

**Sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työhyvinvoinnin muutokset
koronapandemian muovaamassa arjessa**

Herva Sari, Y2201925
Pro gradu-tutkielma
Sosiaalityö
Lapin yliopisto
Kevät 2025

Lapin Yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työhyvinvoinnin muutoksia koronapandemian muovaamassa arjessa

Tekijä: Sari Herva

Koulutusohjelma/oppiaine: Sosiaalityö

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä 136, liitteitä 12

Vuosi: 2025

Tiivistelmä:

Tämän tutkielman tavoitteena on tutkia sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työhyvinvoinnin muutoksia sekä siihen vaikuttaneita tekijöitä koronapandemian aikana. Lisäksi tarkastellaan pandemia-aikana syntyneitä hyviä työkäytänteitä sekä työelämään jääneitä haasteita, jotka edelleen vaikuttavat arjen työssä.

Keskeisinä teorioina hyödynnän Allardtin hyvinvointiteoriaa sekä suppeasti Amartya Senin toimintamahdollisuuksien teoriaa sosiaalityön näkökulmasta. Työhyvinvoinnin tarkasteluun liittyvät olennaisesti psykososiaalinen kuormitus, resilienssi, työn intensiivisyys, sosiaalinen kiihtyvyyys ja digitalisaatio, jotka muodostavat oman tarkastelukokonaisuutensa. Tutkimuksen tietoteoreettisena lähtökohtana on kriittinen realismi.

Tutkimuksen aineisto on kerätty Panda-hankkeen aikana yhteistyössä Lapin yliopiston ja Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian kanssa vuosina 2020-2023. Aineistosta on valittu analysoitavaksi 707 vastausta, jotka koostuvat sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien määrällisistä ja laadullisista kyselyvastauksista. Tutkimuksessa on käytetty sekä määrällisinä että laadullisina analyysimenetelmiä. Määrällinen osuus sisältää kuvailevia tilastollisia tunnuslukuja sekä ristiintaulukointeja, kun taas laadullinen analyysi perustuu teoriaohjaavaan sisällönanalyysiin.

Tulokset osoittavat, ettei työhyvinvoinnin muutoksia ja niihin vaikuttavia tekijöitä voida yksiselitteisesti määritellä. Tuloksista nousi esiin sekä työhyvinvointia heikentäviä että parantavia tekijöitä, mutta niiden vertailu keskenään ei ole suoraviivaista. Pandemia-ajan hyviksi työkäytänteiksi nousivat työn rakenteiden organisointi sekä terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen. Toisaalta merkittäviksi haasteiksi tunnistettiin psykososiaalinen kuormitus, toimintamahdollisuuksien heikentyminen, työn intensivistyminen ja digitalisaation aiheuttamat vaikeudet, jotka edelleen vaikuttavat työelämään.

Tutkimuksen tulokset auttavat tunnistamaan sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja voivat toimia pohjana työyhteisöjen kehittämistoimenpiteille. Tulosten perusteella on mahdollista suunnitella toimintatapoja, jotka tukevat työhyvinvointia ja ennaltaehkäisevät sen heikentymistä tulevaisuuden kriisitilanteissa.

Avainsanat: hyvinvointi, työhyvinvointi, työkuormitus, koronapandemia, sosiaalityö, sosiaaliala

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	1
2	Koronapandemia – musta joutsen vuonna 2020.....	4
3	Hyvinvointi – hyvän elämän lähtökohta	7
3.1	Hyvinvointi Allardtin mukaan	7
3.2	Toimintamahdollisuudet – edellytys arvokkaaseen elämään	13
4	Työhyvinvointi – osa kokonaishyvinvointia.....	16
4.1	Työhyvinvoinnin käsitteen tausta.....	16
4.2	Mitä työhyvinvointi on?	17
4.2.1	Psykososiaaliset kuormitustekijät	23
4.2.2	Resilienssi – kyky selviytyä	25
4.2.3	Työn intensiivisyys	29
4.2.4	Digitalisaatio työhyvinvoinnin haastajana.....	30
5	Tutkimuksen toteuttaminen	32
5.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	32
5.2	Tutkimusaineisto	33
5.3	Tutkimuksen tietoteoreettinen lähestymistapa.....	35
5.4	Aineiston analyysi	38
5.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	57
6	Tulokset.....	62
6.1	Kyselyaineiston esittely	62
6.2	Määrällisen analyysin tulokset	65
6.2.1	Työnkuvan, työyhteisön ja työnantajaorganisaation muutokset.....	65
6.2.2	Työn eri osa-alueiden muutokset.....	77
6.2.3	Muutokset työturvallisuudessa pandemia-aikana	88
6.2.4	Pandemian vaikutus työn ja vapaa-ajan tasapainoon.....	96
6.3	Teorialähtöisen sisällönanalyysin tulokset.....	105
6.3.1	Pandemia-aikana syntyneet hyvät työkäytännöt.....	105
6.3.2	Työn erityiset haasteet pandemia-ajan jälkeen	109
6.3.3	Työn kuormitukseen vaikuttaneet tekijät	115
7	Johtopäätökset ja pohdinta	125
	Lähteet.....	137
	Liitteet.....	145

Kuvioluettelo

Kuvio 1: Työhyvinvointi kuvattu Maslowin tarvehierarkiaa mukailleen. Kuvio mukailtu Ojala & Ahosen mukaan teoksesta Työhyvinvointi tuloksetekijänä (Ojala & Ahonen 2003, 29).....	21
Kuvio 2: Psykososiaalisten kuormitustekijöiden jaottelu (Mannermaa 2022, 304).....	24
Kuvio 3: Resilienssin koneisto. Kuvio mukailtu Lipponen mukaan teoksesta Resilienssi arjessa. (Lipponen 2020, 24)	27
Kuvio 4: Teoriaohjaava sisällönanalyysi kysymys 11 (sosiaalityöntekijät)	53
Kuvio 5: Kysymyksen 11 analyysistä muodostuneet pääluokat ja yhdistävät luokat	54
Kuvio 6: Teoriaohjaava sisällönanalyysi kysymys 12 (sosiaalityöntekijät)	55
Kuvio 7: Kysymyksen 12 analyysistä muodostuneet pääluokat ja yhdistävät luokat	55
Kuvio 8: Teoriaohjaava sisällönanalyysi kysymys 21 (sosiaaliohjaajat).....	56
Kuvio 9: Kysymyksen 21 analyysistä muodostuneet pääluokat ja yhdistävät luokat	57
Kuvio 10: Työnkuvan muutos 2020–2023	66
Kuvio 11: Työn intensiivisyys 2021–2023	67
Kuvio 12: Etätöskentelyn mahdollisuus 2021–2023.....	68
Kuvio 13: Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuuden tunne 2020–2023	69
Kuvio 14: Johdon tuki ja ohjeistus 2020–2023	70
Kuvio 15: Lähityöyhteisön ristiriitojen muutos 2021–2023	71
Kuvio 16: Johdon ja työntekijöiden välisten ristiriitojen muutos 2021–2023	72
Kuvio 17: Epävirallisen yhteydenpidon muutos työkavereiden kanssa 2021–2023.....	73
Kuvio 18: Työnantajan ja palveluntarjoajien yhteistoiminnan riittävyys 2020–2023....	74
Kuvio 19: Yhteiskehittämisen käynnistäminen 2020–2023	75
Kuvio 20: Tietosuojasäädösten vaikutus tiedonkulkuun 2020–2023.....	76
Kuvio 21: Asiakastyön vaatavuus 2021–2023	78
Kuvio 22: Palvelujen tarjoamisen mahdollisuus 2021–2023.....	79
Kuvio 23: Palvelujen tarjoamisen vaikeutuminen 2021–2023.....	80
Kuvio 24: Uusien asiakkaiden tavoittaminen on vaikeutunut 2021–2023.....	81
Kuvio 25: Asiakkaita ”etsivän” työn muutos 2021–2023	82
Kuvio 26: Etänä tehtävän asiakastyön mielekkyys 2022–2023.....	83
Kuvio 27: Asiakkaiden omaehtoiseen voimaantumiseen panostaminen 2021–2023 ...	84
Kuvio 28: Asianajotehtävien lisääntyminen 2021–2023	85
Kuvio 29: Yhteiskunnallisen toiminnan muutos 2021–2023	86
Kuvio 30: Koronavirustartunnan pelko 2020–2023	89
Kuvio 31: Virukselta suojautumisen mahdollisuus 2020–2023.....	90
Kuvio 32: Turvallisuuden tunne 2020–2023.....	91
Kuvio 33: Turvattomuuden kokemukset 2020–2023	93
Kuvio 34: Asiakkaiden ei-toivottavan käytöksen vaikutus työturvallisuuteen 2020–2023	95
Kuvio 35: Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen 2020–2023.....	97
Kuvio 36: Riittämättömyyden tunne 2020–2023	98
Kuvio 37: Työmäärän kasvaminen 2021–2023.....	99
Kuvio 38: Etätömahdollisuuden vaikutus työn ja yksityiselämän väliseen jännitteeseen 2021–2023	100
Kuvio 39. Etätöyksen vaikutus arjen kiihtyvyyteen 2021–2023	101
Kuvio 40: Yksityiselämän vaatimuksien täyttäminen 2020–2023.....	102
Kuvio 41: Työkuormituksen muutos 2020–2023	104

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Allardtin hyvinvointinäkemys 1976. (Uusitalo & Simpura 2022, 28.).....	9
Taulukko 2. Allardtin ulottuvuudet ristiintaulukoituna objektiivisten ja subjektiivisten indikaattoreiden kanssa. Taulukko luotu lähteen tekstistä. (Allardt 1998, 40)	11
Taulukko 3. Pääkomponenttifaktorointi vino rotaatio ja Cronbach alfa, kysymys 8, 2021–2023	41
Taulukko 4. Pääkomponenttifaktorointi vino rotaatio ja Cronbach alfa, kysymys 18, 2022–2023	43
Taulukko 5. Pääkomponenttifaktorointi vino rotaatio ja Cronbach alfa, kysymys 22, 2020–2023	45
Taulukko 6. Pääkomponenttifaktorointi vino rotaatio ja Cronbach alfa, kysymys 23, 2022–2023	47
Taulukko 7: Luokiteltu työnimike 2020–2023	62
Taulukko 8: Ristiintaulukointi luokiteltu työnimike/ylin sosiaalialan tutkinto, 2020–2023	63
Taulukko 9: Frekvenssijakauma, ylin sosiaalialan tutkinto, ei aineiston rajauksia	63
Taulukko 10: Sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien taustatietoja 2020-2023 (n=707)	64
Taulukko 11: Työn ja työnkuvan muutosten vaikutus työn kuormittavuuteen	77
Taulukko 12: Työn eri osa-alueiden muutosten vaikutus työn kuormittavuuteen.....	87
Taulukko 13: Työturvallisuuden muutosten vaikutus työn kuormittavuuteen	96
Taulukko 14: Työn ja vapaa-ajan tasapainon muutosten vaikutus työn kuormitukseen	103

Liiteluettelo

Liite 1: Määrälliseen tutkimukseen valitut kysymys- ja väittämäkokonaisuudet	145
Liite 2: Laadulliseen tutkimukseen valitut kysymykset	148
Liite 3: Väittämäkokonaisuus 8 analyysien tulokset taulukkona	149
Liite 4: Väittämäkokonaisuus 18 analyysien tulokset taulukkona	150
Liite 5: Kysymys 20 ristiintaulukoinnin tulokset	150
Liite 6: Väittämäväittämäkokonaisuus 22 analyysien tulokset taulukkona	151
Liite 7: Väittämäkokonaisuus 23 analyysien tulokset taulukkona	151
Liite 8: Väittämäkokonaisuus 8 khiin neliötestit	152
Liite 9: Väittämäkokonaisuus 18 khiin neliötestit	156
Liite 10: Väittämäkokonaisuus 22 khiin neliötestit	159
Liite 11: Väittämäkokonaisuus 23 khiin neliötestit	160
Liite 12: Kysymys 20 khiin neliötestit	162

1 Johdanto

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Vuoden 2020 Covid-19-pandemia aiheutti työelämässä merkittäviä muutoksia – yhtäkkiä työntekijät joutuivat täysin ennalta-arvaamattomaan tilanteeseen, ja työn toteuttamiseen oli kehiteltävä nopeita ratkaisuja hallituksen asettamien rajoitusten vuoksi. Sosiaalialalla kohdattiin täysin uusi tilanne. (Harrikari ym. 2021, 1644.) Rajoitustoimenpiteiden myötä sosiaalialan ammattilaiset joutuivat siirtymään etätöihin, mikä vaikutti huomattavasti työn tekemiseen, asiakkaiden kohtaamiseen ja työyhteisön vuorovaikutukseen. Työ muuttui perinteisestä kasvokkain tapahtuvasta sosiaalityöstä digitaalivälitteiseksi. Pakotettu digiloikka toteutui nopealla aikataululla, eikä siihen ehditty valmistautua riittävästi. (Fiorentino ym. 2023, 451.) Nopeat ja ennalta-arvaamattomat muutokset vaikuttavat oman kokemukseni mukaan työhyvinvointiin merkittävästi.

Pro gradu-tutkielmassani tutkin kolmen tutkimuskysymyksen avulla ensinnäkin, miten sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat arvioivat työhyvinvoinnin muuttumista merkittävästi muuttuneissa työolosuhteissa koronapandemian aikana. Toisena tutkimuskysymyksenä tarkastelen sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien ajatuksia siitä, mitkä tekijät ovat yhtäältä lisänneet ja toisaalta vähentäneet työhyvinvointia muuttuneiden työolojen vuoksi. Kolmannessa tutkimuskysymyksessä selvitän, millaisia hyviä työkäytänteitä pandemia-aikana syntyi ja vastaavasti mitkä tuon ajanjakson työn ongelmakohtista ovat edelleen haasteita arjen työssä.

Tutkielmani teoreettisen viitekehyksen muodostavat hyvinvoinnin ja suppeasti toimintamahdollisuuksien teoriat. Lisäksi käsitteet työhyvinvointi, psykososiaalinen kuormitus, resilienssi, työn intensiivisyys, sosiaalinen kiihtyvyys ja digitalisaatio, ovat keskeisiä. Hyvinvointi on ajankohtainen ja yhteiskunnallisesti kiinnostava aihe. Hyvinvointia tarkasteltaessa on tärkeää pohtia, millaisia vaikutuksia erilaisilla tapahtumilla ja olosuhteilla on yksilön elämään, sekä sitä, miten näitä vaikutuksia arvioidaan. Ne voivat joko edistää hyvinvointia tai heikentää sitä. (Uusitalo ym. 2022, 10, 23.)

Hyvinvointi ja toimintamahdollisuudet liittyvät mielestäni tiiviisti yhteen. Ihmisen kyky ja mahdollisuus tehdä itsenäisiä valintoja sekä toimia itselleen merkityksellisillä tavoilla ovat olennaisia hyvän elämän osatekijöitä. Martha Nussbaumin (2011, 17–19) mukaan hyvinvointi ei tarkoita pelkästään resurssien omistamista tai tyytyväisyyden kokemusta, vaan mahdollisuutta toteuttaa itseään ja elää arvokasta elämää.

Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa monella tavalla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023). Näen työhyvinvoinnin osana yleistä hyvinvointia, jonka merkitystä ei voi vähätellä. Se on erityisen ajankohtainen aihe sosiaalialalla, jossa esimerkiksi Talentia (2023) on tuonut esiin sosiaalialan ammattilaisten kokemaa psykososiaalista kuormitusta ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin. Psykososiaalista kuormitusta lisää esimerkiksi tilanne, jossa työntekijä ei pysty toteuttamaan työtään eettisesti kestäväällä tavalla tai noudattamaan laatu-kriteerejä. (Talentia 2023.)

Psykososiaalinen kuormitus liittyy vahvasti työn intensiivistymiseen ja sosiaaliseen kiihtyvyyteen. Nämä ilmiöt kytkeytyvät työn tekemisen tahtiin ja työn vaatimuksiin. Työn kiihtyvyyden on todettu olevan yhteydessä heikentyneeseen työhyvinvointiin. (Stenman ym. 2020, 135, 148.) Digitalisaatio kytkeytyy tiiviisti työn kiihtyvyyden käsitteeseen. Pandemian alkuvaiheessa sosiaalialalla tapahtunut digiloikka eteni nopeasti, ja työntekijät joutuivat sopeutumaan täysin uudenlaisiin työn tekemisen tapoihin. Uusiin tilanteisiin sopeutumisessa auttaa resilienssi, joka on myös osa tutkielmani teoreettista viitekehystä. Resilienssi liittyy ihmisen kykyyn selviytyä haastavista elämäntilanteista ja sopeutua muutoksiin. (Lahad 2013, 12).

Sosiaalialan ammattilaisten työhyvinvoinnin tutkiminen on tärkeää. Pandemia-aikaisen työhyvinvoinnin tarkastelu voi auttaa tunnistamaan työhyvinvointia lisääviä ja heikentäviä tekijöitä. Lisäksi on arvokasta nostaa esiin sosiaalialan ammattilaisten kokemuksia pandemia-ajan työoloista, sillä niiden pohjalta voidaan kehittää toimintamalleja mahdollisia tulevaisuuden kriisitilanteita varten.

Tutkielmani etenee siten, että ensin luvussa kaksi avaan lyhyesti pandemia-aikaista muutostilannetta ja sen aiheuttamia muutoksia sosiaalialan työssä. Luvussa kolme määrittelen tarkemmin hyvinvointia Allardt'n hyvinvointiteorian mukaisesti sekä

toimintamahdollisuuksien teoriaa sosiaalityön näkökulmasta. Neljännessä luvussa avaan työhyvinvoinnin käsitettä sekä siihen kytkeytyviä vaikuttavia käsitteitä. Luvussa viisi esittelen tutkimuksen toteutuksen analyysivaiheineen. Luku kuusi sisältää tutkielmani tulokset ja luvussa seitsemän kerron tutkielmani johtopäätökset sekä vastaukset tutkimuskysymyksiin. Luvun seitsemän lopussa olen vielä pohtinut tutkielmani tuloksia sekä jatkotutkimusaiheita.

2 Koronapandemia – musta joutsen vuonna 2020

Musta joutsen saapui yllättäen ja odottamatta maaliskuussa 2020 Covid-19 pandemian muodossa herättäen niin Suomen kuin koko maailman globaaliin pandemiaan. Pandemia aiheutti poikkeuksellisen tilanteen yhteiskunnassamme ja jouduimme sopeutumaan nopeisiin ja merkittäviin muutoksiin. Tilanne Suomen historiassa oli erittäin poikkeuksellinen, koska esimerkiksi valmiuslaki otettiin käyttöön ensimmäistä kertaa. Vuoden 2020 kevät ja alkukesä oli rajoitustoimenpiteiden aikaa ja koronatartuntojen hillitsemiseksi ihmisten liikkumista ja kokoontumisia rajoitettiin voimakkaasti. Liikuntapaikat ja ravintolat suljettiin ja yli kymmenen hengen kokoontumisia ei sallittu. Oppilaitokset sulki ovensa ja oppilaat siirtyivät etäopetukseen ja etätöihin siirtyi suuri määrä työntekijöitä. (Mäkikangas & Pöyriä 2023, 7.) Näin tapahtui myös sosiaalialan ammattilaisille. Pandemia vaikutti ihmisten elämään voimakkaasti sekä siihen, miten pystyttiin olemaan vuorovaikutuksessa toistemme ja ympäristömme kanssa. Pandemian takia jouduttiin tilanteeseen, jossa piti pohtia, miten kaikkein heikoimmassa asemassa olevia pystyttiin auttamaan. (Mooney ym. 2020, 1.)

