

TYÖHYVINVOINTI SOSIAALITYÖSSÄ

Sosiaalityön kuormitustekijät Pohjoismaissa

Oona Tuhkanen
Kandidaatintutkielma
Sosiaalityö
Yhteiskuntatieteiden ja
filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2023

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

| | |
|--|---|
| Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen | Laitos Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos |
| Tekijä Oona Tuhkanen | |
| Työn nimi Työhyvinvointi sosiaalityössä - Sosiaalityön kuormitustekijät Pohjoismaissa | |
| Oppiaine Sosiaalityö | Työn laji Kandidaatin tutkielma |
| Aika Kevät 2023 | Sivumäärä 40 |
| <p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän kuvailevana kirjallisuuskatsauksena toteutetun kandidaatin tutkielman tarkoitus on selvittää sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin Pohjoismaissa vaikuttavia tekijöitä aiemman tutkimustiedon perusteella. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tarkastellaan tutkielmassa työn laadullisten vaatimusten kautta. Näitä vaatimuksia on kognitiiviset, emotionaaliset, ja eettiset vaatimukset sekä työn intensiivisyyden, epävarmuuden ja työn ja perheen ristiriitojen vaatimukset. Jos työntekijälle kasautuu useita työn laadullisia vaatimuksia, muodostuvat ne työhyvinvointia heikentäviksi kuormitustekijöiksi.</p> <p>Tutkielman tulokset osoittavat, että sosiaalityöntekijöitä kuormittaa esimerkiksi tilanteet, joissa he ovat estyneitä toimimaan haluamallaan tai ammattieettisesti oikeaksi näkemällään tavalla. Muita kuormittavia tekijöitä ovat konfliktitilanteet asiakkaiden kanssa ja asiakkaiden traumaalille altistuminen. Sosiaalityöntekijät kokevat työssään myös kiirettä, ajanpuutetta ja työstressiä. Organisaatiossa henkilöstöä kuormittavaksi epävarmuustekijäksi saattaa muodostua suuri määrä epäpäteviä sijaisia. Sijaiset ovat muita kuormittuneempia vähäisemmän työkokemuksen vuoksi ja kokeneemmille sosiaalityöntekijöille kasaantuu enemmän vastuuta. Lastensuojelun sosiaalityössä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on aineiston perusteella heikompaa kuin muilla sosiaalityön sektoreilla. Aineistosta löytyneet kuormittavat tekijät vastaavat työn laadullisia vaatimuksia, jotka tässä kontekstissa ovat kuormitustekijöitä. Erityisesti sosiaalityöntekijöiden työssä korostuu kognitionaaliset, emotionaaliset ja eettiset vaatimukset.</p> <p>Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edistää työn palkitsevuus ja organisaation tuki. Sosiaalityöntekijät kokevat erityisen palkitsevaksi sen, kun he onnistuvat parantamaan asiakkaan tai asiakasperheen tilannetta. Monet organisaatioon liittyvät tekijät tukevat sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia ja suojaavat kuormitustekijöiltä. Tällaisia on muun muassa kollegoiden ja esihenkilön tuki, avoin organisaatioilmapiiri ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön.</p> | |
| Asiasanat: sosiaalityö, sosiaalityöntekijä, työhyvinvointi, hyvinvointi | |

Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto

Muita tietoja: Ohjaaja Tuomo Kokkonen

SISÄLLYS

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 4 |
| 2 | TYÖHYVINVOINTI..... | 6 |
| 2.1 | Työhyvinvointi käsitteenä | 6 |
| 2.2 | New Public Management ja sosiaalityö..... | 8 |
| 2.3 | Sosiaalialan organisaation hyvinvoinnin johtaminen | 10 |
| 3 | TYÖN LAADULLISET VAATIMUKSET..... | 13 |
| 3.1 | Työn kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset..... | 14 |
| 3.2 | Työn intensiivisyyden vaatimukset | 14 |
| 3.3 | Työn eettiset vaatimukset | 15 |
| 3.4 | Työn epävarmuuden vaatimukset ja työn ja perheen ristiriidat..... | 16 |
| 4 | TUTKIELMAN TOTEUTUS JA TIEDONHAKU | 17 |
| 4.1 | Aineisto..... | 18 |
| 5 | SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI AINEISTON VALOSSA | 20 |
| 5.1 | Lastensuojelutyön vaatimukset | 21 |
| 5.2 | NPM:n haasteet ammattieettisen sosiaalityön tekemiselle..... | 23 |
| 5.3 | Samanaikaisesti kuormittavat ja palkitsevat asiakassuhteet | 25 |
| 5.4 | Stressi, ajanpuute ja -hallinta..... | 27 |
| 5.5 | Organisaation vaikutus..... | 29 |
| 6 | YHTEENVETO TUTKIMUSTULOKSISTA JA YHTEYS TYÖN LAADULLISIIN VAATIMUKSIIN..... | 32 |
| 7 | JOHTOPÄÄTÖKSET..... | 37 |
| | LÄHTEET | 39 |
| | AINEISTO | 40 |

1 JOHDANTO

Työhyvinvointiin panostaminen on tärkeää, koska työntekijät ovat organisaation tärkein resurssi. Työntekijöiden into, luovuus ja sitoutuminen varmistavat organisaation tulevaisuuden menestyksen. Hyvinvoivat työntekijät toimivat työssään paremmin, mikä on koko organisaation etu. (Manka & Manka 2016, 8). Sosiaalityössä niin kuin muillakin ihmisläheisillä palvelualoilla työntekijöiden merkitys voimavarana korostuu vielä muitakin aloja enemmän.

Sosiaalityötä leimaa usein sen kuormittavuus. Mauno, Huhtala & Kinnunen (2017, 53–69) kirjoittavat työn laadullisista vaatimuksista, jotka voivat kuormittaa työntekijöitä. Työn laadulliset vaatimukset liittyvät työn suorittamiseen vaadittaviin kognitiivisiin ponnistuksiin. Kun kuormitustekijöitä on useita yhtäaikaisesti, työntekijä altistuu kuormitukselle ja hyvinvointi heikkenee. (Mauno ym. 2017, 53–54). Sosiaalityölle monet laadulliset vaatimukset ovat tyypillisiä, erityisesti työn kognitiiviset, eettiset ja emotionaaliset vaatimukset. Näihin kognitiivisiin vaatimuksiin liittyy asiakirjojen ja lausuntojen valmistelu, oman työn ja aikataulun suunnittelu ja eettisiin vaatimuksiin asiakasta koskevien päätösten tekeminen. Emotionaalisia vaatimuksia tulee asiakkaiden traumaattisia kokemusten kautta, tai silloin kun sosiaalityöntekijä joutuu kontrolloimaan omia tai asiakkaan tunteita. (Mauno ym. 2017, 54–61.)

Viime vuosikymmeninä sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta on mahdollisesti lisännyt myös Suomeen ulkomailta rantautunut New Public Management lisäämällä työhön liittyvää tuloksellisuuden ja tehokkuuden tavoittelua

ja mittaamista. (Juhila 2009, 300; Lähdesmäki 2003, 59.) Sosiaalityössä tämä voi tarkoittaa sitä, että sosiaalityöntekijöiden työhön kohdistuu aiempaa enemmän valvontaa, resurssien käyttöä rajoitetaan ja tehokkuutta pyritään mittaamaan esimerkiksi kirjaamalla tietokoneohjelmien avulla ylös mihin työaika on kulunut.

Sosiaalityöntekijöille voi työssään siis kasautua kuormitustekijöitä, jonka vuoksi heidän työhyvinvointinsa on tärkeää kiinnittää huomiota ja etsiä ratkaisuja sen tukemiseksi. Kun sosiaalityöntekijät voivat huonosti työssään, vaikuttaa se myös asiakkaisiin suoraan esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutena tai sosiaalityöntekijöiden tehokkuuden heikkenemisenä.

Tämän tutkielman tarkoitus on koota yhteen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ja tutkia millä tavalla ne näkyvät sosiaalityöntekijöiden työssä. Kehyksessä käsittelen työhyvinvoinnin käsitettä, johtamisen roolia työntekijöiden hyvinvoinnille, New Public Managementia sekä työn laadullisia vaatimuksia kuormitustekijöinä. Tutkielman loppupuolella tarkastelen, kuinka hyvin työn laadulliset vaatimukset kuvaavat sosiaalityöntekijöiden kokemaa kuormitusta ja millä tavalla ne näkyvät sosiaalityöntekijöiden työssä.

Tutkielmani on kirjallisuuskatsaus, eli aineisto koostuu tutkimusartikkeleista, jotka koskevat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuskysymyksenäni on seuraava: ”Mitkä tekijät vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin Pohjoismaissa?”.

Ulkomaista tutkimusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista on tehty todella paljon. Aineistoa etsiessäni törmäsin erityisen paljon amerikkalaiseen, brittiläiseen, kiinalaiseen ja israelilaiseen tutkimukseen. Kotimaista tutkimusta on vähemmän, mutta kyllä sitäkin löytyy. Rajasin tähän kirjallisuuskatsaukseen aineiston Pohjoismaiseen kirjallisuuteen. Perusteluna tälle rajaukselle on se, että sosiaaliturvajärjestelmät pohjoismaissa ovat samankaltaiset. Sosiaalityön konteksti on siis Pohjoismaissa samankaltainen lainsäädännön ja käytännön ratkaisujen osalta (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012, 403).

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin tutkimiseksi on tärkeää ymmärtää, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ja mistä se koostuu. Tutkielman viitekehyksessä lähdetään siksi liikkeelle työhyvinvoinnin määritelmästä sekä johtamisen ja työyhteisön merkityksestä työhyvinvoinnille. Työhyvinvointi on todella laaja käsite, jota voisi tarkastella lukuisia eri näkökulmia painottaen. Tässä tutkielmassa työhyvinvointia tarkastellaan kuitenkin erityisesti tarkastelemalla työn vaatimuksia kuormitustekijöinä, josta kirjoitan luvussa 3. Kehyksen lähteenä on kirjoja, jotka käsittelevät työhyvinvointia sekä alasta riippumattomasti (ks. esim. Vartiainen 2017; Mäkikangas, Mauno, & Feldt 2017; Manka & Manka 2016), että myös spesifisti sosiaalialalla (ks. Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2011)

Tämä teoreettinen viitekehys koostuu siis siten, että ensimmäisenä käsittelen lyhyesti työhyvinvointia käsitteenä, jonka jälkeen tarkastelen työn määrällisiä ja laadullisia vaatimuksia ja sitä kuinka nämä voivat muodostua työhyvinvointia heikentäviksi kuormitustekijöiksi. Tämän jälkeen tarkastelen sitä, kuinka työyhteisö ja johtaminen voivat vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin.

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointia voidaan määritellä monella tavalla. Yksi yleinen työhyvinvoinnin määritelmä on se, että se on subjektiivisesti koettu hyvinvoinnin tila. Tähän tilaan

vaikuttaa työntekijän aiemmat kokemukset, työkyky, työ, työympäristö ja työyhteisö sekä johtaminen. Työhyvinvointi on vuorovaikutuksessa myös työntekijän kokonaisyhyvinvointiin, mihin vaikuttaa työn lisäksi sen ulkopuoliset asiat, kuten vapaa-ajan harrastukset, ihmissuhteet ja elämäntavat. Työhyvinvointi käsitteenä on monitieteellinen ja sille tiedepohjaa löytyy muun muassa psykologiasta, lääke- ja terveystieteistä, oikeustieteestä ja kansantaloudesta. (Vartiainen 2017, 9–10.)

