

# **SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTIA TUKEVAT TEKIJÄT**

Marika Haapakoski  
Maisterintutkielma  
Sosiaalityö  
Kokkolan yliopistokeskus Chydenius/  
Jyväskylän yliopisto  
Kevät 2024

# JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Kokkolan yliopistokeskus Chydenius
Tekijä Marika Haapakoski	
Työn nimi Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevat tekijät	
Oppiaine Sosiaalityö	Työn laji Maisteritutkielma
Aika Kevät 2024	Sivumäärä 46+1 liite
Ohjaaja YTT Sirkka Alho	
<p>Tämän maisteritutkielman tehtävänä on ollut selvittää sosiaalityöntekijöiden keskeisiä työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Tutkimuksen teoria perustuu positiivisen psykologian PERMA-teoriaan, jonka johdattamana tutkimusaihetta on käsitteellistetty, jäsennelty sekä nostettu esiin sen keskeisimmät työhyvinvointia tukevat tekijät. Tutkimuksen aineisto on kerätty kuvailevan kirjallisuuskatsauksen metodologiaa käyttäen. Tässä metodissa aineiston keruu on toteutettu tutkimuskysymys edellä ja aineisto koostuu sekä suomenkielisistä, että englanninkielisistä vertaisarvioituista artikkeleista ja tutkimuskirjallisuudesta vuosilta 2002–2023. Tutkimuksen taustoittavana aineistona toimii aikaisemmat tutkimukset ja sosiaalityön tilastotiedot aiheesta. Tutkimuksen analyysissa on käytetty laadullista hermeneuttista tieteen filosofiaa. Analyysimenetelmän avulla on pyritty löytämään syvällisempi ymmärrys aiheesta, jossa positiivinen psykologia on antanut lähestymisnäkökulman tutkittavaan ilmiöön.</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksen mukaisuus perustuu sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalityön tämänhetkiseen tilaan. Sosiaalityöntekijöistä koetaan valtavaa pulaa koko valtakunnan tasolla ja alan pito- ja vetovoimasta käydään vilkasta keskustelua monellakin taholla. Sosiaalityö koetaan usein hyvin kuormittavana ja stressaavana työnä. Väitettä tukee aikaisempi tutkimustietous aiheesta. Tutkimuksen tarkoituksena onkin nostaa keskustelua sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista ja sitä tukevista tekijöistä. Keskeisimpinä työhyvinvointia tukevinä tekijöinä tässä tutkimuksessa olivat myönteiset tunteet, ihmissuhteet ja terveys. Tunteiden hallinta, käsittely ja niiden tukeminen ovat isossa roolissa työhyvinvoinnin tukemisessa. Toimivat suhteet työyhteisön kesken ja hyvä johtaminen tukevat omalta osaltaan myös sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kannalta terveys käsitteenä osoittautui hyvin tärkeäksi, mutta laajaksi kokonaisuudeksi. Vaikuttavina tekijöinä tutkimuksessa olivat työntekijän oma terveys, työtilojen sisäilman terveys sekä tilojen sopivuus sosiaalityön tekemiselle. Usein sosiaalityötä tehdään ja siinä pysytään, koska työ koetaan usein hyvin merkityksellisenä.</p> <p>Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tukevia tekijöitä tutkimalla voidaan osoittaa tärkeitä sosiaalityön kehittämisen kohteita, joissa työntekijän, työyhteisön, johtamisen kuin yhteiskunnallinen näkökulma tulee huomioiduksi. Tutkimus antaa arvokasta tietoa siitä, millaisiin asioihin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa tulisi jatkossa kiinnittää huomiota. Tutkimustietoa tarvitaan sekä positiivisesta, että työtä heikentävistä tekijöistä myös jatkossa, että työhyvinvoinnin tilasta saataisiin muodostettua kokonaisvaltaisempi käsitys.</p>	
Asiasanat: Työhyvinvointi, sosiaalityö, positiivisuus, myönteisyys	
Säilytyspaikka Kokkolan yliopistokeskus Chydenius	

## KUVIOT

KUVIO 1 Tutkimuksen kulku hermeneuttisen kehän mukaan. ....	13
KUVIO 2 Monitieteinen viitekehys dialogisesta johtamisesta (Syvänen ym.,2015) .....	27

## TAULUKOT

TAULUKKO 1 PERMA-teorian elementit.....	10
TAULUKKO 2 PERMA-teorian nostattamat teemat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista.....	38

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	POSITIIVINEN PSYKOLOGIA SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN VIITEKEHYKSENÄ .....	4
	2.1 Sosiaalityö, työhyvinvointi ja positiivisuus .....	4
	2.2 Positiivinen psykologia ja sen kritiikki .....	5
	2.3 PERMA teoria .....	7
3	TUTKIMUSKYSYMYS SEKÄ TIETEENFILOSOFINEN JA METODOLOGINEN PERUSTA .....	11
	3.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tehtävä.....	11
	3.2 Hermeneutiikka.....	12
	3.3 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus.....	14
	3.4 Tutkimusaineisto.....	15
	3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	17
4	SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI.....	18
	4.1 Myönteiset tunteet .....	18
	4.1.1 Tunnetaidot ja tunteiden ilmaiseminen sosiaalityössä .....	18
	4.1.2 Työtyytyväisyys sosiaalityössä .....	21
	4.2 Sitoutuminen.....	22
	4.2.1 Sosiaalityöntekijän työn imu ja flow.....	22
	4.2.2 Työhön omistautuminen.....	22
	4.3 Ihmissuhteet.....	24
	4.3.1 Työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet .....	24
	4.3.2 Sosiaalityön rakenteet .....	25
	4.3.3 Dialoginen johtaminen .....	26
	4.4 Merkityksellisyys .....	29
	4.4.1 Sosiaalityön arvostus ja osallisuus .....	29
	4.4.2 Sosiaalityön koulutus ja mentorointi.....	30
	4.5 Saavuttaminen.....	31
	4.5.1 Työn organisointi .....	31
	4.5.2 Sosiaalityön kehittäminen.....	32

4.6	Terveys.....	34
4.6.1	Työntekijän terveys ja tietoinen läsnäolo.....	34
4.6.2	Työympäristön vaikutus terveyteen.....	36
5	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	39
	LÄHTEET.....	47
	LIITTEET	

# 1 JOHDANTO

Tutkielmani käsittelee sosiaalityön työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Tarkastelen aihepiiriä keskittyen erityisesti työyhteisöön, asiantuntijuuteen, organisaatioon, rakenteisiin, johtamiseen sekä sosiaalityön kehittämiseen. Tutkielmani lähtökohtana on ollut aiempi kiinnostukseni aihetta kohtaan sekä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin merkitys, mikä korostui urani alussa sosiaalityöntekijänä, kun kohtasin keskusteluja työssä jaksamisesta, työn kuormittavuudesta ja resurssipulasta. Aloittaessani tutkielmani, tavoitteenani oli löytää sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Samaan aikaan ymmärsin myös työhyvinvoinnin haasteiden tärkeyden, minkä vuoksi olen huomionnut hiukan myös työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä tutkimuksessani.

Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet pääasiassa työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin. Sanna-Riitta Junnosen ym. (2019) tekemässä pitkittäistutkimuksessa on tutkittu sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta vuosilta 2000–2012. Työhyvinvoinnin tila on huolestuttava, ja sosiaalityöntekijöillä on korkea riski joutua työkyvyttömäksi mielenterveysongelmien vuoksi. Lisäksi sosiaalityöntekijät kokevat suurta kuormittuneisuutta verrattuna muihin ammattiryhmiin (Emt., 144–146.) Tämän lisäksi myös Junnonen ym. (2019) tutkimuksen mukaan niin laajemmin kansainvälisesti kuin muihinkin pohjoismaihin verrattuna suomalaiset sosiaalityöntekijät ovat erittäin kuormittuneita. Tutkimuksessa nousee myös esiin (Shardlow & Hämäläinen 2015; Hämäläinen & Shardlow 2016) ajatus, jossa todetaan kansainvälisen tutkimuksen vertailun olevan rajallista, koska tutkittavat asiat työhyvinvoinnissa ovat usein kontekstisidonnaisia ja saattavat vaihdella eri yhteiskunnissa, jolloin ne eivät ole enää vertailukelpoisia keskenään.

Työhyvinvoinnissa on kuitenkin tärkeää tarkastella myös positiivisia näkökulmia ja tunnistaa tekijöitä, jotka tukevat työhyvinvointia. Junnosen ym. (2019) tutkimustuloksen oikeellisuutta verrattaessa, sosiaalityön kuormittuneisuus on saman suuntaista kuin muiden tutkimusten keskeisinä tuloksina saatu suomalaisten sosiaalityöntekijöiden suuri kuormittuneisuus. Puolestaan työterveyslaitoksien tekemät tutkimukset osoittavat, että erilaisten voimavarojen lisäämiseen, sekä motivoinnin ja sitouttamisen keinoihin tulisi johdon erityisesti kiinnittää huomiota. Näin syntyisi

parempi mahdollisuus positiivisen työyhteisön luomiseen (Emt., 147–161.) Samaan aikaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tilaan mielenkiintoisen näkökulman antaa työterveyslaitoksen (2023) teettämä työnimu testi. Tämä työterveyslaitoksen tekemän testin tulos antaa asteikolla 0–6 tuloksena sosiaalialan työn imun keskiarvolukemaksi 4,66, joka ei paljoa eroa kärkisijaa pitävästä hallinnollisen johtotyön keskiarvosta 4,82. (Työterveyslaitos, 2023).

Timo Harrikarin ym. (2023) mukaan nyky-yhteiskunnallinen kehityskulku on johdattanut yhteiskuntamme niin sanottuun kriisiyhteiskunnan aikaan. Yhteiskunnalliset muutokset, kuten pandemiat, sodat ja ilmastonmuutos, vaikuttavat myös sosiaalityön tilaan ja sitä kautta työntekijöiden hyvinvointiin (Emt.) Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, kuten työn imun tasoa kuvaava testi osoittaa. Avoimia virkoja on paljon, mutta samanaikaisesti vakinaisten virkojen työn imun keskiarvo on laskenut hieman. Venäjän ja Ukrainan välinen sota, energia- ja elintarvikekriisi sekä ilmaston muutos aiheuttavat omat uhkansa hyvinvoinnille ( Lotta Uusitalo 2023, 9). Lehto-Lundénin ja Salovaaran (2016) mukaan yhteiskunnan erilaiset muutokset tulevat nopeasti näkyviin sosiaalityön kentällä. Heidän mukaansa Suomessa tehdyt poliittiset ratkaisut, koskien hyvinvointivaltion kattavuutta, ovat saaneet aikaan ilmiön, jossa sosiaalityössä on enemmän asiakkaita verrattuna muihin samankaltaista hyvinvointimallia toteuttaviin pohjoismaihin (Lehto-Lundén & Salovaaran 2016, 169.)

Avoimien virkojen määrät työmarkkinoilla, sekä Kevan tilastot tukevat väitettä siitä, kuinka sosiaalityö kärsii tällä hetkellä resurssipulasta ihan koko valtakunnan tasolla. Tämän tutkimuksen aloitusvaiheessa avoimia sosiaalityöntekijöiden virkoja Kuntarekryn haussa oli avoinna yhteensä 292 virkaa koko Suomessa (Kuntarekry, 2023). Myös Kevan (2023) uutisartikkelin mukaan suurimmat ammattiryhmävajeet ovat juuri sosiaalityöntekijöiden ja psykologien ammateissa. Kevan mukaan sosiaalityöntekijöiden vaje on vuonna 2023 yhteensä 4278 sosiaalityöntekijää, mikä on varsin huomattava määrä. Tämä vaje on kasvanut edellisestä vuodesta 1623 työntekijän verran (Emt.) Puolestaan Talentian (2019) julkaiseman uutisen mukaan Valviran ylläpitämässä rekisterissä on uutisen julkaisun aikaan ollut sosiaalityöntekijöitä yli 7200 ja kuntien työntekijä vakansseja 4700, sekä järjestöissä noin 200. Talentia on arvioinut syyksi, miksei kolmannes sosiaalityöntekijöistä ole hakeutunut asiakastyöhön, on syynä puutteelliset resurssit, valtavat asiakasmäärät, johtamisen haasteet sekä palkkaus (Emt.) Nämä tiedot ovat keskenään poikkeavia lukumäärien suhteen, mutta molemmissa kohtaa tieto sosiaalityön kentällä vallitsevasta resurssipulasta.

Maija Mänttari-van der Kuipin (2015) mukaan viime vuosina onkin herätty siihen, kuinka työhyvinvointi pitää sisällään muutakin kuin ongelmiin ja oireisiin puuttumista ja erityisesti psykologian saralla positiivinen näkökulma on alkanut nostamaan päätään (Myös Mäkikangas ym.2005 ; Seligman & Csikszentmihalyi 2000).

Tutkielmani tarkoituksena onkin laajentaa keskustelua sosiaalityön työhyvinvoinnista, keskittyen erityisesti niiden tekijöiden tunnistamiseen, jotka tukevat työhyvinvointia. Hypoteesini on, että työhyvinvointia tukevien tekijöiden tunnistaminen ja vahvistaminen voi parantaa työhyvinvointia tulevaisuudessa. Tutkimuksessani käytän positiivisen psykologian PERMA-teoriaa, jotta voisin ymmärtää paremmin, mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia. Tutkimus etsii työhyvinvointia tukevia ilmiöitä kysymällä: *Millaisia sosiaalityöntekijän työhyvinvointia tukevia elementtejä löytyy tutkimuskirjallisuuden mukaan PERMA-teorian avulla? Mitkä niistä ovat keskeisimpiä tekijöitä, jotka tukevat sosiaalityöntekijän työhyvinvointia?*

Tutkimus lähtee liikkeelle positiivisen psykologian viitekehyksestä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa. Teoriaosassa nostetaan esiin positiivisen psykologian aikaisemmin saamaa kritiikkiä, joka on otettu huomioon myös tätä tutkimusta tehtäessä. Tutkimus lähestyy tieteen filosofista näkökulmaa hermeneuttisesti pyrkien ymmärtämään ilmiöitä niiden omista merkityksistään käsin kehämäistä lähestymistapaa noudattaen jatkuvassa vuorovaikutuksessa tutkijan ja tutkittavan aineiston välillä. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskeva tieto on luokiteltu PERMA-teorian elementteihin: positiiviset tunteet, sitoutuminen, suhteet, merkityksellisyys, saavutukset ja terveys. Tutkimuksen tulokset osiossa tuodaan esiin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin keskeisimmät tulokset ja reflektoidaan saatuja tuloksia.



## 2 POSITIIVINEN PSYKOLOGIA SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN VIITEKEHYKSENÄ

### 2.1 Sosiaalityö, työhyvinvointi ja positiivisuus

Ammattina sosiaalityö on kansainvälisesti tunnustettu ja se omaa tietyt ydinpiirteet riippumatta alkuperäisistä lähtökohdista, yhteiskunnan vauraudesta tai yhteiskuntajärjestelmästä. Sosiaalityön päätarkoitus onkin kohdistaa työtään vaikeissa elämäntilanteissa ja sosiaalisissa ongelmissa oleviin asiakasryhmiin. Juurillaan sosiaalityö on perustunut vapaaehtoisten ja järjestöjen tekemään hyväntekeväisyystyöhön. Sosiaalityö ammattina on syntynyt omaa yhteiskunnallista tehtäväänsä varten. Sosiaalityön tehtävä onkin määritelty sosiaalityön kansainvälisessä järjestössä (International Federation of Social Workers) seuraavasti:

*”Sosiaalityön tavoitteena on ihmisen hyvinvoinnin lisääminen. Keinoina ovat tätä tukevan sosiaalisen muutoksen, ihmissuhdeongelmien ratkaisujen ja itseenäisen elämänhallinnan edistäminen. Työn kohteena on vuorovaikutus ihmisen ja hänen ympäristönsä välillä. Välineenä käytetään sosiaali- ja käyttäytymisteoreettista sekä yhteiskunnan järjestelmiä koskevaa tietoa ja sen soveltamiseen tarvittavaa taitoa. Sosiaalialan työ perustuu ihmisoikeuksien ja yhteiskunnallisen oikeuden mukaisuuden periaatteisiin, jotka on kirjattu kansainvälisiin yleissopimuksiin.” (Aulikki Kananoja, Martti Lähteinen & Pirjo Marjamäki, 2011, 21–24.)*

Anne Mäkikangas ja Jari Hakanen (2017) nostavat esiin, kuinka työhyvinvointia on perinteisesti kuvattu kielteisten tunteiden kautta. Kirjoittajien mukaan kuitenkin

2000-luvulle tultaessa työn myönteiset tunteet, kuten työnimu ovat saaneet enemmän jalansijaa myös tieteellisissä tutkimuksissa. Kokonaisvaltainen kuva työhyvinvoinnista saadaan, kun työhyvinvointia tutkitaan omilla kuvaajillaan niin kielteisistä kuin myönteisistä näkökulmista. Työhyvinvoinnin käsite onkin hyvin laaja ja monitahoinen. Arkikielessä työhyvinvoinnilla viitataan usein työssä jaksamiseen ja viihtymiseen ja työntekijä saattaa viitata esimerkiksi työergonomiaan, terveysongelmiin tai työilmapiiriin työhyvinvoinnista puhuttaessa. Työlainsäädäntö keskittyy ILO:n määritelmän mukaan työn turvallisuuteen ja työn tekemiseen asianmukaisissa tiloissa. On tärkeää ymmärtää työhyvinvoinnin kokemuksia, koska niillä voi olla erilaisia seurauksia työntekijälle, työyhteisölle ja ympäristölle. Työhyvinvointi johtaa usein moniin tärkeisiin asioihin, jotka voivat olla sekä kielteisiä että myönteisiä. Myönteinen työhyvinvointi voidaan tiivistää työnimuun ja työtyytyväisyyteen (Emt., 103–117.)

Uusitalon (2023) mukaan positiivisen psykologian tutkimuksen kohteena on alusta saakka ollut subjektiivinen hyvinvointi eli onnellisuus. Positiivisen psykologian varhaisiin oppi-isiin kuulunut professori Ed Diener on ilmaissut olleensa aluksi jopa vaivautunut onnellisuuden tutkimisesta ja kuvasi sen kuulostavan heppoiselta ja epätieteelliseltä. Uusitalon mukaan onnellisuutta on kuitenkin nykyisin jo pitkään tutkittu sen omalla nimellä. Siitä on olemassa myös tieteellisiä konferensseja, julkaisuja ja professuureja (Emt., 8–9.)

Frank Martela (2023) toteaa, että hyvinvoinnista eli onnellisuudesta on tullut yhä merkittävämpi osa niin kulttuuria, päätöksentekoa kuin poliittistakin keskustelua. Kirjoittajan mukaan se on yksi länsimaisen kulttuurin palvonnan kohteista, jota jokainen janoaa. Yleisesti onnellisuutta pidetään yhtenä onnistumisen mittana. (Emt. 34–35.)

Kuinka onnellisuus sitten määritellään. Martelan (2023) mukaan onnellisuutta on todettu olevan yhden sijaan relevantisti neljä erilaista onnellisuutta. Kirjoittaja nostaa positiivisen psykologian neljä onnellisuudenmuotoa, jotka ovat positiiviset tunteet onnellisuutena, elämäntyytyväisyys onnellisuutena, onnellisuus merkityksellisyytenä sekä onnellisuus psykologisena toimintakyknä. (Emt. 38–45.)

## **2.2 Positiivinen psykologia ja sen kritiikki**

Positiivisen psykologian termiä on tietävästi ensimmäisenä käyttänyt jo 1950-luvulla tarvehierarkian isä Abraham Maslow. Kuitenkin vasta 1990-luvulla tutkijat kiinnostuivat enemmän teemoista, jotka johdattivat kohti hyvinvointia, onnellisuutta ja parempaa elämää. American Psychologist-lehden juhlanumeroa vuodelta 2000 pidetään positiivisen psykologian tutkimuksellisenä alkulaukauksena. Kyseisessä lehdessä oli 15 artikkelia aiheesta Martin Seligmanin ja Mihály Csíkszentmihályin, sekä heidän

työtovereidensa kirjoittamina. Artikkeleiden tarkempina aiheina oli toiveikkaus, viisaus, luovuus ja rohkeus sekä sinnikkyys. Artikkelien julkaisun myötä katsotaan Seligman ja Csíkszentmihályin, sekä heidän parinkymmentä kollegaansa aloittaneen liikkeen hyvinvoinnin tieteellisestä tutkimuksesta (Uusitalo, 2023, 7–17.)

Markku Ojanen (2023) toteaa, että positiivisen psykologian päätarkoituksena on tutkia ihmisen vahvuuksia. Ojanen nostaa esiin, kuinka Maslow sekä myöhemmin tutkija Seligman ovat molemmat todenneet, että perinteinen psykologia on keskittynyt tutkimuksissaan liiaksi kielteisiin puoliin. Positiivisen psykologian nostaessa päättään, sen kannattajat käyttivät usein negatiivisuutta lyömäaseena perinteistä psykologiaa vastaan. Nykyisin positiivista psykologiaa käytetään monissa tutkimuskohdeissa ja käytännön toteutuksissa niin kasvatustieteissä, kuin sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä, kaupallisilla aloilla, lääketieteessä sekä arkkitehtuurissa. Näille kaikille yhteistä pyrkimys löytää näkemys hyvinvoinnin edistämistä huonovointisuuden vähentämisen rinnalla (Emt.,19.)