Pandemian alkuvaiheessa sosiaalialan työntekijät joutuivat kohtaamaan jo tunnistettujen haasteiden lisäksi monia uudenlaisia haasteita, jollaisia ei ollut ennakoitu eikä niihin ollut valmistauduttu. Sosiaalityön ydintä ovat kasvokkaiset kohtaamiset, myötätunto ja kosketus (Mt., 2), ja nämä kaikki jäivät puuttumaan, kun sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat siirtyivät pandemian vuoksi etätöihin ja he olivat tilanteessa, jossa jokaisen tuli oppia uusia työn tekemisen tapoja; etätöiden tekeminen, etätapaamiset ja erilaisten digitaalisten alustojen käytön oppiminen muutamia mainitakseni. Työyhteisöt hajaantuivat ja jokainen teki omaa työtään yksin, pääsääntöisesti omassa kodissaan; kuka keittiön pöydän äärellä, kuka sohvalla istuen. Työn tekeminen muuttui voimakkaasti, jonka aloitti etätöihin siirtyminen ja pakotettu digiloikka.

Koronapandemia aiheutti nopean, pakotetun digiloikan ja se vaikutti niin yksittäisten työntekijöiden, verkostojen kuin organisaatioiden toimintaan. (Toivikko ym. 2023, 273). Etätöihin siirtymisen aiheuttamat työn tekemisen muutokset sekä sosiaalisissa

ympäristöissä vaikuttivat todennäköisesti työntekijöiden työhyvinvointiin joko parantavasti tai heikentävästi (Mäkikangas ym. 2023, 209).

Espanjassa tehdyn tutkimuksen mukaan Covid-19 aiheutti muutoksia sosiaalityön tekemiseen. Sosiaalityöntekijöillä oli sulkuajan käynnistyessä käytännössä vuorokausi aikaa siirtyä toimistoilta etätöihin omiin koteihin. Siirtymään ei ollut aikaa valmistautua lainkaan. Työn tekeminen siirtyi osittain puhelimesta tehtävään työhön, koska sosiaalitoimistoissa ei voitu ottaa vastaan asiakkaita. Sosiaalityöntekijöiden mukaan myös tiedonkulku esimiestasolta oli myös puutteellista. Työn tekeminen myös muuttui, kun esimerkiksi taloudellista tukea tarvitsevien asiakkaiden määrä lisääntyi ja asiakkuuteen tuli sulkuajan takia paljon täysin uusia asiakkaita. Asiakasmäärän kasvaminen aiheutti sosiaalityöntekijöiden työkuorman kasvamista. (Casado & Rosselló & Cañas-Lerma 2023, 4-5.)

Asiakastyöhön liittyviä kuormitustilanteita etätöissä ovat voineet aiheuttaa myös tilanteet, joissa asiakkaalla ei ollut mahdollista hyödyntää etäyhteyksin järjestettäviä tapauksia tai ryhmämuotoisia toimintoja. Heikkojen tai puuttuvien etäyhteyksien vuoksi asiakkailla on myös saattanut olla rajoitetut mahdollisuudet päästä keskustelemaan asioistaan sellaiseen tilaan, jossa asiakkaan yksityisyys on turvattu. (Mishna ym. 2020, 489.) Sosiaalityössä olevien asiakkaiden resurssit tietokoneiden tai mobiililaitteiden käytössä ovat usein hyvin rajalliset, joten kaikkein heikoimmassa olevilla asiakkailla on todennäköisesti ollut ja on vieläkin rajatut mahdollisuudet osallistua etätapaamisiin. Asiakastyön haasteiden lisäksi etätö on saattanut vaikuttaa työolosuhteisiin, joista seuraavassa kappaleessa.

Pandemian aika on aiheuttanut haasteita myös työolosuhteiden näkökulmasta. Etätö ei ensinkään ole ollut kaikille mahdollista tai sitä on rajattu, joka on vaikuttanut eriarvoisuuden kokemuksiin. Etätöitä on esimerkiksi voinut joutua tekemään omalta toimistotyöpisteeltään. Etätöissä on myös koettu epätasa-arvoisuuden tunteita etätöiden erilaisen ohjeistuksen ja mahdollisuuksien takia. (Ahonen ym. 2020, 9.) Toimistoista etätöihin siirtyminen aiheutti sen, että sosiaalialan ammattilaiset joutuivat täysin uuden tilanteen eteen ja työn tekeminen muuttui sosiaalialalle epätyypilliseksi. Etätöihin siirtyminen on voinut vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työhyvinvointiin.

Isossa-Britanniassa tehdyn tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien työntekijöiden hyvinvointi pandemiavuosina oli heikompi kuin muiden työntekijöiden (McFadden ym. 2021, 9). Työhyvinvoinnin näkökulmasta arvioituna tähän voi vaikuttaa esimerkiksi työmäärän lisääntyminen ja työnkuvan muutokset (Ahonen ym. 2020, 7; Harrikari ym. 2020, 1652), sekä etätyöstä johtuva työn ja vapaa-ajan yhdistämisen haasteet ja työyhteisön vähäiset sosiaaliset kontaktit (Mäkikangas ym. 2023, 210-211). Etätyössä puute säännöllisistä ja matalan kynnyksen epävirallisista vuorovaikutustilanteista sekä työntekijöiden välisistä fyysisistä kohtaamisista on todettu heikentävän työyhteisön sosiaalista pääomaa (Saraniemi ym. 2022, 10).

Edellä mainittujen lisäksi haasteita pandemia-ajan työskentelyyn toi ainakin pandemian alun sekava viestintä; yhtäältä tietotulva toisaalta puutteelliset tai kokonaan puuttuvat ohjeistukset (Harrikari ym. 2020, 1652). Tiedonkulun ongelmat lisäävät psykososiaalista kuormitusta ja niillä on suora vaikutus työntekijän työssäjaksamiseen (Karjalainen 2020, 39). Itse pandemia-aikana etätyössä työskennelleenä tunnistan hyvin edellä kuvatut tiedon kulun haasteet. Tietoa oli saatavilla joskus liian vähän ja toisaalta joskus taas aivan liikaa ja tietotulva oli valtava. Tietoa ei tullut pelkästään työpaikalta, vaan sitä oli saatavilla esimerkiksi televisiosta, internetistä ja lehdistä. Joskus tieto oli ristiriitaista ja se aiheutti lisää kuormitusta, kun jouduttiin elämään epävarmuuden tilanteessa.

Isossa-Britanniassa on tutkittu terveydenhuollon ja sosiaalialan työntekijöiden työssä jaksamista ja hyvinvointia Covid-19-pandemian ensimmäisen aallon aikana. Tutkimuksessa on todettu, että pandemialla oli vaikutuksia terveyteen ja työhyvinvointiin. Tuloksissa todetaan myös, että organisaation ja johdon tuella on merkittävä vaikutus työntekijöiden jaksamiseen stressaavina aikoina. (McFadden ym. 2021, 1.)

Vaikka pandemia toikin omat haasteensa sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työhön, on se avannut myös uusia mahdollisuuksia sosiaalityön toteuttamiseen. Itse koen, että asiakas kohtaamisen luovat järjestelymahdollisuudet ovat antaneet niin työntekijälle kuin asiakkaille positiivisia kokemuksia. Oman kokemukseni mukaan etätyöhön ja pandemian aiheuttamiin muutoksiin sopeuduttiin ja uusia työn tekemisen muotoja sisäistettiin haasteista huolimatta suhteellisen hyvin.

3 Hyvinvointi – hyvän elämän lähtökohta

3.1 Hyvinvointi Allardtin mukaan

Hyvinvointi on moniulotteinen ilmiö ja kokonaisvaltainen hyvinvointi edellyttää, että ihmisellä on riittävä elintaso, mielekästä tekemistä, mahdollisuus toteuttaa itseään ja riittävästi ihmissuhteita. Jotta ihminen on hyvinvoiva, tulee edellä mainitut toteutua ainakin vähimmäistasolla. Hyvinvoinnin voidaan sanoa muodostuvan ihmisten arjessa, elämässä ja vuorovaikutussuhteissa muihin ihmisiin. (Karvonen ym. 2022, 11–12.)

Hyvinvointitutkimus tutkii, mitä on hyvä elämä, millaisia puutteita ja premissejä hyvään elämään liitetään. Voidaankin kysyä, mitä hyvällä elämällä ylipäätään tarkoitetaan. Hyvä elämä voidaan määritellä muodostuvan hyvinvoinnista ja onnellisuudesta. Hyvinvointia tarkasteltaessa voidaan pohtia, miten jokin asia vaikuttaa elämään mutta myös sitä, miten näitä vaikutuksia arvioidaan. Arvottamisessa pohditaan, lisäävätkö vai vähentävätkö elämässämme tapahtuvat asiat hyvinvointia. Onnellisuus liittyy taas mielihyvään, nautintoon ja iloon eli voidaan sanoa sen olevan mielentila. Kun ihminen on onnellinen, hän on tyytyväinen elämäänsä eikä kaipaa siihen muutosta. (Uusitalo & Simpura 2022, 22–23.) Onnellisuus ja positiiviset tunteet hyvinvoinnin näkökulmasta ovat tärkeitä, mutta ne eivät yksinään ole riittäviä tuottamaan hyvinvointia (Anand 2018, 9). Hyvinvoinnin ja onnellisuuden mukainen hyvinvointitutkimuksen erittely on keskeistä. Onko mahdollista tutkia hyvää elämää ihmisen omat arvot huomioimatta, tutkimalla vain toimeentuloa, terveyttä, asumista ja työn ominaisuuksia mahdollisimman objektiivisesti vai pitäisikö hyvää elämää tutkia ihmisen omien arvioidensa mukaisesti. (Uusitalo & Simpura 2022, 23.) Hyvinvoinnin tutkimusta käsittelem seuraavissa kappaleissa ja siinä esittelen Erik Allardtin hyvinvointiteoriaa.

Erik Allardt (1925-2020) on Suomen kansainvälisesti merkittävimpiä yhteiskuntatieteilijöitämme, joka on tutkinut muun muassa yhteiskunnan rakenteita ja sen ristiriitoja sekä hyvinvointia. Allardtin hyvinvointitutkimus muodostaa merkittävän osan hänen monipuolisesta tutkimustyöstään. (Uusitalo & Simpura 2020, 579, 587.) Allardtin hyvinvointiteoria on kehitetty puoli vuosisataa sitten, mutta se on edelleenkin käyttökelpoinen teoria (Uusitalo ym. 2022, 16). Allardt (1976, 9) toteaa, että hyvinvoinnin

määrittelemisen ja sen tutkiminen on vaikeaa. Kokonaisvaltaista hyvinvointia tarkastellessa ihmisten suhteet ja mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen ovat elintason rinnalla merkityksellisiä osa-alueita. (Uusitalo ym. 2022, 16.) Hyvinvointia voidaan Allardtin mukaan tutkia selvittämällä ihmisten elinolosuhteita, ihmisten toiminnalla ilmaistuja yhteiskunnallisia tavoitteita ja miten ihmiset tuovat esiin omia arvostuksiaan ja toiveitaan (Uusitalo & Simpura 2022, 222).

Allardtin hyvinvointitutkimus lähti liikkeelle tarpeista ja Maslowin (1943) tarveteoria, johon palaan työhyvinvoinnin käsitteen yhteydessä, oli tutkimuksen taustateorianä. Allardtin tutkimuksen aikakautena vaikuttivat sosiaalipoliittisesti suuntautunut elintasotutkimus, johon Allardt ei ollut tyytyväinen sen materialistisen painotuksen vuoksi. Allardt otti omaan tutkimukseensa ajatuksia sosiologiasta ja sosiaalipsykologiasta. Allardt yhdisti ajatuksia elintaso- ja elinkeinotutkimuksista ja elämänlaatua tutkivista tutkimuksista. Allardt ajatteli, että tutkimukset eivät ole toisiaan poissulkevia vaan enemmänkin toisiaan täydentäviä ja, että niistä saadaan yhdessä parempi kuva hyvinvoinnista. (Uusitalo & Simpura 2022, 25–26.) Allardtin teorian lähtökohdista ovat erilaiset sosiaali-indikaattorit, joiden avulla oli tarkoitus määritellä yhteiskunnan hyvinvoinnin tilaa. Tavoitteena oli mitata hyvinvoinnin tasoa laajemmin kuin vain taloudellisilla mittareilla. Tyypillisesti taloudellisten resurssien arvottaminen on ollut merkittävä hyvinvoinnin osatekijä. Taloudelliset resurssit eivät voi olla hyvinvoinnin tavoite vaan enemmänkin keino, miten hyvinvointia voidaan saavuttaa. (Allardt 1998, 38.)

Yhteiskuntatasoisia mittareita käytettiin 1960- ja 1970-luvuilla YK:n tutkimuksissa, joissa hyvinvointi käsitettiin ilmiönä, josta tutkittiin erilaisia objektiivisesti mitattavia tekijöitä. Allardtin hyvinvointiteorian taustalla on myös 1960-luvun lopulla käynnistynyt pohjoismainen hyvinvoinnin tutkimus, jonka taustalla on Sten Johanssonin elintasotutkimus. Johansson vei tutkimusta systemaattisempaan elintason mittaamisen suuntaan. Johansson ajatteli ihmisen hyvinvoinnin pohjautuvan käytettävissä oleviin resursseihin, joita ovat esimerkiksi tulot, terveys, koulutus, työolot. Tätä tutkimustyyliä alettiin kutsua pohjoismaiseksi hyvinvointitutkimukseksi ja näistä lähtökohdista Allardt lähti omaa hyvinvointitutkimustaan toteuttamaan. (Uusitalo & Simpura 2022, 23–25.)

Allardtin hyvinvointiajatuksen mukaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tutkiminen vaatii niin subjektiivisia kuin objektiivisia mittareita, koska ne yhdessä antavat riittävän laajan kuvan hyvinvoinnista. Allardt on kiteyttänyt yksilön tarpeet kolmeen eri kategoriaan; having, loving ja being. Jaottelun taustalla on elintason ja elämänlaadun käsitteet. (Martela 2022, 566.) Hyvinvoinnin taso määräytyy sen mukaan, miten ihminen saa tarpeitaan tyydytettyä. Hyvinvoinnin vajausta syntyy, kun tarpeet eivät tule tyydytetyiksi. Onnellisuus taas liittyy ihmisen subjektiivisiin arvoihin ja olotilaan. Hyvinvointi on onnellisuuteen verrattuna objektiivisempi käsite. Allardtin mukaan omista tarpeistaan voidaan erehtyä ja olla myös epätietoisia, mutta onnellisuutta ei voi kukaan muu kuin itse arvioida. Allardt erottelee hyvinvointitutkimuksessaan myös elintasoa ja elämänlaatua. Elintaso näyttäytyy materialistisina ja persoonattomina resursseina, jotka tukevat ihmisen elinehtoja. Elämänlaadusta puhuttaessa tarpeet liittyvät sosiaalisiin suhteisiin ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Näistä neljästä eri ulottuvuudesta ja kahdesta erottelusta syntyi Allardtin hyvinvointinäkemys vuonna 1976. (Taulukko 1) (Uusitalo & Simpura 2022, 27–29.)

Taulukko 1. Allardtin hyvinvointinäkemys 1976. (Uusitalo & Simpura 2022, 28.)

Hyvinvointiarvot	Hyvinvointi	Onnellisuus
Elintaso	Materialistiset ja persoonattomat resurssit, jotka tukevat ihmisen elinehtoja. Elintaso = having	Ihmisen omat henkilökohtaiset tunteet ja kokemukset elinehdoista. Tyytymättömyys asenteet
Elämänlaatu	Ihmisten väliset, ihmisen ja yhteiskunnan ja ihmisen ja luonnon vuorovaikutuksessa tyydytetyt tarpeet. Yhteisyysuhteet = loving Itsensä toteuttaminen = being	Henkilökohtaiset tunteet ja kokemukset liittyen ihmisiin, luontoon ja yhteiskuntaan. Viihtyvyydasenteet

Having-ulottuvuutta määrittävät aineelliset ja persoonattomat keinot, joilla saadaan tyydytettyä elintasaan, lähtökohtaisesti fysiologisiin seikkoihin liittyviä tarpeita. Allardtin teorian mukaan hyvinvointia tutkiessa on käytännöllistä puhua tarvittavista resursseista tarpeiden sijaan. Yhteiskunnan olosuhteet määrittävät kulloisetkin resurssit. Hyvinvoinnin perustana on, että tietyn tasoinen elintaso on saavutettu. Allardt tuo esiin

Maslowin tarvehierarkian fysiologisiin tarpeisiin liittyen, mutta kyseenalaistaa sen, että tarvehierarkian mukaan alemmat tarpeet tulee olla tyydytettynä ennen kuin voi tavoitella korkeammalla hierarkiassa olevia tarpeita. (Uusitalo & Simpura 2022, 29.)

Loving-ulottuvuuden mukaan ihmisellä on tarve kuulua sosiaalisiin verkostoihin, eli voidaan puhua yhteisyyden ja toveruuden tarpeesta. Mikäli ihminen ei saa tyydytettyä loving-ulottuvuuden tarpeita, voi seurauksena olla psyykkisiä ja sosiaalisia ongelmia. Allardtin mukaan yhteisyysuhteet mahdollistavat ihmisen toimintaa. Yhteisyydellä on myös kielteisiä piirteitä ja se voi edellyttää ihmisten poissulkemista omasta elinpiiristä. Poissulkeminen liittyy erityisesti tietynlaisiin ryhmiin, eikä tätä voida yleistää koko yhteiskuntaa luonnehtivaksi tavoiteltavaksi tilaksi. (Uusitalo & Simpura 2022, 29–30.)

Being-ulottuvuus on Allardtin teorian mukaan hyvinvoinnin kolmas ulottuvuus ja tällä tarkoitetaan itsensä toteuttamisen tarpeita. Näiden tarpeiden tyydyttyminen kytkeytyy ihmisen yhteiskuntaan suhteutumiseen. Ihmisen saadessa tyydytettyä tämän ulottuvuuden tarpeita, kokee hän, että on korvaamaton ja on henkilö, jota arvostetaan. Lisäksi ihmisellä on mahdollisuus olla osa yhteiskuntaa, osallistua harrastuksiin ja mieluisiin vapaa-ajan toimintoihin. Mikäli ihminen taas ei voi tyydyttää itsensä toteuttamisen tarpeitaan, voi seurauksena olla vieraantumista. Vieraantuminen tarkoittaa, että ihmisen sosiaalisia suhteita arvotetaan ainoastaan hyötynäkökulmasta, jolloin ihminen on eräänlainen hyödyke. (Uusitalo & Simpura 2022, 29–30.) Allardt ajattelee, että vieraantumista voidaan ehkäistä työn ulkopuolisella vapaa-ajalla tapahtuvalla mielenkiintoisella tekemisellä. Itsensä toteuttamisen näkökulmasta mielekäs vapaa-ajan toiminta on tärkeä osa yksilön hyvinvointia. (Uusitalo & Laihiala 2022, 145.)

Objektiivisten ja subjektiivisten indikaattoreiden ristiintaulukoinnista Having-, Loving- ja Being-ulottuvuuksien kanssa syntyy kuusi erilaista indikaattorityyppiä (Taulukko 2) (Allardt 1998, 40).

Taulukko 2. Allardtin ulottuvuudet ristiintaulukoituna objektiivisten ja subjektiivisten indikaattoreiden kanssa. Taulukko luotu lähteen tekstistä. (Allardt 1998, 40)

Ulottuvuudet	Objektiiviset indikaattorit	Subjektiiviset indikaattorit
Having (Elintaso)	Tulotaso, asuntotila, terveys, työllisyys jne.	Tyytymättömyys ja tyytyväisyys
Loving (Yhteisystunteet)	Ystävien lukumäärä, kontaktit paikallisyhteisöissä, yhteydet järjestöissä	Onnellisuuden ja onnettomuuden elämykset
Being (Ihmisenä oleminen)	Poliittinen aktiivisuus, korvaamattomuus työssä, aktiiviset harrastukset, toiminta luonnossa	Omaakohtaiset kokemukset vieraantumisen ja itsensä toteuttamisesta.

