöntekijät kokevat, että heidän omaa ammattitaitoansa ei enää arvosteta, sillä osa päätöksenteosta on siirtynyt byrokraattisille toimielimille. Käsittelimme byrokratian lisääntymistä rakenteellisten tekijöiden yhteydessä, mutta myös *oman työn arvostus*-luokassa nousi vahvasti esiin byrokratian lisääntymisen yhteys kokemukseen oman työn arvostuksen puutteesta. Shierin ja Grahamin (2015) tutkimuksen tuloksissa nousee esiin, kuinka byrokratian lisääntyminen vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin ja saa tuntemaan olon aliarvostetuksi. Subjektiivisen työhyvinvoinnin kannalta byrokratian lisääntyminen Shierin ja Grahamin (2015) mukaan lisää työntekijöiden stressiä ja turhautumista sekä saa työntekijät tuntemaan itsensä aliarvostetuiksi. Aineistosta olikin huomattavissa sosiaalityöntekijöiden turhautuneisuus siihen, ettei heidän ammattitaitoonsa luoteta. Van Casterenen ja kumppaneiden (2021) tutkimuksen tuloksissa nousi esiin samankaltaisia kokemuksia. Työntekijät haluavat mahdollisuuden käyttää omia tietoja sekä taitojaan ja tätä pidettiin tärkeänä osana työtyytyväisyyttä (van Casteren ym. 2021). Mahdollisuus käyttää ammattitaitoa ja omaa asiantuntijuutta on olennainen osa toimintamahdollisuuksien toteutumista.

Sosiaalityöntekijät kokevat työssään ristiriitoja, sillä he joutuvat jo valmiiksi toimimaan ympäristössä, jossa heidän työtään säädellään tarkasti lainsäädännön keinoin. Byrokratian lisääntyminen aiheuttaa sen, että päätökset tehdään yhä kauempana asiakkaista ja näin se myös vaarantaa asiakkaiden edun toteutumisen. (Shier & Graham 2015.) Hyvinvoinnin edistäminen edellyttää hyvää paikallistuntemusta sekä sitä, että päätöksenteko viedään riittävän lähelle asukkaita ja arkea (Närhi ym. 2023, 12). Sosiaalityöntekijät usein kantavat huolta asiakkaiden tilanteista ja työhyvinvointiin vaikuttaa se, jos työntekijä ei pysty tekemään asiakkaan kannalta parhaita ratkaisua, sillä päätös tehdään jossain muualla. Kun päätös tehdään byrokraat-

tisten toimielinten kautta, sosiaalityöntekijät voivat kokea, että heidän ammattitaidollaan ei ole merkitystä. Sosiaalityöntekijöille saattaa tulla tunne, että heidän ammattitaitoaan ja asiantuntijuuttaan ei arvosteta, sillä he eivät saa tehdä asiakkaan tilanteen kannalta ratkaisuja. Shierin ja Grahamin (2015) tutkimuksessa nousi esiin, kuinka sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen hyvinvointiin vaikuttaa negatiivisesti kokemus siitä, etteivät he pysty vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin tai tarjoamaan palveluita tavalla, joka olisi sidoksissa sosiaalityön eettisiin periaatteisiin.

Byrokratian lisääntyminen näkyy myös työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksissa. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä pystyy vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä ja kehittämään työtä. Se, ettei sosiaalityöntekijöitä oteta mukaan kehittämistyöhön, voi vaikuttaa kokemukseen siitä, että sosiaalityöntekijöiden osaamista ei arvosteta. Aineistosta näkyi miten sosiaalityöntekijät kokivat vaikutusmahdollisuuksien olevan heikot muutoksessa, ja he olivat muutoksessa enemmän passiivisia osapuolia kuin aktiivisia toimijoita. Työhyvinvoinnin kannalta on oleellista, että työntekijä kokee olevansa arvostettu työntekijä ja hänelle annetaan mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa. (Shier & Graham 2010a.) Muutama kyselyyn vastannut sosiaalityöntekijä kuitenkin kertoi kokevansa, etteivät vaikuttamismahdollisuudet kaventuneet muutoksessa.

Sen ja Dillon (2001, 18) tuovat esiin, kuinka yksilön ja politiikan välillä on vuorovaikutteinen suhde, ja politiikan suuntaan voidaan vaikuttaa siten, että yksilöt osallistuvat aktiivisesti päätöksentekoon. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tilanteeseen sovellettuna on kyse siitä, että olisi tärkeää tunnistaa sosiaalityöntekijöiden ammattitaito ja antaa heille mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja näin yhteiskunnallisiin epäkohtiin. Myös sosiaalihuoltolaki (1301/2014) 7 § velvoittaa hyödyntämään sosiaalihuollon asiantuntemusta hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Työssä jaksamisen yhtenä voimavaratekijänä voikin pitää vaikutusmahdollisuuksia omassa työssä ja siinä tapahtuvissa muutoksissa. Työhyvinvointiin liittyy mahdollisuudet vaikuttaa oman työn rytmiin sekä mahdollisuudet oman osaamisen hyödyntämiseen. (Mamia 2009, 28, 49.) Työntekijöiden aktiivisella muutokseen osallistumisella voidaan vaikuttaa positiivisesti muutokseen suhtautumiseen ja siitä suoriutumiseen. Sosiaalityöntekijöiden osallistumismahdollisuudet voivat vaikuttaa myös siihen, miten oikeudenmukaiseksi muutos koetaan. (Kaihlanen ym. 2019, 153.) Täten olisi tärkeää, että sosiaalityöntekijöillä olisi mahdollisimman hyvät vaikuttamismahdollisuudet. Tässä näkyy myös Nussbaumin (2011, 33) 10:s toimintamahdollisuus, jonka mukaan jokaisella on oltava mahdollisuus osallistua poliittiseen päätöksentekoon. Jos sosiaalityöntekijöillä ei ole riittäviä vaikuttamismahdollisuuksia, eivät heidän toimintamahdollisuutensa toteudu, joten he eivät pysty tekemään lastensuojelutyötä arvojensa mukaisesti. Tällä voidaan ajatella olevan vaikutusta myös subjektiiviseen kokemukseen omasta työhyvinvoinnista.

Aineistossa nousi esiin myös kokemus ylemmän johdon välinpitämättömyydestä. Vastaajien mukaan hyvinvointialuesiirtymä on kasvattanut kuilua rivityöntekijöiden ja johdon välillä. Vastaajat kokevat, etteivät ole saaneet ylemmältä johdolta tukea muutoksessa ja heillä on jopa unohdettu olo. Shier ja Graham (2015) esittävät, kuinka subjektiiviseen työhyvinvointiin vaikuttaa negatiivisesti se, jos ei tunne oloansa toivotuksi. Aineistosta nousi esiin, kuinka rivityöntekijöistä tuntuu, että ylempää johtoa ei kiinnosta heidän työhyvinvointinsa. Ylempi johto ei ole vastaajien mukaan ymmärtänyt, että lisäresursseja tarvitaan, jotta työtä pystytään tekemään halumallaan tavalla. Sosiaalityöntekijät voivat kokea oman työnsä aliarvostetuksi, sillä ylempi johto ei ota vakavasti sosiaalityöntekijöiden esille tuomaa resurssien puutetta. Työntekijöiden pitämistä muutoksessa ei myöskään huomioitu riittävästi. Rekrytointinkin koettiin jäävän liian vähäiselle huomiolle, jonka vuoksi työntekijöitä lähtee eikä uusia saada tilalle. Tämä aiheuttaa sen, että töissä olevien henkilöiden työtaakka kasvaa entisestään. Työtaakka on kasvanut myös sen takia, että sosiaalityöntekijöille on valunut tehtäviä, jotka eivät ole ennen kuuluneet heille. Yksi vastaajista toi muun muassa esille, kuinka entisten sihteerien työ on nyt sosiaalityöntekijöiden harteilla. Tämä vie aikaa asiakastyöltä, jolloin tulee myös tunne, että aitoa sosiaalityötä, asiakastyötä eikä sosiaalityöntekijöiden ammattitaitoa arvosteta. Vastaajat kokevat, että heidän aikaansa menee niin sanotusti kaikkeen turhaan. Yksi kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä kuvasi tilannetta seuraavanlaisesti:

“Kiire on valtava, iso osa työajasta menee muuhun kuin asiakastyöhön. On ahdistavaa tehdä työt näin huonosti.”