Nykyisellään Uusitalon (2023) mukaan positiivinen psykologia on monihaaraisten tieteidenala, jossa tutkitaan ajattelun ja käyttäytymisen ilmiöitä hyvin erilaisissa yhteyksissä. Uusitalon mukaan positiivista psykologiaa ja terveydenhuoltoa voidaan verrata hyvin toisiinsa. Esimerkiksi terveydenhoito toimii sairauksien ennaltaehkäisijänä ja vaikuttaa siten, että sairaanhoitoa tarvitaan vähemmän. Vastaavasti positiivinen psykologia toimii vastaparina perinteiselle psykologialle. Positiivinen psykologia pyrkii vaikuttamaan eheyden edellytyksiin ja löytämään keinoja inhimilliseen kukoistukseen, kun taas perinteinen psykologia keskittyy mielen sairauksiin ja poikkeavuuksiin. Positiivisessa psykologiassa on alusta asti ollut mukana keskeinen kohde subjektiivinen hyvinvointi, eli toisin sanoen onnellisuus (Emt., 9.)

Uusitalo (2023) tuo esiin, kuinka positiivinen psykologia elää tällä hetkellä niin sanottua kolmatta aaltokauttaan. Ensimmäisen aallon keskiössä on ollut hyvän korostaminen, kun taas toinen aalto korosti positiivisen ja negatiivisen yhteiselon merkityksen hyväksymistä. Kolmas vasta kohoamassa oleva aalto kuvaa yhteisöihin keskittyvää, monitieteistä, enemmän kulttuurin keskittyvää, sekä tutkimusotteeltaan vaihtelevampaa otetta omaavaa tutkimusmenetelmää. Ensimmäinen aalto on ollut lähes pelkästään kvantitatiivista tutkimusta, mutta kolmas aalto pitää sisällään myös kvalitatiivisia ja tietotekniset menetelmät tarjoavat myös uusia mahdollisuuksia kerätä ja analysoida tietoa aiheesta (Emt., 10.)

Positiivinen psykologia on Ojansen (2023) mukaan saanut osakseen myös kritiikkiä, mutta jatkaa matkaansa silti höyryjunan tavoin eteenpäin vallaten yhä uusia alueita. Alusta alkaen positiivisen psykologian saama julkisuus on ollut suurta. Positiiviseen psykologiaan kohdistuva kritiikki on ollut seuraavaa: Ensiksikin kehämäinen päättely, jossa positiivisuus synnyttää positiivista toimintaa ja positiivinen toiminta positiivisuutta. Positiivisuuden määritelmä pitää itsessään jo positiivisia tunteita,

tulkintoja ja tekoja. Toiseksi tautologista ilmaisua tapahtuu, kun lähes saman merkityksen omaavia käsitteitä selitetään toisillaan. Esimerkiksi persoonallisuuden myönteisyys voi ilmetä tyytyväisyytenä ja onnellisuutena. Kolmantena kausaalinen epäselvyys, jossa korrelaation avulla päätellään syy-suhteita, esimerkiksi onnellisten ihmisten väitetään olevan menestyvämpiä. Neljäs kritiikin aihe on yleistäminen, jossa positiivisuus voi tehdä kenestä tahansa optimistisia, tyytyväisiä ja menestyviä. Viidentenä on mainittu arvosidonnaisuus, jossa todetaan, ettei väitteistä huolimatta positiivinen psykologia voi olla arvoista vapaata. Kuudenneksi epäselvät mekanismit, joissa moninaiset menetelmät ovat tuottaneet tuloksia ja onnellisuutta edistäviä mekanismeja, joita ei tunneta riittävästi. Seitsemäs kritiikki kohdistuu siihen, että positiivisen psykologian väitetään edustavan uusliberalistista, kapitalistista ideologiaa, joka nojaa amerikkalaisiin arvoihin. Kahdeksanneksi on individualismi, jossa yksilön menestyksen tai tappion todetaan johtuvan yksilöstä itsestään, eikä yhteiskunnalliset rakenteet ole vaikuttamassa siihen. Ja viimeinen osuus minäkulttiin, jossa yksilön minuus korostuu. Edellä mainittujen kolmen viimeisimmän positiivisen psykologian edustajan kanta on tiukasti kieltää, että positiivinen psykologia olisi individualistisen ja kapitalistisen ideologian markkinointia. (Emt., 18–19.)

## 2.3 PERMA teoria

Liisa Leskisenojan (2023) mukaan PERMA-teoria on Martin Seligmanin luoma hyvinvoinnin teoria. Leskisenoja nostaa esiin, kuinka Aluksi Seligman mielsi positiivisen psykologian ydinteemaksi onnellisuuden ja sen indikaattoriksi elämän tyytyväisyyden. Myöhemmin hän kuitenkin päätyi siihen, että positiivisen psykologian merkitys voidaan tiivistää kukoistamisen edistämiseen. Leskisenoja tuo esiin Seligmanin (2011) näkemyksen, jossa hyvinvointimme on rakenteeltaan hyvin monimuotoinen ja sen määrittäminen tyhjentävästi yksittäisellä mittarilla on mahdotonta. Seligmanin mittari koostuu viidestä hyvinvoinnin mittarista, jotka hän on nimennyt ”seuraavasti: 1. Myönteiset tunteet (*Positive emotions*) 2. Sitoutuminen (*Engagement*) 3. Ihmissuhteet (*Realtionships*) 4. Merkityksellisyys (*Meaning*) 5. Saavuttaminen (*Accoplishment*)”. PERMA-teorian nimi on syntynyt edellä mainittujen mittareiden eli elementtien ensimmäisistä kirjaimista. Näiden kaikkien viiden elementin täytyy täyttää kolme seuraavaa Seligmanin asettamaa ehtoa. Elementin täytyy edistää hyvinvointia, ihmiset tavoittelevat elementtiä itseisarvoisesti sen itsensä takia eivätkä saavuttaakseen sen avulla muita hyvinvoinnin osatekijöitä, sekä elementti on itsenäisesti määriteltävissä ja mitattavissa” (Emt., 229–234.)

Leskisenojan (2023) mukaan myönteiset tunteet on osoitettu useissa tutkimuksissa hyvinvointimme kulmakiveksi. Myönteiset tunteet jo itsessään ovat

kukoistamisen tunnusmerkki, mutta myös synnyttävät kukoistamista, minkä vuoksi ne ovat vaalimisen arvoisia. Myönteiset tunteet kasvattavat myös resilienssiä eli kykyä selviytyä vastoinkäymisistä ja eteen tulevista muutoksista. Useimmiten ihmisillä on taipumusta takertua kielteisiin tunteisiin ja kokemuksiin, minkä vuoksi myönteisten tunteiden tunnistamista ja vaalimista on syytä harjoitella. Kuitenkin on tähdellistä muistaa, että ollaksemme onnellisia, se ei tarkoita jatkuvasti onnellisena olemista. Täysi ja rikas elämä käsittää myös kielteisiä tunteita, joita ei tule paeta, pelätä tai tuhduttaa (Emt., 230–231.)

Leskisenoja (2023) viittaa sitoutumisen olevan tiettyyn toimintaan liittyvää kiinnostusta ja uppoutumisen kokemusta. Sen läheinen käsite on flow. Flow tilassa oleva ihminen kadottaa ajantajun, eikä samaan aikaan ole tietoinen tunteistaan ja ajatuksistaan. Flow tilassa ollut ihminen pystyy palamaan toiminnan aiheuttaman mielihyvään vielä uudelleen toiminnan jo päätyttyä. Flow tilaan pääseminen vaatii kykyjen ja vahvuuksien täydellistä tasapainotilaa. Leskisenoja vertaa flow tilaa oppilaisiin, jotka ovat sinnikkäitä, tarkkaavaisia, omistautuneita sekä päättäväisiä että pitävät oppimistaan merkityksellisenä ja arvokkaana (Emt., 231) Tämä sama voidaan mielestäni peilata suoraan työelämään, jolloin oppilaan tilalle asetetaan työntekijä ja oppimistehtävien tilalle työtehtävät.

Leskisenoja (2023) nostaa koko PERMA-teorian ja positiivisen psykologian ytimeen ihmissuhteet. Kirjoittaja korostaa positiivisen psykologian uranuurtajan Christopher Petersonin (2006) näkemystä, jossa Peterson on tiivistänyt ihmissuhteet kolmeen sanaan: ”*Other people matter*”, joka tarkoittaa kykyä rakastaa ja tulla rakastetuksi. Leskisenoja jatkaa, kuinka tämä on meille ihmisille sisäänrakennettu ominaisuus, joka vaikuttaa hyvinvointiimme lapsuudesta vanhuuteen saakka. Kirjoittajan mukaan myönteisiin tunteisiin sekä kokemuksiin liittyy vahvasti myös yhteisöllisyys, jolloin vastoinkäymisten ja mielipahan kokemusten keskellä muiden ihmisten merkitys kasvaa huomattavasti. Ihmissuhteet ovatkin vastoinkäymisten kohdatessa parasta lääkettä. Mikäli osoitat ystävällisyyttä muita ihmisiä kohtaan, kohennat samalla myös tehokkaasti omaa hyvinvointiasi (Emt., 231–232.)

Merkityksellisyydellä Leskisenojan (2023) mukaan tarkoitetaan yksilön kokemusta oman elämänsä arvokkuudesta ja tarkoituksen mukaisuudesta. Merkityksellisyys tarjoaa visioita sekä antaa omalle elämälle suuntaa. Samaa aikaan se liittyy ihmisen johonkin itseään laajempaan kokonaisuuteen. Mitä laajemmin ihminen kiinnittyy, edellä mainittuihin kokonaisuuksiin, sitä enemmän hänen elämänsä merkitys kasvaa. Kirjoittajan mukaan lukuisissa tutkimuksissa merkityksellisen elämän kokemiseen liittyy vahvasti myös omien luontevahvuuksien hyödyntäminen. Merkityksellisyys kasvaa ihmisen päästessä kehittämään omia ydinvahvuuksiaan. Merkityksellisyys kasvaa myös auttamalla toisia ihmisiä oman ydinsaamisen avulla. Merkityksellisyyden kokemuksia voidaan vahvistaa myös antamalla mahdollisuuksia

osallistua ja vaikuttaa asioihin. Pelkkä kuulluksi tuleminen ei tässä kohtaa ole riittävä, vaan osallisuuden tulisi olla aitoa vaikuttamista ja osallisuutta hyvin laajalla, monella osa-alueella tapahtuvaa toimintaa. Vahvaan merkityksellisyyden kokemukseen voidaan päästä myös johdattamalla ihminen tunnistamaan omat luontevahvuutensa, sekä ohjata häntä hyödyntämään niitä sekä itsensä, että muiden hyödyksi. Vahvuusperustaisella otteella tarkoitetaan ihmisen varustamista pääomalla, jonka turvin hän voi edetä elämässä, saavuttaa erilaisia tavoitteita sekä solmia kestäviä ihmissuhteita ja selvittää eteen tulevista vastoinkäymisistä (Emt., 232–233.)

Saavuttamisen elementissä Leskisenoja (2023) nostaa tärkeäksi itselleen merkityksellisten tavoitteiden ja päämäärien saavuttamisen. Ihmiset tavoittelevat hyviä saavutuksia, vaikka ne eivät aina johtaisikaan myönteisiin tunteisiin tai merkityksellisyyden kokemuksiin ja saavuttaisi positiivisia seuraamuksia ihmissuhteissa. Kuitenkin on hyvin tavallista, että saavuttaminen kytketään usein muihin hyvinvoinnin elementteihin. Saavuttamisella ei tarkoiteta ainoastaan lyhyen aikavälin tavoitteita vaan se sitoutetaan myös toiveikkuuteen tavoitteiden saavuttamiseksi, sekä sinnikkyyteen vastata tulevien vastoinkäymisten voittamiseksi (Emt., 233–234.)

PERMA-teoriaan on lisätty myöhemmin myös kuudes elementti, joka Leskisenojan (2023) mukaan on terveys. Terveys onkin varsin laaja ja kokonaisvaltainen käsite. Lisäämällä PERMA-teoriaan tämä kuudes elementti sillä korostetaan mielen ja kehon välillä vallitsevaa erottamatonta yhteyttä. Terveys käsittää sekä fyysisen terveyden, terveelliset elämän tavat, että psykologisen terveyden ja sitä tukevat voimavarat. Terveyselementtiin katsotaan kuuluvaksi myös läsnäolontaidot, joilla on monia positiivisia yhteyksiä terveyteen ja mielen hyvinvointiin (Emt., 234.)

Leskisenoja (2023) esittää, kuinka tietoa täydennetystä PERMA-teorian käytöstä tutkimuksissa on vielä varsin vähän olemassa. Alkuperäinen viisiosainen malli on saanut kuitenkin tukea hyvin monissa tutkimuksissa. Australiassa suoritettu koulu- ja opiskelijoiden hyvinvointia mittaavassa tutkimuksessa PERMA-teorian elementit osoittautuivat varsin relevanteiksi mittareiksi. Ainoastaan merkityksellisyys elementin mittarin kohdalla nousi esiin osittainen päällekkäisyys ihmissuhdeasioiden kanssa. PERMA-teoriaa on testattu myös toisenlaisen kulttuurin omaavassa ympäristössä. Tämän tutkimuksen myötä on saatu tuloksia kulttuurin muutosvaikutuksia työhyvinvoinnin osatekijöihin. Tässä kohtaa viiden elementin rinnalle kaivattiin kuitenkin lisäelementtejä, kuten taloudellinen turvallisuus, terveys ja hengellisyys. Nämä lisäelementit olisivat mahdollisesti auttaneet ymmärtämään paremmin tutkimuksen kohteena malesialaista kulttuuriympäristöä. PERMA-teorian voidaan todeta toimivan tarkoituksen mukaisesti taustateorian silloin kun tutkitaan hyvinvoinnin kuvaamista, mittaamista tai edistämistä niin eri-ikäisissä kuin erilaisissa kohderyhmissä (Emt., 235–236.) Leskisenojan (2023) mukaan lukuisia esimerkkejä löytyy myös

organisaatioiden ja työhyvinvoinnin mittaamisesta ( esimerkiksi Donaldson ym.2022, Kern ym. 2014, Kun & Gadanez 2022, Turner ym. 2022).

TAULUKKO 1 PERMA-teorian elementit.

<b>PERMA-teorian osa-alue</b>	<b>PERMA-teorian elementtien sisältö</b>
myönteiset tunteet	-tunnetaidot (erilaisten tunteiden tunnistaminen, ilmaiseminen ja hallinta) -Kiitollisuus ja hyvän huomaaminen
sitoutuminen	-keskittyminen ja uppoutuminen työskentelyyn (flow)
ihmissuhteet	-vuorovaikutustaidot -ystävällisyys ja myötätunto -kehuminen ja kiittäminen
merkityksellisyys	-vahvuuksien tunnistaminen, hyödyntäminen ja treenaaminen -osallisuus ja vaikuttaminen
saavuttaminen	-merkityksellisten tavoitteiden asettaminen ja niiden eteen ponnisteleminen -kasvun asenne
terveys	-terveelliset elämäntavat -resilienssi -optimismi -tietoinen läsnäolo

### 3 TUTKIMUSKYSYMYS SEKÄ TIETEENFILOSOFINEN JA METODOLOGINEN PERUSTA

#### 3.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tehtävä

Tämä tutkimus etsii työhyvinvointia tukevia ilmiöitä tutkimuskysymysten: *Millaisia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevia elementtejä löytyy PERMA-teorian avulla? Mitkä niistä ovat keskeisimpiä tekijöitä, jotka tukevat sosiaalityöntekijän työhyvinvointia?* Positiivisen psykologian PERMA-teoria koostuu viidestä eri elementistä. Nämä elementit ovat myönteiset tunteet, sitoutuminen, ihmissuhteet, merkityksellisyys ja saavuttaminen. Myöhemmin PERMA-teoriaan on lisätty myös kuudes elementti, *terveys*, joka on myös mukana tässä tutkimuksessa. Tässä tutkimus keskittyy kuitenkin keskeisempien elementtien tutkimiseen.

Sosiaalityön kehittämisen ja alan vetovoimaisuuden kannalta on tärkeää saada tuoretta tietoa alalla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta, sekä keinoista vaikuttaa työhyvinvointia tukevista tekijöistä. Tätä tietoutta saadaan parhaiten kohdentamalla ja rajaamalla tutkimusta nimenomaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Aihetta on tärkeää tutkia, koska sosiaalityöllä on myös oman kokemukseni mukaan yhteiskunnallisesti hyvin merkittävä asema. Tätä merkittävää asemaa oikeuttaa ilmiö, missä sosiaalityö koskettaa omilla palveluillaan hyvin suurta asiakasryhmää. Käytännössä sosiaalityö kohtaa koko ihmisen elinkaaren eri vaiheissa olevia asiakkaita. Useimmat heistä voivat olla hetken palveluiden piirissä ja toisilla asiakkuus voi kestää jopa läpi elämän. Voidaan todeta, että sosiaalityön vaikuttavuus sekä yhteiskunnallisesti, että yksittäisen ihmisen kohdalla on hyvin merkittävässä asemassa.

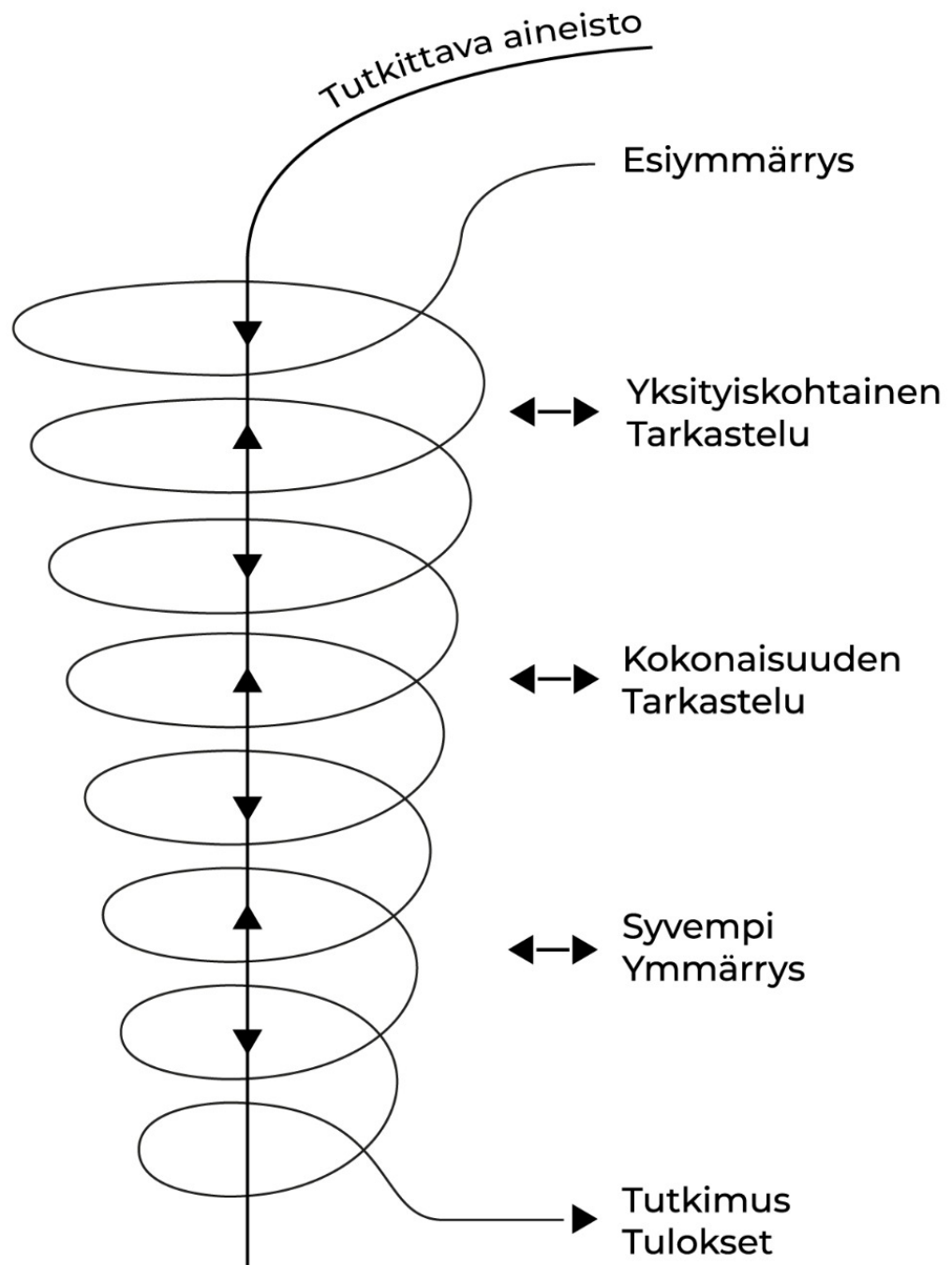


Sosiaalityössä työskentelevien oman työhyvinvoinnin tilan voidaan nähdä vaikuttavan myös asiakastyön laatuun. Oman kokemukseni mukaan auttajan on voitava hyvin, jotta voimavaroja riittäisi myös toisten auttamiseen. Erityisesti nyt, kun sosiaalityössä tapahtuu paljon muutoksia, on tärkeää korostaa ja arvioida työntekijöiden hyvinvoinnin nykytilaa. Ilmiötä tutkittaessa voidaan varmasti löytää monia vaikuttamisen keinoja. Tämän tutkimuksen myötä myös työntekijöille saattaa löytyä työkaluja vaikuttaa niin omaan kuin koko työyhteisön työhyvinvointiin. Oman hypoteesini mukaan tutkimuksen kannalta olisi myös tärkeää löytää aiheesta mahdollisimman tuoretta aineistoa, jolloin tutkimuksen tulokset vastaisivat ja tukisivat paremmin juuri tämän hetken työhyvinvointia ja sen tukemista.