Allardt (1989) toteaa, että subjektiivisten ja objektiivisten indikaattoreiden yhtäaikaista käyttöä on mahdollista perustella negatiivisesti tuomalla esiin subjektiivisten ja objektiivisten indikaattoreiden kielteiset puolet. Objektiiviset indikaattorit kuvaavat ulkoisia olosuhteita ja eivät ole lähtöisin yksilöstä itsestään vaan esimerkiksi poliitikkojen luomia. Parhaimmillaan objektiiviset mittarit on asetettu niin, että niistä todella voidaan arvioida, mitä ihmiset tarvitsevat. Pahimmillaan taas ihmisille tyrkytetään hyvinvoinnin käsitteitä, jotka on luotu yksittäisen ihmisen ulkopuolella. Subjektiivisten mittareiden haaste taas on se, että ne hyödyttävät eniten niitä, jotka pystyvät itse arviomaan omia toiveitaan. Voidaan todeta, että yleensä hyväosaisilla henkilöillä on parempi kyky arvioida subjektiivisia indikaattoreita kuin huono-osaisilla on. (Allardt 1998, 40–41.)

Hyvinvointia on tutkittu laajemminkin ja esimerkiksi Addabbo (2017, 4) toteaa, että yksilön hyvinvoinnin osa-alueita ovat terveys, materialistiset normit (tulot, kulutus ja varallisuus), koulutus, henkilökohtainen aktiivisuus, yhteiskunnallinen aktiivisuus, sosiaaliset suhteet, ympäristö ja taloudelliset ja terveydelliset epävarmuustekijät. Voidaan siis todeta, että Addabbonin ja Allardtin hyvinvoinnin osa-alueet ja indikaattorit ovat hyvin samantyyppisiä. OECD on myös luonut oman mittariston hyvän elämän tutkimiseen ja se koostuu materiaalisista olosuhteista ja elämänlaadusta. Materiaalisiin olosuhteisiin kuuluvat indikaattorit tulotaso ja varallisuus, työ, ansiotulot ja asuminen. Elämänlaatuun taas sisältyvät indikaattorit terveys, työelämän tasapaino, koulutus, sosiaaliset verkostot, yhteiskunnallinen aktiivisuus, ympäristön laatu, henkilökohtainen turvallisuus ja subjektiivinen hyvinvointi. (Mt. 4.)

Kuten mainittu, Allardt ottaa hyvinvoinnin ulottuvuuksien rinnalle onnellisuus-käsitteen. Allardt ajattelee, että onnellisuus kuuluu hyvään elämään ja ihminen arvioi onnellisuuttaan subjektiivisesta näkökulmasta. Allardt'n tutkimuksessa subjektiivisten kokemusten mittaamiseen käytettiin tyytymättömyys ja viihtyvyysasenteita, joista tyytymättömyysasenteita voisi kutsua yhteiskunnalliseksi tyytymättömyydeksi ja viihtyvyysasenteita elämäntyytyväisyydeksi. Tällä jaottelulla onnellisuuden tutkimukseen saadaan myös yhteiskunnallinen ulottuvuus. (Uusitalo & Simpura 2022, 30.)

Allardt'n mukaan hyvinvoinnin eri osa-alueet ovat yksinään tärkeitä, mutta niillä voi olla merkittävä vaikutus myös muuhun hyvinvointiin. Yksittäinen hyvinvoinnin osa-alue voi vaikuttaa myös johonkin toiseen hyvinvoinnin osa-alueeseen. Allardt puhuu tässä hyvinvoinnin osa-alueen muunneltavuudesta. Esimerkkinä tästä voi olla se, että kun ihminen on terve, pystyy hän tekemään työtä ja sitä myötä ansaitsemaan tuloja, joita voi käyttää oman elintason parantamiseen. On myös tärkeä huomioida, että ihmisen hyvinvointi ja erilaiset tarpeet muuttuvat olosuhteiden mukaisesti eli voidaan sanoa, että ne määräytyvät historiallis-yhteiskunnallisesti. (Uusitalo & Simpura 2022, 27, 31–33.)

Hyvinvointimittarit ovat muuttumassa entistä moniulotteisemmaksi ja hyvinvoinnin lisäksi ja ohella tutkitaan myös yhteiskunnallista edistymistä ja sosiaalista laatua. Näin hyvinvoinnin käsite on laajentunut Allardt'n 70-luvun laveasta hyvinvointinäkemyksestä ja nykyään voidaan puhua Allardt-hyvinvoinnista. Allardt-hyvinvointi antaa sijaa niin yksilön tarpeille kuin yhteisölliselle hyvinvoinnille. 2000-luvun hyvinvointitutkimuksessa on pyritty saamaan niin yksilöllinen kuin yhteisöllinen hyvinvointi samaan käsitekehikon alle, jolloin olisi mahdollista puhua kokonaishyvinvoinnista tai kokonaisvaltaisesta elämänlaatuteoriasta. (Uusitalo & Simpura 2022, 61–63.)

Yksilön hyvinvointi lähtee kuitenkin viime kädessä omasta itsestä ja omasta motivaatiosta ja arvoista. Henkisellä hyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus ihmisen kokonaishyvinvointiin. Jos henkinen hyvinvointi pettää, voi seurauksena olla vakaviakin seurauksia myös muilla elämän osa-alueilla. Henkisen hyvinvoinnin yhteys terveyteen ja ihmissuhteisiin on merkittävä. (Ojala & Ahonen 2003, 30.) Mielestäni meillä jokaisella on tarve olla toisten ihmisten kanssa ja yleensä työyhteisöissä toimitaan vuorovaikutuksessa työkavereiden kanssa ja rakennetaan myös luottamuksellisia ihmissuhteita. Ajattelen, että

työhyvinvoinnin näkökulmasta arvioituna käsitteet being ja loving vaikuttaisivat olevan olennaisimmat ulottuvuudet, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemuksiin. Työssä käyminen on yleensä ihmiselle tärkeää ja työssä ihminen voi tuntea kuuluvansa tärkeään yhteisöön ja voi kokea tärkeää yhteiskunnallista merkitystä.

Martela (2022, 567-570) on kritisoinut Allardtin hyvinvointiteoriaa sen keskittymisestä materiaalsiin tekijöihin ja sosiaalsiin suhteisiin, ja samalla katsonut sen jättävän itsensä toteuttamisen ja toimijuuden vähemmälle huomiolle. Martela on ehdottanut being-ulottuvuuden jakamista kahteen osaan: being (oleminen) ja doing (tekeminen), korostaen toimijuuden merkitystä ihmisen hyvinvoinnille. Martelan mukaan doing-ulottuvuus ilmentää yksilön tarvetta kokea, että hän voi tehdä haluamiaan asioita, kontrolloida ja ohjata elämäänsä sekä tavoitella tärkeitä ja arvokkaita tavoitteita. Being-ulottuvuus puolestaan sisältäisi yleisemmät tunteet ja arviot elämän hyvydestä ja onnellisuudesta.

Helne (2023, 159-161) puolestaan on tarkastellut Allardtin hyvinvointiajattelun soveltuvuutta kestäväen hyvinvoinnin tutkimukseen HDLB-viitekehyksessä (having, doing, loving, being), tuoden esiin ympäristöhuolen merkityksen hyvinvointiteoriassa ja on kritisoinut kulutusyhteiskunnan rakentumista ensisijaisesti having-ulottuvuuden varaan samalla muiden jäädessä vähemmälle huomiolle. Allardt on maininnut teoriassaan muodin ja mainosten luomat kuvitteelliset tarpeet, joiden tavoittelemisesta seuraa elintasokeksyyttä. Aina vain korkeampaa elintasoja tavoitellessa yhteiskunnat eivät ole huomioineet liiallisten resurssien käyttämisen ja tuhlaamisen vaikutuksia ekologisiin näkökulmiin ja luonnon hyvinvointiin ja seurauksena on kestäväen kehitys. Helnen tutkimuksessa ja kehitystyössä on otettu huomioon kaikkien elävien olentojen hyvinvointi ja juurutettu hyvinvoinnin neljä ulottuvuutta ekosysteemiseen ajatukseen.

3.2 Toimintamahdollisuudet – edellytys arvokkaaseen elämään

Toimintamahdollisuuksien teoriaa käsittelevä alaluku valikoitui mukaan tutkielmaani, koska toimintamahdollisuudet ovat yhteydessä hyvinvointiin (Mänttari-van der Kuip 2015, 331). Tavoitteeni on tässä tutkielmassa selvittää, onko toimintamahdollisuuksien puutteella ollut vaikutusta työn kuormittavuuteen.

Toimintamahdollisuuksien teoriaa on kehitetty erilaisin painotuksia ja tässä tutkielmassa tarkastelen erityisesti Amartya Senin ajattelua. Amartya Senin (1993) mukaan ihmisen hyvinvointi määräytyy sen perusteella, mitä hän voi todellisuudessa tehdä ja saavuttaa elämänsä kannalta arvokkaana pidettyjen asioiden toteuttamiseksi. Hyvinvointiin vaikuttavat sekä ihmisen mahdollisuudet toimia omassa elämismaailmassaan sekä hänen elämänsä laatu. Jokaisen yksilöllinen kyvykkyys (capability) mahdollistaa erilaisia toimintoja (functioning), joiden avulla hän voi tavoitella itselleen merkityksellisiä asioita. (Sen 1993, 30-31.) Teorian mukaan arvokas elämä määrittyy ihmisen toimintamahdollisuuksien (functionings) mukaan eli hänen kykynsä toteuttaa haluamiaan toimintoja ja olla sitä, mitä haluaa olla (doing and being). Näitä toimintamahdollisuuksia ovat esimerkiksi työssäkäynti, lepo, terveys, ravinnon saaminen ja yhteisöllisyys. Toimintamahdollisuuksien teoria kattaa siten ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osa-alueet. (Robeyns 2005, 95–96.)

Toimintamahdollisuuksien teorian mukaan ihmisen koetun hyvinvoinnin mittaaminen ei ole luotettavaa ja tätä perustellaan sillä, että yhteiskunta, jossa ihminen elää, ei voi pakottaa ihmistä elämään sellaisella tavalla, jonka arvioi tekevän ihmisen onnelliseksi. Yhteiskunnalla on mahdollisuus tarjota sellaiset olosuhteet, jotka mahdollistavat onnellisuuden, mutta ihmisellä on vapaus tavoitella myös omia tavoitteitaan. Toimintamahdollisuuksien teoria nostaa autonomian sekä toimijuuden turvaamista, jonka perusteella ihmisellä on vapaus luoda oma versio hyvästä elämästä. (Martela 2022, 567.)

Sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia julkisessa sosiaalityössä on tutkinut Mänttari-van der Kuip (2015a) ja hän puhuu niukkuuden politiikasta sekä toteaa, että julkisissa sosiaalipalveluissa on jääty 1990-luvun laman säästöpainneiden alle. Ajattelen, että nyt vuonna 2024 eletään edelleen säästöpainneiden alla ja hyvinvointialueet joutuvat tekemään massiivisia säästöjä, jotka väistämättä tulevat vaikuttamaan sosiaalialan ammattilaisten toimintamahdollisuuksiin. Mänttari-van der Kuipin (Mt.) resurssiniukkuus aiheuttaa sosiaalityöntekijöiden työssä tehokkuus- ja säästöpaineita, kasvavaa kiirettä sekä työmäärän lisääntymistä. Sosiaalityöntekijät ovat myös kokeneet lisääntynyttä valvontaa, kontrollia ja arviointia. Edellä mainitut seikat aiheuttavat työntekijöiden toimintamahdollisuuksien pienenemistä ja työntekijät voivat joutua tekemään työtään eettisen kuormituksen alaisena. Palvelujen tarjoamisen mahdollisuudet voivat

heikentyä ja mahdollisuus reagoida asiakkaiden tilanteisiin heikkenevät. Mänttari-van der Kuipin tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijä ei voi työssään hyvin, jos ei voi tehdä työtään hyvin ja jos joutuu tekemään työtään jaksamisen ääri rajoilla. Tästä ajatuksesta onkin hyvä siirtyä käsittelemään työhyvinvointia ja siihen liittyviä käsitteitä.

4 Työhyvinvointi – osa kokonaishyvinvointia

4.1 Työhyvinvoinnin käsitteen tausta

Työhyvinvoinnin käsite on tuttu vuosisadan takaa, vaikka ajan kuluessa työhyvinvoinnin painotukset ovat muuttuneet. Historian alussa lähdettiin liikkeelle yksilöä tutkivasta stressitutkimuksesta, joka perustui lääketieteeseen ja fysiologiaan. 1920-luvulla ajateltiin, että stressi syntyy fysiologisena reaktiona esimerkiksi melun, kylmän tai fyysisen rasituksen seurauksena. Vasta myöhemmin otettiin mukaan yksilön psykologiset ja käytäytymistä muovaavat tekijät. Syntyi ajatus, että työntekijää tulee suojata uhkatekijöiltä, jotka voivat vaarantaa terveyttä – oli syntynyt ajatus työsuojelusta. (Manka & Manka 2023, 92.)

Työhyvinvoinnin käsitteen syntymisen taustalla on pitkä kehitys, joka on lähtenyt liikkeelle yksilöihin keskittyvästä reaktioperustaisesta stressimallista. Tästä siirryttiin tasapainomalliin, jossa huomioitiin työstä ja työolosuhteista syntyneet stressivaikutukset. Tällöin otettiin käyttöön myös käsite kuormitus ja puhuttiin työn kuormittavuudesta, jos työntekijän työn tekemisen edellytykset eivät vastanneet työn vaatimuksia. (Manka & Manka 2023, 92.)

Tasapainomallista kehittyi myöhemmin niin sanottu Karasekin malli, joka sisälsi työhyvinvointia lisääviä ja toisaalta voimavaroja kuluttavia seikkoja. Ajateltiin, että mitä aktiivisempi työ ja mitä enemmän psykologista kuormitusta ja päätöksentekomahdollisuuksia, ei työ silloin ole niin kuormittavaa kuin passiivinen työ. Ajateltiin, että vaatimuksista seuraa positiivista tai negatiivista stressiä, jotka voivat luoda oppimismahdollisuuksia ja elinvoimaisuutta tai päinvastaisessa tapauksessa terveydellisiä ongelmia ja deaktivoitumista. Tähän malliin lisättiin myöhemmin sosiaalinen tuki ja sen huomattiin olevan merkittävä lisä työhyvinvointiajatteluun. (Manka & Manka 2023, 92.)

4.2 Mitä työhyvinvointi on?

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu niin työnantajan kuin työntekijän toimista. Työhyvinvointi koostuu varsinaisesta työstä ja sen merkityksellisyydestä ja lisäksi myös hyvinvoinnista, terveydestä ja turvallisuudesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Työpaikoilla koetaan erilaisista seikoista johtuvia stressitilanteita, jotka voivat joko parantaa tai heikentää työhyvinvointia. Positiivisessa stressitilanteessa työskentely yleensä lisää työhyvinvointia ja on psykologisesti tervettä ja tilanne voikin kehittää työntekijää ja mahdollistaa työntekijälle onnistumisen kokemuksia. Kun vaatimukset työssä, omat voimavarat ja työssä saatava tuki ja oma hallinnan tunne ovat sopusoinnussa keskenään, työntekijä voi jopa hyötyä stressitilanteesta. (Manka & Manka 2023, 220.)

On kuitenkin tärkeää erottaa erityyppiset stressitilanteet, sillä negatiivinen stressi vaikuttavat työntekijän työssä toimimiseen ja suoriutuksiin kielteisesti ja mikäli paine jatkuu pitkään, heikentää se todennäköisesti työntekijän työkykyä. (Manka & Manka 2023, 220.) .) Kielteinen stressi vähentää voimavaroja ja voi johtaa uupumukseen, hyvinvoinnin huononemiseen sekä erilaisiin sairauksiin. (Poijula 2018, 49.) Pääsääntöisesti työssä koettu stressi siis heikentää hyvinvointia, motivaatiota ja suoriutumista ja voi myös heikentää työntekijän yleistä hyvinvointia (Mauno ym. 2019, 283).

Työhyvinvointi syntyy hyvän työympäristön ja terveellisen ja turvallisen työyhteisön yhteisvaikutuksesta. Hyvä johtaminen, osaaminen, työskentelyolosuhteet, työturvallisuus sekä työkykyinen työntekijä mahdollistavat työhyvinvoinnin syntymistä. (Mannermaa 2022, 289.) Työhyvinvointia parantavat yleensä esimerkiksi sopiva työkuorma ja aikapaine, työn monipuolisuus, työntekijää motivoivat tavoitteet ja selkeät aikarajat. Työhyvinvointia heikentävät puolestaan epäselvät roolit työpaikalla, heikot vuorovaikutussuhteet, puutteet työn hallinnassa, ylimalkaiset tavoitteet ja aikarajat. (Manka & Manka 2023, 220.) Keski- ja Itä-Euroopan alueen työntekijöiden tyytyväisyyttä on tutkinut Kamila Fialová, joka tutkimuksessaan toteaa, että koronapandemia vaikutti työntekijöiden tyytyväisyyteen niin yksityisen elämän kuin työn osa-alueilla. Työntekijöiden stressitasot nousivat, pelko ja ahdistus lisääntyivät ja hyvinvoinnissa todettiin laskua. Koronapandemia vaikutti työntekijöiden työhön liittyvään tyytyväisyyteen ja yleiseen hyvinvointiin. (Fialová 2023, 1.) Organisaation ja työyhteisön johdon tuki stressaavissa tilanteissa on

merkittävä (McFadden ym. 2021, 1) ja sillä on mielestäni tärkeä vaikutus siihen, miten työntekijä selviytyy stressaavista tilanteista ja millaisena työntekijä kokee oman työhyvinvointinsa.

Työhyvinvointi on käsitteenä haastava, koska sitä ei voida määritellä konkreettisesti. Jokainen työntekijä lisäksi käsittää työhyvinvoinnin omalla tavallaan. (Ojala & Ahonen 2003, 28.) Millaisena työhyvinvointi koetaan, on aina työntekijän omakohtainen ja myös työyhteisön kokemus (Mannermaa 2022, 295).

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) ja työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383) määrittävät työnantajan velvollisuuksia työntekijöiden hyvinvoinnin ja turvallisuuden edistämiseksi. Työnantajan yleinen velvollisuus kuuluu työturvallisuuslain 8 § mukaan seuraavasti:

”Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.”

Työturvallisuutta ja työterveyttä koskevan puitedirektiivin mukaisesti työnantajilla on myös velvoite huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2024). Direktiivin mukaisesti työnantajan tulee sisällyttää johtamispolitiikkaan terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät näkökohdat. Vaikka työnantajalla on lakisääteiset velvollisuudet työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimiseen, ei kuitenkaan sovi unohtaa, että työntekijöillä itselläänkin on velvollisuus kaikilla mahdollisilla tavoilla huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta. (Lerouge 2017, 22.)

Edellä mainitsin, että työhyvinvointi on työnantajan ja työntekijän välinen kokonaisuus. On tärkeää tiedostaa, että työntekijä ei välttämättä koe voivansa työssään hyvin, vaikka työolot olisivat kuinka hyvät tahansa. Työntekijän oma subjektiivinen kokemus hyvinvoinnista ei ole tae sille, että työntekijä kokisi työolojen olevan parhaat mahdolliset. (Mänttari-van der Kuip 2015b, 5.) Ihminen on kokonaisuus, jossa mieli, tunteet ja fyysinen keho ovat yhteydessä toisiinsa ja hyvinvoivalle ihmiselle on edellytyksenä, että hän voi hyvin kaikilla edellä mainituilla osa-alueilla. Työ on monen elämässä merkittävässä

roolissa, joten työhyvinvoinnin näkökulmasta ihmistä tulee ajatella kokonaisuutena, eikä voida puhua erikseen ”työminästä” tai ”yksityisminästä”. (Ojala & Ahonen 2003, 28.) Työ voi olla yksi kokonaisyhyvinvoinnin osa-alue ja se voi vaikuttaa merkittävästi ihmisen elämään (Torre 2017, 34). Lerouge (2017, 23) toteaa myös, että työntekijä tulee nähdä ja tunnistaa yhtenä kokonaisuutena, persoonana, jossa esimerkiksi mielenterveys on yksi merkittävä osa-alue.