Työhyvinvointi koostuu sekä työntekijän että työyhteisön kohdalla fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista ulottuvuuksista. (Niiranen ym. 2011, 150). Myös Vartiaisen (2017) tekstistä on nämä ulottuvuudet löydettävissä, vaikkei hän itse niitä olekaan tällä tavalla jaotellut. Poimin Vartiaisen (2017, 10) tekstistä asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin tilaan ja jaottelin ne näihin kolmeen ulottuvuuteen.

Fyysiseen ulottuvuuteen kuuluu työntekijän työkyky, terveys ja työpaikka ympäristönä sekä työturvallisuus. Psyykkiseen ulottuvuuteen vaikuttaa työntekijän aikaisemmat kokemukset, arvot, henkiset voimavarat ja subjektiivisesti koettu tila työssä viihtymisestä. Tähän subjektiivisesti koettuun tilaan vaikuttaa työntekijän kokemukset työtehtävistä suoriutumisesta, esihenkilöstä ja työyhteisöstä. (Vartiainen 2017, 9; Niiranen ym. 2010, 151.) Sosiaalisessa ulottuvuudessa vaikuttaa työpaikan ihmissuhteet, johtaminen, työpaikan toimintaperiaatteet ja työolainsäädäntö.

Työhyvinvoinnista puhutaan usein sitä työtyytyväisyyden kautta kuvaten. Käytännössä työtyytyväisyys kuvaa sitä, kuinka paljon työntekijä tykkää työstään. Työtyytyväisyyttä on määritelty ajan saatossa eri tavoin. Aluksi tieteellisessä kirjallisuudessa sen on nähty tarkoittavan miellyttävää myönteistä tunnetilaa, joka syntyy työntekijän arvioidessa työtään. Myöhemmin työtyytyväisyyttä on määritelty työhön liittyväksi asenteeksi tai arvioksi omista työolosuhteistaan. Nykymääritelmässä yhdistyy jollain tapaa nämä molemmat määritelmät, sillä työtyytyväisyyden nähdään tarkoittavan työntekijän myönteistä asennetta työtä kohtaan myös tunneperäisiä elementtejä korostaen. Työtyytyväisyyttä voidaan tarkastella myös yksityiskohtaisemmin, eli työntekijä voi olla tyytyväinen joihinkin osa-alueisiin työssään ja samanaikaisesti tyytymätön joihinkin toisiin osa-alueisiin. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 79–80.)

Työhyvinvointia on vaikeaa tutkia ilman, että samanaikaisesti tutkitaan työpahoinvointia. Työpahoinvointiin liitetään usein työuupumus, jossa työntekijän työstä saama mielihyvä ja työhön virittyneisyys ovat matalalla tasolla. Työuupumus eroaa työstressistä siten, että se on pitkäkestoinen tila, joka syntyy työntekijän voimavarojen heikentyessä pitkittyneen stressin seurauksena. Yksi yleisesti hyväksytty määritelmä työuupumukselle on se, että työuupumus koostuu kolmesta ulottuvuudesta, jotka ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon lasku. Kun nämä kolme ulottuvuutta yhdistyvät, voidaan puhua työuupumuksesta. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 73.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa siis sekä yksilöön liittyvät tekijät ja voimavarat, että työympäristöön liittyvät asiat kuten johtaminen ja työyhteisö, työpaikan toimintaperiaatteet, työturvallisuus ja työlainsäädäntö. (Vartiainen 2017, 10.) Työhyvinvointia tarkastellaan yleensä samanaikaisesti sekä työhyvinvoinnin että työpahoinvoinnin kautta, ja tutkimuksissa yleensä jompaa kumpaa näistä painotetaan valitun näkökulman mukaan.

2.2 New Public Management ja sosiaalityö

New Public Management liittyy tiiviisti sosiaalityön lisääntyneisiin vaatimuksiin viimeisimpien vuosikymmenten aikana. Siksi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tarkastellessa onkin tärkeää ymmärtää, mitä New Public Management on ja mitä se tarkoittaa sosiaalityölle. Käytän tässä New Public Managementin lyhennettä NPM, sillä se on myös suomalaisessa johtamiskeskustelussa suomenkielistä käsitettä *uusi julkisjohtaminen* vakiintuneempi (Lähdesmäki 2003, 54).

Monissa länsimaissa julkiselle sektorille kaivattiin erityisesti parin 2000-lukua edeltäneiden vuosikymmenten aikana uudistuksia. Julkisen sektorin budjettia ei enää voitu kasvattaa ja samaan aikaan kansalaiset olivat tyytymättömiä julkisiin palveluihin ja niiden laatuun. Julkisen sektorin toiminnasta oli siis saatava kustannustehokkaampaa. NPM syntyi vastaamaan tähän tarpeeseen. NPM liittyy

erityisesti johtamiseen ja sen tarkoituksena on parantaa johtamista ja organisoimista julkisella sektorilla. (Lähdesmäki 2003, 9–10.) Sen tarkoituksena on vahvemman johtamisen avulla tehostaa suorituksia ja käyttää julkisia varoja säästeliäästi. (Lähdesmäki 2003, 53).

NPM:n mukaisia käytäntöjä ovat tuloskeskeisyys, kustannustehokkuus ja säästäväisyys, toiminnan valvonta, arviointi ja tarkat toimintaohjeet, yrittäjämäiset toimintatavat eli palveluiden standardisointi ja palveluiden tuottamissopimuksien solmiminen tilaajien ja tuottajien välillä. Julkisella sektorilla on siis aiempaa enemmän alettu kiinnittämään huomiota tuloksellisuuteen ja tehokkuuteen sekä näiden mittaamiseen. (Juhila 2009, 300; Lähdesmäki 2003, 59.) 1990-luvulla NPM rantautui myös Suomeen, mikä tarkoitti Suomen julkiselle sektorille uudenlaisia käytäntöjä, jotka aiemmin on mielletty lähinnä liikemaailman toimintamekanismeiksi (Juhila 2009, 300).

Vaikka NPM:n on pohjimmiltaan ollut tarkoitus parantaa julkisen sektorin järjestelmää ja vastata resurssipulaan, on se saanut osakseen myös kritiikkiä. NPM:ää on kritisoitu esimerkiksi sen takia, että se tarjoaa tietynlaista johtamista yleispäteväksi ratkaisuksi kaikenlaisiin johtamisongelmiin. Kritisoijat näkevät, että julkisen ja yksityisen sektorin johtamistapojen tulisi erota toisistaan, koska näillä sektoreilla on hyvin erilaiset arvopohjat, poliittiset ympäristöt ja vastuukysymykset. Jos julkista sektoria johdetaan yksityiselle sektorille sopivalla johtamistyyllillä, voi tehokkuusajattelu viedä liikaa tilaa julkiselle sektorille tärkeiltä arvoilta, kuten tasa-arvo, puolueettomuus, luotettavuus, vaikuttavuus ja osallistuminen. Lisäksi NPM:ää on kritisoitu siitä, että se ei loppujen lopuksi ole johtanut hyvinvointivaltion kriisioireiden vähenemiseen merkittävästi. (Lähdesmäki 2003, 80–81.)

Sosiaalityössä NPM tarkoittaa palveluiden tuottajien kannalta sitä, että heidän täytyy tuottaa ja määrällistää työnsä ja pystyttävä osoittamaan työn tuloksellisuus ja tehokkuus. Sosiaalityön tuloksellisuutta valvotaan aiempaa tarkemmin ohjeistamalla ja mittaamalla. Jotta sosiaalityöntekijä pystyy osoittamaan työnsä tulokset, on asiakastyön prosessit dokumentoitava tarkasti. Tätä tulosten valvontaa ja raportointivaatimuksia kutsutaan uudeksi selontekovelvollisuudeksi. Asiakastyön

dokumentointi on jo aiemminkin kuulunut osaksi sosiaalityötä, mutta uuden selontekovelvollisuuden myötä palveluita on jouduttu pilkkomaan pienempiin osiin, sosiaalityöntekijät joutuvat täyttämään erilaisia sopimuksia, suunnitelmia, itsearviointeja ja laatimaan listoja työnsä tuloksista määrällisessä muodossa. Näitä tehdään erilaisten tietokoneohjelmien avulla, joiden käytön opettelu vie myös työntekijän aikaa. Työn kirjallisen selostamisen vaade on siis lisääntynyt merkittävästi. Tämä aiheuttaa sen, että sosiaalityöntekijöillä kuluu entistä enemmän aikaa muihin tehtäviin, kuin itse asiakkaan kohtaamiseen. Myös asiakkaan kokonaisvaltainen auttaminen on vaikeutunut kokonaisvaltaisten palveluiden pilkkouduttua tuotteiksi. (Juhila 2009, 300–301.)

2.3 Sosiaalialan organisaation hyvinvoinnin johtaminen

Organisaation johtamisella voi olla hyvin suuri rooli työntekijöiden työhyvinvoinnille. Hyvä johtaminen luo edellytyksiä henkilöstön hyvinvoinnille ja työyhteisön toimivuudelle. Johtamisella voidaan myös suojata henkilöstöä kuormitustekijöiltä. Hyvään johtamiseen kuuluu henkilöstön hyvinvointia edistävän organisaatioilmapiirin luominen, joka voidaan saavuttaa työtä toimivalla tavalla organisoimalla sekä työntekijöitä innostamalla ja palkitsemalla. Työyhteisön hyvinvoinnin johtamisessa organisaation ilmapiiriin vaikuttaminen on siis keskeistä. (Niiranen ym. 2010; 120, 151–153.)

Henkilöstön hyvinvointia tukeva työyhteisö voidaan saavuttaa selkeällä ja oikeudenmukaisella johtamisella, jossa vuorovaikutus on avointa ja työntekijöillä on mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Oikeudenmukaisuus on yksi tärkeimmistä asioista työyhteisön johtamisessa ja samojen sääntöjen tulisi koskea kaikkia työntekijöitä. (Niiranen ym. 2010, 151–153.) Oikeudenmukaisuuden lisäksi johtajan olisi hyvä pyrkiä vuorovaikutteisuuteen, aktiiviseen tiedottamiseen ja luottamuksellisten ja läheisten suhteiden muodostamiseen työntekijöiden kanssa. Hyvä johtaja myös innostaa henkilöstöä kehittymään, ajattelemaan luovasti ja

työskentelemään tavoitteellisesti. (Niiranen ym. 2010, 133, Manka & Manka 2016, 141).

Johtamisessa on otettava huomioon myös työturvallisuus. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuus on pitää työntekijöiden kokema psyykkinen ja fyysinen kuormitus kohtuullisissa rajoissa. Jos työntekijän havaitaan kuormittuvan siten, että se vaarantaa hänen terveyttään, on työnantajan ryhdyttävä selvittämään kuormitustekijöitä ja vähentämään niitä. Konkreettisista asioista huolehtimisen lisäksi esihenkilöltä vaaditaan tunneosaamista. (Niiranen ym. 2010, 155; Manka & Manka 2016, 90.)

Sosiaalialalla työ on tietointensiivistä eli työssä täytyy kerätä, jäsentää ja käyttää tietoa. Työ vaatii inhimillistä pääomaa, minkä vuoksi työturvallisuudessa painottuu henkisen työsuojelun merkitys. Henkistä työsuojelua on työn määrällinen ja laadullinen mitoittaminen siten, että työntekijä kokee selviytyvänsä työstä. Tärkeimpiä henkistä työsuojelua parantavia tekijöitä ovat työntekijän ammattitaito ja työn hallinta. Näihin voidaan vaikuttaa kannustamalla työntekijöitä tarttumaan esimerkiksi kouluttautumismahdollisuuksiin ja ottamaan puheeksi asioita, jotka haittaavat oman työn hallintaa. (Niiranen ym. 2010, 154–155.) Työntekijöiden on myös oltava huolellisia ja varovaisia, ilmoitettava työpaikalla vaaroja aiheuttavista puutteista ja tekijöistä ja kohdeltava muita työntekijöitä asiallisesti, jotta heidänkään terveytensä tai turvallisuutensa ei vaarantuisi (Manka & Manka 2016, 90–91). Näissäkin esihenkilön rooli on tärkeä, sillä työntekijät voidaan saada toimimaan tällä tavalla, kun organisaatiossa on selkeät toimintaohjeet, avoin keskusteluilmapiiri ja esihenkilö helposti lähestyttävissä. Työsuojelu ei siis ole ainoastaan henkilöstön, vaan ennen kaikkea esihenkilön vastuulla (Niiranen ym. 2010, 154–155).