### 3.2 Hermeneutiikka

Termi "hermeneutiikka", joka tulee kreikan kielen sanasta hermeneuein, tarkoittaa tulkittamista ja ymmärtämistä. Tällä sanalla on eri lähteiden mukaan yhteys kreikkalaisen mytologian Hermeksen, puolijumalan nimeen. Martin Kuschin mukaan Friedrich Scheiermacheria voidaan pitää modernin hermeneutiikan aloittajana. Hänen mukaansa kehämäinen struktuuri löytää aina uutta esimerkiksi sanan tai lauseen tekstiä yhä uudelleen tulkittaessa. Tämän vuoksi hänen mukaansa tulkinta on spiraalia muistuttava loputon tehtävä. (Alanen, 2014, 39–40.)

Pirkko Anttila (2014) esittää hermeneutiikan tutkivan merkityssisältöjä ja kulttuuria. Myös Hans-Georg Gadamer (2004) esittää hermeneuttisen ajattelun olevan kehämäistä. Sen sääntönä on ymmärtää kokonaisuus, joka määrittäytyy osista ja osat rakentavat lopulta kokonaisuuden. Tällainen ajatustapa on tuttua esimerkiksi vieraiden kielten opiskelussa. Vieraskielinen lause täytyy ensin jäsentää ennen lauseen osien ymmärtämistä. Tätä jäsentämistä kuitenkin ohjaa merkitysodotus, joka järjestää ajatuksen lauseesta yhtenäiseksi ja näin ollen syntyy ymmärtämisen liike kokonaisesta osaan ja osista takaisin kokonaisuuteen. Alussa tulkitseminen rakentuu ennakkokäsityksistä, jotka korvataan myöhemmin sopivimmilla käsitteillä. Jatkuva uudelleen luonnostelu synnyttää tulkittamisen ja ymmärtämisen liikkeen. Tässä kohtaa tulkitsija altistaa itsensä myös harhaanjohtaville ennakkonäkemyksille, jotka eivät kuitenkaan ole päteviä. Tämän vuoksi ymmärtämisen alinomainen tehtävä on seuloa esiin asianmukaiset ennako-otaksumat, jotka voidaan vasta myöhemmin vahvistaa asian valossa. (Emt., 29–33.)



KUVIO 1 Tutkimuksen kulku hermeneuttisen kehän mukaan.

Hermeneuttisen kehän menetelmän tarkoitus onkin auttaa tuomaan esiin täsmällisesti tutkittavista kohteista enemmän tai vähemmän esillä oleva. Hermeneutiikka kutsutaan usein myös nimellä tulkinnallinen menetelmä. Tulkinnalla saadaan esiin käsitteellinen mieli, jonka tarkoitus merkitsee jotakin tietystä kokonaisuudessa, mutta toisessa kokonaisuudessa se on jo jotakin muuta. Tutkija lähtee yleensä liikkeelle jostain ”tekstiä” koskevan kysymyksen kanssa. Tutkija etenee käymällä ikään kuin vuoropuhelua eli dialogia ”tekstinsä” kanssa alkuperäisen kysymyksen kautta yhä laajemmissa tekstikokonaisuuksissa. Mikäli ”teksti” ei ole ollut kovin ristiriitainen on alkuperäiseen ongelmaan saatu vastaus, kun laaja ”teksti” on käsitelty kokonaan (Anttila, 2014.)

### 3.3 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Mari Kangasniemi ym. (2013) mukaan kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi kirjallisuuskatsauksien muodoista. Muita kirjallisuuskatsauksen muotoja ovat metatutkimus, sekä systemaattinen tutkimus. Kangasniemi ym. nostavat esiin, kuinka viime vuosikymmenten aikana erilaisten kirjallisuuskatsausten käyttö onkin kovasti vakiintunut sekä monipuolistunut tutkimustyössä. Kirjallisuuskatsauksia käytetään joko tutkimuksen osana tai ihan omana tutkimusmenetelmänä tutkimuksessa. Yhä enemmän huomiota saanut kirjallisuuskatsauksien kehittäminen on kuitenkin johtanut tilanteeseen, jossa kirjallisuuskatsauksien käsitteistö on osin jopa vakiintumatonta sekä ristiriitaista. Suomenkielisessä kirjallisuudessa kuvailevasta kirjallisuuskatsauksesta käytetään usein myös nimityksiä kuvaileva-, laadullinen-, perinteinen- ja narratiivinen kirjallisuuskatsaus. (Emt., 291.)

Kangasniemen ym. (2013) korostavat, että kuvaileva kirjallisuuskatsaus on oma itsenäinen tutkimusmenetelmä, joka noudattaa tieteellisiä periaatteita, jossa ilmiötä kuvataan tarkasti kontekstuaalisesta näkökulmasta samaan aikaan sitä rajaten, jäsentäen, sekä perustellen tutkimusaiheeseen sopivan kirjallisuuden kautta. He nostavat esiin, kuinka kirjallisuuskatsaus menetelmänä tuottaa kumulatiivista tietoa, joka perustuu aikaisempaan tietoon. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen prosessi jaetaan neljään vaiheeseen, jossa ensimmäinen vaihe alkaa tutkimuskysymyksen muotoilusta. Eettiset kysymykset muokkaavat tutkimuskysymystä ja tutkimusetiikka kulkee mukana koko tutkimus prosessin ajan. Tämän jälkeen prosessin seuraava vaihe on valita sopiva aineisto, josta koostetaan kuvaileva laadullinen vastaus tutkimusaiheesta. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen prosessin neljäs vaihe on tarkastella tutkimuksen avulla saatuja tuloksia. Vielä syvemmälle menemällä kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on jonkin ilmiön aineistolähtöinen tarkastelu, jossa tuotetaan ymmärrys, sekä luodaan uusi jäsentynyt tulkinta tutkittavasta aiheesta. Tarkoituksena ei siis ole vain

tiivistää, referoida ja raportoida aikaisempaa aineistoa, vaan nostaa ilmiöstä esiin jo olemassa olevaa tietoa, sekä meneillään olevaa keskustelua, että tuoda esiin ilmiö keskeisimpiä käsitteitä ja kehityssuuntia, sekä tunnistaa aikaisemmin tutkimuksessa esiin nousseita kysymyksiä, tiedonaukkoja ja ristiriitaista tietoa. Kirjallisuuskatsaus on saanut kritiikkiä tutkimusmenetelmänä sen subjektiivisuudesta ja sattumanvaraisuudesta. Toisaalta sen vahvuudeksi on noussut menetelmän argumentoitavuus ja mahdollisuus ohjata tutkimuksen tarkastelu jopa johonkin tiettyihin erityiskysymyksiin saakka. Yleisesti kirjallisuuskatsauksien vaiheiden ja erityispiirteiden täsmentäminen auttavat ennen kaikkea menetelmän luotettavuuden ja eettisyyden arvioinnissa (Emt., 291–296).

Kangasniemen ym. (2013) esittävät kuvailevan kirjallisuuskatsauksen antavan menetelmänä mahdollisuuden nostaa tutkimusaiheessa myös erilaisia näkökulmia, sekä rakentaa uutta käsitteellistä ja teoreettista viitekehystä tai jopa uutta teoriaa. Heidän mukaansa se sopii hyvin pirstaleisiin ja hajanaisiin aiheisiin. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen aineiston valinnassa korostuvat keskeisessä roolissa olevat alussa asetetut tutkimuskysymys tai kysymykset. Myös alkuperäistutkimuksia punnitaan suhteessa tutkimuskysymykseen vastauksen saamiseksi. Aineiston riittävyttä ohjaa tutkimuskysymyksen laajuus (Emt., 294.)

### 3.4 Tutkimusaineisto

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty kuvailevan kirjallisuuskatsauksen metodia käyttäen. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen metodissa aineiston keräämistä ohjaa merkittävästi tutkimuksen alussa asetettu tutkimuskysymys tai kysymykset. Tämän tutkimuksen aineisto on haettu eri tietokannoista tekemällä aluksi useita eri koehakuja. Koehakujen tietokantoina on käytetty JYKDOK-tietokantaa, Google Scholar ja Pro Quest tietokantaa. Hakusanojen valinnassa on käytetty osittain PERMA teorian käsitteitä, sekä aikaisemmissa tutkimuksissa esiin nousseita hakusanoja. Koehaut on suoritettu hakusanoilla työhyvinvointi, dialoginen johtaminen, työn imu, työn organisointi, johtamisen rakenteet sekä sosiaalityön asiantuntijuus. Nämä haut tuottivat hyvin suuria hakutulospäämiä (n.1000–2000). Nopeasti läpikäytyinä niissä ei myöskään ollut juurikaan relevanttia aineistoa tähän tutkimukseen. Hakutulosten aihealueet poikkesivat osittain kauaskin sosiaalityöstä ja tutkimusaiheesta. Näin suurilla hakutulospäämillä ei olisi myöskään ollut tarpeenmukaista alkaa käymään niitä systemaattisesti läpi.

Koehakujen jälkeen suoritetuissa varsinaisissa hauissa on käytetty hakusanoina työhyvinvointi, sosiaalityö, myönteisyys ja positiivisuus, sekä niiden englannin kielen vastineita wellbeing at work, social worker and positive. Englannin kielessä

työhyvinvointi voidaan ilmaista hyvin monella eri tapaa ja niinpä hakulauseissa on käytetty useita eri muotoja, kuten well-being at work or workplace wellbeing or employee well-being. Lopullisiksi tietokannoiksi valikoitui edellä mainituilla hakusanoilla Social Services Abstracts (136 tulosta), CINAHL Ebsco (17 tulosta), PsycINFO (20 tulosta), ABI/INFORM Complete (20 tulosta), sekä JYKDOK kirja haku (121 tulosta) ja JYKDOK kotimainen artikkelihaku (21 tulosta) Näillä hakuohjelmilla hakutuloksiksi tuli yhteensä 335 tulosta.

Aineiston valinnassa yhtenä tärkeänä sisäänotto kriteerinä pidin sen uutuutta. Uutuuden perusteena toimii tutkimuksen tarkoitus, jossa pyrkimyksenä on löytää sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia mahdollisimman tuoreita ilmiöitä ja elementtejä. Toisena tärkeänä sisäänottokriteerinä on toiminut aineiston laadullisuus. Valikoituneet aineistot ovat vertaisarvioituja vähintään lisensiaatin tason tutkimuksia. Saaduista hakutuloksista aineistoiksi on lopulta valikoitunut tutkimuskysymys edellä huomioiden PERMA-teorian kuusi elementtiä sellainen aineisto, joka vastaisi mahdollisimman relevantisti alussa asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tämän lisäksi aineistoon on valikoitunut koehakujen yhteydessä löytyneitä relevantteja aineistoja, sekä kaikkien läpikäytyjen aineistojen viittauksissa esiin nousseita aiheita perusteellisesti käsitteleviä teoksia. Aineistoon on valikoitunut myös muutamia gradu ohjaajani suosituksesta esiin tulleita teoksia ja tutkimuksia.

Aineistoa on karsittu aluksi nimeke, asiasana ja sisällysluettelon perusteella. Lopulliseksi aineistoksi on valikoitunut vuosilta 2002–2024 olevia vertaisarvioituja tutkimuksia, kokoomateoksia ja artikkeleita yhteensä 23 kappaletta. Tutkimusaineiston pääpaino on valintakriteereissä painottunut uusimpiin tutkimuksiin, mutta joukossa on muutama vanhempi aineisto niiden tutkimuksellisesti arvokkaan sisällön vuoksi. Lopullisesta aineistosta on koottu liitteisiin taulukko, jossa aineisto on kategorisoitu PERMA-teorian elementtien mukaisesti. Tämän lisäksi mukana on muutamia Talentian julkaisuja ja barometri vuodelta 2024 antamassa tilastotietoa tutkimusaiheesta.

Analyysivaiheessa tutkimusaineisto on käsitelty monivaiheisesti ja systemaattisesti. Aluksi aineistoa tarkasteltiin pintapuolisesti, jolloin tutkijana olen luonut alustavan käsityksen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista PERMA-teorian näkökulmasta. Tämän jälkeen olen syventynyt aineistoon perusteellisemmin ja yksityiskohdaisemmin, ja samalla käyttänyt värikoodausta eri PERMA-elementtien tunnistamiseen. Seuraavaksi olen jakanut aineiston värikoodattujen osien perusteella eri elementteihin, ja samalla loin luokittelutaulukkoa, joka on tutkimuksen lopussa. (LIITE 1) Tutkijana hahmottelin aineistossa esiintyviä kokonaisuuksia ja yhdistin samankaltaiset osat toisiinsa. Lopuksi kävin vielä kertaalleen koko aineiston huolellisesti läpi, ja samalla tarkastelin vielä mahdollisia uusia havaintoja tai näkökulmia. Pohdinta osissa tutkijana reflektoin saatuja tutkimustuloksia alkuperäisten tutkimuskysymysten kautta ja loin yhteenvedon, jossa pohdin analyysin tuloksia. Tämän systemaattisen ja

kattavan analyysiprosessin avulla tutkijana olen saanut syvällisen ymmärryksen tutkimusaiheesta.

### **3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Tämän tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa suuresti sen metodina käytetty kuvaileva kirjallisuuskatsaus sekä sen tarkka raportointi. Kangasniemi ym. (2013) nostaa esiin, kuinka tutkimuksen luotettavuuden tarkasteluun vaikuttaa aineiston valinta ja sen käsittely. Aineiston valintojen puutteellinen kuvaaminen heikentää koko tutkimuksen luotettavuutta, koska puutteelliset perusteet aineiston valinnassa oikeuttaa aineiston valintojen kyseenalaistamiseen. Puutteellinen perustelu saattaa viitata siihen, ettei koko aineiston potentiaalisia lähteitä ole osattu huomioida. Kuvailevan kirjallisuus katsauksen ollessa menetelmänä väljä, asettaa se tutkijalle valintojen ja raportoinnin eettisyyttä tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tärkeää roolia tutkimuksen eettisyydestä näyttelee myös tutkimuskysymyksen asettelu, sen muotoilu, sekä näkökulman valinta ja mahdollinen subjektiivisuuden aiheuttama vinouma taustoitustyössä. Aineiston valinnan ja sen käsittelyn prosessissa on tärkeää tutkimusetiikan noudattaminen, raportoinnin oikeudenmukaisuus sekä tasavertaisuus. Eettisyys ja luotettavuus solmivatkin vahvan sidoksen toisiinsa, jota voidaan parantaa koko prosessin aikana tapahtuvalla läpinäkyvällä raportoinnilla ja etenemisellä tutkimuskysymyksestä johtopäätöksiin (Emt., 298.)

## 4 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI

### 4.1 Myönteiset tunteet

#### 4.1.1 Tunnetaidot ja tunteiden ilmaiseminen sosiaalityössä

Tatiana Kanasz ja Iwona Zielińska (2017) esittävät Puolassa tehdyssä tutkimuksessaan, kuinka sosiaalityö on emotionaalista työtä. Sosiaalityöntekijät eivät pelkästään käsittele omia tunteita, vaan kohtaavat myös asiakkaiden tunteita. Samaan aikaan heiltä odotetaan oman ammattinsa emotionaalisten kulttuurien ja normien noudattamista. Sosiaalityössä on tärkeää hallita sekä lainsäädäntöä että eettisiä periaatteita, samoin kuin ammatillisia asenteita, tunteita ja reaktioita. Työntekijän on oltava tietoinen käyttämistään tunteista ja hallittava niitä asianmukaisesti työssään. Kokemus vaikuttaa tunteiden hallintaan ja työntekijä harjaantuu käyttämään tunteitaan paremmin ja pystyvät piilottamaan tiettyjä tunteita asiakkaiden keskuudessa (Kanasz & Zielińska, 2017.)

Törrönen (2016) korostaa, että sosiaalityöntekijältä odotetaan kykyä aidosti kuunnella ja hyväksyä asiakkaansa, omata suuri empatiakyky sekä nähdä asiat monipuolisesti eri näkökulmista. Lehto-Lundén ja Salovaaran (2016) esittää, että lukuisissa tutkimuksissa on osoitettu sosiaalityöntekijän työhyvinvointia tukevan tunnekokemus työn merkityksellisyydestä. Työntekijän tulisi myös sietää epävarmuutta, sekä pystyä erottamaan työ ja vapaa-aika toisistaan. Tämän lisäksi huumoria on hyvä olla mukana sopivasti (Lehto-Lundén ja Salovaara, 2016, 173.) Työhyvinvointi muodostuu yksilön voimavarojen ja ympäristön vaatimusten välisestä tasapainosta ( Lehto-Lundén & Salovaara, 2016., 169).

Tunteet vaikuttavat meihin ihmisiin monella tapaa on sitten kyse sosiaalityöntekijöistä tai ihmisistä yleensä. Kyrönseppä (2016) kuvaa näitä tunteiden vaikutuksia erilaisten tunteiden, kuten luottamuksen, rakkauden, kunnioituksen, ilon, surun, rohkeuden ja kiitollisuuden kautta. Luottamus ja rakkaus edistävät ihmisissä yleensä yhteenkuuluvuutta ja liittymisen tunnetta, sekä avoimuutta ja vuorovaikutusta. Kunnioitus puolestaan saa ihmiset tuntemaan arvostuksen tunnetta ja ottamaan palautetta rakentavasti. Ilon tunne rentouttaa, kun taas vaikeita asioita on helpompi käsitellä usein huumorin kautta. Surun tunteet ovat sellaisia, että ne voivat yhdistää ihmisiä etenkin silloin, kun niille ilmaistaan myötätuntoa. Rohkeuden tunne puolestaan pitää yllä toivoa ja tunnetta vaikuttamisen mahdollisuuksista. Kiitollisuus taas on tunne, joka vähentää kilpailua ja kateuden tunnetta, sekä edistää erilaisuuden hyväksymistä (Kyrönseppä, 2019, 113.)

Arja Koski (2019) korostaa, kuinka työyhteisössä näkyy usein sen jäsenten koko aikaisempi elämä, kokemukset ja osaaminen, eli koko minuus. Ihminen muuttuu jatkuvasti ja kehittyy kohti omaa yksilöllistä rytmiä. Se kuinka kukin hahmottaa oman itsensä, siihen vaikuttaa oma eheys, tietoisuus itsestä, tunteet, ajattelu ja tapa olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Tässä on kyse niin moraalista, herkkyydestä, omista rajoista kuin intuitiosta (Koski, 2019, 67.) Ulla Kyrönseppä (2019) tuo esiin, kuinka myönteiset kokemukset lisäävät työyhteisön yhteenkuulumisen tunnetta. Yhteiset kokemukset muokkaavat arvoja ja asenteita, jonka myötä syntyy tarve luoda pelisääntöjä ja asettaa tavoitteita. Tällaisen yhteistyön tuloksena syntyy emotionaalisia suhteita yksilöiden välille, jolloin niissä aletaan tunnistamaan kiintymyssuhteita, toisista välittämistä ja samaan aikaan luottamus vahvistuu ja syntyy empatiaa toisia kohtaan (Kyrönseppä, 2019, 112.)

Maritta Törrönen (2016) kuvaa, kuinka myönteiset tunteet saavat useimmiten ihmiset tekemään toisilleen vastavuoroisia tekoja. Tosin vastavuoroisuus voi merkitä ihmisille erilaisia asioita, mutta useimmiten se on välittämistä ja kiitollisuutta. Parhaimmillaan sosiaalityöntekijä on työssään asiakkaalleen arjen enkeli, joka tuo perheille voimavaroja ja tunnetta autetuksi ja ymmärretyksi tulemisesta (Törrönen 2016, 11.)

Kanasz ja Zielińska (2017) esittävät omassa tutkimuksessaan, kuinka tunteet ovat hyvin intiimi aihe ja sitä ne ovat myös sosiaalityössä. Sosiaalityöntekijät kokevat monenlaisia tunteita työssään, mukaan lukien sekä positiivisia että negatiivisia tunteita, kuten ylpeyttä ja häpeää. Osa näistä tunteista voi olla hyvinkin voimakkaita asiakkaiden kanssa työskennellessä (Kanasz & Zielińska, 2017.) Mänttari-van der Kuipin (2015) Suomessa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että 41% tutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä kokivat vähintään muutaman kerran viikossa työssään myönteisiä subjektiivisia työhyvinvoinnin tunteita. Päivittäin myönteisiä kokemuksia koki 20% vastanneista, kun taas 7% koki myönteisiä kokemuksia ainoastaan



kerran kuussa tai vain muutamia kertoja vuodessa. Määräaikaiset sekä epäpätevät sosiaalityöntekijät kokivat työhyvinvointia aavistuksen enemmän kuin vakituksessa työsuhteessa olevat ja pätevät sosiaalityöntekijät (Mänttari-van der Kuipin, 2015.)

Bednarin (2002) mukaan tunteiden tukahduttamisen on heidän mukaansa todettu aiheuttavan jopa stressiä ja lisäävän fyysistä oireilua. Turvallisten ja terveiden kanavien luomisessa myös vihan ilmaiseminen voi olla jopa huomiota ansaitseva ja tärkeä toiminta organisaation terveyden näkökulmasta. Saavutuksien tunteen kokeminen ja yhteistyö kollegoiden kanssa toi luottamuksen tunnetta ja jopa luvan ilmaista vihaa asianmukaisesti (Bednar, 2002.)

Kanasz ja Zielińska (2017) mukaan sosiaalityön ammatissa on tärkeää ilmaista tunteita asianmukaisesti asiakkaiden kanssa. Emotionaalinen työ vaatii sitoutumista, mutta asiakkaiden kiitollisuus ja onnistuneet toimet työssä luovat työntekijälle usein myös ylpeyden tunteita. On kuitenkin huomioitavaa, että erilaisten asiakkaiden kanssa toimiessa tuodaan esiin hyvin erilaisia tunteita. Vammainen ihminen kohdataan usein eri tavalla kuin esimerkiksi väkivallan uhriksi joutunut. Lasten asioissa puolestaan vaikeimpina koetaan usein sellaiset tunteet, jotka heräävät silloin kun lapsi joudutaan erottamaan omista vanhemmistaan (Kanasz & Zielińska, 2017.)