*Epätietoisuus*- luokan tavoin myös *oman työn arvostus*- luokassa nousi esiin palkkaerot. Mamia (2009, 29) tuo esille Herzbergin (1993) työn hygieniatekijät- käsitteen. Herzbergin mukaan tyytymättömyyttä työhön tuottaa ulkoisen työympäristön puutteet. Herzberg ajattelee hyvän “työhygienian” ehkäisevän työtytymättömyyttä. Työn hygieniatekijöiksi Herzberg kertoo kuuluvan esimerkiksi työnjohdon, luontaisedut ja palkkauksen. Kun näiden taso laskee alle mitä pidetään riittävänä ja kohtuullisena, seuraa työtytymättömyyttä. (Mamia 2009, 29.) Vastaajat toivat esiin, että samalla hyvinvointialueella samaa työtä tekevät henkilöt saavat eri suuruista palkkaa. Palkkaerot voivat olla jopa satoja euroja. Työntekijöistä tuntuu, että palkka-asiaa ei oteta tosissaan ja palkkaharmonisoinnissa viivytellään. Tämän koetaan vaikuttavan kokemukseen siitä, ettei omaa työtä arvosteta. Yksi vastaajista toi esiin, että eräällä hyvinvointialueella rekrytoinneissa tarjottiin parempaa palkkaa uusille työntekijöille,

kun nykyisille. Tämä oli aiheuttanut sen, että lopulta kukaan ei saanut palkankorotusta. Myös epätasa-arvo palkan suhteen samaa työtä tekevien välillä aiheuttaa sen, että sosiaalityöntekijöille tulee tunne, että kaikkia työntekijöitä ei pidetä samanarvoisina. Palkkojen epätasa-arvo ja alhainen taso saavat sosiaalityöntekijät tuntemaan, että heidän työtään ei arvosteta eikä pidetä tarpeeksi tärkeänä. Nussbaumin (2011, 33) seitsemännen välttämättömän toimintamahdollisuuden mukaan jokaisella tulee olla mahdollisuus luottaa siihen, että ihmiset kunnioittavat toinen toistensa ihmisarvoa ja pitävät toisiaan tasa-arvoisina keskenään. Palkkaukseen liittyvän epätasa-arvon voidaan toimintamahdollisuuksien teorian mukaan ajatella vaikuttavan sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksiin ja sitä kautta työhyvinvointiin. Palkkaeroilla on vahva yhteys oman työn arvostuksen tunteeseen, kuten seuraavasta lainauksesta tulee ilmi:

“Palkka-asia saa tuntemaan, että omaa työtä ei arvosteta.”

Kokemus oman työn arvostuksen puutteesta näkyi myös siinä, että sosiaalihuolto on unohdettu hyvinvointialueuudistuksen valmistelussa. Aineistossa yksi vastaaja kertoi, että jotkut ongelmat tulivat esiin vasta tammikuun lopussa ja uusia toimintatapoja sosiaalihuollon puolelle on jouduttu kehittämään kiireessä, sillä niihin ei oltu valmistauduttu kunnolla. Shierin ja Grahamin (2010a) mukaan työn arvostuksen puute voi vaikuttaa negatiivisesti yksilön subjektiiviseen työhyvinvointiin. Arvostuksen puute näkyy myös työsuhde-etujen heikkenemisenä ja tunteena, että työntekijöiden työhyvinvoinnista ei ole tarve huolehtia, eikä siihen ole tarvetta panostaa, niin kuin alla olevasta lainauksesta tulee ilmi:

“Työsuhde-edut heikentyneet, en koe olevani arvostettu työntekijä.”

Toisaalta oli myös kokemuksia siitä, että työsuhde-edut ja esimerkiksi työterveyshuolto on parantunut:

“Hva siirtymän jälkeen työterveyshuollon palvelut paranivat ja työsuhteen edut osin paranivat.”

Joten joillakin alueilla työntekijöiden työhyvinvointiin on panostettu enemmän kuin toisilla hyvinvointialueilla. Tämä luo eriarvoisuutta hyvinvointialueiden välillä. Työntekijät voivat hakeutua työskentelemään muille hyvinvointialueille parempien työsuhde-etujen ja palkan toivossa.



## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 6.1 Johtopäätökset keskeisistä tutkimustuloksista

Tässä maisterintutkielmassa olemme tutkineet lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia sote-uudistuksen murrosvaiheessa. Tarkastelemme työhyvinvointia subjektiivisen työhyvinvoinnin sekä toimintamahdollisuuksien teorian näkökulmista. Olemme hyödyntäneet tutkimuksessamme laadullista sisällönanalyysia, ja löysimme aineistostamme neljä luokkaa, jotka kuvaavat keräämästämme aineistosta esiin nousseita keskeisiä aiheita ja kokemuksia. Nämä neljä luokkaa ovat 1) *rakenteelliset tekijät*, 2) *epätietoisuus*, 3) *tuen saamisen kokemukset* ja 4) *oman työn arvostus*. Nämä neljä eri luokkaa kuvaavat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan hyvinvointialueille siirtymisen aikana. Tärkeää on myös huomioida, että näiden luokkien välillä on selkeitä yhteyksiä, eikä niitä voi täysin erottaa toisistaan. Tämän vuoksi päädyimme kirjoittamaan johtopäätösosion enemmän luokkia yhdistellen kuin, että olisimme käyneet luokka kerrallaan sen keskeiset tutkimustulokset. Luokissa korostuu se, miten Sote-uudistus isona organisaatiomuutoksena näkyy lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksissa sekä toimintamahdollisuuksissa. Tuloksissa näkyy myös se, miten suuri merkitys sillä on, että miten uudistus on hoidettu ja miten työntekijöitä on huomioitu muutoksen aikana. Tässä luvussa kokoamme tutkielmamme keskeiset tulokset yhteen ja pohdimme niistä syntyneitä johtopäätöksiä tutkimuskysymysten valossa.

Aineistosta nousi esiin, kuinka byrokratia on lisääntynyt sote-uudistuksen myötä. Byrokratian lisääntyminen näkyi erityisesti *rakenteellisten tekijöiden* ja *oman työn arvostuksen* luokissa. Kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät kokivat, että heidän

oma päätäntävaltansa ja vaikuttamismahdollisuutensa ovat heikentyneet. Sosiaalityöntekijät toivat myös esiin kokemuksia, että heidän ammattitaitoaan ei arvosteta, kun päätäntävalta on siirtynyt yhä enemmän byrokraattisille toimielimille. Byrokratian lisääntyminen näkyy myös siinä, että palveluiden saaminen asiakkaille on viivästynyt ja joissain tapauksissa jopa estynyt. Tämän koettiin vaikeuttaneen asiakastyötä, sillä sosiaalityöntekijöillä ei välttämättä ole palveluja mitä tarjota asiakkaalle, eikä palvelujen tarjoamisen koettu enää olevan omassa käsissä. Jos palveluiden tarjoaminen ei onnistu, voi se vaikuttaa heikentävästi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksiin sekä työhyvinvointiin. Byrokratian lisääntyminen näkyy siis sekä sosiaalityöntekijöiden subjektiivisessa työhyvinvoinnissa että sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksissa. Byrokratian lisääntyminen on myös vähentänyt sosiaalityöntekijöiden oman työn arvostuksen kokemusta, mikä taas voi vaikuttaa oleellisesti heidän työhyvinvointiinsa. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että kokee oman työn merkitykselliseksi ja saa tunnustusta myös muilta ihmisiltä (Shier & Graham 2010a). Tämä on sovellettavissa myös lastensuojelun sosiaalityöhön siten, että jos sosiaalityöntekijät eivät saa arvostusta asiakkailta, eivät he välttämättä koe omaa työtään niin arvokkaaksi. Byrokratian lisääntyminen on myös kaventanut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia. Kun päätäntävaltaa ja vaikuttamismahdollisuuksia on kavennettu, eivät sosiaalityöntekijät pysty samalla tavalla käyttämään omaa harkintavaltaansa ja vaikuttamaan työhönsä. Toimintamahdollisuuksien kannalta on tärkeää, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät pystyvät tekemään omien arvojensa mukaista työtä (Nussbaum 2011).