Työturvallisuutta käsitellessä esiin nousee myös kysymys väkivallasta ja sen uhasta. Sosiaaliala on työväkivallan kannalta riskiala. Sosiaalialalla työskentelevillä on asiakastyössä riskinä kohdata sekä fyysistä, että vielä sitäkin useammin henkistä väkivaltaa. Väkivallan ehkäisemisessä tärkeää on toimintaohjeiden laatiminen uhkaavien tilanteiden varalle sekä tiedottaminen ja seuranta (Niiranen ym. 2010, 155).

Niirasen ym. (2010) kirjassa nostetaan johtamisen eettisyys tärkeäksi näkökulmaksi työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Työpaikoilla esiintyvien eettisten ristiriitojen käsitteleminen tai niiden käsittelemättä jättäminen on yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin. Sosiaalialalla työntekijät kohtaavat asiakastyössä eettisiä ristiriitoja, ja jos niitä ei esihenkilön kanssa käsitellä avoimesti työntekijöiden työhön kiinnittyminen ja työhyvinvointi heikkenevät. Eettiseen johtamiseen kuuluu myös tuloksellisuuden, tuloksen laadun sekä hyvän ilmapiirin varmistaminen. (Niiranen ym. 2010, 114–115.)

Sosiaalialan organisaation hyvinvoinnin johtamisessa tulee siis kiinnittää huomiota moniin asioihin. Näitä asioita ovat muun muassa hyvän ja avoimen organisaatioilmapiirin luominen, henkinen työsuojelu, työntekijöiden kuormituksen pitäminen kohtuullisella tasolla ja eettisten ristiriitojen käsitteleminen. Näihin asioihin panostamalla voidaan tukea henkilöstön hyvinvointia. Sairauspoissaolot vähenevät ja henkilöstön työkyky paranee, kun johtaminen, avoin vuorovaikutus ja työn tauottaminen ovat organisaatiossa kunnossa (Niiranen ym. 2010, 152).

3 TYÖN LAADULLISET VAATIMUKSET

Työn laadulliset vaatimukset liittyvät työn suorittamiseen vaadittaviin taitoihin ja kognitiivisiin ponnistuksiin. Laadulliset vaatimukset ovat yleisiä asiantuntija-ammattissa toimiville tai muuten tietotyötä tekeville työntekijöille. Kun laadullisia vaatimuksia on useita yhtäaikaisesti, työntekijä altistuu henkisellet kuormitukselle ja hänen hyvinvointinsa heikkenee. Siksi vaatimuksia voidaan kutsua myös kuormitustekijöiksi. Tyypillisiä laadullisia vaatimuksia ovat työn kognitiiviset, eettiset ja emotionaaliset vaatimukset sekä työn epävarmuus, työn ja perheen ristiriidat ja työn intensiivisyyden vaatimukset. (Mauno ym. 2017, 53–54.) Laadulliset vaatimukset ovat usein päällekkäisiä ja niistä useisiin liittyy samankaltaisia asioita, kuten kognitiivisia vaatimuksia sekä roolikuormitusta. (Mauno ym. 2017, 67). Myös monet laadulliset vaatimukset liittyvät työn tehostamisen pyrkimyksiin, eli NPM:ään ja uuteen selontekovelvollisuuteen.

Moniin työn laadullisiin vaatimuksiin liittyy roolikuormitusta. Roolikuormituksella tarkoitetaan rooliristiriitaa, rooliylikuormitusta ja rooliepäselvyyttä. Rooliristiriita aiheutuu työntekijän toimiessa työssä eri rooleissa, joihin kohdistuu ristiriitaisia vaatimuksia. Rooliylikuormitusta aiheutuu, kun työntekijä joutuu omien ydintehtäviensä ohella tekemään prioriteetiltaan vähemmän keskeisiä tehtäviä, jotka vievät työntekijän kokemuksen mukaan liikaa aikaa ja voimavaroja tärkeämpien ydintehtävien tekemiseltä. (Mauno ym. 2017, 55.) Sosiaalityöntekijöillä ydintehtävänä voi olla esimerkiksi asiakkaiden kohtaaminen ja heidän asioidensa selvittäminen yhdessä asiakkaan kanssa ja prioriteetiltaan

vähemmän keskeisiä tehtäviä ovat digitaalinen raportoiminen, tilastointi ja tietojärjestelmien hallinta. Rooliepäselvyydellä taas tarkoitetaan sellaisia tilanteita, joissa työntekijälle on epäselvää, mitä häneltä odotetaan. Rooliepäselvyys johtuu usein epäselvästä työnkuvasta tai puutteellisista ohjeistuksista. (Mauno ym. 2017, 55).

Seuraavaksi käydään Maunon ym. (2017) jäsennyksen mukaisesti läpi työn laadullisia vaatimuksia, sillä ne selventävät sitä, millaisista asioista työkuormitus voi muodostua.

3.1 Työn kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset

Kognitiiviset vaatimukset työssä tarkoittavat kognitiivista prosessointia vaativia asioita, kuten tiedon tuottamista, analysointia, ajattelua, ideointia, päätöksentekoa ja ongelman ratkaisua. Mauno ym. (2017) ovat antaneet tällaisista työtehtävistä sosiaalityöntekijän työhön sopivia esimerkkejä, kuten asiakirjojen ja lausuntojen valmistelu, oman työn ja aikataulun suunnittelu ja asiakasta koskevien päätösten tekeminen. Myös rooleihin liittyvät vaatimukset vaativat monimutkaista kognitiivista arviointia ja kognitiivista työstämistä (Mauno ym. 2017, 55).

Emotionaalisilla vaatimuksilla tarkoitetaan sitä, että työ sisältää sosiaalista vuorovaikutusta. Vuorovaikutuksesta tulee kuormittavaa usein silloin, kun siihen sisältyy tunnetyötä. Tunnetyöllä tarkoitetaan sitä, että vuorovaikutustilanteessa käsitellään, otetaan vastaan tai työstetään asiakkaan tunteita. Työntekijä joutuu myös hallitsemaan omia tunteitaan ja joskus jopa piilottamaan omat todelliset tunteensa asiakkaalta. Joskus työntekijän täytyy myös esittää tuntevansa esimerkiksi myötätuntoa, vaikka näin ei todellisuudessa olisi. (Mauno ym. 2017 54–61.)

3.2 Työn intensiivisyyden vaatimukset

Työn intensiivisyyden vaatimukseen liittyy kiihtyminen, nopeutuminen ja tehokkuus. Intensiivisyyden vaatimukset voidaan nähdä myös osana kognitiivisia vaatimuksia,

vaikka se ilmiönä onkin uudempi. (Mauno ym. 2017, 57). Ilmiö on melko uusi ja tullut meneillään olevan tietoteknisen murroksen mukana, jonka näkisin olevan myös tiukasti sidoksissa NPM:ään. Työn intensiivisyyden vaatimus koostuu nopeutuneesta työtahdistista ja useista yhtäaikaista työtehtävistä, itsenäisestä työn suunnittelusta ja päätöksenteosta, oman uran suunnittelemisesta ja hallinnasta sekä lisääntyneistä tieto-, oppimis- ja taitovaatimuksista (Mauno ym. 2017, 57).

Mauno ym. (2017, 58) mainitsevat, että intensiivisyyden vaatimukset voivat pienissä määrin olla hyvä asia. Työn intensiivisyyden vaatimukset voivat parantaa työntekijän tehokkuutta toimimalla motivaattorina ja suoriutuessaan yhä enemmän määräästä tehtäviä samassa ajassa voi työntekijän itsevarmuus ja kokemus omasta ammattitaidosta kasvavaa. Jos työn intensiivisyyden vaatimukset kuitenkin nousevat liian korkeiksi, ei työntekijä enää koe suoriutuvansa työstä, jolloin työntekijä kuormittuu.

3.3 Työn eettiset vaatimukset

Eettiset vaatimukset viittaavat siihen, että työssä kohdataan eettisesti hankalia tilanteita, joihin liittyy usein myös päätöksen tekoa (Mauno ym. 2017, 54). Sosiaalialalla työskentelevillä on valtaa, jota voidaan käyttää sekä yhteistyössä asiakkaan kanssa, että yksipuolisesti asiakkaaseen. Tämä edellyttää sosiaalialalla työskenteleviltä ja johtavilta erityistä eettisyyttä. Jännitettä ja eettisiä pulmia päätöksentekoon tulee lainsäädännön, talouden ja eettisten periaatteiden ollessa ristiriidassa keskenään (Niiranen ym. 2010, 114).

Sosiaalialalla työntekijät kohtaavat ainakin kahdenlaisia ristiriitatilanteita. Ensimmäisessä työntekijä ei pysty toimimaan oikeaksi näkemällään tavalla ollessaan jostain syystä estynyt siihen. Toisessa työntekijällä on päätöksentekotilanteessa valittavissaan vaihtoehtoja, mutta työntekijä ei tiedä, mikä niistä olisi oikea. Kaikkiin vaihtoehtoihin voi liittyä sekä hyviä, että huonoja seurauksia ja ratkaisut vaikuttavat päätöksenteon kohteeseen ja mahdollisesti myös sivullisiin. Päätöksen tekijällä ja

päätöksenteon kohteella voi myös olla erilaiset odotukset ja arvot, mikä sekä lisää työntekijään kohdistuvaa eettistä kuormitusta. Joskus työntekijällä on valittavissaan ainoastaan huonoja vaihtoehtoja. (Niiranen ym. 2010, 114; Mauno ym. 2017, 54-61.)

3.4 Työn epävarmuuden vaatimukset ja työn ja perheen ristiriidat

Työn epävarmuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijä kokee irtisanomisen tai työpaikan menettämisen uhkaa tai pelkoa työn muuttumisesta huonompaan suuntaan. Epätietoisuus ja hallinnan tunteen puute omasta työstä ja sen tulevaisuudesta aiheuttaa työntekijälle epävarmuutta. Työn epävarmuus on lisääntynyt työelämän muutosten, kuten NPM:n mukanaan tuomien tehokkuusvaatimusten myötä. (Mauno ym. 2017, 63.)

Työn ja perheen ristiriidasta puhutaan silloin, kun yksityiselämän ja työelämän vaatimukset ja roolit ovat ristiriidassa keskenään. Tähän voi liittyä esimerkiksi aikavaatimukset, eli työntekijä voi kokea, että työntekoon menee liikaa aikaa, minkä vuoksi ei ehdi olla tarpeeksi läsnä perheelleen. Työ voi myös viedä voimavaroja siten, ettei ne riitä kotitöiden ja vanhemmuuden vaateisiin. Ristiriitaa voi aiheuttaa myös se, jos työpaikalla ja kotona vaadittava käyttäytyminen on ristiriidassa keskenään. Ristiriita työn ja perheen välillä on kaksisuuntainen, koska vapaa-ajan asiat voivat pyöriä mielessä häiriten työntekoa ja työasioiden pyöriminen voi häiritä perhe-elämää. Yleisempää on kuitenkin työn negatiivinen vaikutus perhe-elämään. Työn ja perheen ristiriitaa ehkäisee työssä työyhteisön sosiaalinen tuki, arvostus ja välittäminen ja kotona esimerkiksi puolison tuki. (Mauno ym. 2017, 65.)