Kanasz ja Zielińska (2017) mukaan tutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä osa ilmaisi kohtaavansa asiakkaansa hyvin neutraalisti, ja tunteita käsitellään ja analysoidaan heidän omassa mielessään vasta asiakkaan lähdettyä. Tällainen ajattelu herättää kysymyksiä kyvyttömyydestä esittää tunteita sekä tuen puutteeseen omien tunteiden käsittelyssä. Toinen tutkimukseen vastannut sosiaalityöntekijä pelkäsi asiakkaan hyödyntävän työntekijänä näyttämäänsä tunteita, jolloin työntekijä koki asiallisen asenteen tuovan suojaavan tunteen uupumista kohtaan. Vihan tunne herätti tutkimukseen osallistuneissa sosiaalityöntekijöissä usein ristiriitaisia ajatuksia, ja työntekijät monesti pahoittelivat kuumia reaktioitaan, mutta toisaalta olevansa tyytyväisiä silloin kun ne toimivat asiakkaan parhaaksi ja tuottivat tuloksia. Tyypillisesti vihaisia asiakkaita kohdatessaan sosiaalityöntekijät käyttävät strategiaa, jossa he näyttävät rauhallisina ja pyrkivät hallitsemaan kehon kieltä niin että rauhallisuus välittyy myös sitä kautta. Näin yleensä vältytään suuremmilta konflikteilta (Kanasz & Zielińska, 2017.)

Kanasz ja Zielińska, (2017) nostavat esiin, kuinka emotionaalista tukea sosiaalityöntekijät kokivat saadessaan työskennellä loistavassa tiimissä, joka herätti usein halua auttaa myös muita. Sosiaalityöntekijät käyttävät työssään usein tunnehallintastrategioita, kuten hallittua vihaa, pidättäytymistä ilmaista negatiivisia tunteita ja pysyä rauhallisina haastavien asiakkaiden kanssa. Tunteiden kokemiseen näyttäisi tutkimustulosten mukaan vaikuttavan myös työntekijän yksilöllinen luonne, sekä tunteiden käsittelyyn saama tuen määrä työntekijän näkökulmasta (Kanasz & Zielińska, 2017.)

#### 4.1.2 Työtyytyväisyys sosiaalityössä

Hyvinvointi on kallisarvoisin emotionaalinen pääoma, jonka ihminen voi elämässään saavuttaa ( Leskisenoja, 2023, 224). Uusitalo (2023) nostaa esiin, kuinka jo 1958 Marie Jahodan on esittänyt toteamuksen, että pelkkä pahoinvoinnin poistaminen ei riitä takamaan hyvinvointia. Hyvinvoinnin ja onnellisuuden puutos ei siis aina johda masennukseen ja päinvastoin masennuksen puute ei johda aina onnellisuuteen. Ihmisistä suurin osa näyttäisikin vaeltavan jonkinlaisessa nuutuneisuuden välitilassa. (Uusitalo, 2023, 9.) Anne Mäkikangas ja Jari Hakanen (2017) mukaan työtyytyväisyys onkin yksi vanhimpia ja eniten tutkittuja työhyvinvoinnin kuvaajia. Sille ei ole kuitenkaan yhtä yleistä määritelmää, sillä käsite on elänyt eri aikakausien ja tutkijoiden sekä koulukuntien mukaan. Yksi sen määritelmistä on työn myönteinen asenne, jossa tunneperäiset elementit ovat korostettuina (Mäkikangas ja Hakanen, 2017, 113.)

Susan G. Bednar (2002) ehdottaa työtyytyväisyyden olevan työhön liittyvä täyttymyksen tai nautinnon tunne. Mänttari-van der Kuip (2015) puolestaan nostaa työtyytyväisyydestä work engagement-käsitteen. Tämä käsittää subjektiivista työhyvinvointia, jolla viitataan positiiviseen ja suhteellisen pysyvään affektiivis-motivationaliseen tilaan, jossa työntekijä kokee energisyyden kokemuksia ja myönteistä suhdetta työhön. Jari Hakanen sosiaalipsykologi (2002) on suomentanut ilmiön työn imuksi. Työn imun mittaamiseksi on kehitetty kansainvälisestäkin sekä kotimaisesta tutkimuksesta kehitetty UWES- mittari, joka perustuu käsityksiin *tarmokkuus, työlle omistautuminen ja työhön uppoutuminen*. (Maija Mänttari-van der Kuip, 2015, 5.) Näihin käsityksiin palataan tämän tutkimuksen luvuissa myöhemmin lisää työnimu käsitteen alla.

Bednar (2002) on tehnyt omassa tutkimuksessaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyydestä huomion, jossa asiakkaiden ja kollegoiden kanssa työskentely nosti usein työtyytyväisyyden tunteita työntekijöillä. Sosiaalityötä tehdäänkin usein henkisen kutsumuksen kautta, jossa työn merkityksen tunteen kokemuksella on oma tärkeä roolinsa. Organisaation ilmapiirin parantumisella voi olla vaikutusta työntekijöiden työtyytyväisyyteen sekä parantaa palveluiden laatua ja asiakkaiden tyytyväisyyttä (Bednar, 2002.) Tiina Lehto-Lundén ja Petra Salovaara ( 2016) esittävät, kuinka asiakastyytyväisyys usein korreloi erittäin voimakkaasti henkilöstön työhyvinvoinnin kanssa.

## 4.2 Sitoutuminen

### 4.2.1 Sosiaalityöntekijän työn imu ja flow

Työnimu on yksi työhyvinvointia kuvaavista tekijöistä, jota on alettu tutkia vasta 2000-luvun taitteessa positiivisen psykologian tulemisen myötä. Työnimu nähdään työuupumuksen vastakohtana ja sille on olemassa useita eri määritelmiä. Yleisesti työnimu nähdään kuitenkin työntekijän energisyyden ja sitoutumisen ja pystyvyyden kokemuksina ( Mäkikangas ja Hakanen, 2017, 111.) Bednar (2002) puolestaan kuvaa sen olevan työhön liittyvä täyttymyksen ja nautinnon tunne.

Mänttari-van der Kuipin (2015, 6) mukaan useissa työtyytyväisyys kyselyissä on havaittu sosiaalityöntekijöiden olevan huomattavan tyytyväisiä työhönsä. Hänen omassa tutkimuksessaan 27% kyselyyn osallistuneista koki innostusta työhönsä päivittäin. Lehto-Lundén ja Salovaara (2016, 170) mukaan myös vuoden 2012 *työ ja terveys Suomessa* tekemän haastattelututkimuksen mukaan lähes joka toinen sosiaalityöntekijä sanoi tuntevansa innostusta sosiaalityötä kohtaan. Sosiaalialalla on siis työnimua ja tämä innostus on todellisuudessa enemmän kuin millään muulla toimialalla. Mielienkiintoinen tulos nousee myös Mänttari-van der Kuipin (2015) tutkimuksessa, jossa todetaan määräärikaisten ja nimenomaan naispuolisten sosiaalityöntekijöiden kokevan enemmän työssään työnimua. Lehto-Lundén ja Salovaara (2016) jatkaa, kuinka sosiaalialalla asiakastyön tuoma mielihyvä ja onnistumisien kokemukset lisäävät sosiaalityöntekijöiden kokemusta hyvin tehdystä työstä. Yksi sosiaalityön imua lisäävä tekijä on työn vaihteleva luonne, sekä työntekijän mahdollisuus kehittyä työssään (Lehto-Lundén ja Salovaara, 2016, 170.) Työnimu on työhyvinvointia tukeva tekijä, joka on myös työntekijän itsensä yksilöllinen voimavara. Työntekijän optimistinen asenne työhön ja elämään yleisesti sekä ammatillisen pätevyyden kokemukset ja myönteiset itseensä liittyvät ajatukset edistävät työhyvinvointia (Seppälä ja Hakanen, 2017, 150.)

### 4.2.2 Työhön omistautuminen

Ryynänen Jenna, Anniina, Simonen ja Petri Karkkola (2020) esittävät, kuinka tämän päivän työelämästä haetaan yhä enemmän työtyytyväisyyden lisäksi niin innostusta, uppoutumista kuin omistautumistakin. Anne Mäkikangas ym. (2017) kuvaavat tunnollisuutta työssä mitä määrittää määrätietoisuus, itsekuri ja järjestelmällisyys. Nämä

piirteet näyttäytyvät pätevyytensä ja organisointikyvykkyytensä (Mäkikangas ym., 2017, 173.)

Yleisesti sosiaalityötä pidetään mielenkiintoisena ja siihen sitoudutaan (Lehto-Lundén & Salovaara, 2016, 170). Sirpa Syvänen ym. (2015) puolestaan nostavat esiin, kuinka työmotivaatio on yksi merkittävimpiä työhyvinvointia, työn tuottavuutta ja sen uudistamiseen vaikuttavia tekijöitä. Erilaiset työmotivaatioteoriat ovat pääsääntöisesti johdettuja yleisistä motivaatioteorioista. Työmotivaatioon vaikuttaa tyypillisesti se, miten työntekijä suhtautuu työhönsä, työympäristöön, muihin työntekijöihin ja esimiehiin. Bednar (2002) mukaan tutkimuksissa työntekijöiden pysyvyyteen työssä vaikuttaa oleellisesti myös työntekijöiden oma joustavuus sekä henkilökohtainen ja ammatillinen sitoutuminen. Sitoutumisella nähdään olevan vaikutusta myös korkeaan suorituskykyyn (Huang ym., 2022). Syvänen ym. (2015) mukaan myös hyvä työmotivaatio edellyttää työntekijän tarpeiden tyydyttymistä eri tasoilla, kuten fysiologisella, turvallisuuden, sosiaalisen ja älyllisen tason sekä itsensä kehittämisen osalta. Tämän lisäksi työmotivaatioon vaikuttavia, ympäristöön liittyviä tekijöitä ovat työpaikan sopivuuden kokemus, työn suunnittelu ja luonne, sekä työyhteisön rakenteet, esimiestyö, organisaation ja työn mielekkäät tavoitteet. Lupsa, Daria, Loreni Baciu ja Delia Virga (2020, 88) artikkelissa uskotaan työntekijän oman persoonallisuuden vaikuttavan myös työhön sitoutumisessa ja tällaisia sitovuutta lisääviä ominaisuuksia ovat tarmo, omistautuminen ja omaksuminen (Emt.). Syvänen ym. (2015) esittää sisäisen työelämän motivoitumisen ymmärtämisen olevan tärkeää. Sisäinen työelämä nähdään systeeminä, jossa joukko toisistaan riippuvaisia asioita vaikuttavat ajan kuluessa toisiinsa. Työpäivän tapahtumista mikä tahansa merkittävä tapahtuma voi käynnistää motivaatioprosessin, mikä vaikuttaa niin yksilöön kuin koko työyhteisöön. Sisäinen työelämä nähdään tärkeänä osana ihmisen elämää ja näin ollen se vaikuttaa jokapäiväiseen olemisen laatuun hyvin merkittävästi. (Syvänen ym., 2015, 117–120.) Lupsa ym. (2020, 88) artikkelissa mainitaan työympäristön oikeudenmukaisuuden tuovan hyvin todennäköisesti positiivisia vaikutuksia niin työtyytyväisyyteen kuin työhön sitoutumisessa. Syväsen (2015) mukaan sisäinen työnmerkitys vaikuttaa myös tunteeeseen työn arvostuksesta. Tästä myöhemmässä merkityksellisyyss kappaleessa enemmän.

## 4.3 Ihmissuhteet

### 4.3.1 Työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet

Antti Karisto (2016) esittää, kuinka vastavuoroisuus on hyväksi niin yhteisöille kuin yksilöille. Vastavuoroisuus lisää luottamusta, lujittaa ihmissuhteita ja kasvattaa kulttuurista ja sosiaalista pääomaa (Karisto 2016, 31.) Bednarin (2002) mukaan on myös näyttöä siitä, että organisaation ilmapiiri ja työntekijöiden omat asenteet vaikuttavat niin työtyytyväisyyteen kuin palveluiden laatuun. Arja Jokinen (2016) korostaa asiakkaan ja työntekijän välisen suhteen merkitystä sosiaalityössä. Hänen mukaansa suhteen toimivuus on olennainen osa, jotta sosiaalityö voi saavuttaa haluttuja tuloksia asiakkaan hyvinvoinnin edistämiseksi (Jokinen, 2016, 143). Lehto-Lundén ja Salovaara (2016) korostavat, että hyvinvoiva sosiaalityöntekijä omaa voimavaroja toimia vastavuoroisessa suhteessa sekä asiakkaiden että kollegoiden kanssa. Lehto-Lundén ja Salovaara (2016) korostavatkin työyhteisön ilmapiirin merkitystä työhyvinvoinnissa. Avoin ilmapiiri, jossa keskustellaan ja pyritään yhteistoimintaan, tukee parhaiten työntekijää työssään. Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttaa myös johdon asettamien tavoitteiden selkeys ja hyvä johtamistapa, joka vaikuttaa olennaisesti koko työyhteisön hyvinvointiin sitä tukien. Työntekijästä on mukavaa tulla töihin, kun työtä tehdään tavalla, jossa kollegoille annetaan vertaistukea ja reflektoidaan työtä yhdessä (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 172.) Bednar (2002, 240) kuvaakin työntekijöiden työtyytyväisyyttä edistävän ilmapiirin luomisen olevan pikemminkin välttämättömyys kuin ylellisyys. Myös esimiehen kuuluu omalta osaltaan huolehtia yleisesti hyvästä työilmapiiristä, joka vaikuttaa suoraan, kuinka arvostetuiksi ja hyväksytyiksi työntekijät kokevat itsensä (Ryynänen, Simonen & Karkkola, 2020, 258).

Yhteistyöhön kuuluu vahvasti myös suhteet työtovereiden ja esimiehen kanssa. Mänttari-van der Kuipin (2015) mukaan nämä suhteet ovat osoittautuneetkin varsin tärkeiksi työn voimavaroja ja työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi. Mänttari-van der Kuipin tutkimuksessa vastanneista 91 % uskoi saavansa tukea työtovereilta sitä tarvittaessaan. Myös yhteishenki koettiin varsin hyväksi 80 % vastaajan osalta. Todella mielenkiintoinen tutkimustulos nostaa kuitenkin esiin muodollisesti pätevien työntekijöiden kohdalla, että heidän työyhteisölliset voimavaransa olivat hieman vahvemmat verraten päteviin sosiaalityöntekijöihin. Tosin ero oli huomattavan pieni, mutta kuitenkin tilastollisesti merkitsevä ( $p=0,007$ ). Sosiaalityöntekijöiden työolot voimavarojen suhteen näyttävätkin varsin myönteisiltä (Mänttari-van der Kuipin, 2015.)

### 4.3.2 Sosiaalityön rakenteet

Lähdetään aluksi tarkastelemaan toimivan työyhteisön piirteitä yleisellä tasolla. Koski (2019) korostaa toimivan työyhteisön keskeisinä piirteinä aktiivista tiedottamista, selkeitä vaikuttamiskanavia, päätöksentekorakenteiden selkeyttä, sekä selkeästi määriteltyjä rooleja ja vastuita. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus työskennellä omasta roolistaan käsin omana itsenään sellaisessa työyhteisössä, joka tukee organisaation jäsenten osallisuutta (Koski, 2019, 72.) Nämä edellä olevat asiat osoittavat jo itsessään toimivan työyhteisön piirteiden olevan varsin monitahoinen ja kertoo samaan aikaan toimivan työyhteisön rakenteiden kokonaisuuden tarpeista. Työyhteisöissä työskennellään välillä yksin, mutta yhteistyön merkitystä ei voida sivuttaa työhyvinvointia tukevista rakenteellisista tekijöistä. Kyrönseppä (2019) korostaa kuinka yhteistyön tekeminen vaatii rakenteita, joista keskeisimpiä yhteistyörakenteita ovat palaverit. Palavereissa syntyy vuorovaikutusta, jotka puolestaan synnyttävät työntekijöissä erilaisia tunteita. Syntyneet tunteet vaikuttavat suoraan palaverin johtamiseen, palavereiden tarpeellisuuden arviointiin sekä vuorovaikutuskulttuuriin, joka erilisten palavereiden kokoonpanoissa muodostuu (Kyrönseppä, 2019, 120.)

Siirrytään tutkimaan lähemmin sosiaalityön rakenteita. Lehto-Lundén & Salovaara (2016) mukaan sosiaalityöllä on vahva ammattietiikka, joka perustuu sosiaalityöntekijöiden kansainvälisen järjestön ( International Federation of Social Workers, IFSW 2012) tekemään ohjeistukseen. Tämä ohjeistus toimii vahvana tukena sosiaalityöntekijälle, kun hän perustelee tekemiään ratkaisuja niin itselleen kuin asiakkaalle. Lisäksi on todettu, että työn itsenäisyyden lisääntyminen avaa mahdollisuuksia työntekijän vaikuttamiseen. Myös johtamistavan merkitys korostuu työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta katsoen. Esimiehen tulisi yhtenäistää työyhteisöä, johdattaa alaisiaan osallisuuteen päätöksenteossa, sekä olla kiinnostuneita työntekijänsä kokemuksista asiakastyössä. (Lehto-Lundén & Salovaara, 2016, 166–172.) Jokinen ( 2016) esittää sosiaalityöntekijän ja asiakkaan suhteen olevan lähtökohtaisesti aina institutionaalinen, jossa kohtaamisessa toisella on asiakkaan ja toisella työntekijän rooli. Näin ollen suhteessa työntekijän roolissa olevalle syntyy valtaulottuvuus. Konkreettisesti vuorovaikutustilanteessa dialogisuus korostuu ja luottamuksen synty vahvistaa toimivan suhteen syntymistä asiakkaan ja työntekijän välille (Emt., 138–144.)

Vahvasti sosiaalityön rakenteisiin näyttäytyy myös sosiaalityöntekijöiden oma ammatti-identiteetti. Lehto-Lundénin ja Salovaaran (2016) mukaan ammatti-identiteetti on koko elämänhistoriaan perustuva käsitys itsestään ammatillisena toimijana. Se pitää sisällään, kuinka ihminen käsittää oman suhteensa ammatillisuutensa ja työhönsä. Ammatti-identiteetin muodostuminen on monitahoinen prosessi, johon vaikuttavat lukuisat tekijät, eikä se ole selkeästi määriteltyä. Satu Vaininen ( 2011) osoittaa sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetin rakentuvan sekä sosiaalityöstä itsestään,

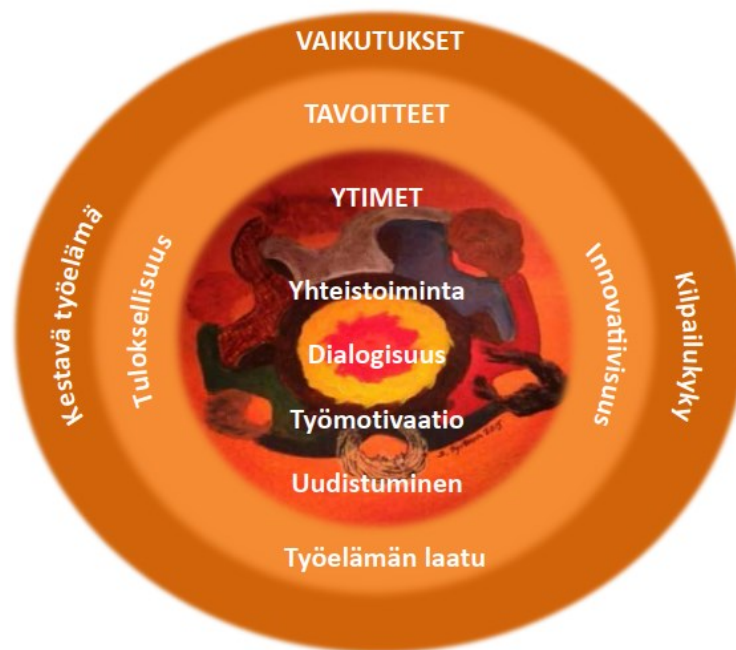
että sosiaalityöntekijänä olemisesta. Yksilön ammatti-identiteetti, henkilökohtainen elämä, organisaation johtamisen toimintatavat ja työ ja toimintaympäristö kietoutuvat vahvasti toisiinsa (Emt.)

Mänttari-van den Kuipin (2015, 15) mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia lisää itse työ sekä ammatin luonne, joka mahdollistaa tehdä sellaista työtä, jolla on merkitystä ja saa jatkamaan työtä sen muista haasteista ja vaatimuksista huolimatta. Mänttari-van der Kuip (2015) nostaa esiin vielä rintarinnan kulkevat käsitteet työn vaativuus ja voimavarat, joista vaatimukset rakentuvat niin ikään rakenteellisesti työn fyysisistä, psykologisista, sosiaalisista ja organisatorisista työnpiirteistä. Nämä vaativat työntekijältä usein ponnisteluja ja niihin liittyy rasitteita. Voimavarat ovat puolestaan sellaisia työnpiirteitä, jotka auttavat vähentämään työn vaatimuksen mukanaan tuomia rasitteita (Mänttari-van der Kuip, 2015, 6.) Bednar (2002) esittää, kuinka henkilöstön välisellä luottamuksella ja resurssien riittävyydellä on todistetusti tutkimuksissa löydetty korrelaatiota yhdessä työtyytyväisyyden kanssa.