Sote-uudistuksen ja etenkin hyvinvointialueille siirtymisen myötä palveluissa näkyy byrokratian lisääntymisen lisäksi resurssien riittämättömyys. Aineistosta nousi esiin, kuinka melkein kaikki palvelut ovat ruuhkautuneet ja niihin on pitkät jonot. Muiden palveluiden huonot resurssit heijastuvat myös lastensuojeluun, sillä laadukasta sosiaalityötä ei pysty tekemään ilman yhteistyötä eri tahojen välillä. Asiakkaiden kokonaisvaltaisiin tarpeisiin vastaaminen vaatii eri ammattiryhmien yhteistyötä (Hujala ym. 2019, 592). Lastensuojelulla on siis tiivis sidos muihin tahoihin ja palveluihin (Petrelius & Eriksson 2018, 4). Vaikka me keskityimme tässä tutkielmassa ainoastaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja toimintamahdollisuuksiin, on tärkeää huomioida myös muiden palveluiden vaikutus ja muiden ammattilaisten tilanne sote-uudistuksen murrosvaiheessa. Kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät korostivat sitä, että muutkin ammattilaiset tulee huomioida ja muistaa organisaatiomuutoksessa. Toimintamahdollisuuksien teorian kannalta on siis tärkeää, että ympäristö tukee ihmisten mahdollisuuksia toteuttaa sisäisiä kykyjä (Nussbaum 2011). Tämän takia emme voi jättää huomiotta ympäristöä, jossa lastensuojelutyötä tehdään.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kuvasivat, kuinka riittämättömät resurssit näkyivät myös jatkuvana kiireenä, työntekijäpulana, palkkojen epätasa-arvona sekä lisääntyneenä työmääränä. Kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät korostivat sitä, kuinka yhä hyvinvointialuesiirtymän myötä lastensuojelussa on liian pienet resurssit tehdä työtä, ja tämän koettiin kuormittavan työntekijöitä. Aineistossa nousi esille, kuinka rivityöntekijät kokivat, ettei resurssien puutteeseen kiinnitetä riittävästi huomiota. Tämä saa aikaan sosiaalityöntekijöille tunteen, ettei heidän työhyvinvoinnillaan ole merkitystä. Tällä voi olla myös yhteys oman työn arvostuksen tunteeseen. Resurssien puute näkyy myös toimintamahdollisuuksissa sen takia, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät eivät pysty tekemään työtään haluamallaan tavalla (Nussbaum 2011; Mänttari-van der Kuip 2022, 22). Mamian (2009, 49–50) mukaan aika ei riitä työn tekemiseen työntekijää itseään tyydyttävällä tavalla, kun työtä pyritään tekemään niin pienellä työvoimalla kuin on mahdollista. Lastensuojelussa työtä joudutaan usein tekemään pienellä työvoimalla, sillä uusiin virkoihin ei tule hakemuksia ja työntekijät ovat uupuneita, jolloin sairauslomien määrä kasvaa ja työntekijöiden vaihtuvuus lisääntyy. Myös Alhasen (2014) tutkimuksen tulosten mukaan lastensuojelun työntekijöiden toimintakyvyt heikkenevät hupenevien resurssien, pirstaleisen järjestelmän ja byrokraattisten rakenteiden takia. Työntekijöillä ei ole riittävästi aikaa perehtyä asiakkaiden tilanteisiin, arvioida asiakkaiden ja muiden ammattilaisten esiin tuomia näkökulmia ja käyttää omaa ammattitaitoaan lastensuojelun päätösten tekemisessä. Myös työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet esimerkiksi palveluiden sisältöön ovat vähäiset. (Alhanen 2014, 7–8, 29.)

Riittämättömät resurssit näkyivät myös palkkojen epätasa-arvona, mikä aiheutti lastensuojelun sosiaalityöntekijöissä epävarmuutta ja epätietoisuutta. Lisäksi palkkojen epätasa-arvon koettiin lisäävän oman työn arvostuksen puutetta. Palkkaerot samaa työtä tekevien työntekijöiden välillä koettiin aiheuttavan närkästystä. Johdon epämääräiset linjaukset ja toimet palkkaeroihin liittyen aiheuttivat luottamuksen puutetta johtoa kohtaan ja sosiaalityöntekijät kertoivat kokevansa, että palkka-asiaa ei otettu tosissaan. Myös se, että samaa työtä tekevät työntekijät saivat eri palkkaa, aiheutti osalle työntekijöistä tunteita, ettei kaikkia sosiaalityöntekijöitä pidetä samanarvoisina keskenään. Nyt tällä hetkellä eli alkuvuodesta 2024 palkkaeroihin on jo reagoitu. Monilla hyvinvointialueilla palkkaharmonisointia on tehty ja palkkaeroja on kavennettu. Keväällä 2023 kun keräsimme aineiston, palkkaharmonisointia ei oltu vielä aloitettu, joten se näkyi myös vastauksissa.

Aineistosta nousi esiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokema epätietoisuus. Epätietoisuutta aiheutti palkkaerojen lisäksi esimerkiksi epäselvyys, että kuka on vastuussa mistäkin ja keneltä saa apua missäkin asiassa. Epätietoisuus ja epävarmuus näkyivät pelon sekä luottamuksen puutteen tunteita. Kyselyyn vastanneet

sosiaalityöntekijät toivat esiin kokemuksia, ettei kukaan ota vastuuta mistään eikä kukaan tiedä mitään varmaksi. Sosiaalityöntekijät kokivat paljon epätietoisuutta esimerkiksi oman työn tekemiseen liittyvistä muutoksista, ja aikaa koettiin menneen paljon ainoastaan asioiden selvittelyyn. Epäselvien ohjeiden koettiin vaikuttaneen sosiaalityöntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin sekä oman työn suunnitteluun. Sosiaalityöntekijät toivat esiin, kuinka tiedotuksen puutteellisuus aiheutti epätietoisuutta ja epävarmuutta. Ajantasaiset tiedot muuttuivat jatkuvasti ja ajantasaisen tiedon löytäminen jätettiin sosiaalityöntekijöiden omalle vastuulle, minkä koettiin vievän aikaa asiakastyöltä. Ohjeistukset koettiin ristiriitaisina, jatkuvasti muuttuvina sekä kuormittavina. Tiedotuksen puutteellisuus ja heikko kommunikaatio johdon ja työntekijöiden välillä voidaan nähdä sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksiin vaikuttavina ulkoisina tekijöinä, sillä epätietoisuudessa työskentely heikentää työntekijöiden mahdollisuuksia tehdä laadukasta asiakastyötä. Epätietoisuudessa työskentely myös kuormittaa sosiaalityöntekijöitä, sillä he eivät uskalla tehdä työtään, kun ei ole täyttä varmuutta, mitä uusien ohjeistusten mukaan saa tehdä. Kaihlasan ym. (2019, 152–153) mukaan isojen organisaatiomuutosten, kuten sote-uudistuksen tuomien epävarmuuden tunteiden aiheuttama kuormitus näkyy sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa, varsinkin silloin, jos muutokseen liittyvä kommunikaatio ja tiedotus ovat heikkoa. Tärkeää on nostaa esille, että aineistosta oli löydettävissä myös muutamien vastaajien kokemuksia siitä, että vaikka tiedonsiirrossa oli haasteita sitä pyrittiin paikkaamaan. Sosiaalityöntekijöillä oli myös hyviä kokemuksia tiedottamisesta.

Puutteellisen tiedotuksen lisäksi myös riittämätön tuki sekä johtaminen aiheuttivat epätietoisuutta ja epävarmuutta. Johtamisella voidaan nähdä olevan vahva merkitys työhyvinvoinnille (Laine ym. 2016, 289; Lehto- Lunden & Salovaara 2016, 166, 169), ja johtamisen merkitys työhyvinvoinnille näkyi myös meidän aineistossamme. Sosiaalityöntekijöiden vastauksissa näkyi tuen ja vaatimusten välinen epätasapaino. Sosiaalityöntekijät kokivat saamansa tuen ja johtamisen olleen riittämättömää ja puutteellista. Riittämätön tuki ja johtaminen sekä suuret vaatimukset, ja näiden välisen epätasapainon koettiin heikentäneen työhyvinvointia. Ajattelemmekin, että tuki ja tiedottaminen ovat osa johtamista, ja hyvässä johtamisessa työntekijöitä tuetaan ja tiedotetaan riittävästi. Sosiaalisen tuen puute isoissa organisaatiomuutoksissa kuten sote-uudistuksessa voi vaikuttaa vahvasti työntekijöiden työhyvinvointiin. Myöskin johtajien toiminnalla ja johtamisen oikeudenmukaisuudella on merkitystä muutoksesta selviämiseen. (Kaihlanen ym. 2019, 152–153; Pahkin & Vesanto 2013, 5.) Aineistossamme lastensuojelun sosiaalityöntekijät toivat esille kokemuksia, ettei heitä tuettu sote-uudistuksen muutosvaiheessa eikä johtamista koettu oikeudenmukaisena tai työntekijöitä huomioivana. Kyselyyn vastanneet lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat olevansa muutoksessa enemmän passiivisia osapuolia, kuin aktiivisia toimijoita. Toimintamahdollisuuksien teorian näkökulmasta on tärkeää, että yksilö pääsee

osallistumaan päätöksentekoon (Nussbaum 2011, 33). Yhtenä tutkielman johtopäätöksenä voikin todeta lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokeneen, etteivät he päässeet vaikuttamaan muutokseen liittyviin asioihin. Sosiaalityöntekijät myös kokivat, ettei heitä otettu muutokseen mukaan eikä heidän ajatuksiaan muutokseen liittyen kuultu. Se, että työntekijöitä kuunnellaan ja otetaan huomioon muutoksessa, voi vähentää epävarmuuden tunteita. Mitä enemmän johto pitää työntekijöitä mukana muutoksessa, sitä vähemmän työntekijät todennäköisesti kokevat epävarmuutta, mikä vaikuttaa työntekijöiden toimintamahdollisuuksiin sekä subjektiiviseen työhyvinvointiin positiivisesti. Oikeudenmukaiseen johtamiseen kuuluu esimerkiksi työntekijöiden kuuleminen, arvostava kohtelu sekä erilaisten päätösten perustelu (Elovainio ym. 2002, 108).