Kaikissa ammateissa voi siis esiintyä laadullisia vaatimuksia, jotka kasautuessaan muodostuvat työhyvinvointia heikentäviksi kuormitustekijöiksi. Tässä tutkielmassa aineiston analysoimisen jälkeen tarkastellaan sitä, millä tavalla työn laadulliset vaatimukset näyttäytyvät sosiaalityössä.

4 TUTKIELMAN TOTEUTUS JA TIEDONHAKU

Tämä tutkielma on toteutettu kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsauksen ideana on koota aiempia aiheesta tehtyjä tutkimuksia ja rakentaa niistä uusia tuloksia. Tavoitteena on jo olemassa olevan teorian kehittäminen ja kokonaiskuvan muodostaminen. Kirjallisuuskatsauksia on monia eri tyyppisiä, useimmiten ne on jaettu kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen, systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen ja meta-analyysiin (Salminen 2011, 4–6). Tässä tutkielmassa käytän menetelmänä kuvailevaa kirjallisuuskatsausta.

Kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella vastataan tyypillisesti laajempiin kysymyksiin, kuin systemaattisella kirjallisuuskatsauksella tai meta-analyysillä (Salminen 2011). Kysymykset voivat liittyä esimerkiksi siihen, mitä jostakin ilmiöstä tiedetään, miten siitä keskustellaan ja tieto ilmiöstä yhdenmukaista vai ristiriitaista (Kangasniemi ym. 2013). Tutkimuskysymykseni on laaja, ja siksi kuvaileva kirjallisuuskatsaus sopii menetelmäksi parhaiten. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi käytetyimmistä kirjallisuuskatsauksen tyypeistä. Siinä ei ole kovin tarkkoja metodisia sääntöjä ja se antaa hyvän yleiskatsauksen tutkittavasta aiheesta (Salminen 2011, 6). Tämän tutkielman tarkoitus on koota yhteen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, eli antaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista yleiskatsaus ja siksi kuvaileva kirjallisuuskatsaus on sopiva menetelmä.

Kangasniemi ym. (2013) ovat jäsentäneet kuvailevan kirjallisuuskatsauksen neljään vaiheeseen: 1) Tutkimuskysymyksen muodostamiseen, 2) aineiston valitsemiseen, 3) Kuvailun rakentamiseen aineiston pohjalta ja 4) Tulosten tarkasteluun. Nämä vaiheet eivät kuitenkaan aina etene järjestyksessä vaiheesta toiseen, vaan ovat päällekkäisiä ja tutkijan huomion kohteena vaihtelevasti. Tässä tutkielmassa vaiheet etenivät kuitenkin melko lineaarisesti.

4.1 Aineisto

Hain aineistooni sellaisia tieteellisiä artikkeleita, jotka käsittelevät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Hain artikkeleita JYKDOK:in kotimaisten ja ulkomaisten artikkeleiden hausta ja Social Services Abstract (Proquest) tietokannasta. Rajasin aineiston vuoden 2010 jälkeen kirjoitettuihin artikkeleihin ja otsikoiden ja tiivistelmien perusteella arvioin, ovatko ne tutkielmani kannalta oleellisia. Näin artikkelien olevan tutkielmani kannalta oleellisia silloin, kun ne käsittelivät pääasiassa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia.

Aineistonhakuvaiheessa en aluksi löytänyt runsaasti artikkeleja, kun hain pääasiassa sanoilla sosiaalityöntekijä tai social worker ja työhyvinvointi tai well-being. Tällä tavalla löysin aineistooni 14 artikkelia. Kokeilin seuraavaksi hakea Social Services Abstractista käyttäen "well-being" sanan lisäksi sanaa "stress", jolloin hakutuloksia alkoi tulla tuhansia. Tässä vaiheessa rajasin hakuni pohjoismaisiin artikkeleihin ja jo keräämistäni 14 artikkelista jäljelle jäi 6 artikkelia. Haun rajaaminen pohjoismaisiin artikkeleihin osoittautui haastavaksi, koska tietokanta ei tunnistanut monien artikkeleiden sijaintia. Tämän vuoksi jouduin rajausehdoissa rajaamaan pois kaikki muut maat kuin pohjoismaat. Tällöin hakutuloksia jäi jäljelle 401 kappaletta, joista valtaosa oli kuitenkin muuta kuin pohjoismaista tutkimusta. Kävin nämä kaikki läpi ja valitsin näistä pohjoismaiset aiheeseen osuvat artikkelit. Tällä tavalla keräsin aineistoon 11 artikkelia. Yhteensä aineistoon päätyi tässä vaiheessa siis 17 artikkelia joista 2 jäi pois aineiston analysoimisen alkuvaiheessa, koska tarkemmin niitä lukiessa havaitsin, että ne eivät käsitelleet aihetta. Näin lopullisessa aineistossani oli 15 artikkelia.

Lopullisen aineiston artikkelit päätyivät mukaan JYKDOK:ista yleisestä haustahakulauseella sosiaalityöntekijä* AND työhyvinvointi (2 artikkelia) ja JYKDOK:in kotimaisten artikkelien hausta FINNA:sta samalla hakulauseella (3 artikkelia). Yksi artikkeli löytyi JYKDOK:in ulkomaisten artikkeleiden hausta hakulauseella "social work*" AND well-being at work. Loput artikkelit (11 kappaletta) löytyivät Social Services Abstractista (Proquest) hakulauseella title(social worker)

AND (stress or wellbeing or well-being). Kokeilin JYKDOK:issa myös muita hakusanoja, kuten työtyytyväisyys ja vastaavia englanninkielisiä sanoja, mutta niillä en löytänyt niin hyvin tuloksia enkä päätenyt käyttämään niitä. Kokeilin myös muita hakusanoja Social Services Abstraktissa ja löysin niillä alkuperäisessä haussani artikkeleita, mutta ne löytyivät joko uudelleen toisessa haussani tai rajautuivat pois koska eivät olleet pohjoismaisia. Social Services Abstractissa rajasin hakutulokset title toimintoa käyttäen saadakseni tulokseksi vain sellaisia, joiden otsikossa on sana sosiaalityöntekijä, jolla pystyin rajaamaan pois artikkelit, joissa vain sivumennen mainitaan sosiaalityöntekijät.

5 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI AINEISTON VALOSSA

Analysoin aineiston lukemalla kaikki artikkelit läpi ja kirjoittamalla niiden keskeisimmät sisällöt ylös. Tämän jälkeen pohdin, mitkä asiat liittyvät yhteen artikkeleiden välillä, ja muodostin tällä tavalla aineistosta viisi teemaa, jotka ovat aineiston perusteella olennaisia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tarkasteltaessa. Ennen kuin siirrytään tarkastelemaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia näiden teemojen avulla, aloitetaan aineiston analyysi tarkastelemalla, mitä aineistossa yleisesti kerrottiin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta Pohjoismaissa.

Aineiston mukaan Pohjoismaissa kaikkein heikointa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on Suomessa. Kaikissa Pohjoismaissa esiintyy työstressiä, kuormitusta ja kokemuksia ristiriitaisuudesta, mutta merkittävästi eniten Suomessa. Tätä voi selittää se, että Suomessa taloudelliset resurssit ovat muita Pohjoismaita niukemmat. Tämä ei voi olla kuitenkaan ainoa selitys, koska muiden Pohjoismaiden välillä sosiaalityöntekijöiden työstressissä erot olivat hyvin pieniä maiden välisistä merkittävistä taloudellisista eroista ja sosiaalityöntekijöiden erilaisista koulutuksista huolimatta. Tilanteeseen Suomessa vaikuttaa luultavasti sekä rakenteelliset, taloudelliset, että sosiaaliset ulottuvuudet, nimittäin muihin Pohjoismaihin verrattuna Suomessa sosiaalityöntekijöillä on jatkuva pula resursseista, suurimmat asiakasmäärät sosiaalityöntekijää kohden ja asiakkaiden ongelmat sitkeitä. (Blomberg, Kallio, Kroll & Saarinen 2015, 2102; Saarinen, Blomberg & Kroll 2012, 413–414.) Myös Mänttari-van der Kuipin (2014, 672) mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on Suomessa huolestuttavan heikolla tasolla. Näihin tutkimustuloksiin verrattaessa Baldschunin ym. (2019, 54–55) artikkeli on aineistossa poikkeava, sillä sen mukaan Suomessa sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi on kohtuullisella tasolla eikä anna syytä huolestumiseen.

Aineiston mukaan sosiaalityöntekijöiden työ on kuormittavampaa, kuin muissa auttamisammateissa työskentelevillä, kuten lastentarhanopettajilla, erityisopettajilla tai psykologeilla. Sosiaalityöntekijöillä on myös näitä muita ammattilaisia suurempi

riski työkyvyttömyyteen mielenterveydellisten ongelmien vuoksi. (Junnonen, Hämäläinen, Töttö, Väisänen, Rantonen & Salo 2019, 159–160; Rantonen, Alexanderson, Pentti, Kjeldgård, Hämäläinen, Mittendorfer-Rutz, Kivimäki 2017, 650.)

Seuraavaksi tarkastellaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia viiden muodostamani teeman kautta. Näitä teemoja oli lastensuojelutyön vaatimukset, NPM:n haasteet ammattieettisen sosiaalityön tekemiselle, samanaikaisesti kuormittavat ja palkitsevat asiakassuhteet sekä stressi, ajanpuute ja -hallinta sekä organisaation tuki. Nämä teemat eivät olleet täysin selvärajaisia, vaan osittain myös päällekkäisiä. Työhyvinvointi onkin kompleksinen kokonaisuus ja monet tekijät vaikuttavat toinen toisiinsa minkä vuoksi selvästi erottuvia teemoja on mahdotonta muodostaa.

5.1 Lastensuojelutyön vaatimukset

Useissa aineiston artikkeleissa (Østertun Geirdal ym. 2022; Baldschun ym. 2019, 54; Mänttari-van der Kuip 2015a; Pösö & Forsman 2013 ja Saarinen ym. 2012, 410) esiin nousi se, että lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät ovat muita sosiaalityöntekijöitä kuormittuneempia. Tutkimusten mukaan lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät kokevat muita sosiaalityöntekijöitä enemmän työuupumusta ja sijaistraumatisoitumista (Baldschun ym. 2019, 54). Lastensuojelussa työntekijöillä on raportoitu myös olevan suurempi työmäärä ja vakavampia roolikonflikteja kuin muilla sosiaalityöntekijöillä (Østertun Geirdal ym. 2022, 6). Siksi tarkastelen ensimmäisenä sitä, mikä tekee lastensuojelun sosiaalityöstä muiden sektoreiden sosiaalityötä kuormittavampaa.

Saarinen ym. (2012, 414) ehdottavat, että kuormittuneisuus lastensuojelutyössä voi johtua siitä, että lastensuojelua pidetään jossain määrin sosiaalityön opettelusektorina ja kokemuksen kerryttyä sosiaalityöntekijät siirtyvät eteenpäin muille sosiaalityön sektoreille. Tämä aiheuttaa lastensuojelusektorilla muita sektoreita enemmän vaihtuvuutta sosiaalityöntekijöissä, mikä aiheuttaa kuormitusta.

Baldschunin ym. tutkimuksen (2019, 54–55) tulokset taas viittaavat siihen, että lastensuojelussa sosiaalityöntekijän korkeampi ikä ja pidempi työkokemus korreloivat heikon työhyvinvoinnin kanssa. Tätä tukien myös Østertun Geirdal ym. (2022, 5) tutkimuksessa havaittiin, että yhdeksän vuoden ajanjakson aikana lastensuojelussa työskentelevien psykologinen ahdinko lisääntyi, kun taas muilla sosiaalityön sektoreilla kävi päinvastoin. Tälle mahdolliseksi syiksi he esittävät, että odotukset työstä lastensuojelussa eivät kohtaa todellisuutta. Sosiaalityöntekijät kohtaavat lastensuojelussa paljon perheiden ja lasten traumoja, ja lisäksi kritiikkiä tekemistään päätöksistä sekä asiakkailta, organisaatiolta, yhteiskunnalta että medialta ilman mahdollisuuksia puolustautumiseen salassapitovelvollisuuden ja ammattietiikan vuoksi. (Østertun Geirdal ym. 2022, 6.)