### 4.3.3 Dialoginen johtaminen

Tänä päivänä työelämän uutisissa usein käsitellään aiheita kuten säästöt, leikkaukset, supistukset, irtisanomiset, organisaatiomuutokset, yhdistymiset ja tehokkuuden lisääminen. Tämä on jopa lannistavaa kuultavaa ja hyvin ongelmakeskeistä. On harmillista, että lähinnä työelämän tutkijat keskustelevat innovatiivisista ratkaisuista, luovasta ongelmanratkaisusta, uudistumisesta sekä käyttämättömien voimavarojen ja potentiaalin löytämisestä ja hyödyntämisestä. Kuitenkin menestyvät organisaatiot tunnistavat ja hyödyntävät työntekijöidensä osaamista ja luovuutta. Usein tämä johtaa motivoituneisiin työntekijöihin ja tehokkaaseen työskentelyyn, mikä puolestaan tuottaa positiivisia tuloksia organisaatiolle. Tämän takana vaaditaan usein dialogista johtamista ja aitoa dialogia organisaation kaikkien osapuolten kesken (Syvänen ym., 2015, 13.)

Mitä dialogisella johtamisella sitten tarkoitetaan, tähän vastaa Syvänen ym. (2015) dialogisen monitieteisellä viitekehyksellä (kuvio 2). Viitekehys osoittaa organisaatiolle hyvin dialogisen johtamisen edellytyksiä sekä esteitä. Todellisuudessa viitekehyksen osat sekoittuvat ja kietoutuvat toisiinsa, muodostaen monimutkaisen keskinäisen vaikutussuhteen. Viitekehyksessä on nähtävissä, kuinka tavoitteet muodostavat dialogisen johtamisen päätavoitteet ja kun eri tekijöiden keskinäinen yhteys ymmärretään, voidaan vaikuttaa samanaikaisesti moneen asiaan ja tavoitella hyvää johtamista (Syvänen ym., 2015, 23–49.)



KUVIO 2 Monitieteinen viitekehys dialogisesta johtamisesta (Syvänen ym.2015, 23)

Tarkastellaan Mänttari-van der Kuip (2015) tutkimuksessa huomion kohteena ovat olleet työyhteisölliset, vuorovaikutukselliset ja lähijohtamisen tuomat voimavarat sosiaalityössä ja niiden vaikutus subjektiiviseen työhyvinvointiin sosiaalityöntekijöiden työssä. Työn voimavaroista merkittävänä tuloksena tutkimuksessa nousi työntekijöiden uskon puute esimieheltä samaansa tukeen ja neuvoihin. Vielä heikompi tulos tutkimustuloksissa oli usko lähiesimiehen henkilöstö osaamisessa, jossa vain 50% vastaajista luotti esimiehen ammattitaitoon. Tutkimus kuitenkin vahvistaa esimieheen kohdistuvan luottamuksen olevan tärkeässä roolissa sosiaalityöntekijöiden subjektiiviselle työhyvinvoinnille (Mänttari-van der Kuip, 2015, 7-15.)

Syvänen ym. (2015) nostaa esiin hyviä dialogisen johtamisen osasia. Hyvässä johtamisessa korostuu oppimisen ja kehittymisen, luottamuksen, motivaation tukeminen, sekä työntekijöiden yksilöllinen kohtaaminen. Johtamissuhde nähdään psykologisena vuorovaikutussuhteena, jossa työntekijä voi kokea samaan aikaan hyväksynnän ja itsenäisyyden kokemuksia. Dialogisen esimiehen hyviin ominaisuuksiin kuuluu myös läsnäolo, joka työntekijöiden keskuudessa ymmärretään monimuotoisesti sekä fyysisenä, sosiaalisena että tietoisena ja vastuullisena läsnäolona. Esimiehen olisi tärkeää osata myös syväkuuntelun taito, jolla tarkoitetaan kuuntelemista ja vaikuttamista. Läsnäolo ja kuunteleminen ovatkin saumattomasti yhteen kuuluvia osia ja niihin liittyy usein myönteisiä tunteita, jotka



edistää työtapoja, vuorovaikutusta, työorientaatioita sekä vaikuttaa työhyvinvointiin ja myös asiakastyytyvyyteen (Syvänen ym., 2017, 55-73.)

Syvänen (2017) esittää, kuinka keskeisimpään dialogisen johtamisen ydinalueeseen kuuluu myös arvostus, kunnioitus, oikeudenmukaisuus ja tasaveroisuus, jotka vaikuttavat suoraan työntekijän luovuuteen, jaksamiseen, työhyvinvointiin sekä terveyteen. Oikeudenmukaiseen johtamiseen liitetään usein työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien tasapainon saavuttaminen. Oikeudenmukaisuuden kokemuksen on havaittu vaikuttavan suojaavasti työnkuormitukseen, kiireeseen ja epävarmuuteen. Tärkeään esimiehen vastuualueeseen kuuluu lisäksi edistää henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Vastavuoroisuudessa on tärkeää, että työyhteisön kaikki jäsenet haluavat osallistua ja vaikuttaa asioihin ja tätä oikeastaan edellytetäänkin kaikilta työyhteisön jäseniltä. Tuki, palaute ja kannustus ovat myös merkittävässä asemassa työhyvinvoinnin kannalta, sekä sen on osoitettu olevan yksi työn tuottavuuden parantava tekijä (Syvänen ym., 2015, 55-73.)

Muita dialogisen johtamisen keinoja vaikuttaa työhyvinvointiin on työnhallinta, joka tuo työhyvinvointia ja lisää työn tuottavuutta. Työnhallinnalla pystytään parhaiten vastaamaan ylikuormittuneeseen ja kiireen kokemuksiin työssä. Samaan aikaan se vaikuttaa saamaan tasapainoon työn vaatimukset, työn määrä, osaaminen ja voimavarat tehdä työtä. Ensiarvoisen tärkeää on, että työntekijöillä olisi mahdollisuus vaikuttaa omiin työpaineisiin ja työmäärään sekä työn tahtiin. Työnhallinnan ihanteellinen toteutuminen tarkoittaa erilaisuuden, yksilöllisyyden todellista ja aitoa huomiointia sekä ymmärtämistä ja työntekijän toiveisiin ja tarpeisiin vastaamista. Toisena tärkeänä keinona työhyvinvoinnin tukemiseksi dialoginen johtaminen antaa työnantajalle ristiriitojen hallinnan, jota myös työturvallisuuslainsäädäntö vastuuttaa työnantajien edustajia noudattamaan. Ristiriidat ja epäasiallinen käytös vaikuttavat kielteisesti niin terveyteen, turvallisuuteen, työhyvinvointiin kuin työn tuottavuuteenkin. Ristiriitojen taustalla on usein työntekijöiden toinen toisistaan erilaiset poikkeavat sekä yksilölliset työkäyttäytymisen muodot. Esimiehiltä vaaditaan ymmärrystä ihmisten työkäyttäytymisestä, päätöksenteosta, tyypillisistä piirteistä ja ominaisuuksista. Työntekijä pääsee peilamaan myös itse omaa käyttäytymistään sovittujen pelisääntöjen kautta. Tärkeimmiksi työn pelisääntöjen dialogeiksi on alaan tai sektoriin katsomatta noussut työ- ja johtamiskäyttäytyminen, ristiriitojen hallinta, kiusaamisen ehkäisy, kiireen taltuttaminen, henkisen kuormittumisen alentaminen ja työyhteisöjen ja tiimien hyvä vuorovaikutus. Pelisääntöjen reunaehdoissa on tärkeää, että ammatillisilla ja asiallisilla rajoilla varmistetaan yksilöllisyyden, erilaisuuden ja omaperäisyyden toteutuminen (Syvänen ym., 2015, 91-106.)

## 4.4 Merkityksellisyys

### 4.4.1 Sosiaalityön arvostus ja osallisuus

Syvänen ym. (2015) korostavat, että työntekijöiden on tärkeää kokea itsensä tarpeelliseksi ja hyödylliseksi työssään. Talentia (2024) työolobarometrin selvityksen mukaan tärkeimmäksi syyksi hakeutua sosiaalialalle on mahdollisuus tehdä arvokasta ja merkityksellistä työtä. Syvänen (2015) toteaa, että sosiaalityöntekijöiden olisi olennaista saavuttaa jotain merkityksellistä joka päivä. Työntekijöiden tulisi kokea iloa ja arvostusta työstään. Tämä tuo tunteen hyvästä sisäisestä työelämästä. Arvorteorian mukaan ihmiset usein hakeutuvat sellaiseen työhön, jossa työn arvomaailma vastaa heidän omaansa. Yleisesti ihmisten arvoihin vaikuttaa kulttuuri, poliittinen tausta, uskonto, perhe, koulutus, sukupuoli ja persoonallisuus. Olisi todella tärkeää, että työntekijät pääsisivät mukaan työpaikan arvojen, strategioiden ja sekä päämäärien ja tavoitteiden laatimiseen. (Syvänen ym., 2015, 120–124.) Työtä ei nähdä nykyisin pelkästään välttämättömänä tulonlähteenä, vaan se koetaan myös väylänä toteuttaa itseään ja omia arvoja (Ryynänen, Simonen & Karkkola, 2020).

Talentian (2021) tekemässä tutkimuksessa havaittiin, että vastavalmistuneiden ammattikorkeakoulun sosionomien halukkuus suorittaa sosiaalityön maisteritutkinto oli hieman kasvanut. Vuonna 2021 osuus oli 27 %, kun se vuonna 2019 oli 24 %. Samaan aikaan kuitenkin vasta sosiaalialalle valmistuneet harkitsevat matalan palkan vuoksi toiselle alalle siirtymistä parempien työolojen ja palkkauksen perään. Tutkimukseen vastanneet kokivat kuitenkin sosiaalityötä arvostettavan yhteiskunnallisesti. (Talentia, 2021.)

Karisto (2016) kuvaa, kuinka yksilön kannalta sosiaalinen pääoma rakentuu osallistumisesta yhteisöihin ja sosiaalisiin verkostoihin. Osallisuus on ikäänkuin ajallinen prosessi, jossa ihmiset pääsevät vaikuttamaan omaan elämään vaikuttaviin päätöksiin. Karisto nostaa esiin sosiaalityön tutkijoiden (Kati Närhen; Tuomo Kokkonen ja Aila-Leena Matthies, 2014) osallisuuden määritelmän, jossa he kuvaavat sen olevan yksilön kiinnittymistä johonkin yhteisöön tai yksilön mukana olemista yhteisöllisesti tärkeässä prosessissa. Osallisuus on heidä mukaansa kuulumista johonkin, vastuunottamista, vaikuttamista, sitoutumista ja se on myös vastavoima syrjäytymiselle. Osallisuus tunnustetaan tunteiden ja kokemusten kautta (Karisto, 2016, 50).

#### 4.4.2 Sosiaalityön koulutus ja mentorointi

Mari Suonion (2011) artikkelin pohjalta. Tässä artikkelissa kuvataan sosiaalityön koulutuksen antavan sekä tutkijan valmiudet että ammattipätevyyden sosiaalityöntekijän työhön. Yhtenä osana sosiaalityön koulutusta on käytännön opetus, jonka merkitys on todella tärkeässä roolissa. Ohjaamalla ja opettamalla sosiaalityön opiskelijoita, siirtyy opiskelijoille opettamisen kautta sosiaalityön toimintakulttuureja. Suuri merkitys sosiaalityön tulevaisuuden kannalta onkin se, millainen ammatillisuus opiskelijoille syntyy ja millaiseen toimintakulttuuriin he sosiaalistuvat opintojensa aikana. Viimeaikaiset tutkimukset ovatkin antaneet osviittaa, kuinka käytännön opetuksen kehittäminen vaatii huomiota sekä työelämä yhteyksissä että käytännön opetuksen ohjauksessa (Suonio, 2011, 194–195.) Bednar (2002, 242) esittää kuinka tutkimukset ovat runsaasti tuottaneet tuloksia työntekijöiden ammatillisen pätevyyden tärkeydestä ja että kuinka tärkeää työtyytyväisyyden kannalta on sijoittaa työntekijät sellaisiin tehtäviin, joihin he ovat ammatillisesti valmistuneet. Lehto-Lundén ja Salovaara (2016) korostavat kuinka tärkeää sosiaalityöntekijälle on sellainen ammattitaito, joka merkitsee hallintaa ja asiantuntijuutta, sekä rohkeutta kohdata asiakkaita, taitoa tunnistaa tilanteita ja rohkeutta toimia niissä.

Suonion (2011) aineisto on kerätty pyytämällä kirjoitusaineistoa syventävän vaiheen käytännön jakson 28 opiskelijalta ja heidän 34 ohjaajalta. Aineiston tulokset ovat teemoitettu *”hiljaiseen tietoon, ammatilliseen kehittymiseen, vastuun kysymyksiin, ohjaussuhteeseen yleisesti, sekä käytännön opetuksen merkitykseen.”* Tärkeinä tuloksina käytännön oppimisessa nousi dialoginen vuorovaikutus, jossa molemmat osapuolet ovat kiinnostuneita toistensa näkökulmista, ja heiltä löytyy yhdessä rohkeutta kehittää yhteisiä ideoita eteenpäin. Aineiston pohjalta rakentuva käytännön opetus luo uusia käytäntöjä sekä ammatti-identiteetin rakentumista vuorovaikutuksessa ohjaajan kanssa. Sosiaalityössä ei koskaan olla valmiita, mutta koulutus antaa valmiudet perustietoon, jonka avulla saadaan edellytykset soveltaa tietoa käytännössä ( Suonio, 2011, 200–212.)

Lehto-Lundénin ja Salovaaran (2016) mukaan sosiaalityössä osaamisen kehittäminen on välttämätöntä jo sosiaalityön kentän monimuotoisuudenkin vuoksi. Sosiaaliset ongelmat muuttavat jatkuvasti muotoaan. Kouluttautumalla ammattipätevä sosiaalityöntekijä saa lisättyä omaa kompetenssia, mutta yksistään se ei riitä tuomaan työtyytyväisyyttä. Tämän lisäksi kouluttautumisen pitäisi vaikuttaa muun muassa palkkaukseen ja työtehtävien kehitykseen tuodakseen sosiaalityöntekijöille työhyvinvointia työssä ( Lehto-Lundén & Salovaara, 2016, 171.) Linda Lindgren ja Jaana Mansila (2021) tekemän Talentian selvityksen mukaan sosiaalialan korkeakoulutetut suhtautuvat yleensä hyvin myönteisesti jatkuvaan

osaamisen kehittämiseen ja 85 % selvitykseen osallistuneista oli kiinnostuneita lisäämään koulutuksella ammatillista osaamistaan.

Oppimisessa tärkeä osa on myös sen johtaminen. Syvänen ym. (2015) nostavat esiin, kuinka dialoginen johtaminen palvelee innovaatioita ja synnyttää uudistavaa oppimista. Tämän kaltaisessa prosessissa on kyse tiedon ja osaamisen rakentamisesta, jakamisesta ja arvioimisesta sekä oppimisen tavoitteellisesta hyödyntämisestä. Oppimista voidaan määritellä laadullisena muutoksena siinä, miten ihminen näkee, kokee, ymmärtää ja käsittelee asioita. Näin uutta tietoa liitetään luovasti jo aiempaan olemassa olevaan tietoon muodostaen uusia yhdistelmiä. Oppiminen tapahtuu tiedon ja osaamisen rakentamisen sekä jakamisen ja reflektiivisyyden avulla työn arjessa. Oppimisen kannalta on myös tärkeää luoda työympäristö, joka edistää oppimista, kehittymistä ja osallistumista. Tämä ilmapiiri tulisi turvata ajattelun ja ideoiden vapaan vaihdon sekä hyödyntää niitä työn arjessa. Sanotaan, että 80% oppimisesta tapahtuu informaalisesti työssä oppien. Työn arki opettaa ammatillista tietämystä, jota rakennetaan niin yksin kuin yhdessä toisten kanssa hyvin monin eri tavoin. Tapoina käytetään keskustelua, pohtimista, ongelmia ratkomalla, kokeilemalla ja tutkimalla. Samaa aikaan havainnoimalla omaa ja toisten toimintaa, sekä mallioppimalla, ohjaamalla toisia ja opettelemalla uusia työtehtäviä (Syvänen ym. 2015, 144–150.)

Edellisten lisäksi oppimista tapahtuu muutoinkin. Lehto-Lundén & Salovaara (2016) nostavat esiin työnohjauksen, jota käytetään varsin yleisesti osaamisen ja jakamisen tueksi sosiaalityössä. Yleisesti työnohjauksella pyritään nostamaan esiin onnistumisia, lisätä työmotivaatiota ja kehittää laadukasta työtötta. Työnohjauksen avulla työtä tutkitaan ja pyritään samaan aikaan sen kehittämiseen. Sosiaalityössä työskennellään asiakkaiden kanssa henkilökohtaisesti, omien ajatusten ja asenteiden ympäröimänä. Tämä ammatillisesti haastava työ korostaa työnohjauksen tärkeyttä. Sosiaalityön laatu rakentuu monitahoisissa vuorovaikutussuhteissa yksilön ja perheen kanssa aina yhteiskunnalliselle tasolle ja yhteisverkostoihin saakka. Työnohjauksen tehtävä on auttaa näissä prosesseissa ja omissa tulkinnoissa reflektion kautta pääsee pohtimaan vaihtoehtoisia toimintatapoja (Lehto-Lundén & Salovaara, 2016.)

## **4.5 Saavuttaminen**

### **4.5.1 Työn organisointi**

Ryynänen, Simonen ja Karkkola (2020) nostavat esiin Järvensivu ja Piiraisen (2015) ajatuksen, jonka mukaan työelämä on muuttunut kaikkienensa niin globalisaation kuin digitalisaationkin myötä yksilöllisempään muotoon tavalla, jossa työelämän

hierarkiat ovat madaltuneet. Itseohjautuvuus on tämän päivän työelämän ajankohtaisimpia trendejä. Työntekijät ottavat vastuuta yhä enemmän työnsä ajasta, paikasta sekä tekemisen tavoista (Ryynänen, Simonen & Karkkola, 2020 mukaan ; Martela & Jarenko, 2017). Tämä haastaa ja asettaa uudenlaisia tavoitteita myös esimiestyölle. Esimiehen rooliksi jää tukea työntekijöitä itsensä johtamisessa (Ryynänen, Simonen & Karkkola, 2020, 246-247).

Ryynäsen, Simonen ja Karkkolan (2020) tutkimus osoittaa kuinka valtuuttava johtaminen vaikuttaa positiivisesti työntekijän autonomian tarpeen täyttymiseen, mikä vaikutti suoraan kompetenssiin ja kompetenssi puolestaan työnimiuun. Valtuuttavassa johtamisessa on kuitenkin käsitys siitä, että esimiehen tulee huolehtia työntekijöidensä riittävästä osaamisesta ja koulutustarpeiden täyttymisestä. Autonomian täytyminen lisää myös yhteenkuuluvuuden tunnetta, täyttää työntekijän psykologiset perustarpeet, joka tutkitusti vaikuttaa työn myönteisiin lopputuloksiin. Psykologisia perustarpeita edistettäessä saavutetaan samanaikaisesti kustannustehokkuutta. Tällainen toimintatapa ei vaadi suuria investointeja tai kalliita koulutuksia. Psykologiset perustarpeet ovat jokaisessa työntekijässä itsessään ja ne eivät ole kiinni työntekijän iästä, koulutuksesta tai alasta. Erilaiset työjärjestelyt, kuten työpari tai tiimityöskentely saattavat hyvin toimiessaan lisätä työhyvinvointia ja esittää yhteenkuuluvuutta (Ryynänen, Simonen & Karkkola 2020.) Lupsa ym. (2020) artikkelin mukaan puolestaan organisaation oikeuden mukaisuus nähdään yhtenä merkittävimmistä työhön liittyvistä resursseista, jotka määrittävät työntekijän käsitystä siitä, kuinka heitä kohdellaan työssä. Tarkemmin kuvailtuna työntekijät mittaavat sillä oikeudenmukaisuutta ja reiluuutta. Italiassa tehdyissä tutkimuksissa onkin havaittu, että organisaation oikeudenmukaisuus auttaa parantamaan työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia (Lupsa ym.,2020.)

#### **4.5.2 Sosiaalityön kehittäminen**

Lehto-Lundénin ja Salovaaran (2016) mukaan reflektiivisellä työotteella voidaan vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin tilanteissa, joissa työn piirteisiin kuuluu muuttuvat toimintaympäristöt ja epävarmuus, jota juuri sosiaalityö on. Reflektiivisyys viittaa prosessiin, jossa tarkastellaan omia työskentelytapoja ja arvioidaan rooleja kriittisesti ja kehittävästi, pyrkien lisäämään ymmärrystä omasta työstä. Monimutkaiset asiakas-tilanteet eivät ole sosiaalityöntekijän hallittavissa ilman kykyä soveltaa tietoa ja arvioida omaa toimintaansa. Sosiaalityössä ei ole olemassa yhtä ainoaa totuutta, vaan ongelmiin on useita erilaisia ratkaisutapoja. Tässä yhteydessä reflektiivisyys perustuu ammatilliseen tietopohjaan, analyttisiin taitoihin, tilanteiden selkiyttämiseen ja ongelmanratkaisutaitoihin. Reflektio liittyy työn kehittämiseen tähtäävään prosessiin,

jossa yksilö tietoisesti tutkii omaa toimintaansa ja pyrkii ymmärtämään sen syitä. Tässä yhteydessä reflektiosta ei kuitenkaan puhuta sen perinteisessä mielessä ammatillisena kasvuna, vaan pikemminkin sosiaalityön pyrkimyksenä muokata toimintaa jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä (Lehto-Lundén & Salovaaran 2016, 173–174.)