Aineistosta nousi esiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tunne johdon kaukaisuudesta sekä kokemus, että heidät on unohdettu ja jätetty yksin pärjäämään. Vastaajat kuvasivat, kuinka tuntui, ettei johtoa kiinnostanut työntekijöiden ajatukset tai näkökulmat. Ylemmän johdon tuki koettiin jääneen etäiseksi sekä vähäinen kommunikaatio johdon ja työntekijöiden välillä koettiin heikentäneen työntekijöiden luottamusta johtoa kohtaan. Tärkeää on pohtia näiden tunteiden ja kokemusten yhteyttä epävarmuuteen ja epätietoisuuteen. Selkeästi johdon kaukaisuudella ja tuen puutteella on ollut epätietoisuutta aiheuttavia kokemuksia sosiaalityöntekijöissä. Johdon kaukaisuus ja tuen puute ovat myös vaikuttaneet sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin oman työn arvostuksesta. Näillä tunneperäisillä kokemuksilla on vaikutusta työntekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin. Hyvällä tuella ja johdolla voidaan auttaa työntekijöitä selviämään muutoksesta ja sitoutumaan organisaatioon muutoksesta huolimatta. Myös sillä, miten työntekijät otetaan mukaan päätöksentekoon voi vaikuttaa työhyvinvointiin, sillä työhyvinvoinnin kannalta on olennaista, että työntekijälle annetaan mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa. (Shier & Graham 2010a.) Työssä jaksamisen yhtenä tekijänä voidaan pitää vaikutusmahdollisuuksia omassa työssään. Tämä ei vastaajien mukaan toteutunut hyvinvointialueille siirryttäessä, ja tällöin yksi työssä jaksamista tukeva tekijä hävisi muutoksessa. Kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät eivät päässeet osallistumaan päätöksentekoon ja täten hyvinvointialueille siirtymisen voidaan nähdä heikentäneen heidän toimintamahdollisuuksiaan.

Yksi selkeä havainto oli, että isoissa kunnissa työskenteleville sosiaalityöntekijöille hyvinvointialueille siirtymisen myötä tulleita muutoksia ei koettu niin suurina kuin pienemmissä kunnissa työskenteleville. Muutokset koettiin vähäisempinä myös niillä alueilla, joissa oli jo aikaisemmin kuntayhtymä. Pienempien kuntien työntekijät kokivat enemmän muutoksia esimerkiksi työyhteisössään sekä fyysisessä työympäristössään. Oma aiempi tiimi saattoi esimerkiksi hajota tai siihen tuli uusia työntekijöitä. Useat vastaajat kokivat työyhteisönsä ja tiiminsä tärkeinä tuen lähteinä.

Kun työyhteisöön- tai ympäristöön tuli muutoksia eikä esimerkiksi työyhteisöltä saanut enää niin paljoa tukea kuin aiemmin, koettiin tämän vaikuttaneen heikentävästi työhyvinvointiin. Osa kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä kertoi, että oma lähijohto ei ollut riittävästi tukena muutoksessa. Toisaalta oli myös useampia kokemuksia, että oma lähijohto yritti parhaansa mukaan auttaa, mutta heitäkin koski samat haasteet kuin rivityöntekijöitä. Lähiesihenkilöt koettiin isona osana työyhteisöä ja täten lähijohdon tuki oli merkittävä tekijä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisön lisäksi myös fyysinen työympäristö saattoi muuttua, ja esimerkiksi alue millä työskenteli, saattoi laajentua. Työmäärän koettiin kasvaneen, koska asiakasmäärät nousivat. Oli myös muutamia kokemuksia, että oma työ muuttui yhdenmetystä sosiaalityöstä eriyettyyn. Tämänkaltaiset rakenteelliset muutokset koettiin vaikuttavan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.

Tärkeää on huomioida ja tuoda esiin myös positiivisia kokemuksia hyvinvointialueille siirtymiseen liittyen. Osa kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä toi esiin, ettei sote-uudistus näkynyt heikentävästi heidän työhyvinvoinnissaan tai toimintamahdollisuuksissaan. Vastaajien mukaan sote-uudistus ja etenkin hyvinvointialueille siirtyminen toi myös positiivisia muutoksia, kuten esimerkiksi mahdollisuuden hyödyntää laajemman verkoston asiantuntemusta. Myös työsuhde-edut ja työterveyshuolto ovat parantuneet joillakin hyvinvointialueilla, ja nämä koettiin oma jaksamista tukevin tekijöinä. Myös uudet toimivat tietokoneet ovat helpottaneet työntekoa. Muita jaksamista tukevia tekijöitä oli vapaa-aika, etätyömahdollisuus, työnohjaus sekä ammattitaitoinen johto. Muutama vastaaja totesi, että johto vaikuttaa asiantuntevalta ja motivoituneelta. Joillakin alueilla hyvinvointialueille siirtyminen ei ole toistaiseksi vaikuttanut asiakasmääriin, vaan ne ovat pysyneet kohtuullisina. Vaikka osa vastaajista oli sitä mieltä, että sote-uudistus on hoidettu hyvin ja tilanne on omalla hyvinvointialueella hyvä, niin huolta herätti kuitenkin muiden hyvinvointialueiden tilanne. Yksi vastaajista muun muassa toi esiin pelon siitä, että jossain vaiheessa haasteet koskevat muitakin hyvinvointialueita.

Johtopäätöksenä voimme todeta, että sote-uudistus on tutkimushetkelämme vaikuttanut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin ja toimintamahdollisuuksiin. Tutkielmamme pohjalta ei voida tehdä päätelmiä sote-uudistuksen pitkäaikaisista vaikutuksista sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja toimintamahdollisuuksiin, vaan voimme tehdä päätelmiä vaikutuksista ainoastaan tutkimuksen tekohetkellä. Sosiaalityöntekijöitä ei ole otettu tarpeeksi mukaan muutokseen, ja he kokevat jääneensä yksin muutoksessa. Kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät korostivat, että sote-uudistus ja sen tuomat rakenteelliset muutokset ovat lisänneet epätietoisuutta, epävarmuutta, kuormitusta ja oman työn arvostuksen puutetta. Epätietoisuutta syntyi yleisesti sote-uudistuksesta, sen tuomista muu-

toksista sekä ulkopuolelle jäämisen kokemuksesta. Epätietoisuuden koettiin aiheuttaneen epävarmuutta, ja epävarmuuden taas koettiin vaikuttaneen heikentävästi omaan työhyvinvointiin. Aineiston perusteella epätietoisuutta aiheutti ensisijaisesti tiedotuksen puute ja vähäisyys, johdon kaukaisuus, riittämätön tuki sekä palkkoihin liittyvä epävarmuus. On tutkittu, että epävarmuuden tunteet ja kokemukset voivat johtaa työtyytyväisyyden heikentymiseen ja uupumiseen (Kaihlanen ym. 2019, 152; Pahkin & Vesanto 2013, 5; Laine ym. 2016, 289).

Tämä tutkielmamme tutkimustulos siitä, että epävarmuus vaikuttaa heikentävästi työntekijöiden työtyytyväisyyteen, on linjassa aiemman kirjallisuuden ja tutkimuksen kanssa (ks. Laine ym. 2016). Vastauksissa tuotiin myös esiin, kuinka johdon tulisi ottaa enemmän vastuuta henkilöstö- ja resurssipulasta, sillä huonot resurssit ja palkkaus voivat johtaa siihen, että sosiaalityöntekijät lähtevät alalta. Myös Alhasen (2014, 45) tutkimuksen tuloksissa arvellaan, että valtavat asiakasmäärät voivat olla syynä siihen, että monet motivoituneet sosiaalityöntekijät lopulta vaihtavat työpaikkaa tai lähtevät alalta kokonaan. Vastauksissa yksi muun muassa kertoi, että ensimmäistä kertaa harkitsee vaihtavansa alaa kokonaan, vaikka on tehnyt lastensuojelun sosiaalityötä jo 18 vuotta. Henkilöstö- ja resurssipula voivat vaikuttaa myös siihen, että omaa työtä ei koeta arvokkaaksi. Yli puolet kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä kokivat, että hyvinvointialueelle siirtyminen ei ole vahvistanut omaa työhyvinvointia, vaan pikemminkin heikentänyt sitä. Tutkielmamme tulokset olivat samansuuntaisia kuin Talentian huhtikuussa 2023 toteuttamassa jäsenkyselyssä. Jäsenkyselyn mukaan 59 prosenttia vastaajista koki työhyvinvointinsa heikentyneen hyvinvointialueille siirtymisen myötä. Talentian kyselyn tuloksissa tuli ilmi, että hyvinvointialueille siirtymisen myötä työhyvinvointia on heikentänyt esimerkiksi epäselvät ohjeet, epätietoisuus, tiedonkulun ongelmat ja huono johtaminen. (Karsio 2023.) Talentian jäsenkyselyn 2023 tulokset ovat hyvin samansuuntaisia kuin meidän tutkielmamme tulokset.