Siitä huolimatta, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä kuormittuminen, työuupumus ja sijaistraumatisoituminen ovat muita sektoreita huomattavasti yleisempiä, on kokonaisyhyvinvoinnissa ero lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja muiden sektoreiden sosiaalityöntekijöiden välillä hyvin pieni. Työhyvinvointia ei siis voida selittää pelkästään työn kuormitustekijöillä, vaan siihen vaikuttaa useammat tekijät ja ulottuvuudet. (Baldschun ym. 2019, 54–55.) Myös Pösö ja Forsman (2013, 658) kirjoittavat, että aiempien tutkimusten mukaan sosiaalityöntekijät voivat kokea samanaikaisesti sekä uupumusta, että tyytyväisyyttä työssään. Työhyvinvointi ja -pahoinvointi ovatkin mahdollisesti omia ulottuvuuksiaan, jonka vuoksi suuri määrä kuormitustekijöitä voi aiheuttaa työpahoinvointia mutta ei välttämättä johda yksiselitteisesti työhyvinvoinnin heikkenemiseen.

Kuormitustekijöitä voidaankin kompensoida sekä yksilöön että työyhteisöön liittyvillä tekijöillä, kuten työntekijöitä tukevalla organisaatioilmapiirillä. (Baldschun ym. 2019, 54–55.) Työyhteisölliset voimavarat voivat suojata sosiaalityöntekijöitä työn kuluttavilta vaikutuksilta ja työpahoinvoinnin kokemuksilta (Mänttari-van der Kuip 2015b, 15). Työhyvinvointia parantavia tekijöitä lastensuojelun organisaatiossa Baldschunin ym. tutkimuksen mukaan ovat toimiva tiimityöskentely ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työaikaan ja työyhteisöä koskevaan päätöksentekoon. Sekä Baldschun ym. (2019, 54–55) että Pösö ja Forsman (2013, 658)

päätyivät siihen, että sosiaalityöntekijöille lastensuojelussa on tärkeää mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja saada ammatillista tukea työyhteisöltään. Kaiken kaikkiaan lastensuojelun työntekijät saavat usein muiden sektoreiden sosiaalityöntekijöitä enemmän tukea organisaatioilta ja hyötyvät strukturoidummasta organisaatiosta (Baldschun ym. 2019, 54–55). Pösö ja Forsman (2013) pitivät toisena keskeisenä positiivisena elementtinä lastensuojelutyössä mahdollisuuksia saada aikaan parannuksia lasten ja perheiden elämässä. Työn haasteista selviää ammattitiedolla, maalaisjärjellä, käytännöllisillä työkaluilla ja esihenkilön ja kollegoiden tuella. (Pösö ja Forsman 2013, 658.)

5.2 NPM:n haasteet ammattieettisen sosiaalityön tekemiselle

Tämä teema käsittelee sitä, kuinka NPM on heikentänyt sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia ja miten se on aineiston mukaan vaikuttanut sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin. NPM:n vaikutuksesta sosiaalityöntekijöiden työhön löytyi aineistosta keskenään hieman ristiriidassa olevaa tietoa. Junnonen ym. (2019, 159–160) eivät nimittäin havainneet tutkimuksessaan muutosta sosiaalityöntekijöiden työn hallinnassa, paineissa tai palkitsevuudessa vuosien 2000 ja 2012 välillä. Mänttari-van der Kuipin tutkimuksen, jonka aineisto on kerätty vuosina 2011–2012, mukaan sosiaalityöntekijät taas kokivat tehokkuus- ja säästöpainneiden koventuneen, kiireen ja työtaakan sekä työhön kohdistuvan valvonnan, kontrolloinnin ja arvioinnin lisääntyneen. Nämä asiat heikensivät sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia laadukkaana sosiaalityön tekemiseen. Yli puolet sosiaalityöntekijöistä kokivat, etteivät pysty puuttumaan asiakkaiden tilanteisiin riittävän aikaisin, tarjoamaan asiakkaiden tarvitsemia palveluita tai pysymään lain vaatimissa aikarajoissa. (Mänttari-van der Kuip 2015a, 331–332.) Eryteisesti lastensuojelussa työntekijät ovat kokeneet mahdollisuuksiensa asiakkaiden kokonaisvaltaiseen auttamiseen heikentyneen ajanpuutteen, resurssien niukkuuden ja palveluprosessien pilkkoutumisen vuoksi (Mänttari-van der Kuip 2015a, 331–332).

Kasvavat tehokkuuspaineet ovat yhteydessä heikentyneeseen työhyvinvointiin sekä suoraan, että heikentyneiden toimintamahdollisuuksien ja tämän aiheuttamien eettisten pulmien kautta (Mänttari-van der Kuip 2014, 684–685). Tehokkuuspaineet, -pyrkimykset ja riittämättömät resurssit heikentävät sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia siten, että he eivät aina pysty toimimaan oikeaksi näkemällään tavalla. Nämä kokemukset ovat hyvin yleisiä. Mänttari-van der Kuipin tutkimuksessa (2016, 91–92) 77 prosenttia tutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä koki näin. Lisäksi kyseiseen tutkimukseen vastanneista 36 prosenttia koki, että he joutuivat toimimaan toisinaan vastoin heidän ammatillisia arvojaan.

Tällaiset tilanteet aiheuttavat sosiaalityöntekijöille moraalisia konflikteja ja ristiriitoja sekä eettistä kuormitusta ja moraalista ahdinkoa. Moraalista ahdinkoa koki 11 prosenttia vastanneista. Moraalisen ahdingon käsitettä käytetään silloin, kun puhutaan työntekijöiden kokemuksista tilanteessa, joissa heidän hyvinvointinsa on heikentynyt heidän ollessa jatkuvasti estynyt yksilöön tai systeemiin liittyvien syiden vuoksi toimimasta työssään oman moraalinsa mukaisesti (Mänttari-van der Kuip 2016, 86; Østertun Geirdal ym. 2022, 6). Kokemukset taloudellisen niukkuuden lisääntymisestä, kasvaneesta työn ylikuormituksesta ja yhteistyötahojen tarjoamien palveluiden riittämättömyydestä ovat yhteydessä sosiaalityöntekijöiden kokemaan moraaliseen ahdinkoon. Nämä kokemukset ja moraalinen ahdinko taas on yhteydessä työntekijöiden sairaslomiin, työssä lopettamisaikeisiin ja vähäisiin työhön liittyviin positiivisiin kokemuksiin. (Mänttari-van der Kuip 2016, 92.) Toisena syynä sosiaalityöntekijöiden ahdingolle voi olla se, että he usein työssään näkevät muiden ihmisten kärsimystä ja tuntevat suurta velvollisuutta auttaakseen, mutta sosiaalijärjestelmän asettamien esteiden lisäksi asiakkaat itse eivät aina halua ottaa apua vastaan (Østertun Geirdal ym. 2022, 6).

Toki sosiaalityössä on jo ennen NPM:n rantautumista ollut eettisiä ongelmia, ja on yhä nykyäänkin siihen erityisemmin liittymättä. Aineistoni pohjalta voidaan kuitenkin tulla siihen tulokseen, että NPM on vaikuttanut sosiaalityöntekijöiden työhön moraalista ahdinkoa ja ristiriitoja lisäävästi.

5.3 Samanaikaisesti kuormittavat ja palkitsevat asiakassuhteet

Monissa aineiston artikkeleissa asiakastyöhön ja asiakkaisiin liittyvien asioiden nähtiin vaikuttavan sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin. Ensimmäisenä kirjoitan asiakastyöhön liittyvistä kuormitustekijöistä.

Sosiaalityöntekijät altistuvat työssään kuulemaan asiakkailtaan traumaattisista kokemuksista ja asiakkaiden kärsimyksestä, mikä voi vaikuttaa myös sosiaalityöntekijän omaan hyvinvointiin altistamalla työntekijän psykologiselle ahdingolle (Østertun Geirdal ym. 2022, 6). Sosiaalityöntekijät ja muut traumatisoituneita yksilöitä työkseen auttavat ammattilaiset ovat asiakkaan kautta koettujen traumojen myötä myötätuntouupumuksen ja sekundaarisen traumaattisen stressin riskissä (Nilsson 2014, 294–297). Aiemmin jo kirjoitin myös moraalista ahdinkoa aiheutuvan siitä, kun asiakasta ei pysty auttamaan haluamallaan tavalla, mikä varmasti osaltaan vahvistaa asiakkaan kärsimyksen todistamisesta syntyvää kuormitusta.

Toisena kuormittavana tekijänä sosiaalityössä voi olla se, että sosiaalityöntekijät joutuvat toisinaan puuttumaan yksilön eli asiakkaan itsemääräämisoikeuteen (Junnonen ym. 2019, 161). Tämän lisäksi sosiaalityöntekijät joutuvat usein kertomaan asiakkaille epämieluisia uutisia ja joutuvat asiakkaiden kanssa konfliktitilanteisiin (Rantonen ym. 2017, 651).

Blombergin ym. (2015, 2090) mukaan aiemmat tutkimukset ovat viitanneet siihen, että sosiaalityöntekijöiden työstressi on yhteydessä negatiivisiin asenteisiin asiakkaita kohtaan. Kyseisen tutkimuksen tulokset vahvistavatkin näitä aiempia tutkimuksia siten, että sosiaalityöntekijän asenne asiakkaita kohtaan on yhteydessä koettuihin roolikonflikteihin. Ne sosiaalityöntekijät, joilla on negatiivisempi asenne asiakkaita kohtaan kokevat enemmän roolikonflikteja. Kuitenkin yhteys negatiivisten asenteiden ja suuren työkuorman välillä oli paljon heikompaa. Työstressi ei siis yksinään ainakaan selitä negatiivisia asenteita asiakkaita kohtaan tai toisin päin.

Vaikka siis asenteet asiakkaita kohtaan ja koetut roolikonfliktit olivat yhteydessä, päätyvät Blomberg ym. enemmän siihen tulokseen, että työn kuormittavuuteen työntekijän asenteita enemmän vaikuttaa ainakin vähäinen työkokemuksen määrä ja julkisella sektorilla työskenteleminen, mitkä aiheuttavat selkeästi liiallista työkuormaa ja roolikonflikteja. (Blomberg 2015, 2102–2103.)

Aineistosta löytyi viitteitä siihen, että sosiaalityöntekijät löytävät työnsä palkitsevuuden ja merkityksen luottamuksellisista asiakassuhteista ja siitä, jos onnistuvat tekemään positiivisia muutoksia asiakkaiden elämään. Tämä tuli esille erityisesti Pösön ja Forsmanin (2013) artikkelista, jossa etsittiin sellaisia positiivisia elementtejä lastensuojelun sosiaalityöstä, jotka saavat sosiaalityöntekijät jatkamaan siellä työskentelyä työn kuormittavuudesta huolimatta. Heidän mukaansa se, että näkee työnsä positiiviset vaikutukset auttavat jatkamaan lastensuojelussa työskentelyä. (Pösö & Forsman 2013, 656–659.) Myös Mänttari-van der Kuipin (2015b, 15–16) mukaan sosiaalityöntekijöitä alalle ajaa heikommassa asemassa olevien puolustaminen, syrjäytymisen ehkäiseminen ja ihmisoikeuksien toteutumisen puolustaminen, ja sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edesauttaa se, kun he pääsevät tekemään näiden tavoitteiden mukaista työtä.