Työntekijän yksityiselämässä tapahtuvilla muutoksilla on usein vaikutusta työn tekemiseen ja saattaa ilmetä esimerkiksi sairauspoissaolona tai psyykkisinä ongelmina. (Ojala & Ahonen 2003, 28.) Työntekijöiden sairauspoissaoloihin ja niistä aiheutuviin kustannuksiin kiinnitetään enemmän huomiota ja pohditaan, miten kustannuksia on mahdollista pienentää. (Ojala & Ahonen 2003, 21).

Myös Allardt näkee yhtenä hyvinvoinnin lähtökohtana terveyden. Terveydellä on kaksinaisrooli; se on samanaikaisesti hyvinvointitekijä, mutta myös voimavara. Terveys vaikuttaa suoraan muuhun hyvinvointiin, esimerkiksi työn tekemiseen. (Uusitalo & Laihiala 2022, 135.) Toimintamahdollisuuksien teorian mukaan työtä ei voida kuitenkaan arvostaa vain ansaintanäkökulmasta vaan sen voidaan katsoa olevan myös yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta merkityksellistä ja siis ehdottoman relevantti ulottuvuus (Lessmann 2012). Työ voidaan siis katsoa perustavanlaatuisesti hyvinvoinnin osatekijäksi.

Työhyvinvointiin vaikuttaa se, millaiseksi työntekijä tuntee olonsa työpäivän aikana. Onko työpäivä pelkkää selviytymistä, jos työpaikan ilmapiiristä huokuu epävarmuus tai kireys. Työhyvinvointi voidaan käsittää niin työntekijän hyvinvointina kuin työyhteisön vireystilana. Työhyvinvointia voidaan jatkuvasti kehittää niin, että jokaisella työntekijällä on mahdollista olla osana yhteistä onnistumista ja kokea iloa työstään. (Ojala & Ahonen 2003, 27–28.)

Työhyvinvoinnin käsitettä on mahdollista Ojala ja Ahosen (2003, 29.) mukaisesti ajatella Maslowin vuonna 1943 luodun tarvehierarkian avulla (Kuvio 1). Alimmalla tasolla Maslowin tarvehierarkian mukaisesti ovat fyysiset tarpeet ja työhyvinvoinnin näkökulmasta ajateltuna ihmisen terveys ja fyysinen kunto sekä jaksaminen muodostavat työhyvinvoinnin kivijalan. Tarvehierarkian toisella tasolla ovat ihmisen turvallisuuden tarpeet.

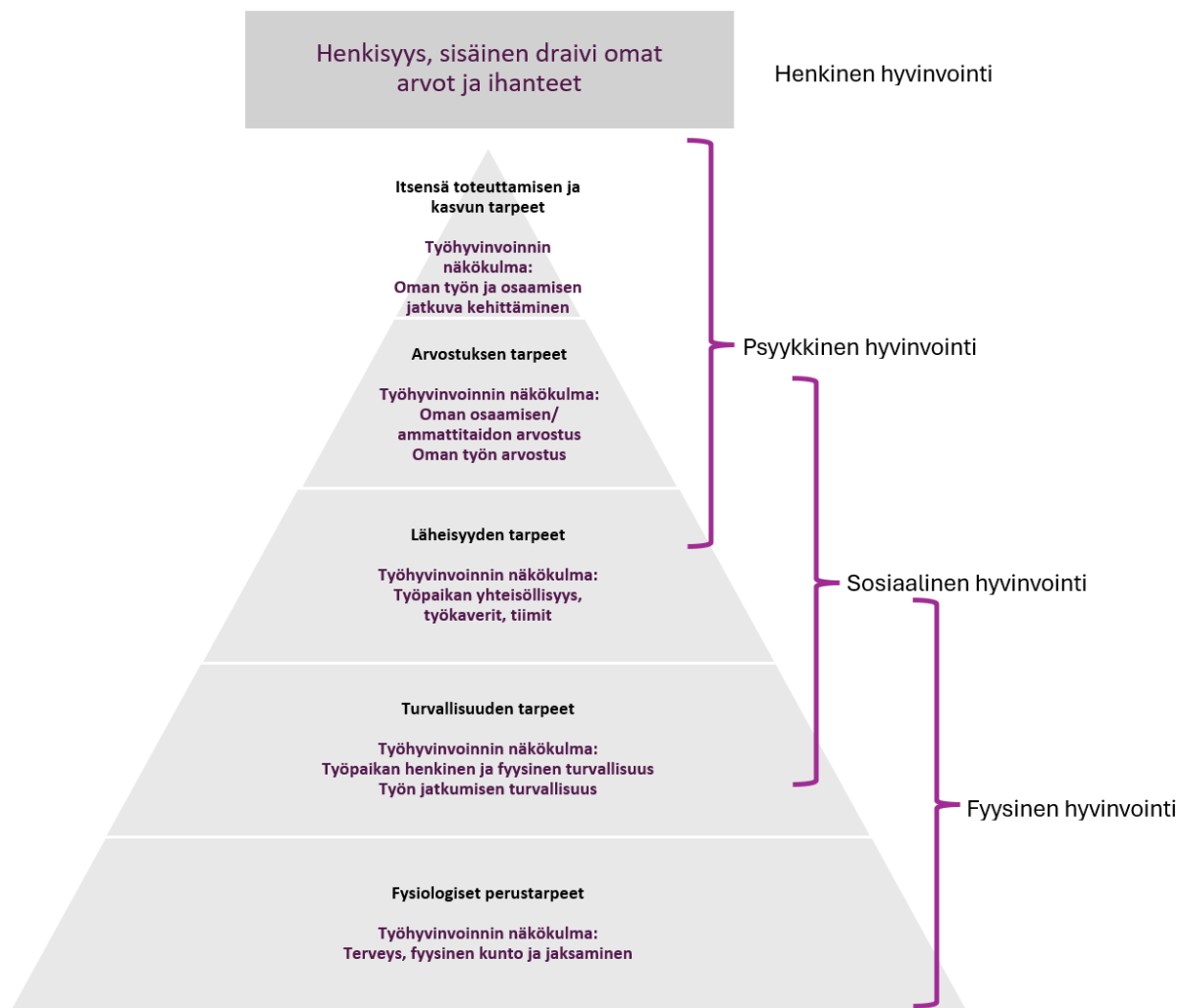
Työntekijällä täytyy olla myös työpaikallaan turvallista; fyysisesti ja henkisesti. Turvallisuuden tunnetta luo myös se, että työllä on jatkuvuutta. Työhyvinvoinnin yksi osa-alue on psyykkinen hyvinvointi.

Psyykkinen hyvinvointi on myös muuta kuin tyytyväisyyttä työhön. Siihen liittyy myös olennaisesti elämäntyytyväisyys. Oma aktiivisuus, positiivinen asenne, resilienssi ja itse-tuntemus lisäävät henkistä hyvinvointia. Työhyvinvoinnin näkökulmasta työn järjestely, työssä kehittymisen mahdollisuudet, työyhteisön toiminta, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja esihenkilön antama tuki lisäävät henkistä hyvinvointia. (Mannermaa 2022, 303.) Lerougen (2017, 24) mukaan työ tukee ihmisen hyvinvointia ja hyvän mielen terveyden säilymistä. Työssä ihminen voi aikatauluttaa elämäänsä, luoda sosiaalisia suhteita ja olla osa työyhteisöä. Toisin sanoen työ on keskeinen osa ihmisen sosiaalista ja subjektiivista kokonaisuutta ja vaikuttaa myös henkilökohtaiseen kehittymiseen.

Tarvehierarkian kolmannen tason muodostaa läheisyyden tarpeet, jotka täyttyvät työhyvinvoinnin näkökulmasta työyhteisöön kuulumisella. Voidaan puhua sosiaalisesta hyvinvoinnista, johon sisältyvät erilaiset ihmissuhteet niin työssä kuin vapaa-ajalla. Sosiaalinen hyvinvointi lisää työntekijän sitoutumista työhön ja se tukee työssä jaksamista. (Ojala & Ahonen 2003, 30.) Finell ja Vainio (2020) toteavat, että sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijät, jotka kokevat heikkoa työyhteisöön kuulumista, kokevat voimakkaammin stressin tunteita kuin työntekijät, joilla on vahva tunne työyhteisöön kuulumisesta.

Arvostuksen tarpeet nousevat tarvehierarkiassa neljännelle tasolle. Työelämässä arvostus kytkeytyy merkittävästi työntekijän osaamiseen ja ammattitaitoon. Osaaminen kytkeytyy myös muihin tarvehierarkian tarpeisiin. Työntekijän osaaminen vaikuttaa siihen, miten työntekijä pääsee erilaisiin tiimeihin, työryhmiin ja tietenkin itse työhön. Arvostus lisää työntekijän sosiaalista hyvinvointia ja se myös lisää turvallisuuden tunnetta työelämässä. Viimeiselle ja korkeimmalle tasolle tarvehierarkiassa nousee itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet. Työelämässä korkeimman tason tarpeet näyttäytyvät luovuutena, haluna kehittää omaa osaamistaan ja työtään. (Ojala & Ahonen 2003, 30.)

Otala ja Ahonen (2003, 30) esittävät, että Maslowin tarvehierarkian yläpuolelle voidaan sijoittaa vielä yksi taso; henkisyys ja sisäinen draivi eli puhutaan henkisestä hyvinvoinnista. Tämä taso pitää sisällään arvot, motiivit sekä sisäisen energian ja ne ovat voimia, jotka vaikuttavat ihmisen innostukseen ja asioihin sitoutumiseen.



Kuvio 1: Työhyvinvointi kuvattu Maslowin tarvehierarkiaa mukaillen. Kuvio mukailtu Otala & Ahosen mukaan teoksesta Työhyvinvointi tuloksentekijänä (Otala & Ahonen 2003, 29)

Työntekijällä tulee olla työssä vaadittavat tiedot ja taidot, jotta työn tekeminen onnistuu. Tietojen ja taitojen lisäksi työntekijältä vaaditaan työhön liittyviä terveitä arvoja ja asenteita. Työntekijän kyky hyödyntää osaamistaan riippuu hänen terveydestään, hyvinvoinnistaan sekä sosiaalisista taidoistaan ja verkostoistaan. (Otala & Ahonen 2003, 31.) Työn vaatimuksilla ja resursseilla on merkittävä vaikutus työntekijän terveyteen ja motivaatioon, mutta lisäksi ne vaikuttavat myös työntekijän työhyvinvointiin.

Henkilökohtaiset resurssit ovat tärkeitä tekijöitä ja ne voivat myös toimia puskurina työn epäsuotuisille vaikutuksille. (Bakker 2014, 74.)

Työhyvinvointi muodostuu erilaisten osien yhteisvaikutuksesta, esimerkiksi työpaikkaan liittyvät toimintamalleista ja työn ominaisuuksista, työpaikan ilmapiiristä sekä johtamiskulttuurista. (Manka & Manka 2023, 109). Työyhteisön ilmapiirillä, kollegoiden ja esihenkilön välisillä suhteilla on keskeinen vaikutus työhyvinvointiin (Mänttari-van der Kuip 2015b, 7). Finell ja Vainio (2020) toteavat, että työntekijät voivat vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta työpaikoillaan esimerkiksi luomalla mahdollisuuksia jakaa kokemuksia turvallisesti omassa työyhteisössään ja luoda näin luottamuksellista ilmapiiriä.

Sosiaalityöntekijöiden kokema subjektiivista työhyvinvointia lisäävät luottamus siihen, että saa kollegoilta ja esihenkilöltä tukea. Työyhteisön voimavarat liittyvät sosiaalityöntekijöiden kokemaan työhyvinvoinnin kokemuksiin. (Mänttari-van der Kuip, 2015b, 15–16.) Organisaation rakenne ja johtamiskulttuuri tukevat työntekijöiden työskentelyä ja vaikuttaa myös siihen, onko työn tekeminen mielekästä (Kess & Ahlroth 2012, 13). Esimerkiksi hiljaisella tiedolla on merkitystä oman ja toisten työn arvostukseen ja näin myös työssä viihtymiseen. Hiljaisen tiedon tunnistamisella on vaikutusta työntekijän ammatillipeyteen ja sen tiedostaminen lisää yleensä työhyvinvointia ja näkyy myös työntekijän työsuorituksissa. (Ojala & Ahonen 2003, 32.)

Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen. Kun työntekijät voivat työssään paremmin, tuottaa työ tuloksia ja työntekijät ovat sitoutuneempia työhönsä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Työhyvinvoinnista huolehtiminen on siis tärkeää niin yksilö- kuin kansallisella tasolla. Työhyvinvointiin panostaminen lisää työurien pituutta, vähentää sairauspoissaoloja sekä lisää myös positiivista kansantaloudellisia vaikutuksia. (Talentia 2023.)

On kuitenkin muistettava, että työntekijällä on myös itsellään mahdollisuus vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa (Manka & Manka 2023, 109). McFadden ym. (2021) ovat tutkineet terveydenhuolto- ja sosiaalialan työntekijöiden hyvinvointia ja työelämän laatua Covid-19 –pandemian aikaisessa Isossa-Britanniassa. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan yleiseen hyvinvointiin ja työhyvinvointiin liittyvät

esimerkiksi aktiiviseen ratkaisujen etsimiseen ja avun pyytämiseen. Työn ja perhe-elämän erottaminen, liikunta sekä rentoutuminen nousivat myös tutkimuksessa hyvinvointia tukeviksi tekijöiksi. Myös oman itsen kehittäminen nähtiin hyvinvointia lisäävänä tekijänä. Voitaneen siis todeta, että kuten myös tutkimuksessa todettiin, stressaavissa tilanteissa erilaiset positiiviset ”selviytymiskeinot” ovat erittäin merkityksellisiä työntekijöiden hyvinvointia lisääviä tekijöitä. Tämä vahvistaa myös omaa näkemystäni siitä, että työntekijä voi itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa monella eri tavalla ja työntekijän tuleekin aktiivisesti pitää huolta siitä, että jaksaa työssään hyvin.

Sosiaalialalla työhyvinvointi näyttäytyy varsin huolestuttavana. Mänttari-van der Kuipin (2015c, 74) mukaan suomalainen sosiaalialan työ on yksi työpahoinvoinnin kärkialoista. Työpahoinvointi näkyy esimerkiksi jatkuvana kiireenä, lisääntyneinä sairauspoissaoloina ja työuupumuksen lisääntymisenä. Työhyvinvointi on ajankohtainen ilmiö eikä työhyvinvoinnin heikentyminen liity ainoastaan sosiaalityöhön.

Työterveyslaitoksen toteuttaman Miten Suomi voi -seurantatutkimuksen mukaan suomalaisten työssäkäyvien työhyvinvointi on heikentynyt verrattuna pandemiaa edeltävään aikaan. Tutkimuksen mukaan kohonnutta työuupumuksen riskiä koki vuosina 2021 ja 2023 17 prosenttia työssäkäyvistä ja todennäköisen työuupumuksen riskiä 8 prosenttia työssäkäyvistä. Molempien kohdalla puhutaan tilastollisesti merkittävistä muutoksista vuoteen 2019 verrattuna. (Työterveyslaitos n.d. a.)

4.2.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät

Työ sisältää niin psykososiaalista kuormitusta ja voimavaroja lisääviä tekijöitä. Voimavaroja lisäävät tekijät auttavat työssä jaksamisessa. Työntekijä voi vain itse arvioida, kuinka paljon työstään saa voimavaroja verrattuna kuormitukseen. (Mannermaa 2022, 303.)

Työkykyä voivat heikentää erilaiset psykososiaaliset kuormitustekijät (Koivisto ym. 2023, 106), jotka liittyvät työn sisältöön, järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaalisiin tekijöihin. Nämä voivat aiheuttaa työntekijöille haitallista kuormitusta. (Työsuojelu.fi 2023.) Kuormittuneisuuden paras asiantuntija on työntekijä itse. Kuormittuneisuuden

kokemukseen voi vaikuttaa esimerkiksi ikä, sukupuoli, terveys ja työkyky monien muiden tekijöiden rinnalla. Myös erilaiset tekijät yksityiselämässä lisäävät kuormittuneisuutta. (Mannermaa 2022, 303.) Psykososiaaliset kuormitustekijät koskettavat aina jokaista työntekijää, eivätkä ne ole yksittäisen työntekijän ongelma. (Työsuojelu.fi 2023.)

Psykososiaaliset kuormitustekijät voidaan jakaa kolmeen eri luokkaan (Kuvio 2). Työn sisällöllisiä kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi tarve olla jatkuvasti valppaana, laadulliset vaatimukset ja jatkuvat keskeytykset sekä asiakastyössä toistuvasti ilmenevät haastavat tilanteet. (Työsuojelu.fi 2023; Mannermaa 2022, 304.) Työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä taas voivat olla esimerkiksi liiallinen aikapaine, puutteet työskentelyolosuhteissa sekä liiallinen työn määrä (Työsuojelu.fi 2023; Mannermaa 2022, 304). Henkilöstöjohtamisessa tulisi kiinnittää huomiota psyykkisen työympäristön kehittämiseen ja jatkuvan kiireen sekä stressin hallintaan. Tutkimusten mukaan oikeudenmukaisuus johtamisessa vähentää psyykkisiä rasitusoireita ja vaikuttaa myös sairauspoissaoloihin vähentävästi. (Ojala & Ahonen 2003, 15.) Työyhteisön sosiaalisesta toimivuudesta aiheutuvia kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi yksin työskentely, huono vuorovaikutus tai työyhteisön puutteellinen tuki (Työsuojelu.fi 2023; Mannermaa 2022, 304).



Kuvio 2: Psykososiaalisten kuormitustekijöiden jaottelu (Mannermaa 2022, 304)

Ettinen kuormitus on esimerkki psykososiaalisesta kuormitustekijästä. Ettinen kuormitus on seurausta moraalisesti ristiriitaisista tilanteista, esimerkiksi työn tekemisen vähäiset resurssit. (Koivisto ym. 2023, 106.) Ettinen kuormitus on yksi merkittävä syy esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiselle. Työssä kuormittuminen aiheuttaa myös vaihtuvuutta sosiaalialalla, joka puolestaan lisää hyvinvointialueiden kustannuksia palveluiden ylläpitämiseen liittyen. (Talentia 2023.)

Työnantajalla on velvollisuus ehkäistä psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja niiden arviointi on tässä keskeinen väline. Jos arviointi on vaillinaista, on silloin mahdollista, että ennaltaehkäisevät toimet ei tunnisteta eikä myöskään näin ollen toteuteta. Työnantajan velvollisuutena on tunnistaa kuormitustekijät ja arvioida, mitkä niistä vaikuttavat haitallisesti työhyvinvointiin. Kuormitustekijöihin tulee myös puuttua ja ensisijaisen tärkeää on puuttua niin tekijöihin, joista aiheutuu eniten haittaa työntekijöille ja heidän terveydelleen. Työnantajan tulee seurata koko työyhteisön hyvinvointia ja toimittava heti, jos yhdelläkin työntekijällä havaitaan työssä kuormittumista niin, että hänen terveytensä vaarantuu. Tarvittaessa työnantaja voi toimia yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, mikäli kuormitustekijöiden tunnistamisessa on vaikeuksia. Usein työpaikoilla ollaan tietoisia erilaisista kuormittavista tekijöistä, mutta vaikeuksia tuottaa niihin puuttuminen ja niiden korjaaminen. (Työsuojelu.fi 2024.)