## 6.2 Lopuksi

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat olleet pitkään yksi julkista keskustelua aiheuttava aihe. Lastensuojelu on noussut yhdeksi kuormittavimmaksi sosiaalityön sektoreista esimerkiksi sen resurssi- ja työntekijäpuolan myötä. Sote-uudistus ja etenkin hyvinvointialueille siirtyminen ovat suuria organisaatiomuutoksia, jotka vaikuttavat paljon lastensuojelun rakenteisiin sekä käytäntöihin. Olimme molemmat havainneet jo kesällä 2022, kuinka tuleva hyvinvointialueille siirtyminen puhututti ja huolestutti sosiaalityöntekijöitä. Omien havaintojemme

lisäksi myös aiheen ajankohtaisuus oli yksi syy sille, miksi lähdimme tekemään tutkielmaa tästä aiheesta. Ennako-oletuksemme olivat, että hyvinvointialueille siirtymisen vaikuttaa heikentävästi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Lisäksi yksi oletuksistamme oli, että sosiaalityöntekijöitä ei huomioitu riittävästi muutoksessa. Tutkielman tulokset olivat pääosin linjassa ennako-oletustemme ja omien havaintojemme kanssa. On myös tärkeää tuoda esille, että sosiaalityöntekijöillä oli myös positiivisia kokemuksia hyvinvointialueelle siirtymisestä.

Tutkielmamme teoreettisena viitekehystenä toimi subjektiivisen työhyvinvoinnin käsite sekä toimintamahdollisuuksien teoria. Työhyvinvointia voi tarkastella monien eri teorioiden ja käsitteiden avulla, mutta päädyimme tarkastelemaan työhyvinvointia subjektiivisen työhyvinvoinnin käsitteen sekä toimintamahdollisuuksien teorian kautta. Näiden kahden eri teorian hyödyntäminen mahdollisti ilmiön tarkastelun kahdesta eri näkökulmasta, työntekijöiden omista kokemuksista sekä ympäristön vaikutuksista. Työntekijöiden omista kokemuksista korostui epävarmuuden ja epätietoisuuden tunteet sekä kokemus oman työn arvostuksen puutteesta. Epävarmuuden ja epätietoisuuden tunteet sekä oman työn arvostuksen puute ovat työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia, jotka vaikuttavat subjektiiviseen kokemukseen omasta työhyvinvoinnista sekä toimintamahdollisuuksista. Ympäristön vaikutuksissa taas korostui rakenteelliset tekijät, kuten esimerkiksi byrokratian lisääntyminen, resurssien vähäisyys sekä tuen saamisen riittämättömyys. Rakenteellisilla tekijöillä sekä tuen saamisen kokemuksilla nähdään olevan vahva yhteys työhyvinvointiin sekä toimintamahdollisuuksiin.

Tutkielmamme keskeisin tutkimustulos oli se, että sote-uudistus on aiheuttanut muutoksia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin sekä toimintamahdollisuuksiin. Kokemuksiin omasta työhyvinvoinnista ja toimintamahdollisuuksista vaikuttaa moni eri asia, kuten entisen kunnan koko, työyhteisö, oma työhyvinvointi ja se millainen työtilanne alueella on ollut ennen siirtymää. On tärkeää huomioida, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttaa työympäristön ja rakenteellisten tekijöiden lisäksi myös yksilölliset tekijät, kuten esimerkiksi henkilökohtainen elämä ja vapaa-aika. Joissakin elämäntilanteissa muutokset saattavat kuormittaa eri tavoin, jonka takia on otettava huomioon henkilökohtaisen elämän kokemukset osana työhyvinvointia. Tärkeää on erottaa, että ihmisellä voi olla subjektiivisia kokemuksia omasta henkilökohtaisen elämän hyvinvoinnista sekä myös työhyvinvoinnista. Henkilökohtaisen elämän hyvinvointi sekä työhyvinvointi ovat yhteydessä toisiinsa. Esimerkiksi kuormittava ja stressaava työtilanne voi näkyä yksilön jaksamisen haasteina työn ulkopuolisessa elämässä ja vapaa-ajalla. Samalla hyvinvointialueella työskentelevät henkilöt saattavat siis kokea muutoksen eri tavoin ja täten se voi vaikuttaa eri tavoin heidän kokemaansa työhyvinvointiin. Tutkielman



tulokset eivät siten ole välttämättä suoraan yhteydessä siihen, miten hyvinvointialue-siirtymä on hoidettu, ja miten se on näkynyt lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa. Tutkielman tuloksia ei voida yleistää myöskään sen vuoksi, että kyselymme vastasi 20 lastensuojelun sosiaalityöntekijää, joten kyseessä on sen verran pieni otos, ettei sitä voida yleistää koskemaan kaikkia lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Aineiston pieni koko on yksi tutkielmamme rajoitteista. Valitettavasti emme saaneet vastauksia niin paljon, mitä toivoimme. Vastaukset kuitenkin antoivat hyvin tietoa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksista. Aineistossamme nousi myös esiin, kuinka osa sosiaalityöntekijöistä koki, ettei sote-uudistus ole vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa tai toimintamahdollisuuksiinsa. Lisäksi on tärkeää huomioida, että kyselyyn vastasivat todennäköisemmin sellaiset sosiaalityöntekijät, joille aihe on tärkeä. Toisaalta tulee myös pohtia sitä, että jaksoivatko kaikista uupuneimmat sosiaalityöntekijät vastata kyselyyn. Myös he, jotka kokevat työhyvinvointinsa hyväksi, eivät välttämättä kokeneet tarvetta vastata kyselyyn. Näiden huomioiden valossa emme voi siis yleistää tutkielmamme tuloksia koskemaan kaikkia lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Tutkielmamme tuloksia ei voida yleistää senkään takia, että tutkielmamme oli poikkileikkaustutkimus samalla tavoin, kuin Abman ja kumppaneiden (2016) tutkimus. Tämä tarkoittaa sitä, että kykenimme arvioimaan ainoastaan sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia ja toimintamahdollisuuksia tällä hetkellä. Pitkittäistutkimus voisi tarjota arvokasta tietoa siitä, miten työhyvinvointi muuttuu ajan myötä ja sote-uudistus vaikuttaa pitkällä aikavälillä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.

Keräsimme aineistomme kyselylomakkeella, mutta alkuperäisenä suunnitelmanamme oli kerätä aineisto ryhmähaastattelulla. Ryhmähaastattelu oli tarkoitus toteuttaa alkukevästä 2023. Aloimme hakemaan tutkimuslupaa vuoden 2022 lopulla, mutta hyvinvointialueille siirtymisen myötä tutkimuslupa- käytännöt muuttuivat Keski-Suomen hyvinvointialueella. Tutkimusluvan saaminen viivästyi muuttuneiden käytäntöjen myötä, ja aikataulumme tuli tässä vastaan. Päädyimme lopulta vaihtamaan aineistonkeruumenetelmäksi ryhmähaastattelun sijaan kyselyn, sillä aineistonkeruu olisi viivästynyt ja ajatuksenamme oli kerätä aineisto keväällä 2023 hyvinvointialueille siirtymisen ajankohtaisuuden vuoksi. Kyselytutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sitä, että se mahdollistaa saamaan vastauksia laajemmalta alueelta. Kyselyyn vastaaminen tehtiin anonymisti, joka saattoi madaltaa kynnystä vastata kyselyyn ja kertoa omista kokemuksistaan syvällisemmin. Kyselytutkimus oli myös hyvä vaihtoehto sen takia, etteivät ennako-oletuksemme ja -ajatuksemme liikaa ohjanneet tutkimustilannetta. Kyselytutkimuksen heikkoutena voidaan pitää sitä, että vastaukset eivät ole välttämättä niin laajoja, eikä vastaajilta pysty kysymään tarkentavia kysymyksiä. Kyselytutkimuksessa myös ei voida olla varmoja siitä, ovatko kyselyyn vastaajat täysin ymmärtäneet käsitteet ja kysymykset. Meidän tutkielmassamme

saimme hyviä sekä kattavia vastauksia, ja kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät tuntuivat ymmärtävän käsitteet ja kysymykset. Ryhmähaastattelu taas olisi voinut mahdollistaa työntekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen, ja tätä kautta ilmiön laajemman sekä syvällisemmän pohdinnan.