Pösön ja Forsmanin tutkimuksen tulokset myös osoittavat, että asiakastyön tekeminen toimii vahvana motivaationa joillekin sosiaalityöntekijöille ja heille on tärkeää, että myös uralla edetessä asiakastyö sisältyy työnkuvaan. Lisäksi tässä tutkimuksessa havaittiin, että kokeneempien ja kokemattomampien sosiaalityöntekijöiden työstä selviytymisstrategiat olivat erilaisia. Kokeneemmat työntekijät painottivat työssään enemmän asiakastyötä ja kasvokkaisia kohtaamisia hallinnollisten tehtävien ylitse. Kokemattomammat työntekijät taas yrittävät tasapainotella hallinnollisten ja asiakastyöhön liittyvien tehtävien välillä, mutta meinaavat usein jumittua hallinnollisiin tehtäviin. Kokeneemmat työntekijät kokivat, että olivat löytäneet työn palkitsevuuden nimenomaan keskittymällä enemmän asiakastyöhön, lasten ja perheiden tilanteisiin ja luottamuksellisten asiakassuhteiden muodostamiseen. (Pösö & Forsman 2013, 656–659.) Tämä voisi selittää sitä, miksi vähäinen työkokemus usein on yhteydessä heikompaan työhyvinvointiin (ks.

Saarinen ym. 2012, 410–411; Blomberg ym. 2015, 2100), mutta toisaalta lastensuojelussa asia joidenkin tutkimusten mukaan vaikutti olevan päinvastoin (ks. Baldschun ym. 2019, 54–55).

Tämä työn merkityksellisyyden ja palkitsevuuden löytäminen merkityksellisistä asiakassuhteista on NPM:n vuoksi voinut heikentyä. Mänttari-van der Kuip (2015a, 332) kirjoittikin, että lastensuojelussa mahdollisuudet asiakkaan kokonaisvaltaiseen tukemiseen ovat heikentyneet palveluprosessien pilkkoutumisen ja työntekijöidenvaihtuvuuden vuoksi. Tämä voi siis vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin heikentävästi sekä sen aiheuttaman moraalisen ahdingon kautta, että palkitsevina pidettyjen asiakastyön ja merkityksellisten suhteiden vähenemisen kautta.

5.4 Stressi, ajanpuute ja -hallinta

Aineistossa kirjoitettiin myös stressistä ja ajan puutteesta sekä sen käytöstä ja hallinnasta. Blomberg ym. (2015, 2089) tutkimuksessaan mittaavat työstressiä työmäärästä ja roolikonflikteista muodostuvana. Heidän mukaansa työstressi on yleistä kaikissa Pohjoismaissa, mutta erityisesti Suomessa. Suomessa sosiaalityöntekijät kokivat muita maita enemmän sekä työmääränsä olevan suurta, että työhön liittyvän paljon roolikonflikteja. Tätä selitetään sillä, että Suomessa sosiaalityössä taloudelliset resurssit ovat niukempia ja sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärät muita Pohjoismaita suurempia (Blomberg ym. 2015, 2102).

Kaikkein eniten työstressiä kokivat ne sosiaalityöntekijät, jotka työskentelevät julkisella sektorilla ja joiden työkokemus on vähäistä (Blomberg ym. 2015, 2089). Myös Olsson ja Sundh kirjoittavat, että nuoret sosiaalityöntekijät kokevat tyypillisesti kaikkein eniten työstressiä, joka johtuu suuresta työmäärästä. Sosiaalityöntekijöiden mukaan ajan puute ja suuri työmäärä ovat suurimpia ongelmia ammatissa. Sosiaalityössä kokemus ajanpuutteesta on todella yleistä. (Olsson & Sundh, 2019, 693.) Työstressiä pidetään yhtenä yleisimmistä syistä, jonka takia sosiaalityöntekijät

suunnittelevat työpaikan jättämistä tai vaihtamista (Olsson & Sundh 2019, 690). Työstressi altistaa sosiaalityöntekijöitä myös stressiin liittyville sairauksille ja mielenterveyden ongelmista johtuvalle työkyvyttömyydelle muita ammattilaisia todennäköisemmin (Rantonen ym. 2017, 644; 645; 650). Pitkäaikainen stressi lisää terveysongelmien riskiä ja poissaoloja ja on siksi ongelma sekä yksittäiselle työntekijälle, että organisaatiolle (Brinkborg ym. 2011, 389).

Olsson ja Sundh hyödyntävät tutkimuksessaan käsitystä siitä, että sosiaalityöntekijöillä on kahdenlaisia strategioita ajan käyttämiseen ja sen ymmärtämiseen, monokronisia ja polykronisia. Monokronista strategiaa käyttävät ymmärtävät ajan jatkuvana, mutta ilman mitään rakennetta. Heidän suunnittelemistaan aikatauluista ei löydy selkeää rakennetta, ja he vaihtelevat sulavasti aktiviteettien välillä. He, joilla on polykroninen strategia keskittyvät mielellään kahteen tai useampaan asiaan samanaikaisesti. Monokronista strategiaa käyttävät taas ymmärtävät ajan jakautuvan kiinteisiin elementteihin. He järjestävät, laskevat ja aikatauluttavat tehtäviään. Monokronista strategiaa käyttävät haluavat keskittyä yhteen aktiviteettiin kerrallaan. (Olsson & Sundh 2019, 692.)

Monokromiselle työntekijälle liian useat samanaikaiset työtehtävät aiheuttavat sen, että he eivät pystykään aikatauluttamaan tehtäviä omalla tavallaan ja aiheuttaa siten työstressiä. Polykroniselle työntekijälle taas suuri määrä työtehtäviä voi toimia motivaationa. Kuitenkin jos organisaatio edellyttää polykroniselta työntekijältä tarkkaa aikatauluttamista ja muutenkin monokronista käyttäytymistä, voi ongelmia tulla siitä, kun työntekijä ei pysty siihen. Organisaatio voi siis kannustaa työntekijöitä jompaankumpaan strategiaan, ja jos se on eri, kuin työntekijän luontainen strategia aikansa hallintaan, voi siitä seurata ongelmia kuten työstressiä. (Olsson & Sundh 2019, 699.)

Stressin lievittämisessä tärkeitä tekijöitä ovat kollegiaalinen tuki (Olsson & Sundh 2019, 697), työn tauottaminen ja liikunta tai luonnossa oleskelu vapaa-ajalla (Olsson & Sundh 2019, 690). Stressin lievittämiseen voidaan käyttää myös muita keinoja. Aineistossani Brinkborgin ym. (2011) artikkeli kertoi tutkimuksesta, jossa tutkittiin lyhyen hyväksymis- ja sitoutumisterapian (Acceptance and Commitment

Therapy, ACT) tehokkuutta ruotsalaisten sosiaalityöntekijöiden stressin hallinta interventiona. Hyväksymis- ja sitoutumisterapian tavoite on lisätä psyykkistä joustavuutta muun muassa parantamalla kykyä olla hetkessä tietoisesti läsnä (Brinkborg ym. 2011, 390). Tutkimuksen tulokset osoittivat, että kyseinen interventio auttoi erityisesti heitä, jotka tutkimuksen aluksi raportoivat kokevansa paljon stressiä. Interventio vähensi heidän kokemaansa stressiä ja työuupumusta ja paransi yleistä mielenterveyttä. (Brinkborg ym. 2011, 395–396.)

Sosiaalityöntekijöiden työssä työstressi on siis usein läsnä, ja siihen voi vaikuttaa sekä työntekijän omat ominaisuudet, että organisaation toimintatapoihin liittyvät asiat. Vakava työstressi voi altistaa sosiaalityöntekijöitä terveydellisille ongelmille ja heikentää organisaatioon kiinnittymistä. Näiden asioiden välttämiseksi työstressiä voi vähentää kiinnittämällä huomiota työstä palautumiseen esimerkiksi liikunnan avulla. Myös organisaation kannattaa ottaa huomioon sosiaalityöntekijöiden yksilölliset tarpeet heidän työstressinsä ehkäisemiseksi. Seuraavassa teemassa käsitellänkin Organisaation vaikutusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.

5.5 Organisaation vaikutus

Monissa aineiston artikkeleissa puhuttiin myös organisatoristen asioiden vaikutuksesta henkilöstön työhyvinvointiin. Organisaatio ja työyhteisö voi vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin sekä sitä parantavalla, että heikentävällä tavalla. Kaikista näistä viidestä teemasta tästä puhuttiin aineistossa kaikkein positiivisimmin, eli organisaatiolla ja työyhteisöllä nähdään olevan paljon annettavaa työhyvinvoinnin parantamiseksi, ylläpitämiseksi ja kuormitustekijöiden tasapainottamiseksi.

Organisaation vaikutus ei kuitenkaan aina ole pelkästään positiivinen. Erityisesti Suomessa julkisen sektorin sosiaalityön organisaatioissa on epävarmuutta ja vaihtuvuutta työntekijäpulan ja epäpätevien sijaisten vuoksi (Saarinen ym. 2012, 413–414). Organisaation epävarmuuden lisäämisen lisäksi vähemmän työkokemusta omaavat työntekijät ovat kaikissa Pohjoismaissa muita sosiaalityöntekijöitä

kuormittuneempia ja kokevat enemmän ristiriitatilanteita työssään kuin ne, joilla kokemusta on kertynyt pidemmältä ajalta (Saarinen ym. 2012, 410–411; Blomberg ym. 2015, 2100; Mänttari-van der Kuip 2015a, 331–332). Kokemattomuus voi kuormittaa työntekijöitä erityisesti siksi, että eteen voi tulla kokeneempia sosiaalityöntekijöitä useammin tilanteita, joissa työntekijä voi kokea osaamistasonsa olevan riittämätön, mikä voi aiheuttaa eettistä kuormitusta ja moraalista ahdinkoa (ks. Saarinen ym. 2012, 413; Østertun Geirdal ym. 2022, 6). Sen lisäksi, että epäpätevät sijaiset saattavat kokea moraalista ahdinkoa heikon osaamistasonsa vuoksi, voi tämä epäpätevien sijaisten palkkaaminen heikentää myös pätevien sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia, koska heille kasaantuu enemmän vastuuta, kun kaikilla organisaation sosiaalityöntekijöillä ei ole riittävää osaamista. Tämän lisäksi virkojen täyttäminen sijaisuuksilla lisää epävarmuutta aiheuttavaa vaihtuvuutta organisaatioon. (Saarinen ym. 2012, 413.)

Toinen asia organisaatioissa, mikä heikentää työntekijöiden työhyvinvointia on se, että organisatorinen tilivelvollisuus on lisääntynyt, eli organisaatio vaatii työntekijöiltä yhä tarkempaa raportointia työajan käyttämisestä. Työhön kohdistuu muutenkin aiempaa enemmän valvontaa, arviointia ja kontrollia. Työhön liittyvät paineet ovat kasvaneet NPM:n aikana myös organisaatioiden käytäntöjen myötä. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnin ja myös asiakkaiden tarvitsemien palveluiden parantamiseksi huomiota ja sosiaalityöntekijöiden työaika ja resursseja tulisi kohdentaa enemmän asiakkaiden auttamiseen, aitoihin kohtaamisiin ja omien päätöksien reflektointiin, ja vähemmän paperitöihin ja tietokoneohjelmien käyttöön, jotka usein liittyvät tilastointiin ja tehokkuuden arviointiin. (Mänttari-van der Kuip 2015a, 332–334.)