Seppälä ja Hakanen (2017) esittävät työn kehittämisen keinona työntekijän itsensä työn tuunaamisen. Perinteisesti voimavarojen ja vaatimusten säätely on ollut johtamisen ja töiden suunnittelun tulosta. Työn tuunaamisen määritelmiä on olemassa erilaisia. Seppälä ja Hakanen (2017) nostavat esiin Wrzesniewski ja Dutton (2001) sekä Tims ja Bakkerin (2010) määrittelyt työn tuunaamisesta. Ensimmäisen määritelmään mukaan työntekijä voi oma-aloitteisesti toimia muokatakseen työn merkityksen ajattelustrategioita ja työidentiteettiä. Tällainen muokkaaminen lisää työn innostavia piirteitä. Työn muokkaaminen tapahtuu heidän mukaansa kolmen eri strategian kautta. Näihin strategioihin kuuluu työtehtävät, sosiaaliset suhteet ja henkilökohtaista työtä koskevat ajatukset ja näkökulmat. Jälkimmäinen Tims ja Bakkerin määritelmä perustuu työn tuunaamisen käsitteeseen, joka pohjautuu työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaan. Tätä viitekehystä on ollut erityisen paljon käytössä eurooppalaisessa työtuunauksen tutkimuksissa viime vuosina. Tällä strategialla työntekijä voi lisätä omia *rakenteellisia voimavaroja* esimerkiksi opettelemalla jonkin uuden työtaidon. *Sosiaalisten voimavarojen* lisääminen tapahtuu pyytämällä oma-aloitteisesti esimieheltä tai kollegalta tukea ja neuvoa. *Haastavia vaatimuksia* työntekijä voi hakea osallistumalla uusiin innostaviin työprojekteihin. Työntekijä voi myös pyrkiä välttämään *haitallisia estevaatimuksia* välttämällä ylimääräistä vuorovaikutusta ihmisten kanssa, jotka emotionaalisesti kuormittavat häntä. Omaa työtään voi tuunata myös tavalla, jossa rakentaa päivän niin ettei siinä ole pitkiä yhtäjaksoisia keskittymistä vaativia aikoja kerrallaan (Seppälä & Hakanen 2017, 153–155.)

Syvänen ym. (2015) tuovat esiin teknologian ja ICT:n hyödyntämisen johtamisen näkökulmasta työelämässä. Esimiehen on hyvä ymmärtää teknologia ympäristöjä ja sen tuomia mahdollisuuksia. Teknologia mahdollistaa esimerkiksi usean eri ihmisen samanaikaisen työskentelyn esimerkiksi sähköposteissa, verkoissa jaetuissa dokumenteissa ja erilaisissa työryhmäohjelmissa. Edellä mainittu e-johtaminen on jo hyvin tätä päivää ja yhä vahvemmin tulevaisuudessa osa johtamista. Mobiiliteknologian kehitys on etenkin tuonut uusia työntekeksen tapoja ja vähentänyt paikkasidonnaisuutta. Teknologia mahdollistaa nopeaa reaaliaikaista tiedon jakamista sekä kollektiivista tiedon jakamista niin suuren kuin pienenkin ihmismäärien kanssa ja tässä kohtaa maantieteellisellä sijainnilla ei ole merkitystä. (Syvänen, 2015, 236–237.) Kananoja, Lähteinen ja Marjamäki (2011) tuovat esiin, kuinka sosiaalityössä myös työntekijät hyödyntävät tietotekniikkaa jo monin eri tavoin ja sosiaalityössä työskennellään pitkälti tiedon kanssa. Sosiaalityöntekijän työtä pyritään helpottamaan erilaisilla sähköisillä työkaluilla, joita Kananoja,

Lähteinen ja Marjamäki (2011) nostavat esiin esimerkkinä vammaispalveluiden sähköisen käsikirjan ja lastensuojelun sähköisen käsikirjan.

## 4.6 Terveys

### 4.6.1 Työntekijän terveys ja tietoinen läsnäolo

Shiri Rahman, Risto Nikunlaakso ja Jaana Laitinen (2023) tuovat tutkimuksessaan esiin, kuinka terveys- ja sosiaalipalveluiden työntekijöiden stressitekijöiden torjumiseksi työpaikoilla on tärkeää toteuttaa tehokkaita toimenpiteitä, joilla voitaisiin vähentää niin fyysisiä kuin psykososiaalisia riskitekijöitä ja näin parantaa työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Työpaikan toimenpiteiden vaikutukset sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin, erityisesti työtapaturmien ja poissaolojen ehkäisyssä, ovat edelleen epäselviä. Tähän mennessä tutkimustietoa on varsin vähän olemassa. Tämänkin vuoksi on tarpeen lisätä tutkimusta erilaisten työpaikan toimenpiteiden tehokkuuden vertailuksi sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseksi (Rahman, Nikunlaakso & Jaana Laitinen, 2023.)

Lupsa ym. (2020) artikkelissa mainitaan työympäristön oikeudenmukaisuuden vaikuttavan parantavasti työntekijän terveyteen sekä hyvinvointiin. Rahman, Nikunlaakson ja Laitisen (2023) tutkimuksessa keskeisinä tuloksina on terveyden edistämishojelmien parantava vaikutus työntekijöiden niin henkiseen kuin fyysiseen terveyteen mutta niiden osallistumisaste oli usein hyvin alhainen. Terveystoimiin osallistumista estivät henkilöstön puute, työhön liittyvät esteet, riittämätön johtajien tuki, terveysohjelmien ajoittaminen työajan ulkopuolelle sekä alhainen motivaatio. (Rahman, Nikunlaakso ja Laitinen, 2023.) Tämä tutkimus myös keskittyi enemmän terveystoimenpiteiden henkilöstön tutkimiseen, ja sen vuoksi se ei anna rajattua kuvaa suoraan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisestä terveyden edistämishojelmien avulla.

Oliver Clabburn, Mark Loon ja Nina Smyth (2020) tuovat omassa tutkimuksessaan esiin, kuinka sosiaalityö on tunnustettu Isossa-Britanniassa yhdeksi stressaavimmista ammateista. Jatkuva stressi aiheuttaaakin monia kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden henkilökohtaiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Krooninen stressi onkin yhdistetty metabolisten oireyhtymien kehittymiseen, joka altistaa muuan muassa 2 tyypin diabetekselle. Tämän lisäksi syy yhteyksiä on löydetty sydän- ja verisuonisairauksien syntymisessä. Ison-Britannian terveys- ja turvallisuusviranomaiset ovatkin raportoineet, että vuosina 2018/2019 on ollut 12,8

miljoonaa sairauspäivää työstressin, ahdistuksen ja masennuksen vuoksi. Tällainen määrä on merkittävässä osassa jo organisaationkin kannalta (Clabburn, Loon & Smyth, 2020.)

Kuinka työstressiin sosiaalityössä sitten voidaan vaikuttaa, antaa vastauksia siihen Lupsa ym. (2020) artikkeli, joka käsittelee psykologisen pääoman resursseja. Artikkelissa tuodaan esiin tämän teoreettisen mallin kannattajien näkemys, jonka mukaan pääsy henkilön keskeisiin resursseihin auttaa yksilöä parempiin valmiuksiin. Tähän sisältyy neljä resurssia *itsetehokkuus, toivo, joustavuus ja optimismi*. Nämä resurssit viestivät motivaatiota ja luottamusta omiin kykyihin suorittaa tiettyjä tehtäviä, sekä antaa päättäväisyyttä saavuttaa tavoitteet ja ihanteellinen tapa edetä asioissa. On selvää että nämä ominaisuudet olisivat erittäin hyödyllisiä sosiaalityössä. Työntekijät, jotka omaavat riittävästi psykososiaalista pääomaa (PsycCap) tuntevat itsensä varmemmiksi, sekä luovat positiivisempia näkymiä myös heikossa asemassa oleville asiakkaille. Samanaikaisesti työntekijät hyödyntävät näitä neljää resurssia positiivisesti, mikä vaikuttaa myönteisesti heidän psyykkiseen ja fyysiseen terveyteensä (Lupsa ym.,2020.)

Työhyvinvointia tukevilla interventioilla on pitkä historia ja niiden avulla on perinteisesti pyritty lievittämään työuupumusta. Laaja interventoryhmä on perustunut kognitiiviseen käyttäytymisterapiaan. Viime vuosikymmenten aikana tähän rinnalle on kuitenkin noussut niin sanottuja uuden aallon interventioita, jotka hyödyntävät ja soveltavat hyväksyntä-, mindfulness- ja arvopohjaisia menetelmiä. Näitä interventioita on alettu käyttämään työstressin hallinnassa ja ennaltaehkäisyssä. Yhteistä näissä työhyvinvointi interventioissa on se, että niissä painotetaan toiminnallisuutta ja kokemuksellisuutta yhdessä keskusteluterapian kanssa tai sijasta. Näistä tunnetuimpia ovat mindfulness-pohjainen stressin hallinta ja mindfulness-pohjainen kognitiivinen terapia (Lappalainen ym., 2017, 217-218.)

Mindfulnessilla toisin sanoen tietoisuustaidoilla tarkoitetaan kulloinkin käsillä olevassa hetkessä tapahtuvaa läsnäoloa ilman arviointia (Lappalainen ym., 2017). Chien-Chung Huang ym. (2022) mukaan mindfulnessilla tarkoitetaan tietoisuuden tilaa, jossa yksilö harjoittaa keskittyntä tietoisuutta nykyisestä hetkestä sekä ylläpitää tuomitsemattomia reaktioita ympärillä olevasta. Empiirinen tutkimus on osoittanut mindfulnessin vaikuttavan positiivisesti terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimukset myös osoittavat, että korkea tietoisuuden taso vähentää uupumusta ja sillä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Tietoisuus toimii näin ollen henkilökohtaisena resurssina ja sillä on positiivisia vaikutuksia myös työn tuottavuuteen. Mindfulnessia voidaan soveltaa tilanteissa, joissa yksilö joutuu kohtaamaan stressaavia tilanteita, jotka aiheuttavat emotionaalisia reaktioita. Mindfulnessia voidaan toteuttaa muodollisesti, jolloin sillä tarkoitetaan meditaatioita tai muita mindfulness menetelmiä. Epävirallisella mindfulnessilla puolestaan



tarkoitetaan tietoista havainnointia jokapäiväisessä elämässä, kuten esimerkiksi kävelyn, syömisestä, liikunnan tai astianpesun yhteydessä tapahtuvaa havainnointia. Näillä molemmilla minfulnessin toteutustavoilla on todettu positiivisia tuloksia terveyteen ja hyvinvointiin. (Huang ym., 2022.) Raimo Lappalainen (2017) nostaa mindfulnessin olevan ihmiselle luontainen kyky, jonka ilmeneminen vaihtelee eri ihmisten välillä sekä samalla ihmisellä eri tilanteissa se on eri asteista. Toisaalta se on myös taito, jota voidaan harjoitella.

Huang ym. (2022) korostavat, että vaikka sosiaalityö ei ole ottanut virallisesti käyttöön mindfulnessia, työntekijät voivat hyödyntää sitä henkilökohtaisena resurssina. Tämä mahdollistaa mindfulnessin positiivisten vaikutusten stimuloimisen ja samalla kielteisten vaikutusten vähentämistä työssä. Lisäksi mindfulness voi edistää työhön sitoutumista ja parantaa suorituskykyä sosiaalityössä. Kiinassa tehdyssä tutkimuksessa onkin osoitettu mindfulnessin käytännön korreloivan positiivisesti työhön sitoutumisessa. Työvaatimusten ja mindfulnessin käytännön välillä ei sen sijaan korrelaatiota ollut tutkimuksen mukaan nähtävissä. Näin ollen mindfulnessin käytäntö voi auttaa sosiaalityöntekijää työhön sitoutumisessa ja sitä kautta parantaa myös suorituskykyä. Tutkimuksen mukaan epävirallisen mindfulnessin käyttö sosiaalityössä oli suurempaa kuin muodollisen mindfulnessin. Tämä johtunee siitä, että epävirallisen mindfulnessin toteuttaminen on helpompaa, koska se ei vaadi suuria rakenteita tai erityisiä olosuhteita. Kiinassa tehdyn tutkimuksen perusteella sekä epävirallinen että muodollinen mindfulness osoittautuivat hyödyllisiksi työkaluiksi sosiaalityössä (Huang ym., 2022.)

#### **4.6.2 Työympäristön vaikutus terveyteen**

Clabburn, Oliver, Mark Loon ja Nina Smyth (2020) nostavat tutkimuksessaan esiin, kuinka Isossa-Britanniassa lasten ja perheiden palveluiden sosiaalityöntekijät työskentelevät keskimäärin 12 tuntia enemmän viikossa kuin heidän määritelty työaika on. Tämä aiheuttaa erittäin korkeaa työstressitasoa. Nämä huonot työolot nähdään kuitenkin isompana valtakunnallisena ongelmana, joka käsittää työssä pysymisen, työuupumuksen ja rekrytoinnin. Tutkimuksessa nousi esiin paljon työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia asioita, joista tärkeimmiksi kehittämisen kohteiksi nousi työn vaatimukset, suhteet ja muutokset työssä. Positiivisia asioita työympäristön suhteen nousi positiiviset suhteet asiakkaiden kanssa, jotka ovat äärimmäisen tärkeitä niin työntekijän kuin myös asiakkaiden kannalta (Clabburn, Oliver, Mark Loon, Nina Smyth, 2020.)

Mia Tammelin (2015) nostaa keskusteluun, kuinka useilla työpaikoilla tällä hetkellä ratkotaan työtilaongelmia, sekä tiloihin liittyviä sisäilmaongelmia. Moni

työskentelee Suomessa tällä hetkellä väistötiloissa. Työtiloilta vaaditaan tehokkuutta ja yhä useammin ne suunnitellaan joustaviksi monitilatoimistoiksi, joissa on tarjolla erilliset tilat puhelinkeskusteluille ja keskittymistä vaativalle työlle. Käyttöasteen tehokas käyttö korostuu erityisesti tilanteissa, joissa työtiloja ei ole riittävästi saatavilla, koska laskennassa on ajateltu että aina on joku työntekijöistä poissa. Työtilojen merkityksestä työn tekemiselle on laaja käsite ja tarkoittaa muutakin kuin seiniä. Työtiloilla on vaikutusta työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja ilmapiiriin. Avokonttorit voivat olla haitallisia työn tekemiselle jo ison hälynykin vuoksi (Tammelin, 2015.) Bednar (2002) korostaa artikkelissaan työtyytyväisyyteen vaikuttavan jonkin verran se, millaisessa työtilassa työntekijä työskentelee.

Marjaana Lahtinen, Virpi Ruohomäki & Kari Reijula (2015) tutkimuksessa tuodaan hyvin samanlaisia asioita esiin kuin Tammelin nostossa työtilojen tämän hetken tilanteesta. Tutkimuksessa nostetaan esiin seuraavaa, jota lainaan suoraan:

*”Ehdotus valtion toimitilastrategiaksi 2020 (2014) linjaa muun muassa, että Valtion toimitilastrategian tavoitteena on, että tilat tukevat tuloksellista toimintaa. Tilojen kehittämällä edistetään parempia työsuorituksia ja parannetaan kustannustehokkuutta. Tilaratkaisuissa varmistetaan tilojen terveellisyys ja turvallisuus sekä valtion kokonaisuuden ja yhteiskuntavastuullisuus”. Lisäksi esitetään, että ”Uudistuva työ edellyttää yhteistyötä tukevia työympäristöjä, joissa on tiloja sekä tiimityölle että keskittymistä vaativalle työlle. Monitilatoimisto tukee uusiutuvia työnteon tapoja ja on siksi pääsääntö toimistotiloissa. Työvälineet toimivat myös etätyössä. Toimitilat ovat muuntojoustavia ja vastaavat työssä tapahtuviin muutoksiin ”*

Suomessa yhden hengen toimistot ovat olleet hyvintavallisia ja muutos on tämänkin vuoksi hyvin radikaalia. Työtilojen vaikutuksista työntekijöiden työhyvinvointiin olemassa olevia tutkimuksia on kuitenkin olemassa varsin vähän (Lahtinen, Ruohomäki & Reijula, 2015.)

Lahtinen, Ruohomäki ja Reijula (2015) mukaan Bodin Danielsson ja Bodin (2009, 2008) tekemien tutkimusten mukaan yksilötyöhuoneissa työskentelyn jälkeen toiseksi tyytyväisyyttä fyysisenä työympäristönä toivat monitilaratkaisua noudattelevat toimistot (flex-office). Monitilatoimistot ovat alunperin suunniteltu tietotyön murroksen myötä ja niiden on tarkoituksena olla tilatehokkaita ja joustavia tilakonsepteja. Monitilatoimistoissa usein ongelmat liittyvät keskittymisvaikeuksiin, keskeytyksiin ja puheääniin, jotka haittaavat työskentelyä sekä yksityisyyden puutteissa, että työ- ja varastotila ja mobiiliteknologian haasteissa (Lahtinen, Ruohomäki & Reijula, 2015.)

TAULUKKO 2 PERMA-teorian nostattamat teemat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista.

<b>PERMA-teorian osa-alue</b>	<b>Keskeisimpiä PERMA-teorian elementtien hyvinvointiteemoja</b>	<b>Sosiaalityöntekijöiden PERMA-teorian mukaisia työhyvinvoinnin teemoja</b>
myönteiset tunteet	-tunnetaidot (erilaisten tunteiden tunnistaminen, ilmaiseminen ja hallinta) -Kiitollisuus ja hyvän huomaaminen	-tunnetaidot ja tunteiden ilmaiseminen sosiaalityössä -kiitollisuus sosiaalityössä
sitoutuminen	-keskittyminen ja uppoutuminen työskentelyyn (flow)	-sosiaalityöntekijöiden työnimu ja flow -työhön omistautuminen
ihmissuhteet	-vuorovaikutustaidot -ystävällisyys ja myötätunto -kehuminen ja kiittäminen	-työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet -sosiaalityön rakenteet -dialoginen johtaminen
merkityksellisyys	-vahvuuksien tunnistaminen, hyödyntäminen ja treenaaminen -osallisuus ja vaikuttaminen	-sosiaalityön arvostus ja osallisuus -sosiaalityön koulutus ja mentorointi
saavuttaminen	-merkityksellisten tavoitteiden asettaminen ja niiden eteen ponnisteleminen -kasvun asenne	-työn organisointi -sosiaalityön kehittäminen
terveys	-terveelliset elämäntavat -resielienssi -optimismi -tietoinen läsnäolo	-työntekijän terveys ja tietoinen läsnäolo -työympäristön vaikutus terveyteen

## 5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielmani tarkoituksena oli selvittää sosiaalityöntekijän työhyvinvointia tukevia tekijöitä PERMA-teorian avulla, joka käsittää myönteisiä tunteita (P), sitoutumista (E), suhteita (R), merkityksiä (M), saavutuksia (A), sekä myöhemmin teoriaan lisättyä elementtiä eli terveyttä. Tutkin aihetta tutkimuskysymyksillä: *Millaisia sosiaalityöntekijän työhyvinvointia tukevia elementtejä löytyy tutkimuskirjallisuuden mukaan PERMA-teorian avulla? Mitkä niistä ovat keskeisimpiä tekijöitä, jotka tukevat sosiaalityöntekijän työhyvinvointia?* Tutkimuksessani hyödynsin tieteenfilosofista hermeneuttista kehää, jonka avulla pyrin pääsemään mahdollisimman syvälliseen ymmärrykseen tutkimusaiheesani. Hermeneuttisen kehän kehämäinen lähestymistapa toimi hyvin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevia tekijöitä tutkiessani ja sen kehämäinen lähestymistapa auttoi tulkitsemaan aineistoa yhä uudelleen antaen tarkan ja kokonaisvaltaisemman käsityksen aiheesta.

Tunnistin analyysia tehdessäni tuloksia kaikkiin PERMA-teorian eri elementteihin. Sosiaalityöntekijöiden tunteiden ilmaisemisen, työtyytyväisyys, työn imun ja työn flown toivat merkittäviä hyötyjä työhyvinvointiin. Näiden edellä olevien tuloksien lisäksi tutkimusaineistossa nousi tuloksina työhön omistautumisen, työyhteisön ilmapiirin ja tukirakenteiden, sekä johtamisen positiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnissa. Positiivisten vaikutusten tuloksina työhyvinvointia tukien tuotti myös löydetyt tulokset sosiaalityön arvostuksesta ja osallisuudesta, koulutuksesta, sekä työntekijän terveydestä ja työympäristön vaikutuksista työhyvinvointiin. Taustoittavissa tutkimuksissa työhyvinvointia oli useimmiten tutkittu aihetta heikentävistä tekijöistä käsin. Kuitenkin tutkimuskentällä on nykyisin herännyt ymmärrys siitä, kuinka tärkeää ilmiötä on tutkia myös positiivisesta näkökulmasta. Tämän tutkimuksen myötä myös oma ymmärrykseni kasvoi siitä, kuinka työhyvinvoinnin tutkiminen molemmista näkökulmista on kuitenkin tärkeää ja antaa kokonaisvaltaisempaa ymmärrystä aiheesta.