On tärkeää ymmärtää, että sote-uudistus on yksi historiamme suurimmista muutoksista ja sen toimintojen selkeytyminen sekä rakentuminen tarvitsevat aikaa. Aineistossa tuotiin toistuvasti esille, kuinka hyvinvointialueille siirtymisen valmisteluun varattiin liian vähän aikaa ja muutos oli liian suuri kerralla toteutettavaksi. Kyselyyn vastanneet lastensuojelun sosiaalityöntekijät ymmärtävät muutoksen suuruuden sekä laajuuden, mutta toivoivat silti, ettei heitä unohdettaisi muutoksessa tai kohdeltaisi passiivisina osapuolina. Sosiaalityöntekijöiden huomioimiseen muutoksessa, työhyvinvointiin sekä arvostetuksi tulemisen kokemukseen voi vaikuttaa pienillä teoilla. Omien kokemusiemme perusteella sosiaalialan työntekijät eivät vaadi mitään suurta, vaan esimerkiksi kahvien tarjoamisesta ollaan jo kiitollisia. Eli ei välttämättä ole tarve edes suurille teoille, jotta koettu työhyvinvointi kohentuisi. Työntekijät ovat siis yksi organisaation tärkeimmistä voimavaroista, joten heidän pitämisenä mukana muutoksessa on erityisen tärkeää. Myös sosiaalityöntekijöiden kuuleminen ja mukaan ottaminen vaikuttavat positiivisesti heidän työhyvinvointiinsa ja vaikuttamismahdollisuuksiinsa. Sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuutta sekä ammattitaitoa tulisi hyödyntää ylemmällä tasolla, jotta esimerkiksi palveluita voitaisiin kehittää asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. Näin myös sosiaalityöntekijät kokisivat, että heidän ammattitaitoaan ja asiantuntijuuttaan arvostetaan.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu melko paljon. Tästä aiheesta löytyy niin kansainvälistä kuin kotimaista tutkimusta laajasti eri näkökulmista (ks. Mänttari-van der Kuip 2015a; Baldschun 2018). Meidän tutkielmassamme painottuu siirtymän tuomat lyhyen aikavälin vaikutukset työhyvinvointiin ja toimintamahdollisuuksiin. Olisi mielenkiintoista tutkia, millaisia kokemuksia sosiaalityöntekijöillä on tällä hetkellä, kun hyvinvointialueet ovat olleet melkein jo vuoden toiminnassa ja käytännöt ovat alkaneet jollakin tasolla selkiintymään ja esimerkiksi palkkaharmonisointi on tehty. Toisaalta ilmiön tarkasteleminen tällä hetkellä olisi mielenkiintoista myös sen takia, että monella hyvinvointialueella on käynnistynyt yhteistoimintaneuvottelut ja hyvinvointialueilla on suuret säästöpainheet. Alhasen (2014, 49) mukaan säästötoimenpiteet asettuvat monesti vastakkain lasten tarpeiden ja heidän lakisääteisten oikeuksiensa kanssa. Säästötoimien arvellaan aiheuttavan vahinkoa lastensuojelun asiakkaille, ja täten myös ajavan sosiaalityöntekijät henkisen kuoromituksen ja ammattietiikan kannalta kestävämmiin asetelmiin (Alhanen 2014, 49). Säästöpainheet näkyvät myös käytännön työssä ja aiheuttavat epävarmuutta sekä epätietoisuutta oman työn tulevaisuudesta. Näemme myös tarpeelliseksi tutkia siirtymän tuomia pidemmän aikavälin vaikutuksia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.

Mielenkiintoista olisi pohtia myös sitä, kuinka esimerkiksi Alhasen (2014) tutkimuksessa tulokset olivat melko samanlaisia kuin meidän tutkielmamme tulokset. Alhasen (2014) tutkimus on tehty melkein 10 vuotta sitten ja yhä esillä on samankaltaiset haasteet. Tämä aiheuttaa jopa vähän huolta siitä, tulevatko asiat muuttumaan parempaan suuntaan vai onko tilanne sama esimerkiksi kymmenen vuoden kuluttua. Vaikka meidän näkökulmamme rajautui lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin, niin on silti perusteltua tutkia myös muilla sosiaalityön sektoreilla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia hyvinvointialueille siirtymässä. Olisi tärkeää tutkia muidenkin sosiaalialan ammattilaisten kuten sosiaaliohjaajien ja johdon työhyvinvointia muutoksessa.

## LÄHTEET

- Abma, F. I., Brouwer, S., de Vries, H. J., Arends, I., Robroek, S. J., Cuijpers, M. P., . . . van der Klink, J. J. (2016). The capability set for work: Development and validation of a new questionnaire. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(1), 34-42. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3532>
- Alhanen, K. (2014). Vaarantunut suojeluvalta: tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöistä. *Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos*.
- Bardy, M. (2013). Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa M. Bardy (toim.) *Lastensuojelun ytimissä* (4. uud. p.). *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos*, 48-78.
- Baldschun, A. (2018). The occupational well-being of child protection social workers: Theoretical conceptualization and empirical investigations among Finnish statutory social workers. University of Eastern Finland.
- Civil, T. (2018). Lapsen ja perheen kohtaaminen lastensuojelun avohuollossa-tarkastelua systeemisestä näkökulmasta. Teoksessa P. Petrelius & P. Eriksson. (toim.) *Uudistuva lastensuojelu- kohti asiakkaiden ja ammattilaisten yhteistoimintaa*. Työpaperi 32/2018. *Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos*, 96- 109. Eduskunnan vastaus 2021/111. Viitattu 17.02.2024.
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34(4), 215-225.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. *American journal of public health* (1971), 92(1), 105-108. <https://doi.org/10.2105/AJPH.92.1.105>
- Eskola, A. (1975). *Sosiologian tutkimusmenetelmät II*. Helsinki: WSOY.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Fabian, M. (2022). *A theory of subjective wellbeing*. Oxford University Press.
- Feldman, S., & Gellert, P. (2006). The seductive quality of central human capabilities: Sociological insights into Nussbaum and Sen's disagreement. *Economy and society*, 35(3), 423-452. <https://doi.org/10.1080/03085140600845008>
- Forma, P. (2010). Työhyvinvoinnin edistäminen ja työssä jaksamisen tukeminen kunta-alalla 2003, 2006 ja 2009. Teoksessa P. Forma, R. Kaartinen, T. Pekka & J. Väänänen (toim.) *Jaksaako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla*. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 39-55.
- Forsman, S. (2010). *SOSIAALITYÖNTEKIJÄN JAKSAMINEN JA JATKAMINEN LASTENSUOJELUSSA* Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampereen yliopisto.
- Graham, J.R. & Shier, M. (2010b). Social work practitioners and subjective well-being: Personal factors that contribute to high levels of subjective well-being. *International Social Work* 53 (6), 757-770.
- Hanhinen, S. & Hyvärinen, S. (2017). Lastensuojelu sotessa - selvitys sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen perusteista ja vaikutuksista lastensuojeluun. Lastensuojelun keskusliitto. Saatavilla: [https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/LSKL\\_sote\\_julk\\_0351\\_LR.pdf](https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/LSKL_sote_julk_0351_LR.pdf)

- Huhtanen, R. (2017). Vapaaehtoinen vai tahdonvastainen huostaanotto? Teoksessa R. Enroos, T. Heino, & T. Pösö (toim.) Huostaanotto. Lastensuojelun vaativin tehtävä. Tampere: Vastapaino, 26-40.
- Hujala, A., Taskinen, H., Oksman E., Kuronen, R., Karttunen, A. & Lammintakanen J. (2019). Sote-ammattilaisten monialainen yhteistyö- Paljon palveluja tarvitsevat asiakkaat etusijalle. Yhteiskuntapolitiikka 84, 5-6, 592-600.
- Hukkinen, J. (2014). Tiedon integraatio ympäristöalalla. Polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen, 208-223.
- Hallituksen esitys 2020/241. Viitattu 17.02.2024.
- Hallituksen esitys 2021/56. Viitattu 17.02.2024.
- Junnonen, S.-R., Hämäläinen, J., Töttö, P., Väisänen, R., Rantonen, O., & Salo, P. (2019). Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosin 2000-2012. Janus Sosiaalipolitiikan Ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti, 27(2), 144-163.  
<https://doi.org/10.30668/janus.65729>
- Kaasalainen, S. (2019). Sote hallinnon himmeleissä: demokratian ja sote- uudistuksen vaikea liitto. Helsinki: Into.
- Kaihlanen, A., Laulainen, S., Niiranen, V., Keskimäki, I., Hietapakka, L., & Sinervo, T. (2019). "Yrittäny vaan kestää pinnalla - tai sil pelastuslautalla": Sote-henkilöstön näkemyksiä sosiaali- ja terveydenhuollon muutosten keskellä. Yhteiskuntapolitiikka, 84(2), 152-164.
- Karsio, J. (2023). Hyvinvointialueuudistus toi vaikeuksia sosiaalialalle: "Touhu tuntuu suurelta sirkukselta". Talentia 22.4.2023. Saatavilla: <https://www.talentia.fi/uutiset/hyvinvointialueuudistus-toi-vaikeuksia-sosiaalialalle-touhu-tuntuu-suurelta-sirkukselta/>. Viitattu 14.9.2023.
- Kjellberg, I., & Jansson, B. (2022). The capability approach in social work research: A scoping review of research addressing practical social work. International social work, 65(2), 224-239. <https://doi.org/10.1177/0020872819896849>
- Kröger, T. (2017). Sosiaali- ja terveystalouden reformointi. Janus, 25(2), 160-165.
- Laakso, R. (2012). Vanhempien kanssa tehtävä työ ja moraalikysymykset lastenkodissa. Teoksessa H. Forsberg & L. Autonen- Vaaraniemi (toim.) Kiistanalainen perhe, moraalinen järkeily ja sosiaalityö. Tampere: Vastapaino, 25- 44.
- 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.
- Laine, P. (2013). Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Turku: Turun yliopisto.
- Laine, P., Lindberg, M., & Silvennoinen, H. (2016). Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa: - Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. Hallinnon Tutkimus, 35(4), 287- 303.
- Laitinen, M., & Väyrynen, S. (2011). Eettiset haasteet lastensuojelun sosiaalityön prosesseissa. Teoksessa A. Pehkonen, & M. Väänänen-Fomin (toim.) Sosiaalityön arvot ja etiikka. Sosiaalityön tutkimuksen seuran vuosikirja Nro 9. PS- kustannus, 163-187.

- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 2021/612. Viitattu 17.02.2024.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilölaista 2015/817 Viitattu 25.9.2023.
- Laki hyvinvointialueiden rahoituksesta 2021/617. Viitattu 17.02.2024.
- Lastensuojelulaki 2007/417. Viitattu 20.3.2023.
- Lehto-Lunden, T. & Salovaara, P. (2016). Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä, teoksessa: M. Törrönen, K. Hänninen, T. Lehto-Lundén, P. Salovaara, M. Veistilä, A. Anttonen & P. Jouttimäki (2016). Vastavuoroinen sosiaalityö. Gaudeamus, 165-177.
- Lehtonen, O., Saarni, S., Kinnunen, J., & Kinnunen, M. (2023). Johtaminen hyvinvointialueella: Miten ratkaista henkilöstöpula? Alma Talent.
- Mamia, T. (2009). Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa R. Blom, A. Hautaniemi, T. Mamia, H. Melin, P. Ylöstalo, J. Koivumäki & T. Ketola (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Gaudeamus Helsinki University Press, 20-55.
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Meltti, T. & Kara, H. (2009). Sosiaalityöntekijöiden työolot, - ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa L. Yriruka, J. Koivisto, L. Yliruka & S. Karvinen-Niinikoski (2009). Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työhyvinvointi ja sitä tukevat voimavarat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feld (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS- kustannus, 103-191.
- Mänttari-van der Kuip, M. (2015a). Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Mänttari-van der Kuip, M., Iaitos, Y. j. f., Philosophy, D. o. S. S. a., & (ytk), S. (2015b). Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. Työelämän tutkimusyhdistys ry.
- Mänttari-van der Kuip, M. (2022). Palvelujärjestelmään liittyvät rakenteelliset haasteet ja työntekijöiden toimintamahdollisuudet julkisen sektorin lastensuojelutyössä. Janus Sosiaalipolitiikan Ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti, 30(1), 21-43. <https://doi.org/10.30668/janus.107864>
- Nussbaum, M. C. (2011). Creating Capabilities: The Human Development Approach. Harvard University Press.
- Närhi, K., Rantamäki, N., Kannasoja, S., Kokkonen, T., & Ruonakangas, S. (2023). Johdatus rakenteelliseen sosiaalityöhön. Teoksessa K. Närhi, S. Kannasoja, T. Kokkonen, N. Rantamäki, & S. Ruonakangas (toim.) Rakenteellisen sosiaalityön tila ja tulevaisuus Suomessa. Jyväskylän yliopisto. Sophi, 154, 6-20. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9712-0>
- Pahkin, K. & Vesanto, P. (2013). Organisaatiomuutos työntekijän näkökulmasta. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pakarinen, T., & Kananoja, A. (2017). Sosiaalihuollon ja sosiaalityön johtaminen. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen, & P. Marjamäki (toim.) Sosiaalityön käsikirja (4., Uudistettu Laitos.). Tietosanoma.

- Petrelis, P. & Eriksson, P. (2018). Uudistuva lastensuojelu- kohti asiakkaiden ja ammattilaisten yhteistoimintaa. Työpöytä 32/2018. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos.
- Pohjola, A., & Satka, M. (2022). Sosiaalialan tietoperusta sosiaali- ja terveydenhuollon uudessa palvelujärjestelmässä. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 30(3), 289–295.
- Puska, P. (2020). Sote ja sen pitkä kaari. Helsinki: Into.
- Rautiainen, P., Taskinen, H., & Rissanen, S. (2020). Sosiaali- ja terveystalouden uudistaminen- Virstanpylväitä menneestä ja suuntia tulevasta. Teoksessa A. Hujala & H. Taskinen (toim.) *Uudistuva sosiaali- ja terveysala*. Tampere: Tampere University Press, 15-45.
- Robeyns, I. (2005). The Capability Approach: A Theoretical Survey. *Journal of human development (Basingstoke, England)*, 6(1), 38-51.
- Saaranen- Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto [pdf- verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus> Viitattu 18.9.2023.
- Saarinen, A., Blomberg, H., & Kroll, C. (2012). Liikaa vaadittu?: Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 77(4), 403-418.
- Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S-R., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. (2016). Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavarat ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Sen, A. (1993). *Capability and Well-Being*. Teoksessa: M. Nussbaum & A. Sen (toim.). *The quality of life*. Clarendon Press, 30–54.
- Sen, A., & Dillon, J. N. (2001). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Shier, M. L., & Graham, J. R. (2010a). Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of social work : JSW*, 11(4), 402-421. <https://doi.org/10.1177/1468017310380486>
- Shier, M. L., & Graham, J. R. (2015). Subjective well-being, social work, and the environment: The impact of the socio-political context of practice on social worker happiness. *Journal of social work : JSW*, 15(1), 3-23. <https://doi.org/10.1177/1468017313503449>
- Silvasti, T. (2014). Sisällönanalyysi. Polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen, 33- 48.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (ei pvm.). Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus. <https://stm.fi/soteuudistus>. Viitattu 23.11.2022.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (ei pvm.). Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Viitattu 12.10.2023.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2024). Valtakunnalliset tavoitteet sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämiselle. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2024:2. Helsinki. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165405/STM\\_2023\\_2\\_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165405/STM_2023_2_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Viitattu 17.2.2024.

- Sosiaalihuoltolaki 2014/1301. Viitattu 23.10.2023.
- Tani, S., Kiilakoski, T. & Honkatukia, P. (2019). Toimintavalmiusajattelu nuorisotyön, kasvatuksen ja opetuksen kentillä: Kokonaisvaltainen näkökulma nuorten hyvinvoinnin edistämiseen? *Kasvatus & Aika*, 13(3), 4–25. Saatavilla: [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118736/toimintavalmiusajattelu\\_nuorisoty%C3%B6n\\_2019.pdf?sequence=2](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118736/toimintavalmiusajattelu_nuorisoty%C3%B6n_2019.pdf?sequence=2)
- TENK. (2019). Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Saatavilla <https://tenk.fi/fi> Viitattu 25.9.2023.
- Tham, P. (2007). Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *British Journal of Social Work* 37, 1225–1246.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (uud. laitos). Helsinki: Tammi.
- Tuulari, S., & Kemppainen, T. (2022). Lainsäädäntö ja sote-uudistus yhteistyön mahdollistajina. *Hallinnon Tutkimus*, 41(3), 263–270.
- Työterveyslaitos. (2016). Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi – sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Juvenes Print, Helsinki.  
[Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi.pdf \(julkari.fi\)](#) Viitattu 17.2.2024.
- Valtioneuvosto. (ei pvm.). Sosiaali- ja terveydenhuollon toiminnan painopistettä siirretään perustason palveluihin ja ennaltaehkäisevään toimintaan. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/sosiaali-ja-terveyspalveluiden-rakenneuudistus> Viitattu 17.11.2022.
- Valtioneuvosto. (2021.). Sote-uudistuksen lait on vahvistettu- ensimmäiset voimaan 1. heinäkuuta 2021. Tiedote. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/sote-uudistuksen-lait-on-vahvistettu-ensimmaiset-voimaan-1.heinakuuta-2021> Viitattu 17.02.2024.
- Van Casteren, P.A.J., Meerman, J., Brouwers, E.P.M., van Dam, A., & van der Klink, J.J.L. (2021). How can wellbeing at work and sustainable employability of gifted workers be enhanced? A qualitative study from a capability approach perspective. *BMC public health*, 21(1), 392. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10413-8>
- Vasbist, L. (2010). MARTHA NUSSBAUM'S CAPABILITIES APPROACH: PERILS AND PROMISES. *Journal of the Indian Law Institute*, 52(2), 230-266.
- Vehkalahti, K. (2014). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura.
- Weckroth, M. (2013). Onnellisuus, raha ja arvovapaa hyvinvointitutkimus. *Yhteiskuntapolitiikka*, 78(4), 437-446.
- Yliruka, L., Petrelius, P., Alho, S., Jaakola, A., Lunabba, H., Remes, S., . . . Sciences, T. U. o. S. (2020). Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä: Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.



# LIITE 1. PYYNTÖ OSALLISTUA KYSELYTUTKIMUKSEEN

## Arvoisa lastensuojelun sosiaalityöntekijä!

Olemme sosiaalityön maisteriopiskelijat Katariina Mattila ja Vilma Harinen Jyväskylän yliopistosta. Lähestymme sinua lastensuojelun sosiaalityöntekijä pyynnöllä osallistua kyselytutkimukseen, jolla keitämme aineiston pro gradu- tutkielmaamme, jonka aiheena on lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi sote-uudistuksen siirtymävaiheessa.

## Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia ja toimintamahdollisuuksia sote-uudistuksen murrosvaiheessa. Subjektiivisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän omaa kokemusta työhyvinvoinnista. Toimintamahdollisuuksilla tarkoitetaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksia tehdä työtänsä sekä vaikuttaa siihen. Työntekijän toimintamahdollisuudet ja kokemus omasta työhyvinvoinnistaan mahdollistavat ilmiön tarkastelun yhteiskunnan tasolta sekä yksilön kokemuksen kautta.

## Tutkimukseen osallistuminen ja vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kysely toteutetaan anonyymisti ja tutkimuksen tekoa koskevien eettisten periaatteiden mukaisesti. Kyselylomakkeessa vastaajaa pyydetään kertomaan itsestään muutama taustatieto sekä vastaamaan seitsemään avoimeen kysymykseen. Lomakkeen täyttämiseen ei ole määritelty aikarajaa, mutta sen täyttämiseen on hyvä varata aikaa noin 20-30 minuuttia. Vastausaikaa kyselyyn on kolme viikkoa eli 11.5.2023 asti.

## Tietojen luottamuksellisuus, säilytys ja tietosuoja

Kyselylomakkeessa ei kerätä henkilö- tai tunnistetietoja. Aineisto säilytetään molempien tutkielman tekijöiden tietokoneilla tietoturvallisesti. Aineisto on tarkoitettu käytettäväksi ainoastaan tätä maisterintutkielmaa varten ja aineisto hävitetään tutkimuksen valmistumisen jälkeen välittömästi kaikkialta.

## Tutkielman raportointi

Tutkielman tulokset raportoidaan tutkielman valmistuttua syksyllä 2023.

**Linkki kyselyyn:** <https://docs.google.com/.../1FAIpQLSfABMuy7uwv5MpnJ.../viewform...>

## Tutkimuksen ohjaaja

YTT Heli Valokivi, Jyväskylän yliopisto /heli.valokivi@jyu.fi

**Meiltä voi tarvittaessa kysyä lisätietoja: vilma.l.m.harinen@student.jyu.fi  
ja katariina.e.m.mattila@student.jyu.fi**

Kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin,

Vilma Harinen ja Katariina Mattila

Sosiaalityön maisteriopiskelijat

## LIITE 2. FORMS KYSELYLOMAKE

9.11.2023 12.01

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi sote-uudistuksen murrosvaiheessa

# Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi sote-uudistuksen murros- vaiheessa

Tällä lomakkeella kerätään aineisto Jyväskylän yliopiston pro gradu- tutkielmaan. Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia ja toimintamahdollisuuksia sote- uudistuksen murrosvaiheessa.

Jos sinulle tulee tutkimuksesta jotain kysyttävää, niin meiltä voit tarvittaessa kysyä lisätietoja:

[vilma.l.m.harinen@student.jyu.fi](mailto:vilma.l.m.harinen@student.jyu.fi) ja [katriina.e.m.mattila@student.jyu.fi](mailto:katriina.e.m.mattila@student.jyu.fi)

Vastaamalla tähän kyselylomakkeeseen annat suostumuksesi tietojen käsittelyyn. Kysely toteutetaan anonyymisti eikä siinä kerätä henkilö- tai tunnistetietoja.

Kyselylomake koostuu kolmesta osiosta, joissa on omat teemansa. Lisäksi alussa kysytään muutama perustieto ja kyselyn viimeisessä osiossa saa halutessaan kertoa vielä muita ajatuksia sekä asioita, jotka kokee tutkimuksen kannalta merkittäviksi.

Tutkielman ohjaajana toimii YTT Heli Valokivi, Jyväskylän yliopisto / [heli.valokivi@jyu.fi](mailto:heli.valokivi@jyu.fi)

\* Pakollinen

### Perustiedot

Tässä osiossa sinua pyydetään kertomaan millä lastensuojelun sektorilla ja hyvinvointialueella työskentelet.

1. Millä lastensuojelun sektorilla työskentelet?

- Lastensuojelun avoahoito
- Lastensuojelun sijaishuolto
- Lastensuojelun jälkihuolto

2. Millä hyvinvointialueella työskentelet?

## Siirtyminen hyvinvointialueille

Tässä osiossa pyydämme sinua kertomaan ajatuksiasi hyvinvointialueelle siirtymisestä. Pyydämme sinua kertomaan omia kokemuksiasi siitä, miten hyvinvointialueelle siirtyminen näkyi omassa käytännön työssäsi. *(Voit esimerkiksi pohtia, että muuttuiko joku työssäsi vai pysyikö kaikki samana.)*

3. Miten hyvinvointialueelle siirtyminen on vaikuttanut lastensuojelun työhösi? Mitkä asiat ovat muuttuneet ja mitkä taas pysyneet samana?

4. Miten näet, että oma organisaatiosi tuki sinua ja työyhteisöäsi hyvinvointialueelle siirtymisessä?

## Subjektiiivinen työhyvinvointi

Tarkoitamme subjektiivisella työhyvinvoinnilla työntekijän omaa kokemusta työhyvinvoinnistaan. Subjektiiivisen työhyvinvoinnin käsitteen avulla pyrimme tarkastelemaan työhyvinvointia työntekijän näkökulmasta ja kokemuksesta käsin.

5. Millaiseksi koet työhyvinvointiasi tällä hetkellä?

6. Miten hyvinvointialueelle siirtyminen on vahvistanut työhyvinvointiasi?

7. Miten hyvinvointialueelle siirtyminen on heikentänyt työhyvinvointiasi?

8. Mistä koet saavasi tukea omaan työhyvinvointiisi uudella hyvinvointialueella?

## Toimintamahdollisuudet

Tarkoitamme toimintamahdollisuuksilla sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksia saavuttaa tavoittelemansa toiminnot. Toimintamahdollisuudet voidaan työn näkökulmasta ymmärtää mahdollisuuksina työskennellä tavalla, minkä lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat toivottuna ja tavoiteltuna. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia voi käytännön työssä tukea esimerkiksi riittävät resurssit, palveluiden toimivuus sekä työntekijöiden pysyvyys.

9. Miten hyvinvointialueelle siirtyminen on näkynyt mahdollisuuksissasi tehdä työtäsi? (Esim. onko jokin muuttunut).

Lopuksi

10. Onko vielä jotain mitä haluat kertoa aiheeseen liittyen?

9.11.2023 12.01

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi sote-uudistuksen murrosvaiheessa

## Kiitos osallistumisestasi!

Mukavaa kevään jatkoa!

Ystävällisin terveisin,  
Vilma Harinen ja Katariina Mattila

---

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

Microsoft Forms



### LIITE 3. TYÖNJAKO

Maisterintutkielma on toteutettu parityönä. Päädyimme tekemään tutkielman parityönä, sillä tunsimme toisemme jo ennen yliopisto-opintoja. Tiesimme toistemme tavat työskennellä ja koimme työskentelytapamme, aikataulumme sekä tavoitteemme yhteneväisiksi. Laadimme tietyt tavoitteet ja niiden mukaisen aikataulun joka lukukaudelle. Kävimme Talentia Keski-Suomen järjestämässä hyvinvointialueilla 3.11.2022 kuuntelemassa ajankohtaisimmat tiedot tulevaan siirtymään liittyen. Aikataulumme oli suhteellisen väljä. Syksyn 2022 tavoite oli edetä maisteriseminaarien aikataulujen mukaisesti ja keväällä 2023 tavoittelemme myös maisteriseminaarin aikataulussa pysymistä. Maisteriseminaarit loivat meille selkeät välitavoitteet ja täten aikatauluttivat työskentelyämme. Syksyllä 2023 teimme aina noin 1–2 kuukauden ajalle selkeät tavoitteet, ja aina tarpeen mukaan päivitimme niitä. Eri lukukausien välitavoitteet ja niiden tarkentaminen työskentelymme edetessä muodostivatkin meidän loppullisen aikataulumme. Työstimme tutkielmaa yhdessä 2–5 kertaa viikossa. Teimme tutkielmaa pääsääntöisesti yhdessä, mutta luimme ja tutustuimme eri aineistoihin myös itsenäisesti. Tiedonhakua teimme sekä yhdessä että itsenäisesti. Teimme kyselyn yhdessä, mutta tutustuimme aineistoon alkuun itsenäisesti. Kun olimme molemmat itsenäisesti tutustuneet aineistoon, niin kävimme yhteistä keskustelua aineistosta nousseisiin ajatuksiin. Tämän jälkeen aloimme hahmottelemaan yhdessä ajatuskarttaa sekä pääluokkia, ja niiden ylä- ja alaluokkia. Kirjoittaminen toteutettiin yhdessä alusta loppuun saakka, koska halusimme, että tekstistä tulee yhden- ja johdonmukainen. Jos olisimme kirjoittaneet itsenäisesti, tekstistä olisi voinut tulla rikkonainen, eikä eri osiot olisivat keskustelleet keskenään. Ajattelemme, että meillä on melko samanlainen kirjoittamistyyli, mutta siitä löytyy myös selkeitä eroja. Yhdessä kirjoittamisella ja työskentelyllä pyrimme varmistamaan, että olemme tutkijoina sekä yhdenvertaisia keskenämme, mutta myös yhteneväisessä linjassa tutkielmamme kanssa.