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevia asioita organisaatiossa Baldschunin ym. (2019, 55) mukaan ovat mahdollisuudet oman työajan kontrolloimiseen ja työyksikössä tehtäviin päätöksiin vaikuttamiseen sekä toimiva tiimityö. Heidän mukaansa myös työn valvonta on tärkeää ja osa hyvinvointia tukevaa organisaatiota. Etenkin lastensuojelussa sosiaalityöntekijät hyötyvät strukturoidummasta organisaatiosta, koska tällaisessa organisaatiossa työntekijät usein saavat enemmän tukea. Tästä voitaisiin päätellä, että työn valvonta voi olla sekä

hyvä, että huono asia työntekijöiden työhyvinvointia ajatellen. Toisaalta se voi lisätä työntekijöiden tunnetta siitä, että heitä tuetaan, kun taas toisaalta tunnetta siitä, että heitä vahditaan eikä heihin luoteta.

Mänttari-van der Kuip (2015b) kirjoittaa työyhteisöllisten voimavarojen olevan tärkeitä sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamiselle. Työyhteisöön ja organisaatioon liittyviä työhyvinvointia parantavia tekijöitä ovat luottamus kollegoiden ja esihenkilön tukeen ja osaamiseen sekä kokemus työyhteisöllisyydestä. Nämä tekijät vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin suoraan parantavasti, mutta myös suojaamalla heitä kuormitustekijöiltä. (Mänttari-van der Kuip 2015b, 15.) Myös Pösö ja Forsman (2013, 656) tulivat siihen tulokseen, että hyvä tiimityö ja vertaistuki ovat tärkeitä, vaikka työ muuten olisikin luonteeltaan itsenäistä.

Astvikin ym. (2021) artikkelissa on tutkittu sitä, miten ääni- ja hiljaisuusstrategiat vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Äänistrategialla tarkoitetaan sitä, kun työntekijä tuo esille ideoitaan, huolenaiheitaan, ehdotuksiaan, havaitsemiaan ongelmia ja muita työhön liittyviä asioita. Hiljaisuusstrategiaa käyttävät taas valitsevat olla tuomatta ajatuksiaan esille. (Astvik ym. 2021, 208.) Tutkimuksen tulokset osoittivat, että äänistrategiaa käyttävät voivat työssään ja arjessaan paremmin ja ovat työhönsä sitoutuneempia kuin hiljaisuusstrategiaa käyttävät. Tutkimuksesta ei kuitenkaan voida suoraan päätellä kausaalisuhteen suuntaa, eli sitä, että johtaako työhyvinvointi ja -tyytyväisyys äänistrategian käyttämisen vai äänistrategian käyttäminen parempaan työhyvinvointiin. (Astvik ym. 2021, 215.) Astvik ym. (2021, 217) ehdottavat kuitenkin, että yhteyden takana on organisaation ilmapiiri. Organisaatiossa, jossa on avoin ja rohkaiseva ilmapiiri, työntekijät helpommin turvautuvat äänistrategioiden käyttöön. Jos taas organisaatioilmapiiri ei ole avoin ja kannustava, työntekijät todennäköisemmin käyttävät hiljaisuusstrategiaa. Työntekijät vaihtavat siis strategioiden välillä riippuen siitä millaiseksi he kokevat organisaation ilmapiirin. Työhyvinvointia voidaan siis organisaatiossa lisätä kannustamalla sosiaalityöntekijöitä äänistrategian käyttämiseen luomalla avointa keskusteluilmapiiriä.

6 YHTEENVETO TUTKIMUSTULOKSISTA JA YHTEYS TYÖN LAADULLISIIN VAATIMUKSIIN

Tutkin tässä kirjallisuuskatsauksessa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkielman tutkimuskysymyksenä oli ”Mitkä tekijät vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin Pohjoismaissa?”. Onnistuinkin aineistosta löytämään useita sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Luokittelin työhyvinvointiin vaikuttavia asioita viiteen teemaan aineiston analyysivaiheessa. Nyt käyn vielä tiivistetysti läpi nämä teemat ja niiden keskeiset sisällöt reflektoiden niitä [luvussa 3](#) nostettujen Maunon ym. (2017) työn laadullisten vaatimusten kautta. Samalla tarkastelen siis sitä, mitkä työn laadullisista vaatimuksista näyttäytyivät aineiston valossa merkittävältä kuormitustekijöiltä sosiaalityöntekijöiden työssä. Luvussa kolme nostettuja työn laadullisia vaatimuksia olivat siis kognitiiviset, eettiset ja emotionaaliset vaatimukset, sekä työn epävarmuuden ja intensiivisyyden vaatimukset ja työn ja perheen ristiriidat.

Ensimmäisessä teemassa käsittelin *lastensuojelun vaatimuksia*. Useissa aineistoni tutkimuksissa nousi esiin se, että lastensuojelun sosiaalityö on tilastollisesti muiden sosiaalityön sektoreiden sosiaalityötä kuormittavampaa. Yhtenä selityksenä tälle asialle oli se, että lastensuojelussa sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on suurempaa, kuin muilla sektoreilla. Lastensuojelutyön kuormittavuutta voi myös selittää se, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät saavat toisinaan osakseen paljon kritiikkiä ilman mahdollisuuksia itsensä puolustamiseen. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kaipaavat muita sosiaalityöntekijöitä enemmän organisaation tukea ja siksi heidän työhyvinvointiaan voidaan tukea ja kuormitustekijöitä kompensoida tukevalla ja strukturoidulla organisaatorakenteella ja työyhteisöllisillä voimavaroilla.

Toinen teema oli *NPM:n haasteet ammattieettisen sosiaalityön tekemiselle*. Aineistossa nousi toistuvasti esille se, että sosiaalityöntekijät kokivat, etteivät pystyneet toimimaan haluamallaan tavalla tai edes ammattieettisten ohjeiden mukaisesti. Tähän liittyi tiiviisti NPM:n mukana tulleet käytännöt, kuten tehokkuus- ja säästöpaineeet, kasvava työtaakka ja lisääntynyt valvonta. NPM:n mukaiset

käytännöt ovatkin lisänneet sosiaalityön intensiivisyyden vaatimuksia. Intensiivisyyden vaatimukset voivat tosiaan olla myös työntekijää motivoivia, mutta aineistosta kävi ilmi, että sosiaalityöntekijöiden kohdalla lisääntynyt työmäärä ja tehokkuusvaatimukset ovat muodostuneet kuormitustekijöiksi.

Se, että sosiaalityöntekijä ei pysty tekemään esimerkiksi päätöksiä oikeaksi näkemällään tavalla systeemiin tai organisaatioon liittyvien asioiden ollessa esteenä kertoo sosiaalityöntekijän kokemasta rooliristiriidasta. Sosiaalityöntekijä kokee toisaalta roolikseen olla asiakkaan puolella ja auttaa. Samaan aikaan sosiaalityöntekijän velvollisuus on myös olla organisaation työntekijä ja toimia organisaation vaatimalla tavalla. Rooliristiriita tekee tilanteesta kognitiivisen kuormitustekijän. Tilanteen eettisen luonteen vuoksi tämä on myös eettisen kuormitustekijä.

Koko aineistoni perusteella tämä kokemus siitä, ettei työtä pysty tekemään eettisesti oli yksi merkittävimmistä sosiaalityöntekijöiden työpahoinvointia lisäävistä tekijöistä. Tästä aiheutui sosiaalityöntekijöille aineiston mukaan moraalista ahdinkoa ja eettistä kuormitusta.

Kolmas teema on *samanaikaisesti kuormittavat ja palkitsevat asiakassuhteet*. Asiakassuhteet voivat olla kuormittavia, koska asiakkaiden kanssa voi syntyä konfliktitilanteita esimerkiksi, kun sosiaalityöntekijä joutuu kertomaan asiakkaalle huonoja uutisia tai puuttumaan asiakkaan itsemääräämisoikeuteen. Aineistossa mainittiin useasti, että asiakkaiden ja asiakasperheiden traumaattiset kokemukset voivat vaikuttaa sosiaalityöntekijän työhyvinvointiin heikentävästi. Tulkitsen asiakkaiden kanssa syntyvät konfliktitilanteet ja traumaattisista kokemuksista kuulemisen emotionaaliseksi kuormitustekijöiksi. Näissä tilanteissa sosiaalityöntekijän täytyy kontrolloida sekä omia, että asiakkaan tunteita. Erityisen raskasta asiakkaiden traumaattisista kokemuksista kuulemisesta voi tehdä se, että emotionaalisen kuormituksen lisäksi siihen yhdistyy eettistä ja kognitionaalista kuormitusta kun sosiaalityöntekijä kokee velvollisuudekseen auttaa, mutta on estynyt esimerkiksi riittämättömien resurssien vuoksi.

Asiakassuhteet voivat kuitenkin palkita sosiaalityöntekijöitä, sillä sosiaalityöntekijät usein hakeutuvat alalle, koska haluavat auttaa muita ihmisiä. Kun sosiaalityöntekijät onnistuvat auttamaan asiakasta muuttamaan elämäänsä positiiviseen suuntaan, on se hyvin palkitsevaa. Tämä on mahdollista erityisesti silloin, kun sosiaalityöntekijällä on luottamuksellinen suhde asiakkaan kanssa ja mahdollisuuksia auttaa asiakasta kokonaisvaltaisesti.

Neljäs teema on *stressi, ajanpuute ja -hallinta*. Sosiaalityöntekijän ammatissa kiire ja ajanpuute ovat sosiaalityöntekijöiden mukaan suurimpia ongelmia. Näistä aiheutuu työstressiä, joka on kaikkein yleisintä nuorilla ja kokemattomilla sosiaalityöntekijöillä. Työstressi on yleinen syy sille, miksi sosiaalityöntekijät harkitsevat työpaikan vaihtamista. Pitkittyneestä työstressistä voi aiheutua myös mielenterveydellisistä ongelmista johtuvaa työkyvyttömyyttä. Aineistosta kävi myös ilmi, että sosiaalityöntekijöillä voi olla erilaisia tapoja ajanhallintaan. Tärkeintä työhyvinvoinnin kannalta vaikutti kuitenkin olevan se, että organisaatiossa on mahdollista toteuttaa juuri sitä tapaa organisoida omaa työtään, joka on itselle luontevin.

Viidentenä kirjoitin *organisaation tuesta*. Vaikka organisaatiosta puhuttiin aineistossa erityisesti työhyvinvointia tukevana tekijänä, liittyi siihen myös joitakin kuormitustekijöitä. Organisaatioon epävarmuutta voi tuoda se, jos pätevien sosiaalityöntekijöiden tilalle on palkattu epäpäteviä sijaisia. Epäpätevät sijaiset saattavat itse olla muita sosiaalityöntekijöitä kuormittuneempia riittämättömän osaamistasonsa vuoksi ja kuormittavat myös pätevämpiä sosiaalityöntekijöitä, kun heille kasaantuu enemmän vastuuta. Näistä tilanteista voi aiheutua sekä kokemattomammille, että kokeneemmille työntekijöille eettistä kuormitusta. Kuormitusta voi tämän lisäksi aiheuttaa se, jos organisaatiossa sosiaalityöntekijöiden työhön kohdistuu liikaa valvontaa, arviointia ja kontrollointia, jotka voivat aiheuttaa sen, että sosiaalityöntekijöiden aika kuluu organisaatiolle raportoimiseen asiakkaiden auttamisen sijaan. Tämä kertoo rooliylikuormituksesta, koska sosiaalityöntekijällä kuluu ydintehtäviensä ohella ja kustannuksella aikaa prioriteetiltaan vähäisempien

tehtävien tekemiseen. Roolilylikuormituksen käsittely aiheuttaa kognitiivista kuormitusta.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia organisaatio voi taas tukea sopivalla määrällä valvontaa, luottamuksellisilla suhteilla sekä kollegoiden, että esihenkilön välillä, antamalla sosiaalityöntekijöille mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja luomalla keskusteluun kannustavaa avointa ilmapiiriä.