4.2.2 Resilienssi – kyky selviytyä

Resilienssi käsitteenä on laaja kattokäsite, joka kattaa monia positiivisiin toimintamalleihin liittyviä käsitteitä vastoinkäymisten kontekstissa. Resilienssin ajatusta voidaan soveltaa laajasti erilaisiin toiminnallisiin systeemeihin, mutta käyttäytymistieteissä sitä sovelletaan yleisimmin yksilöihin ja heidän elämänsä maailmoihinsa. (Masten & Obradović 2006, 14.) Resilienssiä voidaan kuvata Sims-Shoute ja Thapan (2023) artikkelin mukaisesti vapaasti käännettynä positiivisena sopeutumiskykynä vastoinkäymisistä huolimatta. Yleisesti resilienssillä voidaan tarkoittaa vahvuutta ja positiivisia selviytymiskeinoja ja sekä käyttäytymismalleja, jotka joko lisäävät tai vähentävät keinoja kohdata vastoinkäymisiä. Rutterin (1987, 329) mukaan puhutaan ihmisen suojamekanismeista, kun kohdataan kriisejä ja selviytyminen vaatii muutosta elämässä, jotta voidaan sopeutua haastavaan

tilanteeseen. Lipposen (2024, 22, 27) mukaan arjen resilienssi on sinnikkyyttä ja toimintaa haasteisiin suhteutettuna. Resilienssi on myös sitä, että ei jumituta toimimattomiin tilanteisiin, vaan haetaan niihin ratkaisuja.

Resilienssiä on tutkittu psykologisesta selviytymisen näkökulmasta jo 1800-luvulta lähtien (Tusaie & Dyer 2004, 5). Resilienssi näyttäytyy ilmiönä, joka pohjautuu useimmissa tilanteissa ihmisen sopeutumisympäristön toimintaan (Masten 2001, 227). Ihmisen sopeutumisympäristön tai yleisesti Complex Adaptive System (CAS) avulla ihminen oppii elämään muutoksen kanssa ja pystyy myös hyödyntämään muutosta selviytyäkseen (Folke 2016). CAS muodostuu erilaisista systeemeistä, jotka linkittyvät toisiinsa; esimerkiksi ekosysteemi ja ihmisen immuunipuolustusjärjestelmä. Nämä eri systeemit ovat sopeutumiskykyisiä ja niillä on vahva yhteys toisiinsa. (Stockholm Resilience Center 2014.) Kun ihmisen sopeutumisympäristö on toimintakuntoinen, ihmisen toiminta vastoinkäymisissä on vakaata. (Masten 2001, 227.) Ajattelen, että kun ihminen kohtaa ulkoisia stressitekijöitä, esimerkkinä Covid 19 – pandemia, resilienssi fyysisesti terve ihminen pystyy mukautumaan ja sopeutumaan uuteen tilanteeseen ja myös selviytyy siitä. Tai jos työyhteisö on suurien muutosten alla, resilienssi ihminen sopeutuu muutokseen ja pystyy jatkamaan työtään muutoksen jälkeenkin. Voidaan siis todeta, että resilienssi on niin historiallinen, sosiaalinen kuin psykologinen ilmiö, joka edelleen vaikuttaa vahvasti ihmisten elämässä.

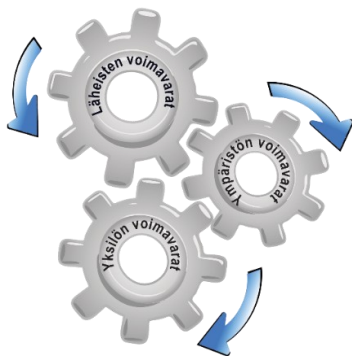
Resilienssi voidaan liittää myös Maailman terveysjärjestö WHO:n määrittelyyn mielen-terveydestä. Mielen-terveys on psyykkistä hyvinvointia, joka tukee ihmisen kykyä selviytyä elämän haasteista, tunnistaa omia vahvuuksiaan, oppia, tehdä työtä ja osallistua yhteisön toimintaan. (World Health Organization 2020.) Mannermaa (2022, 303) on todennut henkisen hyvinvoinnin olevan tyytyväisyyttä työhön ja yleisesti omaan elämään. Henkistä hyvinvointia vahvistavat muun muassa oman itsen hyväksyminen, myönteinen asenne ja resilienssi eli vastoinkäymisen sietokyky ja aktiivisuus.

Yksilönäkökulmasta katsottuna resilienssin voidaan sanoa olevan eräänlainen positiivinen kehityskaari, jonka avulla ihminen selviää erilaisista vastoinkäymisistä. Resilienssi henkilö pystyy mukautumaan, sopeutumaan ja joustamaan erilaisissa haastavissa olosuhteissa toimintansa ylläpitäen (Kimhi 2015, 49,51). Resilienssi nähdään kyvykkyytenä

ja voimavarana hankalissa tilanteissa (Harrikari ym. 2023, 13; Masten 2019) ja se mahdollistaa ihmisten selviytymisen kriisien aikana toivottomuudesta, avuttomuudesta ja epävarmuuden tunteista. Resilienssin avulla ihmiset usein parantavat selviytymiskeinojaan ja hyvinvoinnin strategioitaan (Barbé ym. 2021, 280; Wong ym. 2023, 2).

Resilienssi ei ole ihmisen elämässä muuttumatonta. Ihminen, joka jossain elämän haastavassa tilanteessa pärjää ja selviytyy, voi taas toisessa tilanteessa olla haavoittuvainen, eikä selviydy kriisitilanteesta. (Rutter 1987, 317.) Resilienssi ei tarkoita, että ihmisen elämässä ei olisi surua tai vastoinkäymisiä, vaan, että hankalista asioista selvitään tai niiden kanssa opitaan elämään (Lipponen 2020, 18). Resilienssi on ekologinen prosessi, joka sisältää monia kerroksia, jotka mahdollistavat vastoinkäymisistä selviytymisen ja estävät henkilön romahduksen stressitekijöiden ilmetessä. Emotionaalinen hyvinvointi on olennainen osa tätä prosessia ja se liittyy ihmisen kykyyn tuntea olonsa rentoutuneeksi, varmaksi ja levolliseksi. (Barbé ym. 2021, 281–282.) Resilienssi näkyy jokapäiväisessä arjessa ollen jatkuvaa harjoittelua ja asennoitumista ja aktiivista toimintaa, jonka avulla ihminen voi ylläpitää omaa hyvinvointiaan ja minäpystyvyyden tunnetta.

Resilienssi voidaan Lipposen (2020, 24–25) mukaan kuvata kolmikantaisena prosessina, joka koostuu yksilön, läheisten ja ympäristön voimavaroista (Kuvio 3). Yksilön omia voimavaroja hyödyntämällä resilienssi vahvistuu. Ihmisellä voi esimerkiksi sellaisia vahvuuksia, joita voi hyödyntää omassa arjessaan ja voi myös hyödyntää vahvuuksiaan, että saa apua myös ympäristöltään tai läheisiltään. Resilienssi on siis prosessi, jossa jokainen osa-alue vaikuttaa toiseen ja prosessi etenee, eli resilienssi koostuu käytettävissä olevista voimavaroista ja niiden käytöstä.



Kuvio 3: Resilienssin koneisto. Kuvio mukailtu Lipposen mukaan teoksesta *Resilienssi arjessa*. (Lipponen 2020, 24)

On kuitenkin tärkeää huomioida, että ihmiset reagoivat stressitilanteisiin hyvin eri tavoilla. Samanlaisessa riski- tai kriisitilanteessa toinen ihminen voi reagoida voimakkaasti ja seurauksena voi syntyä jopa mielenterveyden häiriöitä, kun taas toinen selviää tilanteesta helpommin. (Kimhi 2015, 51.) Myös Rutter (2012, 335, 341) toteaa, että resilienssin käsitteen lähtökohtana on se, että tunnustetaan ihmisten reaktioiden heterogeenisuus erilaisissa vastoinkäymisissä. Yksilölliset erot resilienssissä ovat suuria, joten ei voida olettaa, että vastoinkäymisten vaikutus eri ihmisiin on samanlaista laadultaan ja määrältään.

Resilienssi näkyy työpaikoilla sekä työntekijässä että koko työyhteisöissä. Työssä työntekijältä vaaditaan joustavuutta, asioiden soveltamista sekä erilaisten tilanteiden ennakointikykyä. Samoja asioita vaaditaan myös koko työyhteisöltä. (Työterveyslaitos n.d. a.) Yhteisöjen resilienssi on enemmän kuin sen yksilöiden resilienssin summa. Yhteisön resilienssi ilmaisee sen yksilöiden välistä vuorovaikutusta ja liittyy myös yksilön kykyyn saada apua yhteisöltään. (Kimhi 2015, 51.) Resilienssin ydintä on se, että työyhteisö löytää vaikeissa tilanteissa vahvuutensa sekä erilaisia toimintamalleja. On myös tärkeää uskaltaa kokeilla ja hyödyntää toimintamalleja käyttämällä yhteisöstä löytyviä vahvuuksia. (Lipponen 2020, 26; Witmer ym. 2016, 255-256.) Resilientti työyhteisö myös palautuu kohtuullisessa ajassa muutoksista. (Työterveyslaitos n.d. a; Witmer ym. 2016, 263). Tärkeää on myös, että organisaatiot ovat joustavia ja pystyvät oppimaan kriisitilanteista siten, että vaikeudet osataan kääntää mahdollisuuksiksi. (Harrikari ym. 2023, 13.)

Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia voidaan tarkastella myös resilienssin kautta. Sosiaalityössä joudutaan käsittelemään stressaavia ja haastavia asiakastilanteita, joten sosiaalityöntekijöiden resilienssin kehittäminen heidän oman hyvinvointinsa näkökulmasta on tärkeää. (Bright, 2022.) Harrikari ym. (2021, 1644.) ovat tutkineet sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia pandemia-ajan työskentelystä ja sosiaalityöstä SWOT-analyysin keinoin. Tämä tutkimus on toteutettu Covid-19-pandemian ensimmäisen aallon aikana. Tuloksien mukaan sosiaalityöntekijät ovat joustavia ja pystyvät sopeutumaan muuttuviin tilanteisiin nopeasti. Voidaan siis ajatella, että sosiaalityöntekijät ovat resilienttejä.

Barbén ym. (2021) tutkimuksessa keskityttiin Covid-19 riskeihin ja virukselta suojautumiseen liittyviin tekijöihin. Tutkimukseen osallistui henkilöitä eri ikäluokista ja

koulutustaustoista. Tuloksissa todetaan, että sosiaalityössä on tärkeää löytää keinoja resilienssin kehittämiseksi ja näin keinoja selviytyä haastavista tilanteista. Emotionaalisen hyvinvoinnin ja resilienssin välillä on edellä mainitun tutkimuksen mukaan suora yhteys; henkilöllä, joka voi emotionaalisesti hyvin, on suurempi resilienssi.

4.2.3 Työn intensiivisyys

Työelämässä joudutaan kohtaamaan tällä hetkellä monia muutoksia, jotka vaativat työntekijöiltä uuteen sopeutumista. Työelämässä mitataan laatua ja tehokkuutta ja se vaikuttaa työtahtiin. Työtahdin kiristyminen ja työtehtävien päällekkäisyys ovat työn intensiivisyyden tärkeimpiä ulottuvuuksia. (Minkkinen ym. 2019, 255, 257.) Työn intensivistyessä työntekijän työmäärä kasvaa, työtahti kiristyy yhä enemmän suhteessa käytettävissä olevaan työaikaan ja samalla työntekijän vapaahetket työssä vähentyvät (Kubicek ym. 2014). Mauno ym. (2019, 274) mukaan hyvin intensiivinen työ vaikuttaa työntekijän voimavaroihin ja psyykkiseen suorituskyykyyn heikentävästi ja tästä voi olla seurauksena negatiivisia vaikutuksia. Intensiivinen työ haastaa työntekijän voimavaroja ja on myös kytköksissä mm. väsymykseen, terveysongelmiin sekä työtyytyväisyyteen (Boxall & Macky 2014, 966). Työn intensiivisyyden ulottuvuudet ovat selkeitä kuormitustekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työssä suoriutumiseen heikentävästi ja vähentävää työn merkityksellisyyden kokemuksia (Mauno ym. 2019, 274). Ajattelen, että mitä enemmän työ intensivistyy, sitä enemmän työssä koetaan stressiä, joka heikentää työhyvinvointia.

Pääsääntöisesti työstressi heikentää hyvinvointia, motivaatiota ja suoriutumista. On kuitenkin huomioitava, että työn intensivistyminen ei aina kuormita negatiivisesti ja esimerkiksi työssä kehittymiseen liittyvät oppimisvaatimukset voivat vahvistaa työn merkityksellisyyden kokemuksia. Näillä tarkoitetaan työn haastevaatimuksia, mitkä voivat lisätä motivaatiota, ja työntekijän ammatillista kasvua. (Mauno ym. 2019, 283.) Työn suunnittelu, päätöksenteko sekä oppimisen vaatimukset täyttävät ihmisen itsenäisyyden ja kompetenssin perustarpeita, jolloin työn intensivistyminen voi tukea työntekijän tavoitteiden saavuttamista sekä henkilökohtaista kehittymistä, mutta vain tiettyyn rajaan saakka. Edellä mainitut ulottuvuudet voivat myös kääntyä itseään vastaan ja vaikuttaa heikentävästi työntekijän hyvinvointiin. (Kubicek ym. 2014.)

Työn intensiivisyys liittyy suurempaan muutokseen yhteiskunnassamme; sosiaaliseen kiihtyvyyteen (Minkkinen ym. 2019, 255), joka muuttaa ihmisen toimijuutta multitaskingin suuntaan, eli tehdään monia asioita yhtä aikaa tehokkuuteen pyrkien. Tämä on risti-riitaista, sillä useampien asioiden yhtäaikainen tekeminen väistämättä heikentää laatua ja merkityksellisyyttä. (Grunhut, 2020, 10.) Sosiaaliselle kiihtyvyydelle on tyypillistä elämäntahdin nopeutuminen ja teknologian kehitys (Hollstein & Rosa 2023, 710). Teknologian nopea kehitys vaikuttaa työn tekemiseen laajasti yhteiskunnassa. Digitalisoituvassa työssä tietokoneen käyttö on yhteydessä kiihtyneeseen työtahtiin, tehtävien päällekkäisyyteen ja työn keskeytyksiin. Nämä voivat aiheuttaa ylikuormitusta. (Minkkinen ym. 2019, 255, 257.)

Fiorentino ym. (2023, 248–249.) ovat tutkineet sosiaalialan työn kiihtyvyyttä Covid-19-pandemian jälkeisenä aikana. Sosiaalinen kiihtyvyys koostuu kolmesta ulottuvuudesta, jotka ovat teknologinen kiihtyvyys, sosiaalisen muutoksen kiihtyvyys ja elämän tahdin kiihtyvyys. Sosiaalialalla kiihtyvyys näkyy esimerkiksi kasvavina asiakasmäärinä ja työn tekemisen muutostarpeina. Teknologisen kiihtyvyyden myötä joudutaan pohtimaan arvoperustaa sekä työn eettisyyttä. Elämäntahdin kiihtyminen tarkoittaa käytännössä sitä, että lyhyemmässä ajassa täytyy pystyä suorittamaan enemmän erilaisia toimintoja. Työssä joutuu tekemään asioita nopeammassa tahdissa ja samanaikaisesti sekä lyhentämään taukoja tai hyödyntämään väliaikoja muihin työtehtäviin. Tämä tarkoittaa työkuorman kasvamista ja ylikuormittumista.

4.2.4 Digitalisaatio työhyvinvoinnin haastajana

Koronapandemian aikana sosiaalialan työntekijät joutuivat siirtymään toimisto-oloista etätyöhön nopealla aikataululla. Siirtymän aikana todettiin monenlaisia haasteita käytännön työn tekemisessä, esimerkiksi internet-yhteydet tai asiakastietojärjestelmien toimiminen etäyhteyksillä. Myös työn ja perhe-elämän yhdistäminen, kun myös muu perhe saattoi olla koronapandemiasta johtuvan sulkutilanteen aikana kotona. Myös haasteet hallinnollisissa sekä työn johdollisissa seikoissa lisäsivät työyhteisöjen sisäisiä jännitteitä. (Harrikari ym. 2021, 1653–1654.)

Työelämä on kovien muutospaineiden alla. Maailmantalous koronapandemian jälkeen ja edelleen jatkuvan Ukrainan sodan on murroksessa ja tämä vaikuttaa työn tekemisen rakenteisiin ja edellytyksiin. Organisaatioiden on mietittävä toimintatapojaan ja oman arvon lisäämiseksi on etsittävä kilpailuetua muun muassa joustavuudesta ja nopeudesta. Tieto- ja viestintäteknikka mahdollistaa työn tekemisen mistä päin maailmaa tahansa. Jo noin 90 prosenttia palkansaajista hyödyntää digitaalisia työvälineitä työssään. Koronapandemia ja etätyön lisääntyminen lisäsi digitaalisten laitteiden käyttöä. Vuorovaikutus koneiden kanssa on yhä tiiviimpää. Tietokoneiden käytön lisääminen on vaikuttanut monin eri tavoin työtehtäviin ja esimerkiksi rutiininomaisia työtehtäviä on automatisoitu. (Manka & Manka 2023, 13,18.)

5 Tutkimuksen toteuttaminen

5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Pro gradu -tutkielmani liittyy Panda-hankkeeseen, jonka tavoitteena oli tuottaa tietoa sosiaalityön ammattilaisten työn muutoksista Covid-19-pandemian aikana ja sen jälkeen. Hankkeen työskentely perustui sosiaalityön kansainvälisiin eettisiin periaatteisiin ja tutkimuskohteeksi valittiin ensisijaisesti sosiaalityön haavoittuvimmassa ja marginaalisimmassa asemassa olevat sekä erityisen tuen tarpeessa asemassa olevat asiakasryhmät. (Lapin yliopisto.)

Pro gradu-tutkielmassani tutkin ja analysoin sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien näkemyksiä työhyvinvoinnin muutoksista koronapandemian aikana muuttuneissa työolosuhteissa yhteiskunnan osittaisen sulkutilan ja voimakkaiden rajoitustoimenpiteiden aikana. Tutkin myös sitä, millaiset tekijät ovat lisänneet ja toisaalta vähentäneet sosiaalialan ammattilaisten työhyvinvointia koronapandemian aiheuttamien työolojen muuttumisen vuoksi. Tutkielmassani vertailen myös vuosien 2020–2023 välisen ajan työhyvinvoinnin muuttumista.

Tutkielmani tutkimuskysymykseni ovat:

1. Miten sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat arvioivat työhyvinvointinsa muuttuneen pandemia-ajan muuttuneissa työolosuhteissa vuosien 2020–2023 välisenä aikana?
2. Millaiset tekijät ovat pandemia-aikana lisänneet ja/tai vähentäneet työhyvinvointia?
3. Mitä hyviä työkäytänteitä olisi hyvä säilyttää pandemian jälkeen ja mitkä pandemia-aikana syntyneet työn ongelmakohdat ovat edelleen haasteita arjen työssä?

Tutkimukseni tavoitteena on muodostaa tietoa koronapandemian vaikutuksista sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työhyvinvointiin. Tarkastelen heidän arvioitaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä pandemian aikana ja analysoin työhyvinvoinnin muutoksia vuosina 2020 – 2023 kootun aineiston pohjalta. Tutkimukseni pyrkii tarjoamaan tietoa, jota voidaan hyödyntää sosiaalialan ammattilaisten työn ja hyvinvoinnin kehittämässä.

5.2 Tutkimusaineisto

Tutkielmani aineisto on kerätty Lapin yliopiston ja sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian yhteistyönä sosiaalialan ammattilaisilta Panda-hankkeeseen vuosina 2020–2023. Tutkimusaineisto on kerätty internet-selaimen kautta täytettävän Webropol-kyselylomakkeen avulla. Kyselyissä on kerätty tietoa koronaviruspandemian vaikutuksista muun muassa työhön ja hyvinvointiin sekä työntekeksen haasteisiin liittyen. (Fiorentino 2023.)

Tutkielmani aineisto (N=707) koostuu vastauksista koronapandemian vaikutuksista sosiaalialaan. Aineisto on kerätty 2020–2023 vastanneista sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentiaan kuuluvilta sosiaalialan ammattilaisista. Otos vastaa melko hyvin Talentian jäsenistön yleistä jakaumaa, sillä esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden osuus jäsenistössä on noin 20 prosenttia ja kyselytutkimuksessa 24 prosenttia. Kyselyyn vastanneiden tarkempi profiili esitellään myöhemmin tutkielmassa. Aineisto on pääosin määrällinen, mutta sisältää muutaman kysymystä, joihin on vastattu sanallisesti. Aineisto on käsitelty IBM SPSS Statistics –sovelluksella (versio 28.0.0.0).