Tässä tutkimuksessa myönteiset tunteet, ihmissuhteet ja terveys nousivat selkeästi keskeisimmiksi työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi. Näissä elementeissä nousi eniten tutkimustuloksia, sekä niitä oli selkeästi tutkittu myös eniten. Näillä elementeillä oli tulosten mukaan selkeästi suurimmat vaikutukset työhyvinvointiin. Lisäksi näissä elementeissä nousi myös hyvin konkreettisia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Pohdin näitä elementtejä seuraavissa luvuissa yksityiskohdaisemmin elementti kerrallaan, jolloin tutkimukseni vastaa kysymykseen työhyvinvoinnin keskeisimmistä tekijöistä. Tämän lisäksi nostan myös muihin PERMA-teorian elementteihin nousseita asioita. Näin tutkimukseni yhdessä keskeisten tulosten kanssa vastaa toiseen tutkimuskysymykseen, millaisia työhyvinvointia tukevia elementtejä tutkimuksessa löytyy PERMA-teorian avulla. Tutkimusta tehdessäni olen tehnyt havainnon, jossa mielestäni PERMA-teorian elementit sekoittuvat osittain toisiinsa, jonka vuoksi tutkimustuloksien luokittelu tietyn elementin alle on ollut haastavaa. Tämä ei ole kuitenkaan vaikuttanut alussa esitettyjen tutkimuskysymysten vastauksien saamiseen, vaan ainoastaan elementtien luokittelun vaikeuteen.

Lähdetään liikkeelle keskeisinä tuloksina nousseista myönteisten tunteiden pohdinnasta. Sosiaalityöntekijän tunteiden hallinta nähdään hyvin tärkeänä osana sosiaalityöntekijän työtä. Sosiaalityöntekijät käsittelevät työssään niin omia, asiakkaiden, kuin työtovereidensakin tunteita. Siksi sosiaalityöntekijän onkin opittava tunnistamaan tunteitaan, hallittava reaktionsa ja samaan aikaan olla tietoinen omista asenteistaan työtään kohtaan. Usein työkokemuksen karttuminen auttaa tunteiden hallinnassa ja harjaannuttaa käyttämään tunteita paremmin. Persoonan vaikutus käsitellä tunteita vaikuttaa myös oleellisesti, mutta yksilön tunteet ovat vain yksi osa ja työyhteisön ja johdon osallisuus vaikuttaa vahvasti myös yksilöön. Asiakkaiden kanssa toimiessa sosiaalityöntekijän on osattava tarvittaessa piilottaa tunnereaktioitaan. Sosiaalityöntekijöiden on tärkeää osata kuunnella aidosti asiakkaita ja tuntea empatiaa heitä kohtaan. Nämä edellä olevat asiat peilaavat tutkimustuloksissa kuitenkin vaatimuksien sijaan myös siihen, kuinka nämä nähdään sosiaalityöntekijän sellaisina työhyvinvoinnin kokemuksina, joissa korostuvat oleellisesti työn merkityksellisyyden kokemukset ja houkuttavat työntekijöitä hakeutumaan alalle ja myös pysymään työssä.

Sosiaalityötä tehdään osittain yksin, mutta siihen kuuluu oleellisesti myös työyhteisö. Työyhteisön jäsenet tuovat kukin omalta osaltaan koko aikaisemman elämänsä kokemukset ja osaamisensa työhön. Työssä koetaan erilaisia tunteita, joista luottamus ja rakkaus luovat usein yhteenkuuluvuutta ja liittymisen tunnetta, sekä avoimuutta vuorovaikutukseen. Kunnioituksen tunne puolestaan luo pohjaa ottaa palautetta rakentavasti vastaan. Myönteiset kokemukset lisäävät usein yhteenkuuluvuutta ja auttavat luomaan yhteisiä pelisääntöjä, sekä auttaa työntekijöitä asettamaan yhteisiä tavoitteita. Työyhteisön näin toimiessa alkaa usein työntekijöiden välille

syntymään emotionaalisia kiintymyssuhteita, toisista välittämistä ja luottamuksen vahvistumista. Myönteiset tunteet saavat työntekijät tekemään toisilleen vastavuoroisia tekoja, joilla osoitetaan välittämistä ja kiitollisuutta. Toisaalta turvallisissa kanavissa myös vihan tunteen ilmaiseminen nähtiin huomiota ansaitsevana ja tärkeänä toimintana organisaation terveyden näkökulmasta katsottuna. Joskus vihan tunne aiheuttaa työntekijöissä ristiriitaisia ajatuksia, jolloin työntekijät saattavat olla pahoillaan kuumista reaktioistaan, mutta usein samaan aikaan tyytyväisiä silloin kun ne tuottavat tuloksia ja ovat asiakkaiden parhaaksi.

Mänttari-van der Kuipin (2015) tutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä 41 % koki vähintään muutamia kertoja viikossa myönteisiä subjektiivisia työhyvinvoinnin tunteita. Mielenkiintoista oli se, että määräaikaiset ja epäpätevät sosiaalityöntekijät kokivat aavistuksen enemmän myönteisiä tunteita verrattuna vakituudessa työsuhteessa oleviin työntekijöihin. Tämä saattaisi johtua vakituisten työntekijöiden pidempiaikaisesta kuormittumisesta. Usein epäpätevät tekevät lyhyempiä työsuhteita ja saattavat vaihtaa työpaikkaa vakituksia työntekijöitä useammin. Asiakkaiden kiitollisuus ja työssä onnistuminen toivat usein työntekijälle ylpeyden tunteita. Tunteiden kokemisessa vaikuttaa tutkitusti myös työntekijän oma luonne sekä saadun tuen määrä tunteiden käsittelyssä. Sosiaalityötä tehdään usein henkisen kutsumuksen kautta, jossa työn merkityksen tunteella on oma tärkeä roolinsa.

Myönteiset tunteet työssä tukevat siis osoitetusti sosiaalityöntekijän sekä työyhteisön työhyvinvointia hyvin monellakin tapaa. Tunteiden johdattaminen myönteistä ajattelua kohti tukee huumori, pitkä työkokemus, työntekijän oma persoona, työyhteisön ja johdon luoma myönteinen ilmapiiri. Johdon tarjoama tuki tunteiden hallinnassa työntekijöille on tärkeä työhyvinvointia tukeva tekijä. Tutkielmassani jään kuitenkin pohtimaan, kuinka tunteiden käsittelyyn panostetaan sosiaalityön koulutuksessa hyvin vähän. Tämä herättää kysymyksiä siitä, tulisiko tunnetaitoihin kiinnittää enemmän huomiota jo sosiaalityön koulutusvaiheessa. Syitä tunteiden käsittelyn vähäiseen opetukseen voivat olla resurssipula, ajanpuute tai koulutusohjelmien jääminen jälkeen nykyajan tarpeista.

Siirrytään seuraavaksi pohtimaan ihmissuhteiden elementin alle saatuja tuloksia. Lehto-Lundén ja Salovaara (2016) esittävät, kuinka asiakastyytyväisyys usein korreloi erittäin voimakkaasti henkilöstön työhyvinvoinnin kanssa. Tämä on mielestäni erittäin merkittävä tulos sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tukevia tekijöitä etsittäessä ja olisi oleellisesti huomioitava myös sosiaalityön kehittämisessä. Sosiaalityöntekijän ja asiakkaan välisen suhteen toimivuus tuo toivottuja tuloksia sosiaalityön kannalta ja sillä saavutetaan paremmin asiakkaan hyvinvoinnin edistämistä. Myös työyhteisön vastavuoroisuus lisää luottamusta ja lujittaa ihmissuhteita. Työntekijöiden omat asenteet vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja samaan aikaan myös koko organisaation ilmapiiriin ja palveluiden laatuun. Avoin keskusteleva ilmapiiri tukee

parhaiten koko työyhteisön työhyvinvointia. Silloin työntekijöiden on mukavaa tulla töihin, kun työtä tehdään tavalla, jossa tuetaan kollegoita, annetaan vertaistukea ja reflektoidaan työtä yhdessä.

Toimivan työyhteisön rakenteita tarkastellessa tärkeiksi toiminnoiksi nousee aktiivinen tiedottaminen, selkeät vaikuttamiskanavat, päätöksentekorakenteiden selkeys sekä selkeästi määritellyt roolit ja vastuut. Vaikka sosiaalityö onkin osittain yksin työskentelyä, ei yhteistyön merkitystä voida sivuuttaa. Palaverit ovat yksi yhteistyötä ja vuorovaikutusta synnyttävä tilanne, jossa tunteet saattavat nousta esiin. Syntyneillä tunteilla vaikutetaan suoraan palaverin johtamisen tapaan, palavereiden tarpeellisuuden arviointiin sekä vuorovaikutuskulttuuriin. Sosiaalityön itsenäisyys lisää myös työntekijän itsensä vaikuttamisen keinoja, mutta samaan aikaan ammattietiikka ohjaa sosiaalityön ammattilaisen toimintaa sekä antaa vahvaa tukea muuan muassa päätöksen teossa. Jokaiselle sosiaalityöntekijöille itselleen syntyy oma ammatti identiteetti käsitys itsestään ammatillisena toimijana. Ammatti identiteetti pitää sisällään niin sosiaalityön itsessään kuin sosiaalityöntekijän oman olemisen. Itsessään sosiaalityön luonne on sellainen, joka mahdollistaa sosiaalityöntekijälle tehdä sellaista työtä, jolla on merkitystä. Tämä on usein asia, joka saa sosiaalityöntekijän jatkamaan työsäään työn tuomista rasitteista huolimatta. Myös henkilöstön riittävyys vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin ja lisää tutkitusti työhyvinvointia ollessaan riittävää.

Johtamisella on myös oma tärkeä roolinsa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevissa tekijöissä. Johdon selkeästi asetetut tavoitteet ja hyvä johtamistapa tukevat koko työyhteisöä ja tuo työhyvinvointia. Esimiehen on tärkeää huolehtia myös omalta osaltaan myönteisen työilmapiirin luomisessa. Yhteistyön merkitys on tärkeä ja se lisää työn voimavaroja sekä tukee työhyvinvointia. Dialogisen johtamisen on tutkitusti todettu johtavan motivoituneisiin työntekijöihin ja tehokkaaseen työskentelyyn. Hyvään dialogiseen johtamiseen kuuluu oppimisen, kehittymisen ja luottamuksen sekä motivaation tukeminen, jossa työntekijän yksilöllinen kohtaaminen on tärkeää. Hyvä johtaminen on ikään kuin psykologinen vuorovaikutuksellinen suhde, jossa työntekijä kokee itsensä hyväksytyksi. Dialoginen johtaja on läsnä oleva, ja omaa syväkuuntelun taidon. Oikeuden mukaisuus on myös hyvää johtamista ja vaikuttaa suoraan työntekijän luovuuteen, jaksamiseen, työhyvinvointiin ja terveyteen. Työn hallinnan tunne on yksi tärkeistä dialogisen johtamisen keinoista, joilla vaikutetaan työntekijää pääsemään tasapainoon työn vaatimusten kanssa. Työnantajan tulisi hallita myös ristiriitaisia tilanteita, jota myös työturvallisuus lainsäädäntö vastuuttaa työnantajien edustajia noudattamaan. Nämä edellä olevat tutkimustulokset antavat mielestäni vahvaa tulosta siitä, kuinka tärkeää tulevaisuudessa on kiinnittää yhä enemmän huomioita johtamisen ja esimiestyön osaamisen kehittämiseen.

Kolmas keskeisimpiä tuloksia antanut elementti oli terveys, josta seuraavissa luvuissa tutkimustulosten pohdintaa. Sosiaalialan työntekijöiden stressitekijöiden

torjuminen nähdään hyvin tärkeänä ja siihen tulisi aikaisemmin tehtyjen tutkimusten mukaan kiinnittää yhä enemmän huomiota tulevaisuudessa. Sosiaalityöntekijöiden työn onkin osoitettu olevan yksi stressaavimmista töistä. Tällä hetkellä sosiaalityössä stressin torjumisen aiheesta tutkimustietoa on kuitenkin vielä varsin vähän olemassa. Sen sijaan työympäristön oikeuden mukaisuuden on tutkitusti osoitettu vaikuttavan työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin sitä tukien. Myös työntekijän omat resurssit, kuten itsetehokkuus, toivo, joustavuus ja optimismi antavat työntekijälle itselleen luottamusta, kykyä ja päättäväisyyttä suorittaa annettuja tehtäviä ja viestivät usein työntekijän motivaatiosta. Sellaiset työntekijät, jotka omaavat itsessään riittävästi psykososiaalista pääomaa, olisivat erittäin hyödyllisiä sosiaalityössä. Heillä on usein varma työote ja he luovat positiivista henkeä heikossa asemassa oleville asiakkaille, mutta samaan aikaan tukevat positiivisella asenteella myös omaa psyykkistä ja fyysistä terveyttä. Nämä ovat tärkeitä tuloksia ja näitä voisi olla hyvä hyödyntää työhaastattelu tilanteissa, toki tällä hetkellä tuottaa ongelmia työntekijöiden valinnassa iso resurssipula työntekijöistä.

Työhyvinvointia tukevia tekijöitä on tutkittu jo pitkään. Tutkimuksissa on keskitytty usein kognitiiviseen käyttäytymisterapiaan, mutta uutena aaltona on tullut tutkimuksia, joissa hyödynnetään mindfulness- ja arvopohjaisia menetelmiä. Näitä menetelmiä on yhä enemmän alettu käyttää myös työstressin hallinnassa ja ennaltaehkäisyssä. Mindfulnessin harjoittamisen on osoitettu vaikuttavan positiivisesti niin terveyteen kuin vähentävän uupumusta ja se vaikuttaa positiivisesti myös työhyvinvointiin. Lappalainen (2017) korostaa mindfulnessin olevan ihmisillä osittain luontainen taito, jota toisilla on syntyjään enemmän, mutta toisaalta sen osaamista voidaan myös harjoitella. Kiinassa tehtyjen tutkimusten mukaan mindfulnessin käyttö on osoittanut positiivisia tuloksia, kuten työhön sitoutumista ja parempaa työn suorituskykyä. Sekä muodollinen että epävirallinen mindfulness menetelmät ovat osoittautuneet hyödyllisiksi työkaluiksi sosiaalityössä työskenteleville. Mielestäni tärkeä tulos on myös se, että epävirallisen mindfulnessin harjoittaminen on usein suosittumpaa, koska sen toteuttaminen on helpompaa, ja ei vaadi erityisiä rakenteita tai olosuhteita. Mindfulnessin menetelmien laajempi tietoisuus ja niiden käyttöön ottaminen voisi tuoda helpotusta sosiaalityöntekijöille hallita stressiä sekä ennalta ehkäistä niitä.

Työympäristön vaikutus sosiaalityöntekijän terveyteen on tärkeä osa työhyvinvoinnin tutkimusta. Yksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi on osoitettu positiiviset suhteet asiakkaiden kanssa, mikä on erityisen tärkeää niin asiakkaiden kuin työntekijöidenkin kannalta. Työtilan merkitys on myös oleellinen ja tällä hetkellä useissa työpaikoissa kamppaillaan työtila ja sisäilmaongelmien kanssa. Tämän vuoksi osa työntekijöistä joutuu käyttämään jopa väliaikaisia väistötiloja työskentelyssä. Työtilojen vaatimukset ovat tämän hetken työelämässä erittäin kovia ja työtilat suunnitellaan



yhä useammin monitilatoimistoiksi, joissa on erilliset tilat keskittymistä vaativalle työlle ja puhelinkeskusteluille. Aikaisemmin Suomessa suuntaus on ollut yleisesti yhden hengen toimistot ja tämänkin vuoksi uusi suuntaus on hyvin radikaali. Työtilat tarkoittavat kuitenkin muutakin kuin seiniä ympärillä. Työtilat vaikuttavat niin työpaikan sosiaalisiin suhteisiin kuin työilmapiiriin. Avokonttoreiden on osoitettu olevan haitallisia työn tekemiselle ja vaikuttavan oleellisesti myös työtyytyväisyyttä heikentäen. Tutkimuksia työtilojen vaikutuksista työntekijöiden terveyteen on kuitenkin olemassa vielä varsin vähän. Olemassa olevien tutkimuksien tuloksissa on todettu kuitenkin yksilötyöhuoneissa työskentelyn olevan ensisijainen työtyytyväisyyttä tuova työympäristö. Nämä ovat tärkeitä tuloksia, kun pohditaan sosiaalityön tehokkuutta ja toimistojen rakenteita tulevaisuudessa. Työtilojen on tärkeää olla sellaisia, jotka tukevat työhyvinvointia ja tutkimusta tarvitaan aiheessa yhä lisää.

Seuraavissa kappaleissa pohdin hiukan vielä PERMA-teorian muiden elementtien, sitoutuminen, merkityksellisyys ja saavuttaminen, alle tulleita tutkimustuloksia. Sosiaalityön sitoutumista tutkittaessa nousi seuraavia esiin nousseita tuloksia. Sosiaalityössä on tutkimusten mukaan havaittu runsaasti työnimua, joka ilmenee usein työntekijöiden innostuksena ja sitoutumisena työhön. Useissa tutkimuksissa on havaittu myös sosiaalityöntekijöiden olevan erityisen tyytyväisiä työhönsä ja kokevan innostusta työssään päivittäin. Erityisesti asiakastyön tuoma mielihyvä ja onnistumiset lisäävät työnimua. Työnimuaan vaikuttavat muun muassa työn vaihtelevuus, mahdollisuus kehittyä työssä sekä työntekijän optimistinen asenne ja myönteiset itseensä liittyvät ajatukset. Nykyään työelämässä korostuvat työhön omistautuminen ja innostus. Työntekijän tunnollisuus ja pätevyys edistävät omistautumista työhön. Sosiaalityössä pidetään yleisesti työtä mielenkiintoisena ja siihen sitoudutaan. Työmotivaatiolla on suuri vaikutus työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen. Työntekijän suhtautuminen työhön, työympäristöön ja muihin työntekijöihin vaikuttaa työmotivaatioon. Hyvä työmotivaatio edellyttää työntekijän tarpeiden tyydyttymistä eri tasoilla ja ympäristöön liittyvien tekijöiden, kuten oikeudenmukaisuuden vaikutusta. Sisäinen työelämä vaikuttaa merkittävästi työntekijän elämänlaatuun ja sisältää monia tekijöitä, jotka vaikuttavat työmotivaatioon ja sitoutumiseen. Työympäristön oikeudenmukaisuus ja työn merkitys ovat keskeisiä sisäisen työelämän osatekijöitä. Tutkimuksissa nousi myös työntekijän persoonallisuuden vaikutukset työhön sitoutumisessa.

Siirrytään tarkastelemaan sosiaalityön merkittävyyden tutkimustuloksia. Työntekijöiden kokema tarpeellisuus ja päivittäisen merkityksen saavuttaminen ovat tärkeitä osia silloin kun työntekijä kokee hyvää sisäistä työelämää. Ihmiset hakeutuvat yhä useammin työhön, joka vastaa heidän omia arvojaan ja arvomaailmaansa. Työntekijöiden tulisi kokea työhyvinvoinnin saavuttamiseksi iloa ja arvostusta työstään. Käytännön opetus ja mentorointi ovat keskeisiä osia sosiaalityön koulutuksessa. Työelämässä oppiminen ja käytännön kokemus rakentavat ammatillista osaamista.

Sosiaalityön saavuttamisen tutkiminen nosti seuraavia tuloksia. Työnohjaus ja reflektiivinen työote ovat tärkeitä työhyvinvoinnin ja ammatillisen kehittymisen kannalta sosiaalityössä. Työelämä on muuttunut yksilöllisemmäksi ja itseohjautuvuus on nykypäivän trendi. Valtuuttava johtaminen ja työntekijän autonomian tukeminen lisäävät työtyytyväisyyttä ja tehokkuutta. Sosiaalityön kehittämisessä reflektiivinen työote ja omien toimintatapojen jatkuva arviointi ovat tärkeitä sosiaalityössä, joka kohtaa monimutkaisia asiakastilanteita. Työntekijän itsensä työn tuunaaminen, eli aktiivinen työn muokkaaminen, voi lisätä omalta osaltaan työn merkityksellisyyttä ja työhyvinvointia. Teknologian hyödyntäminen johtamisessa ja työssä helpottaa tiedonjakamista ja työskentelyä, mutta edellyttää myös esimiesten teknologista osaamista.

Onnistunut työhyvinvointi on ideaali, jossa sosiaalityöntekijä voi työssään hyvin. Hän hallitsee ja saa tukea tunteiden hallintaan, joita kohtaa emotionaalisen työn luonteen vuoksi paljon. Hyvinvoivan sosiaalityöntekijän työskentely on tehokkaampaa ja hän voi saavuttaa paremmin työssä toivottuja tuloksia. Yksittäisen työntekijän työhyvinvointia parantaa myös asiakastyön laatua, sekä edistää samanaikaisesti asiakkaan hyvinvointia. Hyvät asiakaskokemukset tuovat työntekijälle myös työn merkityksen tunteita, joka puolestaan lisää yksittäisen työntekijän työn imua. Työntekijän stressin ja tunteiden hallinta auttaa työntekijää saavuttamaan ja ylläpitämään parempaa terveyttä. Hän luo myös omalta osaltaan parempaa ilmapiiriä koko työyhteisöön positiivisella asenteella. Myönteisessä ilmapiirissä työntekijä saa paremmin kollegoiden ja työnantajan tukea ja ilmapiiri luo uskallusta käsitellä myös vaikeita tunteita työssä. Hyvin voiva sosiaalityöntekijä on usein myös hyvin motivoitunut ja haluaa oppia sekä kehittää omaa työtään. Hän vastaanottaa paremmin kritiikkiä ja muutoksia työssä sekä kohtaa työn haasteita paremmin.