Työn ja perheen ristiriidasta aineistossa puhuttiin hyvin vähän. Ainoastaan Saarisen ym. (2012, 414) mainittiin, että nuorten sosiaalityöntekijöiden heikomman työhyvinvoinnin taustalla voi vaikuttaa työhön liittyvien asioiden lisäksi se, että heillä voi olla kotona pieniä lapsia, minkä takia heillä on suuri hoivavastuu kotona. Se, että työn ja perheen konflikti ei näy aineistossa tämän enempää voi johtua siitä, että tutkimuksissa oli tutkittu nimenomaan sosiaalityöhön liittyviä asioita ja työn ja perheen suhde oli siten vähemmällä huomiolla. Työn ja perheen suhde on varmasti asia, joka vaikuttaa hyvinvointiin myös sosiaalityöntekijöiden kohdalla, vaikka se ei tässä tutkielmassa noussut esille.

Aineistosta ei tullut ilmi, että sosiaalityöntekijät kokisivat työn epävarmuutta siinä mielessä, että pelkäisivät menettävänsä työnsä. Työn epävarmuuden vaatimukseen kuuluu kuitenkin myös tilanne, jossa työntekijä voi pelätä työnsä muuttuvan huonompaan suuntaan. Aineistossa ei mainittu sosiaalityöntekijöiden pelkäävän tätä, mutta pidän todennäköisenä sitä, että sosiaalityöntekijät voivat pelätä, että sosiaalityön palveluista tai sosiaaliturvasta resursseja leikataan entisestään, mikä heikentäisi sosiaalityön resursseja samalla, kun mahdollisten asiakkaiden taloudellinen tilanne heikkenee. Samaan aikaan sosiaalityön resurssien vähentyessä asiakasmäärät siis lisääntyisivät ja ongelmat syventyisivät.

Kaikkein selvimmin työn laadulliset kuormitustekijät näkyvät siis teemoissa *NPM:n haasteet ammattieettisen sosiaalityön tekemiselle ja samanaikaisesti kuormittavat ja palkitsevat asiakassuhteet*. Aineistossa kuormitustekijöistä eniten korostui työn eettiset, kognitiiviset ja emotionaaliset kuormitustekijät. Vaikka kognitiiviset vaatimukset, kuten sosiaalityön tietointensiivisyys, ei itsessään vaikuttanut tuottavan

sosiaalityöntekijöille aineiston perusteella kuormitusta, esiintyvät kognitiiviset vaatimukset sosiaalityöntekijöiden kokemissa rooliristiriitatilanteissa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielmani tarkoitus oli koota yhteen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Onnistuin tässä tavoitteessa ja sain aineistostani koottua laajasti sekä kuormitustekijöitä, että jonkin verran myös kuormitukselta suojaavia tekijöitä.

Kaikkein selkeimmin kuormittavina asioina aineistosta nousi esiin sellaiset tilanteet, joissa sosiaalityöntekijä ei pysty organisaatioon tai systeemiin liittyvien asioiden vuoksi toimimaan haluamallaan tai ammattieettisesti oikeaksi näkemällään tavalla. Toinen kuormittava tekijä on asiakastyöstä aiheutuvat konfliktitilanteet ja asiakkaiden traumat, jotka voivat kuormittaa myös sosiaalityöntekijää. Sosiaalityöntekijät kokevat työssään myös kiirettä, ajanpuutetta ja työstressiä. Organisaatiossa henkilöstöä kuormittavaksi epävarmuustekijäksi saattaa muodostua se, jos epäpäteviä sijaisia on paljon, koska kokemattomimmat sosiaalityöntekijät ovat itse kuormittuneempia ja kuormittavat myös muita, koska kokeneemmille kasaantuu enemmän vastuuta. Lastensuojelun sosiaalityössä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi oli aineiston perusteella heikompaa kuin muilla sosiaalityön sektoreilla.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia parantavina tekijöinä aineistosta löytyi työn palkitsevuus. Sosiaalityöntekijät löytävät sosiaalityön palkitsevuuden erityisesti siitä, jos onnistuvat parantamaan asiakkaan tai asiakasperheen tilannetta. Monet organisaatioon liittyvät tekijät tukevat sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia ja suojaavat kuormitustekijöiltä. Tällaisia ovat muun muassa kollegoiden ja esihenkilöiden tuki, avoin organisaatioilmapiiri, sopiva määrä valvontaa ja mahdollisuudet omaan työhön vaikuttamiseen.

Toinen tavoitteeni oli tarkastella sitä, kuinka hyvin työn laadulliset kuormitustekijät (ks. Mauno ym. 2017, 53–69) selittävät sosiaalityöntekijöiden kuormitusta. Aineistosta löytyneet kuormittavat asiat vastaavatkin hyvin työn laadullisia vaatimuksia ja näyttäytyvät kuormitustekijöinä. Erityisesti sosiaalityöntekijöiden työssä korostuu kognitiiviset, emotionaaliset ja eettiset vaatimukset. NPM vaikuttaa myös lisänsen työn intensiivisyyden vaatimuksia ja

mahdollisesti työn epävarmuuden vaatimuksia. Nämä työn laadulliset vaatimukset kuvaavat siis hyvin sosiaalityöntekijöiden kokemaa kuormitusta.

Kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella saatiin tässä tutkielmassa hyvä yleiskatsaus sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Aineiston artikkelit olivat toisiaan tukevia, eikä niistä löytynyt lähes ollenkaan toisistaan poikkeavia näkemyksiä. Rajoitteena tässä tutkielmassa on se, että muitakin kuin tässä tutkielmassa esiin tulleita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sosiaalityössä varmasti on olemassa. Tutkimus perustuu rajalliseen aineistoon, eikä siksi voi paljastaa kaikkia aiheen näkökulmia. Tutkielman aineisto on myös rajattu pohjoismaisiin tutkimuksiin, eikä siksi anna luotettavaa tietoa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista Pohjoismaiden ulkopuolella.

Lisäksi kirjallisuuskatsaus on laadullista tutkimusta, ja siksi tarkkaa tietoa esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden kokeman työstressin tai moraalisen ahdingon yleisyydestä on tämän tutkimuksen perusteella mahdotonta tuottaa. Tutkimus keskittyikin enemmän nimenomaan kuvailemaan työhyvinvointia sosiaalityössä ja kokoamaan siihen liittyviä tekijöitä.

Tämä kirjallisuuskatsaus ei tarjoa uusia käytäntöön sovellettavia ratkaisuja. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi aineiston perusteella antoi kuitenkin syytä huoleen, ja siksi tarvittaisiin lisää sitä käsittelevää ja siihen ratkaisuja etsivää tutkimusta. Esimerkiksi tässä tutkielmassa NPM:n mukaiset käytännöt näyttäytyivät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta lähinnä negatiivisessa valossa. Jotta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia voitaisi parantaa, voisi olla hyödyllistä tehdä tutkimusta erilaisten johtamistyylien vaikutuksesta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin sekä sosiaalityön vaikuttavuuteen. Voisiko jokin toisenlainen johtamistyyli johtaa parempaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin niin, että tehokkuus pysyisi yhtä hyvänä tai paranisi?

LÄHTEET

- Juhila, K. (2009). Sosiaalityön selontekovelvollisuus. *Janus* 17(4), 296–312.
- Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S., Pietilä, A., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. (2013). Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25 (4), 291–301.
- Lähdesmäki, Kirsi. (2003). *New public management ja julkisen sektorin uudistaminen : tutkimus tehokkuusperiaatteista, julkisesta yrittäjyydestä ja tulosvastuusta sekä niiden määrittelemistä valtion keskushallinnon reformeista Suomessa 1980-luvun lopulta 2000-luvun alkuun*. Vaasan yliopisto. Väitöskirja. <https://urn.fi/URN:ISBN:952-476-004-5>
- Manka, M. L., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. (s. 53–69). PS-Kustannus.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. (s. 72–89). PS-Kustannus.
- Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. (2010). *Johtaminen sosiaalialalla*. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Vartiainen, M. (2017) Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. (s. 9–25) PS-Kustannus.

AINEISTO

- Astvik, W., Welander, J., & Hellgren, J. (2021). A comparative study of how social workers' voice and silence strategies relate to organisational resources, attitudes and well-being at work. *Journal of social work : JSW*, 21(2), 206-224. <https://doi.org/10.1177/1468017319890085>
- Baldschun, A., Hämäläinen, J., Töttö, P., Rantonen, O., & Salo, P. (2019). Job-strain and well-being among finnish social workers: Exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection. [Suomalaisten sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja työhyvinvointi: Tutkimus eroista lastensuojelutyötä tekevien ja muiden sosiaalityöntekijöiden välillä] *European Journal of Social Work*, 22(1), 43. doi:<https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1357025>
- Blomberg, H., Kallio, J., Kroll, C., & Saarinen, A. (2015). Job stress among social workers: Determinants and attitude effects in the nordic countries. *British Journal of Social Work*, 45(7), 2089. doi:<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu038>
- Brinkborg, H., Michanek, J., Hesser, H., & Berglund, G. (2011). Acceptance and commitment therapy for the treatment of stress among social workers: A randomized controlled trial. *Behaviour Research and Therapy*, 49(6-7), 389-398. doi:<https://doi.org/10.1016/j.brat.2011.03.009>
- Junnonen, S., Hämäläinen, J., Töttö, P., Väisänen, R., Rantonen, O., & Salo, P. (2019). Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2000-2012. *Janus : sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 144-163. doi:<https://doi.org/10.30668/janus.65729>
- Mänttari-van der Kuip, M. (2016). Moral distress among social workers: The role of insufficient resources. *International Journal of Social Welfare*, 25(1), 86-97. doi:<https://doi.org/10.1111/ijsw.12163>
- Mänttari-van der Kuip, M. (2015a). Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. *Janus : sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 23(3), 329-335.

- Mänttari-van der Kuip, M. (2015b). Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. *Työelämän tutkimus*, 13(1), 3-19.
- Mänttari-van der Kuip, M. (2014). The deteriorating work-related well-being among statutory social workers in a rigorous economic context. *European Journal of Social Work*, 17(5), 672-688. doi:<https://doi.org/10.1080/13691457.2014.913006>
- Nilsson, P. (2014). Are empathy and compassion bad for the professional social worker? *Advances in Social Work*, 15(2), 294-305.
- Olsson, E., & Sundh, M. (2019). Perception of time in relation to work and private life among swedish social workers - the temporal clash between the organisation and the individual. [Upplevelse av tid i relation till arbete och fritid bland svenska socialarbetare - den temporala krocken mellan organisationen och individen] *European Journal of Social Work*, 22(4), 690-701. doi:<https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1423549>
- Pösö, T., & Forsman, S. (2013). Messages to social work education: What makes social workers continue and cope in child welfare? *Social Work Education*, 32(5), 650-661. doi:<https://doi.org/10.1080/02615479.2012.694417>
- Rantonen, O., Alexanderson, K., Pentti, J., Kjeldgård, L., Härmäläinen, J., Mittendorfer-Rutz, E., Kivimäki, M., Vahtera, J. & Salo, P. (2017). Trends in work disability with mental diagnoses among social workers in finland and sweden in 2005-2012. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 26(6), 644-654. doi:<https://doi.org/10.1017/S2045796016000597>
- Saarinen, A., Blomberg, H., & Kroll, C. (2012). Liikaa vaadittu?: Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 77(4), 403-418.
- Østertun Geirdal, A., Nerdrum, P., Høglend, P. A., & Bonsaksen, T. (2022). Changes in psychological distress in five groups of welfare state service workers over a nine-year period. *Healthcare*, 10(4), 592. doi:<https://doi.org/10.3390/healthcare10040592>