Kyselylomake soveltui aineistonkeruumenetelmäksi, koska se tarjoaa vastaajille valmiita vastausvaihtoehtoja, mikä helpottaa sekä vastaamista että tulosten analysointia. (Holopainen & Pulkkinen 2013, 42.) Kyselylomakkeet sopivat erityisen hyvin aineiston keruuseen, kun tutkitaan mielipiteitä, arvoja, asenteita ja kokemuksia. Määrällisessä tutkimuksessa empiiristä ilmiötä tutkitaan mitattavien määreiden avulla. Tutkimusmateriaali saadaan lomakkeen avulla numeerisessa muodossa, jota käyttäen aineistoa voidaan analysoida esimerkiksi frekvenssijakaumien tai summamuuttujien avulla. (Tähtinen ym. 2020, 24–25.) Useimmissa tutkimuksen kysymyksissä käytettiin Likertin 5-portaista järjestysasteikkoa, jossa ääripäinä ovat ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä”. Tätä asteikkoa käytetään tyypillisesti mielipideväittämissä (Heikkilä 2014, 51).

Tutkielman tekemisen alkuvaiheissa sain käyttööni Talentian ja Lapin yliopiston yhteistyössä laatiman kyselylomakkeen, josta valitsin työhyvinvointiin ja sen muutoksiin liittyviä kysymyksiä. Näistä muodostettiin SPSS-sovellukseen sopiva datamatriisi, joka sisälsi

valitut kysymyspatterit ja yksittäiset kysymykset, joiden avulla arvioin saavani vastauksen tutkimuskysymyksiini.

Valitsin aineistoon väittämiä Oman työnkuvan ja työyhteisön muutokset -kysymys- ja väittämäkokonaisuudesta, joissa arvioidaan työn sisältöön, sen toteuttamiseen, työn tekemisen rytmiin ja työyhteisön yhteenkuuluvuuteen liittyviä muutoksia. Lisäksi tämän osion kysymyksissä tiedustellaan mielipidettä organisaatiolta saatavaan tukeen ja digitalisoitumiseen sekä IT-tukeen liittyvin väittämiin. Tästä osiosta valitsin aineistoon myös avokysymyksiä, joissa pyydettiin kertomaan millaisia työn tai lähityöyksikön/organisaation järjestelyjä olisi hyvä säilyttää pandemia-ajan jälkeen sekä millaisia haasteita työssä on syntynyt pandemia-aikana, jotka ovat edelleen erityisiä ongelmakohtia.

Asiakkaiden palvelut -osiosta valitsin aineistoon väittämäkokonaisuuden, jossa pyydettiin arvioimaan työn osa-alueisiin liittyviä väittämiä nykyhetkestä pandemiaa edeltävään aikaan. Väittämissä pyydettiin arvioimaan esimerkiksi asiakasmäärän kasvamista, etänä tehtävän asiakastyön mielekkyyttä sekä asiakkaille tarjottavien palvelujen muutoksista.

Työn kuormittavuuden, työturvallisuuden sekä työ- ja yksityiselämän tasapaino -osiosta valitsin aineistoon väittämiä ja kysymyksiä, joissa arvioinnin kohteena olivat työn kuormittavuuden muutos koronapandemiaa edeltävään aikaan sekä avokysymys, jossa pyydettiin vapaamuotoisesti kuvaamaan työn kuormituksen muutoksia 2020–2023 välisenä aikana. Edellä mainittujen lisäksi aineistoon valikoitui työturvallisuuden sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon liittyvät väittämäpatterit.

Edellä mainitut aiheet valitsin aineistoon, koska arvioin, että kyseisiä väittämiä ja kysymyksiä analysoimalla löydän tutkimuskysymyksiini vastaukset. Väittämien ja kysymysten aiheet liittyvät vahvasti teoreettisessa viitekehyksessä esitettyihin käsitteisiin; esimerkiksi digiloikkaan, työn kiihtyvyyteen, työturvallisuuteen sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämisen haasteisiin ja näin ollen myös työhyvinvointiin ja sitä kautta myös yksilön kokonaishyvinvointiin.

Seuraavassa alaluvussa esittelen kriittistä realismia, joka olen valinnut tutkimuksen teoreettismetodologiseksi viitekehykseksi. Lisäksi esittelen tutkimuksessa käytettyjä analyysimenetelmiä.

5.3 Tutkimuksen tietoteoreettinen lähestymistapa

Valitsin tutkimukseni tietoteoreettiseksi lähtökohdaksi kriittisen realismin, koska se antaa sosiaalityölle kattavan näkemyksen todellisuudesta, tiedosta ja tietämisestä. Kriittisen realismin ajatuksena on, että kokemusperäisesti havaittujen ilmiöiden lisäksi on mahdollista tutkia myös omien havaintojemme ulkopuolista maailmaa sekä tehdä sitä näkyväksi. Teorioiden merkitys ilmiöiden selittämisessä on kriittisen realismin mukaan merkityksellinen. Sosiaalityön tutkimuksessa tiedon tuottamiseen liittyvät kysymykset ovat huomattavia ja tutkijan tehtävänä onkin selvittää ja esittää, miten tutkittava ilmiö on syntynyt, mikä on sen ylläpitävä voima sekä miten siihen voidaan vaikuttaa. (Pekkarinen & Tapola-Haapala 2017, 160–168.)

Realismi laajasti ajateltuna puolustaa ajatusta objektiivisesta maailmasta, joka on olemassa riippumatta ihmisten käsityksistä sekä sitä, että ihmisten koettu maailma ei ole yhtä objektiivisen maailman kanssa. (Dean ym. 2006, 3; Pekkarinen & Tapola-Haapala 2017, 160; Archer 1998, 229). Realismissa on siis tyyppillistä ajatella, että ihmisestä riippumaton todellisuus on olemassa. (Mäntysaari 2006, 147) ja yhteiskunnassa on asioita; intransitiivisia entiteettejä, jotka ovat riippumattomia meidän tavastamme katsoa niitä. Mikäli ihmiset eivät ymmärrä tai tunnista näitä, ei se tarkoita, että niitä ei olisi olemassa. (Archer 1998, 229.)

Kriittinen realismi painottaa sosiaalisten rakenteiden merkitystä ihmisen elämässä ja nostaa toimijoiden mahdollisuudet tärkeään rooliin. (Pekkarinen & Tapola-Haapala 2017, 160). Kriittisen realismin mukaan yhteiskunnallista maailmaa ei ole olemassa erillään ilman siinä olevien toimijoiden tekoja, ideoita ja ymmärrystä. (Dean ym. 2006, 11; Archer 1998, 224). Yhteiskunta ei kuitenkaan ole muuttumaton. Yhteiskunta voi kehittyä ja muuttaa muotoaan, eikä sen tarvitse pysyä "tasapainossa". Tämä muutoskyky on osa yhteiskunnan luonteenpiirteitä. Mutta vaikka yhteiskunta voi muuttua, tutkimuksen

kohteena on silti se, mikä on pysyvää ja kestävä. Tämä tarkoittaa, että vaikka yksilöt ja ryhmät voivat muuttua, suhteet yhteiskunnassa säilyvät, ja ne ovat keskeisiä asioita, joita tutkimme. (Archer 1998, 229).

Kriittinen realismi käsittelee maailmaa kolmella eri alalla; reaalin, aktuaalinen ja empiirinen. Reaalilla alalla käsitetään kaikki, mikä on olemassa omasta ymmärryksestä tai havaitsemisesta riippumatta. Puhutaan havaittavissa olevista tai havaitsemattomista rakenteista ja voimista; mekanismeista ja ajatellaan, että on olemassa ihmisen mielestä riippumaton ulkoinen maailma. Reaalisen alan mekanismit synnyttävät erilaisia tapahtumia, jotka ilmenevät aktuaalisella alalla, jotka voidaan havaita tai olla havaitsematta. Reaalisen alan tapahtumia on mahdollista kokea ja havaita empiirisellä alalla ja koota tutkimusaineistoa sekä tulkita ja analysoida aineistoa teorioita hyödyntäen. (Dean ym. 2006, 11; Pekkarinen & Tapola-Haapala 2017, 163; Bhaskar 2008, 56-57.) Tapahtumat piilottavat taakseen erilaisia mekanismeja, jotka voidaan tehdä näkyväksi käsitteellisen ajattelun keinoin eli teoretisoimalla eli abstrahoimalla. Aktuaalisen alan tapahtumien taustalla on yleensä useita kausaalisia mekanismeja riippumatta siitä, havaitaanko tapahtuma vai ei. (Töttö 2006, 60–61). Bhaskarin (2008, 56-57) mukaan todellisuuden tulkinta ei voi rajoittua pelkästään siihen mitä näemme tai koemme. Todellisuuden tulkinta vaatii mekanismien, rakenteiden ja syiden tutkimista, jotka toimivat usein näkymättömällä tasolla mutta vaikuttavat näkyviin ilmiöihin. Pohdin, että voimmeko koskaan olla täysin varmoja siitä, mikä mekanismi milloinkin vaikuttaa elämässämme tapahtuviin asioihin ja seuraako tietystä asiasta aina tietty lopputulos.

Kausaalijattelusta voidaan todeta, että kriittisen realismin mukaan deduktiivinen eikä induktiivinen päättely ole ainoa tapa tehdä johtopäätöksiä asioiden yhteyksistä. Kriittisessä realismissa hyödynnetään myös retroduktiivista päättelyä, jossa pyritään selittämään havaittu ilmiö esittämällä hypoteesi tai mekanismi, joka voisi aiheuttaa tai selittää kyseisen ilmiön. (Lawson 1998, 189.) Kriittisen realismin mukaan kausaalisuus on siis eri asia kuin säännönmukaisuus, eikä säännönmukaisuudet ole kausaalisen selittämisen näkökulmasta riittäviä eikä välttämättömiä. Kahden eri tapahtuman yhteen liittäminen ei riitä kausaalisuhteen toteamiseksi. Jos kausaaliset mekanismit ymmärretään siten, että ne mahdollistavat ja jopa joskus edellyttävät asioiden intentionaalista kuvaamista, silloin kausaalisen selittäminen sosiaalitieteissä on mahdollista. Tämä ajattelu antaa tilaa

laadullisen ja määrällisen tutkimusotteen yhdistämiselle. Kausaalipäätelmien ollessa teoreettisia, ne eivät ole pelkästään laadulliseen tai määrälliseen aineistoon kytkeytyviä. (Töttö 2006, 68–73.)

Kriittisen realismin mukaan sosiaalitieteissä tutkittavat kohteet määritellään ja tuotetaan sosiaalisesti ja niiden olemassaolo kytkeytyy sosiaalisen toimintaan. Todellisuudesta on mahdollisuus tehdä erilaisia tulkintoja, mutta tulkinnat eivät välttämättä ole samanarvoisia; yksi tieteellinen teoria voi selittää todellisuutta toista paremmin. Tieteellinen tietokaan ei aina ole todellisuuden mukainen. Kriittinen realismi mahdollistaa monet eri tulkinnat tutkittavasta asiasta ja jopa korostaa eri tulkintojen mahdollisuutta, ellei jopa niiden todennäköisyyttä. Tämä kuvastaa sitä, miten monimutkaista arkipäiväisten ilmiöiden määrittely on ja miten todellisuus muotoutuu erilaisten tulkintojen perusteella. (Pekkarinen & Tapola-Haapala 2017, 160–166; Bhaskar 1975, 11–13.)

Jotta saamme näkyväksi yhteiskunnallisia rakenteita, tarvitaan teorioita. Yhteiskunnallisten aspektien kuvaaminen induktiivisesti on hankalaa. (Mäntysaari 2006, 149.) Induktiivinen päättely tarkoittaa, että johtopäätös ei synny premissistä eli väitteestä ehdottomasti vaan ainoastaan todennäköisesti (Tieteen termipankki 2019). Kuitenkin jonkinasteista yleistettävyyttä tarvitaan, mikäli tutkimuksen tulosta on tarkoitus hyödyntää sosiaalityön käytännössä (Mäntysaari 2006, 138). Pohdin, että tutkimuksessani ei ole mahdollista tehdä täysin yleistettäviä johtopäätöksiä vaan ainoastaan tulkita tuloksia erilaisin todennäköisyyksin ja parhaiten uskon saavani tuloksia ja johtopäätöksiä kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen yhdistämällä. Kvantitatiivista tietoa tarkastellaan numeerisesti ja kvalitatiivisessa taas yritetään löytää erilaisia merkityksiä ilmiöille.

Sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat osittain ulkoisia tekijöitä, joita voidaan perustella teoreettisen tiedon mukaisesti. Realismi teoreettismetodologisena lähtökohtana huomioi erilaisten ulkoisten tekijöiden vaikutuksia, kuten yhteiskunnallisten rakenteiden sekä historian ja ympäröivän luonnon vaikutuksia, ihmiseen. Realistinen ote tutkimuksessa mahdollistaa vahvan eettisen position, joka syntyy teorian hyödyntämisestä. (Mäntysaari 2006, 137,140).

5.4 Aineiston analyysi

Tämä tutkimus on toteutettu monimenetelmätutkimuksena, jossa hyödynnetään sekä kvantitatiivisia menetelmiä SPSS-ohjelmalla että kvalitatiivista teoriaohjaavaa sisälönanalyysia. Tutkimuksessa sovelletaan metodologista triangulaatiota, eli yhdistetään menetelmiä täydentämään toisiaan. Monimenetelmätutkimuksen määrittely on ollut haasteellista ja on käyty keskustelua, mikä yleensä voidaan katsoa olevan monimenetelmätutkitus. (Vilkkä & Mankki 2024, 14, 17.) Johnson ym. (2007, 123) mukaan monimenetelmätutkimuksessa yhdistetään sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia elementtejä tutkittavan ilmiön syvällisemmän ymmärtämisen tueksi. Tavoitteena on tuottaa kokonaisvaltaisempia vastauksia tutkimuskysymyksiin, joita ei voitaisi saavuttaa pelkästään määrällisen tai laadullisen analyysin (Vilkkä & Mankki 2024, 20).

Määrällisen tutkimuksen tulosten havainnollistamiseen käytetään taulukoita tai kuviota, ja sen keskeisenä tavoitteena on selvittää tutkittavien asioiden keskinäisiä riippuvuussuhteita tai niissä tapahtuneita muutoksia. Tuloksia on tarkoitus yleistää tilastollista päättelyä hyödyntämällä. (Heikkilä 2014, 15.) Yleensä analyysivaiheen tilastointimenetelmät määritellään jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, mutta usein aineistosta voi nousta esiin jokin odottamaton ilmiö ja analyysisuunnitelmaa joudutaan muuttamaan. (Nummenmaa 2009, 36.) Käytännössä analyysimenetelmä valitaan kokeilemalla muuttujalle sopivia menetelmiä (Vilkkä 2007, 119).

Määrällisessä tutkimuksessa on tarkoitus tiivistää muuttujien tieto helposti ymmärrettävään muotoon erilaisia kuvailevin tilastollisten tunnuslukujen avulla. Näiden tunnuslukujen tarkoituksena ei ole tehdä monimutkaisia päätelmiä aineistosta vaan tarjota tutkimuskohteesta selkeä yleiskuva. Tässä tutkimuksessa käytän kuvailevina tunnuslukuina frekvenssitaulukoita, joiden avulla lasketaan, havaintojen määrää eri muuttujissa, esimerkiksi sukupuoli. (Mt. 56–60.)

Aineiston avovastauksia läpikäydessäni huomasin, että osa vastaajista oli kirjoittanut työnimikkeensä hyvin monisanaisesti. Koska tutkimukseni kohdistuu sosiaalityöntekijöihin ja -ohjaajiin, muodostin kysymyksestä 6 uuden luokitellun muuttujan, johon sisällytin kategoriat sosiaali-ohjaaja ja sosiaalityöntekijä sekä muu.

Luokittellessa työnimikkeitä sijoitin sosiaaliohjaaja- ja sosiaalityöntekijä-nimikkeet suoraan vastaaviin kategorioihin. Asiakasohjaajat, jotka oman kokemukseni mukaan hoitavat työtehtävissään ohjaus- ja neuvontatehtäviä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa, luokittelin sosiaaliohjaajiksi. Sosiaalityöntekijöiden osalta luokittelin viransijaiset sosiaalityöntekijät sekä johtavat ja vastaavat sosiaalityöntekijät sosiaalityöntekijä-kategoriaan.

Uuden työnimikkeen luominen oli tarpeellista, koska SPSS-ohjelma ei tunnista samankaltaisia tietoja, elleivät ne ole kirjoitettu täysin identtisesti. Korjasin kirjoitusasun ensin Etsi/Korvaa-toiminnolla ja viimeistelin vielä tarkistamalla ja korjaamalla tiedot rivikohdaisesti.

Uuden muuttujan tekemisen työnimikkeen osalta koin tärkeäksi, koska pelkkä koulustausta ei yksinomaan mahdollista sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden kokemusten tarkastelua tästä aineistosta. Esimerkiksi sijaispätevien sosiaalityöntekijöiden työnimike on sosiaalityöntekijä, vaikka heidän ylin sosiaalialan koulutuksensa voi olla ammattikorkeakoulututkinto. Jos jaottelu olisi tehty vain koulutustaustan mukaan, se olisi voinut johtaa virheellisiin tulkintoihin työnimikkeiden mukaisia kokemuksia analysoitaessa.

Aineiston kvantitatiivinen analyysi on toteutettu faktorianalyysiperheeseen kuuluvalla pääkomponenttianalyysillä, jossa tarkastellaan monen muuttujan yhtäaikaista vaihtelua. (Tähtinen ym. 2020, 215). Faktorianalyyseissä tarkoitus on selvittää, miten eri muuttujat voidaan yhdistää yhdeksi muuttujaksi. (Nummenmaa 2009, 397.) Analyysin tarkoituksena on siis korvata alkuperäiset muuttujat uusilla muuttujilla, joissa alkuperäisten muuttujien vaihtelusta suurin osa säilyy. Faktorianalyyseissä tulkitaan muuttujien välistä korrelaatiota, jolloin niistä muuttujista, joihin alun perin on vastattu samansuuntaisesti, muodostetaan uusi muuttuja. (Tähtinen ym. 2020, 215.) Ennen uuden muuttujan muodostamista faktorien merkitystä yritetään tulkita latausten avulla. Faktorin lataus on eräänlainen regressiokerroin, joka ilmaisee, miten faktori selittää muuttujan vaihtelua. Mitä suurempi faktorin lataus on, sitä enemmän se selittää muuttujan vaihtelua. (Nummenmaa 2009, 402.)

Suoritin pääkomponenttianalyysit aineiston kysymyspattereille 8, 18, 22 ja 23 (Liite 1) ja analyysit tehtiin vuositason vaihdellen 2020–2023, 2021–2023 tai 2022–2023. Vuosien 2020 ja 2021 osalta vastausten määrä oli usein liian vähäinen, jotta analyysiä olisi voitu suorittaa. Testasin erilaisia faktorointimenetelmiä ja valitsin analyysimenetelmäksi pääkomponenttianalyysin, koska tarkoitus oli tiivistää muuttujien vaihtelu uusiin pääkomponentteihin ja muodostaa niistä uusia summamuuttujia. Pääkomponenttianalyysi on käytännöllinen sellaisessa tilanteessa, jossa tutkija tutkii samaan aihepiiriin liittyviä muuttujia eikä ole olemassa selvää kuvaa, miten muuttujien määrää voisi tiivistää harvempiin muuttujiin. Pääkomponenttianalyysillä pyrin tunnistamaan eri väittämäkokoaisuuksien muuttujajoukoista sellaiset muuttujat, jotka korreloivat ja kimputtuvat keskenään. (Jokivuori & Hietala, 2007, 89–97.)