Työyhteisön näkökulmasta tarkasteltuna työhyvinvoinnin merkitys saa laajempaa näkökulmaa. Jokainen työntekijä tuo työyhteisöön oman koko aikaisemman elämän vaikutteita ja osaamista. Hyvinvoiva työyhteisö luottaa toisiinsa ja kokee yhteenkuuluvuutta ja toimii yhteisten pelisääntöjen mukaan. Myönteiset kokemukset saavat työntekijät tekemään työssä vastavuoroisia tekoja, joilla osoitetaan välittämistä ja kiitollisuutta työtovereita kohtaan. Toimiva organisaatio tuottaa laadukkaita palveluita ja saavuttaa paremmin asiakastyytyväisyyttä. Toimivaan työyhteisöön on työntekijöiden myös mukavaa tulla töihin. Toimivassa työyhteisössä tiedottaminen on aktiivista ja päätöksentekorakenteet ovat selkeitä. Jokaisen työyhteisön jäsenen roolit ja vastuut ovat selkeästi määritellyt, jolloin työn tekeminen on selkeää ja tehokasta. Hyvä yhteistyö lisää voimavaroja ja tukee samaan aikaan työhyvinvointia. Hyvän johtamisen merkityksessä korostuu oppimisen, kehittymisen, luottamuksen ja motivaation tukeminen. Hyvä johtaminen on dialogista ja oikeudenmukaista, jolloin se vaikuttaa suoraan työntekijöiden terveyteen, jaksamiseen, luovuuteen sekä työn

hallinnan tunteeseen. Hyvä johtaminen ja toimiva työyhteisö motivoi työntekijöitä ja lisää heidän omatoimisuuttansa.

Yhteiskunnallisesti sosiaalityön työhyvinvointi merkitsee laadukkaita sosiaali- palveluita ja asiakastyytyväisyyttä palveluihin. Työhyvinvointi saattaisi lisätä myös alan veto- ja pitovoimaa, jolloin myös resurssi tarpeeseen voitaisiin tulevaisuudessa vastata ehkä nykyistä paremmin. Työhyvinvointi tukee alan kehittämistyötä, jossa tehokkuus on yksi merkittävimmistä kohteista. Yhteiskunnan rakenteissa ikääntyvä väestö ja jatkuvasti kasvavat sosiaaliset ongelmat lisäävät sosiaalipalveluiden tarvetta myös tulevaisuudessa. Yhteiskunnan on lisäksi toimittava omalta osaltaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi niin koulutuksen suunnitteluilla kuin tarkastella kovasti pinnalla olevaa keskustelua sosiaalityön palkan suhteesta työn vaativuuden kanssa. Sosiaalityössä saatavan palkan määrän on todettu lisäävän arvostuksen tunnetta sosiaalityötä kohtaan ja palkasta saatu työn vaativuuden mukainen korvaus lisää omalta osaltaan työhyvinvointia. Yhteiskunnan tehtävänä on myös huolehtia sosiaalialaa koskevien lakien mukana pysymisestä sosiaalityön murroksessa ja sosiaalipalveluiden tarpeiden muutoksissa.

Myös jatkossa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevien tekijöiden tutkiminen on mielestäni erittäin tärkeää tilanteessa, jossa sosiaalityö elää murrosvaihetta ja sosiaalityöntekijöistä on pulaa koko valtakunnan tasolla. Positiivisen psykologian PERMA-teoria antaa uutta näkökulmaa työhyvinvoinnin tutkimukselle, mutta myös muita lähestymistapoja työhyvinvoinnin tutkimukselle tarvitaan. Tämän hetken tutkimuksien mukaan sosiaalityö koetaan stressaavimmaksi ja kuormittavimmaksi työksi, kuitenkin työssään hyvin voiva sosiaalityöntekijä on lähtökohta koko kehittämistyölle ja vaikuttaa olennaisesti kokonaisuuteen ja sosiaalityön palveluiden laatuun. Tulevaisuudessa olisikin siis erityisen tärkeää tutkia yhä enemmän rinnakkain sekä työhyvinvointia tukevia, että heikentäviä ilmiöitä, jolloin saataisiin yhä kokonaisvaltaisempi kuva sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista. Näin ollen kokonaisvaltainen kuva työhyvinvoinnin tilasta antaisi paremmat mahdollisuudet lähteä kehittämään sosiaalityötä, sen rakenteita ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta oikeaan suuntaan. Oikein suunnatun kehittämisen tulisi vaikuttaa sekä yksittäiseen työntekijään, työyhteisöön, sekä sosiaalityön rakenteisiin, palveluiden laatuun ja näiden kaikkien suhteessa toisiinsa. Mahdollisimman tuore tutkimustieto sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista auttaa tarttumaan oikeanlaisiin kehittämisen kohteisiin ja antaa hyviä työkaluja työhyvinvoinnin tukemiseksi.

## LÄHTEET

- Alanen, Pentti 2014. Hermeneuttinen kehä ja kokeellinen tutkimus. Tallinna: Kustannus HD
- Anttila, Pirkko 2014. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Metodix 5:17
- Bednar, Susan G 2002. Element of Satisfying Organizational Climates on Child Welfare Agencies. *Families in Society* 84:1
- Clabburn, Oliver, Mark Loon, Nina Smyth 2020. Working conditions and wellbeing in UK social workers. *Journal of Social work* 21:5, 1105–1123. <<https://doi.org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/1468017320949361>>, luettu 4.3.2024.
- Gadamer, Hans-Georg 2004. Hermeneutiikka: Ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa. Tampere: Vastapaino.
- Harrikari Timo, Suvi Raitakari, Minna Kivipelto ja Marja Hekkala 2023 ” Kriisiyhteiskunnan ihmisten arki ja sosiaalityö.” Teoksessa *Sosiaalityö kriiseissä ja poikkeuksellisissa olo suhteissa.* , toimittajat Suvi Raitakari, Timo Harrikari, Marja Hekkala ja Minna Kivipelto 5-31 Jyväskylän yliopisto. <[https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/85434/SoPhi\\_151.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/85434/SoPhi_151.pdf?sequence=4&isAllowed=y) >, luettu 5.11.23
- Huang, Chien-Chung, Tu Bin, Zhang Huiyu ja Jamie Huang 2022. Mindfulness Practice and Job Performance in Social Workers: Mediation Effect of Work Engagement. *Public Health* 19:10739, 1–13. <<https://doi.org/10.3390/ijerph191710739>>, luettu 5.3.2024.
- Jokinen, Arja 2016. ”Asiakkaan ja sosiaalityöntekijän välinen suhde” Teoksessa *vastavuoroinen sosiaalityö*, toimittajat Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lunden, Petra Salovaara ja Minna Veistilä 143 Tallinna: Gaudeamus Oy
- Junnonen, Sanna-Riitta, Juha Hämäläinen, Pertti Töttö, Raija Väisänen, Otso Rantonen ja Paula Salo 2019. Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2000–2012. ”*Janus Sosiaalipolitiikan Ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakausi lehti*,” 27(2), 144–163. <<https://doi.org/10.30668/janus.65729>>, luettu 7.3.2024.
- Kananoja Aulikki, Martti Lähteinen, Pirjo Marjamäki 2011. *Sosiaalityön käsikirja*. Tallinna: Tietosanoma oy
- Kanasz, Tatiana, Iwona Zielińska 2017. Emotional Labour of the Polish Social Workers: The Study in Sociology of Emotions. *Polish Sociological rewiew* 3:199, 1–16.
- Kangasniemi, Mari, Kati Utriainen, Sanna-Mari Ahonen, Anna-Maija Pietilä, Petri Jääskeläinen, Eeva Liikanen 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Julkaisussa *hoitotiede* 25 (4): 291–301 <<https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128286/77409>>, luettu 11.3.2024.
- Karisto, Antti 2016. ” Hyvinvointi ja vastavuoroisuus” Teoksessa *Vastavuoroinen sosiaalityö*, toimittajat Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lunden, Petra Salovaara ja Minna Veistilä, s. 25–38 Tallinna: Gaudeamus Oy
- Keva, 2023. Uutinen 1.3.2023, Kuntien työvoimaennuste: Hoitajapula kaksinkertaistui kahdessa vuodessa. <<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien->

- tyovoimaennuste-hoitajapula-kaksinkertaistui-kahdessa-vuodessa/>, luettu 11.3.2024.
- Koski, Arja 2019. "Työyhteisön perustehtävä" Teoksessa Työyhteisöjen työnohjaus, toimittajat Anita Kallasvuo, Arja Koski, Ulla Kyrönseppä ja Maj-Lis Kärkkäinen, s. 67 Helsinki: kustannus T:mi Maj-Lis Kärkkäinen.
- Kuntarekry "Avoimet työpaikat." <<https://www.kuntarekry.fi/fi/tyopaikat/sosiaalityo/>>, luettu 11.11.2023.
- Kyrönseppä, Ulla 2019. "Dynaamiset ilmiöt työyhteisössä" Teoksessa Työyhteisöjen työnohjaus, toimittajat Anita Kallasvuo, Arja Koski, Ulla Kyrönseppä ja Maj-Lis Kärkkäinen s.113 Helsinki: kustannus T:mi Maj-Lis Kärkkäinen.
- Lahtinen, Marjaana, Virpi Ruohomäki & Kari Reijula, 2015. Uudet toimistotyöympäristöt ja tilamuutosprosessit. Työelämän tutkimus, 13:1, 72–78. <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87081>>, luettu 12.3.2024.
- Lappalainen, Raimo, Päivi Lappalainen, Anne Puolakanaho, Kirsi Salonen ja Katriina Hyvönen 2017. "Uudet lupaavat työhyvinvointi-interventiot" Teoksessa. Tykkää Työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, toimittajat Mäkikangas, Anne, Saija Mauno ja Taru Feldt. s. 217–243 Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lehto-Lundén, Tiina ja Petra Salovaara 2016. "Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä" Teoksessa Vastavuoroinen sosiaalityö, toimittajat Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lunden, Petra Salovaara ja Minna Veistilä, s. 170 Tallinna: Gaudeamus Oy
- Leskisenoja, Eliisa 2023. PERMA-teoria hyvinvointiopetuksen kivijalkana. Teoksessa Positiivisen Psykologian voima, toimittaja Lotta Malmivaara s. 224–256 Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lindgren Linda ja Jaana Mansila 2021. Jatkuva oppiminen sosiaalialalla. Talentia selvitys <<https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/12/Jatkuva-oppiminen-sosiaalialalla-2021.pdf>>, luettu 24.11.2023.
- Lupsa, Daria, Loreni Baciú ja Delia Virga 2020. Psychological capital, organizational justice and health, The mediating role of work engagement 49:2, 88-103. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-08-2018-0292/full/pdf?title=psychological-capital-organizational-justice-and-health-the-mediating-role-of-work-engagement>, luettu 16.4.2024.
- Mäkikangas, Anne ja Jari Hakanen 2017. "Työhyvinvointi ja sitä tukevat voimavarat" Teoksessa. Tykkää Työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, toimittajat Mäkikangas, Anne, Saija Mauno ja Taru Feldt. s. 103–147 Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mänttari-van der kuip, Maija 2015. Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. Työelämä-tutkimus 13(1) <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87084>>, luettu 25.11.2023.
- Ojanen, Markku 2023 "Positiivisen psykologian kritiikki." Teoksessa Positiivisen Psykologian voima, toimittaja Lotta Malmivaara 18–33 Jyväskylä: PS-kustannus.
- Rahman, Shiri, Risto Nikulaakso ja Jaana Laitinen 2023. Effectiveness of Workplace Interventions to Improve Health and Well-Being of Health and Social Service Workers: A

- Narrative Review of Randomised Controlled Trials. *Healthcare* 11:1792, 1–20. <<https://doi.org/10.3390/healthcare11121792>>, luettu 8.3.2024.
- Ryynänen, Jenna, Simonen Anniina, Karkkola Petri 2020. Psykologiset tarpeet työelämässä autonomian edistämisellä kohti työn imua. *Työelämän tutkimus* 18:3, 246-260 <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/97977>>, luettu 9,3,2024.
- Seppälä, Pia ja Jari Hakanen 2017. ”Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen” Teoksessa. *Tykkää Työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, toimittajat Mäkikangas, Anne, Saija Mauno ja Taru Feldt.* s. 149–167 Jyväskylä: PS-kustannus.
- Suonio, Mari 2011. ”Tulevaisuuden sosiaalityöntekijänä” Teoksessa. *Toivo sosiaalisessa: Toivoa luova toimintakulttuuri sosiaalityössä, toimittajat Ruuskanen Petri T., Katri Savolainen ja Mari Suonio* 194–215 EU:ssa: Copyright
- Syvänen Sirpa, Kati Tikkamäki, Kaija Loppela, Sari Tappura, Antti Kasvio, Timo Toikko 2015. Dialoginen johtaminen, Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103680/978-951-44-9985-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>, luettu 10.12.2023.
- Talentia 2021. Vastavalmistuneiden urapolut <[https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/11/Talentia\\_Urapolut2021\\_raportti.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/11/Talentia_Urapolut2021_raportti.pdf)>, luettu 7.3.2024.
- Talentia 2024. Työolobarometri <[https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/03/talentia\\_tyoolobarometri\\_2024\\_yhteenvedo.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/03/talentia_tyoolobarometri_2024_yhteenvedo.pdf)>, luettu 25.3.2024.
- Talentia 2019. Sosiaalityöntekijöitä on riittävästi. Tiedote <<https://www.talentia.fi/uutiset/sosiaalityontekijoita-on-riittavasti/>>
- Tammelin, Mia 2015. Työtilajärjestelyjen monet merkitykset. *Työelämän tutkimus*, 13:1, 1–2. <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87081>>, luettu 5.3.2024.
- Työterveyslaitos 2023. Työnimu tilasto <<https://tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/tyonimu>>, luettu 15.11.2023.
- Törrönen, Maritta 2016. ”Johdatus vastavuoroiseen sosiaalityöhön” Teoksessa *Vastavuoroinen sosiaalityö, toimittajat Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lunden, Petra Salovaara ja Minna Veistilä,* s. 11 Tallinna: Gaudeamus Oy
- Uusitalo, Lotta 2023. ”Positiivinen psykologia- mitä se on?” Teoksessa *Positiivisen Psykologian voima, toimittaja Lotta Malmivaara,* Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vaininen, Satu 2011. Sosiaalityöntekijät sosiaalisen ammattilaisina. Sosiaalityöntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden käsitykset sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden ammatillisesta toiminnasta 2000-luvun alussa. *Acta Universitatis Tamperensis* 1127. Tampere: Tampereen yliopisto

# LIITTEET

## LIITE 1

Tutkimuslähteet, jotka luokiteltu PERMA-teorian elementteihin

Tutkimuksen tiedot PERMA-teorian mukaan kategorisoituna	Keskeiset tulokset PERMA-teorian näkökulmasta
Bednar, Susan G 2002. Element of Satisfying Organizational Climates on Child Welfare Agencies. <i>Families in Society</i> 84:1	-työtyytyväisyys sosiaalityössä -työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet
Clabburn, Oliver, Mark Loon, Nina Smyth 2020. Working conditions and wellbeing in UK social workers. <i>Journal of Social work</i> 21:5, 1105-1123.	-työntekijän terveys -työympäristön vaikutus terveyteen
Lupsa, Daria, Loreni Baciú ja Delia Virga 2020. Psychological capital, organizational justice and health, The mediating role of work engagement <i>Journal of Business Ethics</i> 49:2, 88-103.	-työntekijän terveys -työn organisointi
Guidetti, Gloria 2021. Work and health-related factors of presenteeism: a mediation analysis on the role of menopausal symptoms between job demands and presenteeism among a sample of social service women employees. <i>Health Management</i> 15:1, 1-18.	-työntekijän terveys
Huang, Chien-Chung, Tu Bin, Zhang Huiyu ja Jamie Huang 2022. Mindfulness Practice and Job Performance in Social Workers: Mediation Effect of Work Engagement. <i>Public Health</i> 19:10739, 1-13.	-tietoinen läsnäolo
Jokinen, Arja 2016. "Asiakkaan ja sosiaalityöntekijän välinen suhde" Teoksessa <i>Vastavuoroinen sosiaalityö, toimittajat Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lunden, Petra Salovaara ja Minna Veistilä</i> 143 Tallinna: Gaudeamus Oy	-työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet
Kanasz, Tatiana, Iwona Zielińska 2017. Emotional Labour of the Polish Social Workers: The Study in Sociology of Emotions. <i>Polish Sociological Review</i> 3:199, 1-16.	-tunteiden ilmaiseminen sosiaalityössä
Karisto, Antti 2016. "Hyvinvointi ja vastavuoroinen suhteet" Teoksessa <i>Vastavuoroinen sosiaalityö, toimittajat Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lunden, Petra</i>	-työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet -sosiaalityön arvostus ja osallisuus

Salovaara ja Minna Veistilä, s. 25–38 Tallinna: Gaudeamus Oy	
Koski, Arja 2019. "Työyhteisön perustehtävä" Teoksessa Työyhteisöjen työnohjaus, toimittajat Anita Kallasvuo, Arja Koski, Ulla Kyrönseppä ja Maj-Lis Kärkkäinen, s. 67 Helsinki: kustannus T:mi Maj-Lis Kärkkäinen.	-tunnetaidot ja tunteiden ilmaiseminen sosiaalityössä -sosiaalityön rakenteet
Kyrönseppä, Ulla 2019. "Dynaamiset ilmiöt työyhteisössä" Teoksessa Työyhteisöjen työnohjaus, toimittajat Anita Kallasvuo, Arja Koski, Ulla Kyrönseppä ja Maj-Lis Kärkkäinen s.113 Helsinki: kustannus T:mi Maj-Lis Kärkkäinen.	-tunnetaidot ja tunteiden ilmaiseminen sosiaalityössä -sosiaalityön rakenteet
Lappalainen, Raimo, Päivi Lappalainen, Anne Puolakanaho, Kirsi Salonen ja Katriina Hyvönen 2017. "Uudet lupaavat työhyvinvointi-interventiot" Teoksessa. Tykkää Työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, toimittajat Mäkikangas, Anne, Saija Mauno ja Taru Feldt. s. 217–243 Jyväskylä: PS-kustannus.	-työntekijän terveys
Lahtinen, Marjaana, Virpi Ruohomäki & Kari Reijula, 2015. Uudet toimistotyöympäristöt ja tilamuutosprosessit. Työelämän tutkimus, 13:1,72–8.	-työympäristön vaikutus terveyteen
Lehto-Lundén, Tiina ja Petra Salovaara 2016. "Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä" Teoksessa Vastavuoroinen sosiaalityö, toimittajat Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lunden, Petra Salovaara ja Minna Veistilä, s. 170 Tallinna: Gaudeamus Oy	-tunnetaidot ja tunteiden ilmaiseminen sosiaalityössä -työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet -työtyytyväisyys -sosiaalityöntekijöiden työnimu ja flow -työhön omistautuminen -sosiaalityön rakenteet -sosiaalityön koulutus -sosiaalityön kehittäminen
Mäkikangas, Anne ja Jari Hakanen 2017. "Työhyvinvointi ja sitä tukevat voimavarat" Teoksessa. Tykkää Työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, toimittajat Mäkikangas, Anne, Saija Mauno ja Taru Feldt. s. 103–147 Jyväskylä: PS-kustannus.	-työtyytyväisyys sosiaalityössä -sosiaalityöntekijöiden työnimu ja flow -työhön omistautuminen -työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet
Mänttari-van der kuip, Maija 2015. Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. Työelämäntutkimus 13:1	-tunnetaidot ja tunteiden ilmaiseminen -sitoutuminen -sosiaalityön rakenteet -dialoginen johtaminen
Rahman, Shiri, Risto Nikulaakso ja Jaana Laitinen 2023. Effectiveness of Workplace Interventions to Improve Health and Well-Being of Health and Social Service Workers: A Narrative Review of Randomised Controlled Trials. Healthcare 11:1792, 1–20.	-työntekijän terveys ja tietoinen läsnäolo -työympäristön vaikutus terveyteen



Ryynänen, Jenna, Simonen Anniina, Karkkola Petri 2020. Psykologiset tarpeet työelämässä-autonomian edistämiseksi kohti työn imua. Työelämän tutkimus 18:3, 246-260	-työhön omistautuminen -sosiaalityön arvostus ja osallisuus -työn organisointi -työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet -sosiaalityön arvostus ja osallisuus
Kananoja Aulikki, Martti Lähteinen, Pirjo Marjamäki 2011. Sosiaalityön käsikirja. Tallinna: Tietosanoma oy	-sosiaalityön kehittäminen
Seppälä, Pia ja Jari Hakanen 2017. "Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen" Teoksessa. Tykkää Työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, toimittajat Mäkikangas, Anne, Saija Mauno ja Taru Feldt. s. 149-167 Jyväskylä: PS-kustannus.	-sosiaalityön kehittäminen -sosiaalityön imu ja flow
Suonio, Mari 2011. "Tulevaisuuden sosiaalityöntekijänä" Teoksessa. Toivo sosiaalisessa: Toivoa luova toimintakulttuuri sosiaalityössä, toimittajat Ruuskanen Petri T., Katri Savolainen ja Mari Suonio 194-215 EU:ssa: Copyright	-sosiaalityön koulutus
Syvänen Sirpa, Kati Tikkamäki, Kaija Loppela, Sari Tappura, Antti Kasvio, Timo Toikko 2015. Dialoginen johtaminen, Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen	-työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet -dialoginen johtaminen -sosiaalityöhön omistautuminen -sosiaalityön kehittäminen -sosiaalityön koulutus -sosiaalityön arvostus ja osallisuus
Tammelin, Mia 2015. Työtilajärjestelyjen monet merkitykset. Työelämän tutkimus, 13:1, 1-2.	-työympäristön vaikutus
Törrönen, Maritta 2016. "Johdatus vastavuoroiseen sosiaalityöhön" Teoksessa Vastavuoroinen sosiaalityö, toimittajat Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lunden, Petra Salovaara ja Minna Veistilä, s. 11 Tallinna: Gaudeamus Oy	-tunnetaidot ja tunteiden ilmaiseminen sosiaalityössä