Tein pääkomponenttifaktoroinnin vinolla faktoroinnilla aineistoon valitsemilleni kysymys/väittämäkokoaisuuksille jokaisille vuosille erikseen. Tätä varten jaoin aineiston (Split File) kyselyyn vastaamisen vuoden mukaisesti, koska näin on mahdollista vertailla muuttujien korreloitumista eri vuosina ja arvioida muuttujien soveltumista summamuuttujiin. Muuttujien keskinäinen korrelointi on välttämätöntä, jotta niistä voidaan rakentaa summamuuttujia (Jokivuori & Hietala 2007, 93).

Rotatointimenetelmäksi valitsin Direct oblimin eli vinokulmarotaation. Vinokulmarotaatio sallii muuttujien keskinäisen korrelaation (Mt, 95; Nummenmaa 2009, 409–411). Faktorilataukset (engl. loading) kuvaavat muuttujien ja faktorien välistä yhteyttä sekä sitä, kuinka paljon faktori selittää kyseisen muuttujan vaihtelua. Mitä suurempi faktorilatauksen itseisarvo on ja mitä kauempana se on nolasta, sitä vahvemmin faktori selittää muuttujaa ja sitä voimakkaammin kyseisen muuttujan voidaan arvioida kuuluvan faktoriin. (Nummenmaa 2009, 402–403.) Latauksen raja-arvoksi on yleisesti valittu 0,5, mutta täytyy muistaa, että tutkijan oman tulkinnan mukaan faktoriin voi sisällyttää myös alle 0,5 latauksella olevia muuttujia (Jokivuori & Hietala, 2007, 100). Rakenteen hahmottamisen helpottamiseksi rajasin faktoroinnin ulkopuolelle lataukset, joiden arvo jää alle 0,3.

Pääkomponenttianalyysien jälkeen toteutin kimputtuville muuttujille reliabiliteettianalyysin, jolla kvantitatiivisessa tutkimuksessa tarkoitetaan mittarin

johdonmukaisuuden mittaamista, eli analyysissä tutkitaan, mittaako mittari aina samaa asiaa. Tämän tutkimuksessa reliabiliteettianalyseissä käytettiin tunnuslukuna Cronbachin alfa, jota käytetään mittaamaan mittarin yhtenäisyyttä. (Tietoarkisto 2024.) Mitä suurempi ja lähempänä arvoa 1 Cronbachin alfan arvo on, sitä yhtenäisemmästä mittarista puhutaan (Jokivuori & Hietala, 2007, 103).

Seuraavaksi esittelen neljä erillistä pääkomponenttifaktorointia sekä reliabiliteetti-analyysiä, jotka toteutin aineistoon valitsemilleni kysymys- ja väittämäkokonaisuuksille.

Ensimmäisenä käyn läpi kysymyksen 8 pääkomponenttifaktoroinnin ja reliabiliteetti-analyysin (Taulukko 3). Tässä kysymyksessä pyydettiin arvioimaan työnkuvaan, työyhteisöön ja työnantajaorganisaatioon liittyviä väittämiä vastaushetkenä verrattuna koronaviruspandemiaa edeltävään aikaan. Vuoden 2020 osalta pääkomponenttifaktorointi ei onnistunut vastausmäärän vähäisyyden vuoksi.

Taulukko 3. Pääkomponenttifaktorointi vino rotaatio ja Cronbach alfa, kysymys 8, 2021–2023

Työnkuva, työyhteisö ja työnantajaorganisaatio Covid 19 - pandemian aikana							
Faktori	Faktoreihin valikoidut muuttujat	2021		2022		2023	
		Lataus	Alfa	Lataus	Alfa	Lataus	Alfa
1	Työni sisällöt ovat muuttuneet pandemian johdosta.	-0,852	0,563	0,724	0,531	0,842	0,673
	Työni toteuttamisen tavat ja keinot ovat muuttuneet pandemian johdosta.	-0,737		0,695		0,814	
2	Työn tekemisen rytmi on kiihtynyt.	0,784	0,806	0,881	0,825	0,865	0,845
	Useiden työtehtävien samanaikainen hoitaminen (ns. multitasking) on lisääntynyt.	0,854		0,860		0,905	
3	Tunnen yhteenkuuluvuutta oman organisaationi ammattilaisten kesken.	0,831	0,845	0,767	0,806	-0,758	0,773
	Koen saavani kollegiaalista tukea lähityöyhteisöltäni.	0,843		0,786		-0,804	
4	Työyhteisöäni on johdettu hyvin.	0,481	0,779	0,764	0,834	0,762	0,832
	Lähityöyksikköni johdolta saamani ohjeistus on selkeää.	0,708		0,831		0,812	
	Organisaationi johdolta saamani pandemia-aikainen ohjeistus on ollut selkeää.	0,845		0,809		0,880	
	Minulla on ollut riittävästi aikaa perehtyä annettuihin ohjeistuksiin.	0,696		0,769		0,547	
	Olen saanut riittävästi organisaatioltani tukea työni digitalisoitumiseen.	0,513		0,720		0,477	
5	Organisaationi sallii joustavan etätyömahdollisuuden.	0,506	0,817	0,506	0,837	0,674	0,810
	Organisaationi tarjoaa minulle riittävät tekniset laitteet tehdä työtäni etäyhteydellä.	0,760		0,779		-0,825	
	IT-laitteet (esim. tietokoneet, puhelimet) etätyön toteuttamiseksi toimivat moitteettomasti.	0,856		0,880		-0,853	
	IT-laitteiden digisovellukset (esim. WhatsApp, Teams, Zoom jne.) etätyön toteuttamiseksi toimivat moitteetto-	0,845		0,899		-0,787	
	Oman organisaationi ja muiden palveluntarjoajien käyttämät digitaaliset etäsovellukset ovat yhteensopivia.	0,726		0,729		-0,644	

Faktoroinnin tuloksena muuttujien lataukset pääosin ovat hyviä, suurin osa saa suuremman arvon kuin 0,7 ja osa ylittää jopa arvon 0,8 ja väittämät kimputtuvat selkeästi yhteen. Faktoreiden reliabiliteettikertoimet saavat pääosin arvoja $\pm 0,8$, jotka osaltaan vahvistavat faktoreiden luotettavuutta ja tukevat summamuuttujan muodostamista valituilla muuttujilla. Faktoroinnin tuloksena syntyi viisi faktoria, jotka liittyvät työn sisältöön, työn tekemisen tahtiin, työyhteisön yhteenkuuluvuuteen, johdon tukeen sekä etätöiden mahdollisuuksiin. Taulukossa on esitetty faktorit numeroituna sekä mitkä väittämät faktoriin ovat kimputtuneet. Lisäksi taulukossa on esitetty jokaisen väittämän faktorilataus eri vuosina sekä faktorikimpun reliabiliteettikerroin eri vuosina.

Faktoreista muodostin seuraavat summamuuttujat:

- 1) Työnkuvan muutos
- 2) Työn intensiivisyys
- 3) Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuuden tunne
- 4) Johdon tuki ja ohjeistus
- 5) Etätöskentelyn mahdollisuus

Nostan tässä kohdassa kahden faktorin osalta huomioitavia seikkoja. Faktorissa 4 kahden väittämän faktorilataukset ovat lähellä arvoa 0,5, jolloin periaatteessa ne eivät korreloi riittävän hyvin muiden muuttujien kanssa. Faktorin reliabiliteettikertoimet eri vuosina ovat kuitenkin riittäviä, joten faktorista muodostettavan summamuuttujan voidaan olettaa antavan säännönmukaisia, ei-sattumanvaraisia tuloksia ja antaa saman tuloksen myös toistettaessa (Anttila 2006, 515–517). Olen myös tutkijana arvioinut, että kyseiset muuttujat tematiikaltaan kuuluvat selkeästi kyseiseen faktoriin ja tällä perusteella sisällyttänyt kyseiset muuttujat faktoriin.

Mielenkiintoinen havainto koskee myös faktoria 1, jossa faktorien latausten itseisarvot ovat suhteellisen hyvällä tasolla sijoittuen n. 0,7–0,85 välille ja näin ollen muuttujat kimputtuvat hyvin keskenään. Nämä arvot puoltavat summamuuttujan luomista. Reliabiliteettiarvot kuitenkin jäävät faktorissa jokaisen vuoden kohdalla melko alhaiseksi, lukuun ottamatta vuoden 2023 arvoa 0,673. Faktoroinnin arvojen perusteella tein kuitenkin ratkaisun, että muodostan kyseisestä faktorista summamuuttujan ja tiedostan sen, että mittari ei välttämättä ole täysin luotettava.

Pääkomponenttifaktoroinnissa tämän väittämäkokonaisuuden kohdalla oli mukana myös sellaisia väittämiä, joiden faktorilataus oli heikko, eivätkä ne kimputtuneet selkeästi minkään muun väittämän kanssa. Väittämiä olivat esimerkiksi ”Epävirallinen yhteydenpito lähimpien työkavereiden kanssa on lisääntynyt” ja ”Tietosuojasäädökset (GDPR) haittaavat tiedonkulkua”. Näiden väittämien kohdalla arvioin, että nämä muuttujien analysointi yksittäisenä muuttujana on hyödyllisempää ja näin ollen ne on jätetty summamuuttujien ulkopuolelle.

Seuraavaksi esittelen väittämäkokonaisuus 18 pääkomponenttifaktoroinnin ja reliabiliteettianalyysin (Taulukko 4).

Taulukko 4. Pääkomponenttifaktorointi vino rotaatio ja Cronbach alfa, kysymys 18, 2022–2023

Työn osa-alueiden muutoksia Covid 19-pandemian aikana					
Faktori		2022		2023	
		Lataus	Alfa	Lataus	Alfa
1	Asiakasmääräni on kasvanut.	0,758	0,724	0,761	0,676
	Olen joutunut lisääntyvästi tavoittelemaan asiakkaitani korona-aikana.	0,748		0,755	
	Tiettyjen asiakastapausten priorisointi niiden kiireellisyyden vuoksi on lisääntynyt.	0,774		0,708	
	Heikoimmassa asemassa olevien ryhmien asianajotehtävä on lisääntynyt.	0,582		0,410	
2	Mahdollisuudet asianmukaisen palvelun tarjoamiseen asiakkailleni oman organisaationi piirissä ovat heikentyneet.	0,507	0,734	0,731	0,714
	Mahdollisuudet asianmukaisen palvelun tarjoamiseen asiakkailleni yhteistyössä eri palveluntarjoajien kanssa ovat heikentyneet.	0,587		0,863	
	Asiakkaani ovat jääneet vaille tarvitsemiaan palveluja, koska yhteistyökumppanit ovat vähentäneet tai sulkeneet palvelujaan	0,528		0,625	

Kysymyksessä 18 pyydettiin arvioimaan työn osa-alueisiin liittyviä väittämiä verrattuna pandemiaa edeltävään aikaan. Väittämässä pyydettiin arvioimaan esimerkiksi asiakasmäärän kasvua, asiakkaiden tavoittamista, palvelujen tarjoamisen mahdollisuuksia ja yhteiskunnallista toimintaa. Pääkomponenttifaktorointi onnistui vain vuosille 2022 ja 2023, sillä vuosien 2020 ja 2021 osalta vastausmäärät olivat liian alhaisia.

Pääkomponenttifaktoroinnin ja reliabiliteettianalyysin tuloksena muuttujat jakautuivat selkeästi kahteen eri faktoriin. Faktoriin 1 kimputtuivat muuttujat, joiden sisältö liittyi asiakasmäärän kasvuun ja asiakastyön luonteeseen. Faktorilataukset olivat yhtä latausta lukuun ottamatta yli 0,7 ja faktorin reliabiliteettikerroin oli myös n. 0,7 tasolla, joten

arvioin, että summamuuttuja muodostaminen on mahdollista. Tähän faktoriin otin mukaan myös muuttujan ”Heikommassa asemassa olevien ryhmien asianajotehtävä on lisääntynyt”, jonka latausarvo oli selkeästi alhaisempi kuin muiden muuttujien latausarvo. Koen, että väittämän teema liittyy työmäärän lisääntymiseen samalla tavalla kuin muut väittämät. Tämän väittämän poisjättäminen olisi myös heikentänyt reliabiliteettikertoimen arvoa, joten sillä perusteella myös päädyin sisällyttämään väittämän summamuuttujaan.

Faktoriin 2 latautui väittämiä, jotka liittyvät palvelujen tarjoamisen mahdollisuuksiin sekä asiakkaiden palvelutta jäämiseen. Faktorilataukset vuonna 2022 olivat suhteellisen heikot asettuen hieman yli 0,5 tasolle. Vuonna 2023 latausten arvot olivat selkeästi korkeammat, joten päädyin tekemään näille väittämille reliabiliteettianalyysin. Reliabiliteettianalyysin alfakertoimet asettuivat yli 0,7 tasolle, joten arvioin, että summamuuttujan luominen näistä muuttujista on tutkimuksen kannalta mahdollista.

Faktoroinnin ja reliabiliteettianalyysin jälkeen muodostin väittämistä kaksi summamuuttujaa ja nimesin ne seuraavasti:

- 1) Asiakasmäärän ja työn vaativuuden kasvu
- 2) Palvelujen tarjoamisen mahdollisuus

Tässä väittämäkokonaisuudessa oli mukana myös sellaisia väittämiä, joiden faktorilataus oli alhainen, eikä niiden sisällyttäminen summamuuttujaan olisi ollut järkevää reliabiliteettianalyysin mukaisesti. Väittämien teemat ovat myös sellaisia, jotka eivät välttämättä sovi omaan tutkimusasetelmaan ja tästä syystä arvioin, että muuttujan analysoiminen yksittäisenä muuttujan summamuuttujan rinnalla on järkevämpää. Summamuuttujien ulkopuolelle jääneet väittämät olivat esimerkiksi ”Yhteiskunnallinen toiminta sosiaalialan työn tärkeyden vahvistamiseksi on vähentynyt” ja ”Asiakkaiden omaehtoiseen voimaantumiseen panostaminen on vähentynyt”.

Seuraavaksi esittelen työturvallisuuteen liittyvän väittämäkokonaisuuden pääkomponenttifaktoroinnin ja reliabiliteettianalyysin (Taulukko 5).

Taulukko 5. Pääkomponenttifaktorointi vino rotaatio ja Cronbach alfa, kysymys 22, 2020–2023

Työturvallisuus Covid 19-pandemian aikana									
Faktori	Faktoreihin valikoidut väittämät	2020		2021		2022		2023	
		Lataus	Alfa	Lataus	Alfa	Lataus	Alfa	Lataus	Alfa
1	Olen pelännyt saavani asiakkaitani koronavirustartunnan.	0,77	0,874	0,684	0,855	0,739	0,880	0,78	0,900
	Olen pelännyt saavani työtovereiltani koronavirustartunnan.	0,84		0,771		0,766		0,82	
	Olen pelännyt tartuttavani asiakkaitani, jos kannan koronavirusta tietämättäni.	0,9		0,913		0,921		0,89	
	Olen pelännyt tartuttavani työtovereitani, jos kannan koronavirusta tietämättäni.	0,92		0,913		0,932		0,9	
2	Olen kyennyt työssäni suojautumaan riittävästi koronavirustartunnalta.	0,804	0,798	-0,677	0,759	-0,718	0,771	0,721	0,675
	Organisaationi on tehnyt tarvittavat toimenpiteet suojatakseen minua koronavirustartunnalta.	0,876		-0,724		-0,797		0,873	
3	Olen kyennyt suojautumaan riittävästi asiakkaiden ei-toivottavalta käytökseltä.	0,682	0,640	-0,836	0,722	-0,777	0,704	0,516	0,685
	Organisaationi on tehnyt tarvittavat toimenpiteet suojatakseen minua asiakkaiden ei-toivottavalta käytökseltä.	0,877		-0,853		-0,820		0,708	

Kysymyksen 22 väittämässä vastaajia pyydettiin arvioimaan työturvallisuutta vastaushetken perusteella. Väittämät liittyivät pääsääntöisesti koronavirustartunnalta suojautumiseen ja tartunnan saamiseen. Kahdessa väittämässä arviointia pyydettiin asiakkaiden ei-toivottavaan käyttäytymiseen liittyen. Tämän kysymyksen pääkomponenttifaktorointi vinolla rotaatiolla onnistui jokaiselle kyselyvuodelle 2020–2023.

Pääkomponenttifaktoroinnin tuloksena syntyi kaksi faktoria, jotka liittyvät selkeästi eri turvallisuuteen liittyviin teemoihin; koronavirustartunnan pelkoon ja tartuttamisen pelkoon, organisaation tekemiin suojaustoimenpiteisiin ja asiakkaiden ei-toivottavalta käytökseltä suojautumiseen. Alkuperäisessä faktoroinnissa asiakkaiden ei-toivottavaan käytökseen liittyvät väittämät latautuivat koronavirustartunnalta suojautumiseen liittyvien väittämisen kanssa. Päädyin luomaan asiakkaiden ei-toivottavaan käytökseen liittyvistä muuttujista oman faktorin, sillä väittämien aihe ei liity koronaviruspandemiaan, vaan asiakkaiden käyttäytymiseen. Asiakkaiden käyttäytyminen työturvallisuuteen liittyen voi tarkoittaa esimerkiksi epäasiallista puhetta tai aggressiivisuutta, joten koin välttämättömäksi kimputtaa nämä väittämät omaksi faktoriksi. Eli työturvallisuuteen liittyvässä faktoroinnissa muodostin kolme eri faktoria, jotka on esitelty taulukossa 5.

Faktorilataukset ovat tässä väittämäkokonaisuudessa lähtökohtaisesti hyvällä tasolla, ainostaan faktorin 3 yhden väittämän lataus vuoden 2023 on lähellä 0,5:ttä. Faktoroinnin perusteella voidaan arvioida, että muuttajat korreloivat keskenään ja faktori selittää muuttujan vaihtelua. Näin ollen muuttujien voidaan ajatella kuuluvan kyseisiin faktoreihin. Faktoreiden reliabiliteettianalyysien arvot ovat myös joko melko hyvällä tai hyvällä tasolla, joten voidaan arvioida, että muodostuneet faktorit ovat yhtenäisiä, joka osaltaan puolustaa summamuuttujan luomista.

Työturvallisuuteen liittyvistä väittämistä muodostin kolme faktoria:

- 1) Koronavirustartunnan tai tartuttamisen pelko
- 2) Virukselta suojautumisen mahdollisuus
- 3) Turvallisuuden tunne

Tämän väittämäkokonaisuuden faktoroinnin tulosten perusteella jätin summamuuttujien ulkopuolelle väittämät ”Tunnen oloni aiempaa turvattommaksi työssäni” ja ”Oma turvallisuuteni on toissijaista: asiakkaiden tarpeet ovat etusijalla” sekä ”Koronaviruspandemia lisäsi asiakkaiden ei-toivottavaa käytöstä, mikä vaikuttaa työturvallisuuteeni.”. Nämä väittämät eivät kimputtuneet faktoreihin selkeästi ja ne myös laskivat reliabiliteettikertoimen arvoa, joten päädyin jättämään ne summamuuttujien ulkopuolelle. Mielestäni näiden muuttujien analysoinnin toteuttaminen yksittäin summamuuttujien rinnalla on tutkimuksen kannalta järkevämpi vaihtoehto.

Tämän tutkimuksen viimeinen määrällisen osion väittämäkokonaisuus koostuu työn ja vapaa-ajan tasapainoa koskevista väittämistä (Taulukko 6). Faktorointi onnistui vain vuosille 2022–2023, sillä aiempien vuosien vastausmäärät olivat liian alhaisia faktoroinnin toteuttamiseksi. Kysymyksissä pyydettiin arvioimaan muun muassa työn ja yksityiselämän välistä tasapainoa, arkipäiväistä elämänrytmiä ja työpaineen määrää.

Taulukko 6. Pääkomponenttifaktorointi vino rotaatio ja Cronbach alfa, kysymys 23, 2022–2023

Työn ja vapaa-ajan tasapainon muutoksia					
Faktori Faktoreihin valikoidut väittämät		2022		2023	
		Lataus	Alfa	Lataus	Alfa
1	Työn ja yksityiselämän välinen tasapaino on "kallistunut" työhön.	0,729	0,792	0,863	0,788
	Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on ollut aiempaa haasteellisempaa.	0,633		0,790	
	Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan on ollut helppoa.	0,607		0,648	
	Oma arkipäiväinen elämänrytmini on kiihtynyt.	0,781		0,633	
	Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on ollut vaikeampaa pandemia-aikana.	0,485		0,652	
	En ole voinut täyttää yksityiselämäni vaatimuksia pandemia-aikana samalla tavalla kuin ennen koronakriisiä työni lisääntyneen kuormittavuuden takia.	0,557		0,394	
2	Työpaineeni on lisääntynyt.	0,675	0,583	-0,758	0,692
	Työaikani ei ole riittänyt välttämättömien työtehtävieni suorittamiseen.	0,632		-0,804	
3	En ole voinut täyttää työni vaatimuksia pandemia-aikana samalla tavalla kuin ennen koronakriisiä yksityiselämäni lisääntyneen kuormittavuuden vuoksi.	0,838	0,802	0,812	0,804
	En ole kyennyt riittävästi vastaamaan asiakkaiden kiireellisiin tarpeisiin.	0,896		0,880	

Faktoroinnin tuloksena muodostin väittämistä kolme faktoria latausten sekä väittämien teemojen perusteella. Faktoriin 1 latautui väittämiä, joiden sisältö liittyy työn ja vapaa-ajan yhdistämisen haasteisiin. Tässä faktorissa kahden väittämän lataukset olivat selkeästi muita alhaisempia toisen vuoden osalta, mutta reliabiliteettianalyysin Cronbach alfan arvot ovat riittävän korkealla tasolla, jotka tukevat summamuuttujan luomista. Lisäksi väittämien teemat liittyivät selkeästi kyseisen faktorin tematiikkaan, joten päätin sisällyttää väittämät faktoriin.

Faktori 2 muodostui kahdesta väittämästä, jotka liittyvät työpaineen lisääntymiseen ja työajan riittämättömyyteen. Tämän faktorin latausarvot vuonna 2022 olivat hieman alhaiset, mutta 2023 latausarvojen itseisarvot olivat selkeästi korkeammat, joten ajattelin, että reliabiliteettianalyysin tekeminen olisi aiheellista. Reliabiliteettianalyysin Cronbach alfa vuonna 2022 jäi hieman alle 0,6, mutta vuoden 2023 arvo oli lähes 0,7, joten arvioin, että summamuuttuja voidaan näistä väittämistä muodostaa. Tutkijana tiedostan, että summamuuttuja ei välttämättä ole kovin yhtenäinen, eikä näin ollen täysin luotettava.

Faktori 3 muodostui kahdesta väittämästä, joiden teemat liittyvät työn vaatimusten täyttämiseen ja asiakkaiden tarpeisiin vastaamisiin. Faktorin väittämien faktorilataukset olivat molempien vuosien osalta yli 0,8 ja Cronbach alfa myös yli 0,8, joten summamuuttujan muodostaminen oli perusteltua.

Työn ja vapaa-ajan tasapainon muutoksiin liittyvistä väittämistä muodostin seuraavat summamuuttajat:

- 1) Työn ja vapaa-ajan yhdistämisen haasteet
- 2) Työmäärän kasvaminen
- 3) Riittämättömyyden tunne

Myös tämän väittämäkokonaisuuden kohdalla oli väittämiä, joiden faktorilataukset olivat heikkoja, jopa alle 0,4. Väittämät eivät arvioni mukaan kimputtuneet minkään faktorin kanssa eivätkä ne saaneet reliabiliteettianalysissä riittävän hyviä arvoja. Väittämät liittyivät esimerkiksi etätöiden arkielämää kiihdyttävään vaikutukseen ja yksityiselämän vaatimusten täyttämiseen. Kyseisten väittämien kohdalla arvioin, että niitä on tutkimuksen kannalta parempi analysoida yksittäisinä muuttujina summamuuttujien rinnalla.

Aineiston kysymyksen 20, jossa pyydetään arvioimaan työkuormituksen muutosta pandemia-aikana, analysoin myös erikseen summamuuttujien rinnalla.

Toteutin kvalitatiivisen aineiston analyysin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä ja analysoin aineistosta sisällöllisesti mielenkiintoisia avovastauksia pandemia-ajan työskentelyn haasteisiin, hyviin käytänteisiin ja tulevaisuuden ajatuksiin liittyen. Teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä on tarkoitus täydentää ja vahvistaa kvantitatiivisilla menetelmillä saatuja tuloksia sekä löytää vastauksia työskentelyn haasteisiin ja hyviin käytänteisiin liittyviin tutkimuskysymyksiin.

Yleisesti sisällönanalyysin keinoin kirjallista materiaalia voidaan tutkia systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysillä pyritään muodostamaan tutkittavasta asiasta tiivistetty kuvaus ja kuvata sisältöä sanallisesti kadottamatta aineiston sisältämää tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 105–110.) Sisällönanalyysi etenee kolmessa vaiheessa: ensimmäisenä vaiheena on aineiston pelkistäminen, toisena aineiston ryhmittely ja kolmantena teoreettisten käsitteiden muodostaminen. Pelkistämässä aineistosta karsitaan

tutkimuksen kannalta epäolennaiset seikat ja keskitytään löytämään tutkimustehtävää tukevia ilmaisuja. Pelkistämisvaiheen voi toteuttaa esimerkiksi niin, että aineistossa samaa kuvaavat ilmaisut merkitään samanvärisillä kynillä. Tällä tavalla aineistosta voidaan erottaa erilaisia ilmiöitä. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 110–112.)

Analyysin seuraavassa vaiheessa aineistoa ryhmitellään tunnistamalla pelkistetyistä ilmauksista sekä samankaltaisuuksia että eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään, jonka jälkeen niistä muodostetaan luokkia ja nimetään sopivalla luokkaa kuvaavalla käsitteellä. Tässä vaiheessa aineisto tiivistyy, koska aineistossa esiintyviä yksittäisiä teemoja sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. Ryhmitteilyvaiheessa tutkittavasta ilmiöstä on mahdollista saada alustavia kuvauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 112–113.)

Viimeinen vaihe sisällönanalyysissä on aineiston käsitteellistäminen. Aineiston ryhmitelyvaihe on jo osa käsitteellistämisvaihetta. Käsitteellistämisvaiheessa aineiston alkuperäisen informaation kautta edetään teoreettisiin käsitteisiin ja muodostetaan johtopäätöksiä. Tässä vaiheessa aineistosta erotetaan tutkimuksen näkökulmasta olennainen tieto. Teoriaohjaavuus analyysiin tulee mukaan tässä vaiheessa, kun empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Tätä vaihetta jatketaan niin pitkään, kuin aineisto huomioiden on perusteltua. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 114–116.)

Tämän tutkielman laadullinen aineisto koostuu vastauksista seuraaviin kyselylomakkeen kysymyksiin (Liite 2):

- *Mitä koronaviruspandemian mukanaan tuomia järjestelyjä tai muutoksia työssäsi tai lähityöyksikössäsi/organisaatiossasi on mielestäsi ollut tarpeen säilyttää pandemia-ajan jälkeenkin (hyvinä käytänteinä)? (kysymys 11)*
- *Mitkä pandemia-aikaiset tai pandemia-aikana syntyneet haasteet tai vaikeudet ovat työssäsi tai lähityöyksikössäsi/organisaatiossasi edelleen erityisiä ongelmakohtia? (kysymys 12)*
- *Mitkä mielestäsi ovat merkittävimmät syyt kokemaasi työn kuormituksen muutokseen pandemia-ajan alusta (maaliskuu 2020) nykyhetkeen (lokakuu-marraskuu 2023)? (kysymys 21)*

Kysymysten vastaukset kopioin suoraan SPSS-ohjelmasta käyttäen lajittelun apuna muodostamaani luokiteltua Työnimike-muuttujaa. Lajittelun jälkeen kopioin kysymyssarakkeen vastaukset ja liitin ne Excel-taulukkoon kysymyksittäin ja työnimikkeittäin. Taulukoita syntyi kuusi kappaletta, kaksi jokaisesta kysymyksestä. Sisällönanalyysin eri vaiheet toteutin Excel-taulukkolaskentaohjelmassa, koska aineiston käsittely oli valmiina sähköisessä muodossa listauksena ja Excelin hyödyntäminen mielestäni nopeutti ja selkiytti aineiston käsittelyä.

Haen tutkimuskysymyksissäni vastauksia työhyvinvoinnin muutoksiin vaikuttaneisiin tekijöihin ja lisäksi etsin vastauksia, millaisia hyviä työkäytänteitä olisi hyvä säilyttää pandemia ajan jälkeen ja millaiset haasteet edelleen näyttäytyvät arjen työssä pandemia ajan jälkeen. Avovastauksista on tarkoitus löytää vastauksia tukemaan kvantitatiivisia tuloksia mutta myös omia tuloksia hyviin työkäytänteisiin ja työn tekemisen haasteisiin liittyen.

Avovastauksista muodostetuissa Excel taulukoissa oli alkuperäisilmaisuja seuraavasti:

- Kysymys 11: Sosiaalityöntekijät 372 kpl, sosiaaliohjaajat 252 kpl
- Kysymys 12: Sosiaalityöntekijät 320 kpl, sosiaaliohjaajat 238 kpl
- Kysymys 21: Sosiaalityöntekijät 254 kpl, sosiaaliohjaajat 202 kpl

Sisällönanalyysi käynnistyi aineiston tutkimisella ja olennaisten asioiden tunnistamisella (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Avokysymyksiin oli pääosin vastattu selkeästi, mutta osa vastauksista ei vaikuttanut vastaavan kysymykseen, joten näitä en ole analyysissä huomioinut. Yksittäisissä alkuperäisilmaisuissa vastaukset olivat pääosin luettelomaisia, jolloin pelkistettyjä ilmaisuja saattoi yhdestä alkuperäisilmaisuista syntyä useita. Tässä vaiheessa kokeilin erilaisia tapoja purkaa alkuperäisaineistot yksinkertaisimmin virketa-solle. Lopulta tehokkain ratkaisu oli kopioida alkuperäisaineistot taulukko kerrallaan ensin Windowsin muistioon, joka poisti taulukkorakenteen. Tämän jälkeen siirsin tekstin Wordiin, jossa lajittelin sen pisteiden perusteella niin, että jokainen virke erottui omaksi riviksi. Lopuksi palautin tekstin uuteen Excel-taulukkoon, jotta alkuperäiset ilmaisut säilyivät muuttumattomina.

Seuraavaksi ryhmittelin pelkistetyt ilmaisut alaluokkiin.. Riittävän aiheeseen paneutumisen myötä aineistosta voidaan löytää samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia

ilmentäviä käsitteitä. Samaa ilmiötä kuvaavista käsitteistä loin aineiston analyysin alaluokat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Alaluokkien nimeämisessä käytin ohjaavana ajatuksena teoreettisesta viitekehystä löytyviä teemoja, joiden avulla tutkimuskysymyksiini on mahdollista löytää määrällistä tutkimusta tukevia vastauksia sekä kysymyksiin 3 ja 4 sopivia merkityksiä. Klusterointivaiheessa aineiston käsitteitä voidaan kytkeä teoreettiseen viitekehukseen ja teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä näin tuleekin tehdä. (Mt. 125, 133.) Kysymysten 12 ja 21 alaluokissa toistuvat työnimikkeestä riippumatta pääsääntöisesti samat teemat, kuten työn vaativuuden ja työmäärän kasvuun sekä työn ja vapaa-ajan erottamisen haasteisiin. Kysymyksessä 11 alaluokat painottuivat työn ja etätöiden järjestelyihin sekä työvälineisiin liittyviin teemoihin. Jokaisesta aineistosta syntyi myös alaluokka Ei mitään tai Ei haasteita.

Ryhmittelyn jälkeen aineisto abstrahoidaan eli käsitteellistetään, jolloin tutkimuksen näkökulmasta katsottuna olennainen tieto erotetaan ja alaluokat liitetään teoriaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133). Analyysivaiheessa havaitsin useita yhteneväisyyksiä teorian ja analyysin välillä. Abstrahointivaiheen on prosessi, jossa tutkija muodostaa käsitteitä hyödyntäen kuvan tutkittavasta aineistosta. Alkuperäisaineiston pitää kulkea koko ajan analyysissä mukana ja johtopäätöksiä ja teoriaa tulee verrata alkuperäisilmaisuihin. Tuloksina luokittelujen pohjalta syntyy aineistosta muodostettu käsitejärjestelmä tai aineistoa kuvaavat teemat. (Mt. 127.)

Aineistossa oli myös sellaisia yksittäisiä ilmaisuja, jotka eivät luokituneet mihinkään pääluokkaan, eivätkä vastanneet kyselylomakkeen kysymykseen, joten ne on jätetty analyysin ulkopuolelle, alla esimerkki:

” Tieto siitä, että eläköidyn tänä vuonna ja saan jäädä pois työelämästä elokuun lopulla”

Alkuperäisaineistossa oli myös jonkin verran vastauksia, jotka liittyvät erityisesti pandemia-ajan haasteisiin, joiden en enää arvioi vaikuttavan työskentelyyn tai työn kuormittavuuteen, joten ne on myös jätetty analyysin ulkopuolelle, alla esimerkki:

” Alkuvaiheessa hysteerinen ilmapiiri.”

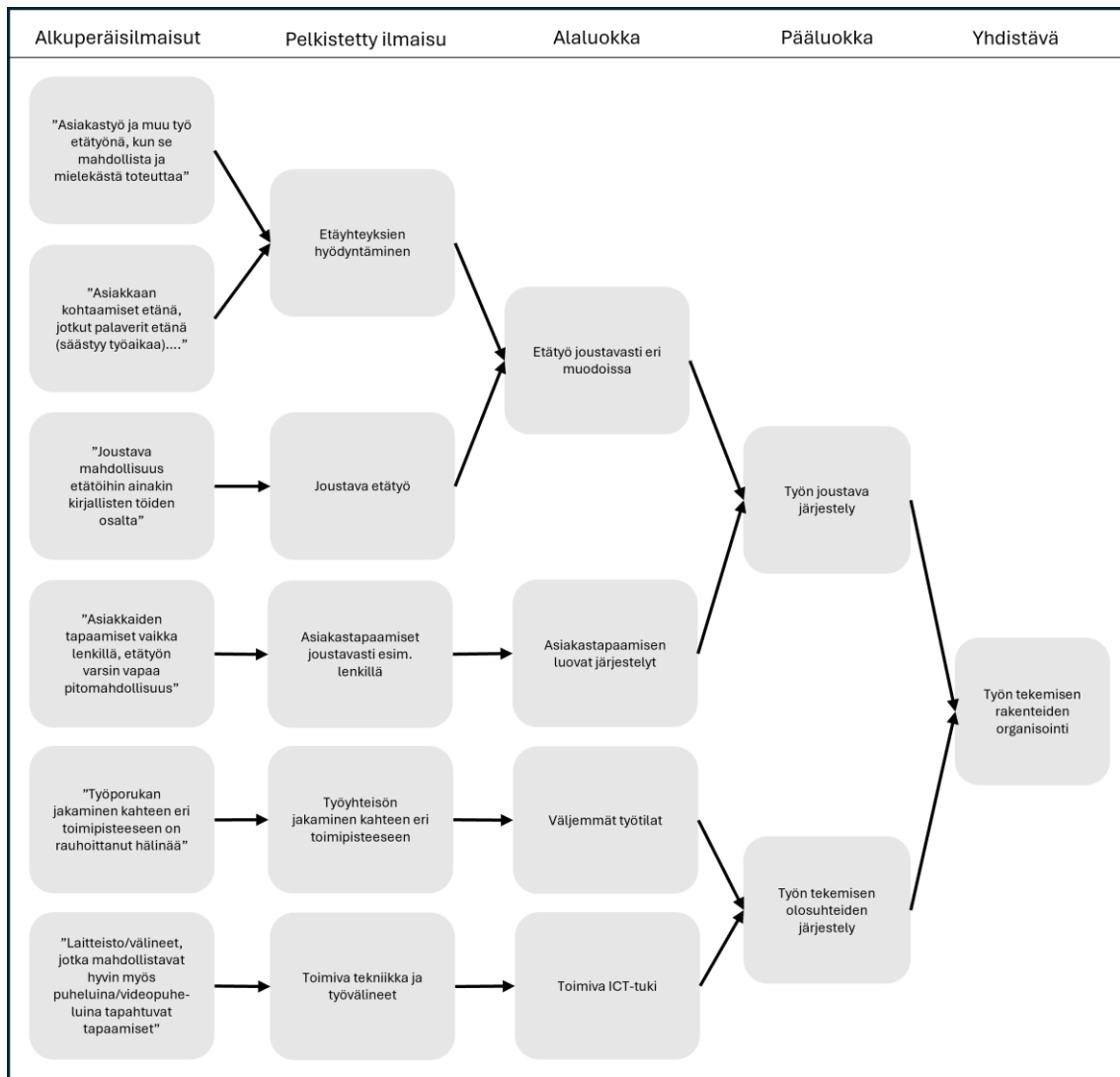
Aiemmassa kriittistä realismia käsittelevässä alaluvussa totesin, että ihmisten elämässä sosiaaliset rakenteet ja niiden merkitykset ovat tärkeitä ja toimijat itsessään nousevat tärkeään rooliin. (Pekkarinen & Tapola-Haapala 2017, 160). Ajattelen, että analysoin sisällönanalyysissä vastauksien merkityksiä, jolloin asiat tulee kytkeä myös kontekstiin (Moilanen & Rähä 2018, 43). On mielestäni eri asia tulkita esimerkiksi työn kuormittavia tekijöitä etätyössä, perinteisessä toimistotyössä ja avokonttorissa työskennellessä. Tulokinnassa tulee myös huomioida ajallinen konteksti, esimerkiksi mennyt pandemia-aika tai nykyhetki.

Tiedostan, että tämän osalta tulkintani vastauksista saattaa olla erilainen, kuin mitä vastauksissa on alun perin tarkoitettu. Tiedostan myös, että omat kokemukseni pandemia-ajan työskentelystä ovat saattaneet vaikuttaa jossain määrin aineistosta syntyneisiin käsitteisiin. Analyysiä tehdessäni minulla on ollut tavoitteena tulkita aineistoa niin neutraalisti ja objektiivisesti kuin mahdollista. Ajattelen, että myös jollain muulla tutkimusmenetelmällä tulokset olisivat voineet olla erilaisia. Huomioitavaa on myös, että myös aiemmin sivulla 32 toteamani mukaan kriittisessä realismissa tutkittavasta asiasta voidaan päätyä erilaisiin tulkintoihin, ellei jopa voida sanoa sen olevan todennäköistä.

Seuraavaksi esittelen esimerkit aineistojen sisällönanalyysien eri vaiheista ja analysoiduista vastauksista muodostuneet pääluokat sekä yhdistävä luokat. Esimerkit on esitetty pääluokkien luetteloiden jälkeen kysymyskohtaisesti.

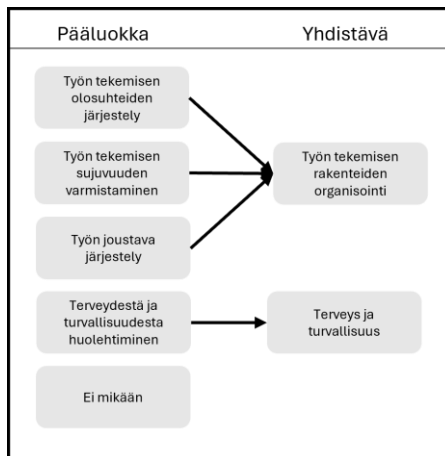
Lomakekysymyksessä 11 haettiin vastauksia, mitä pandemian aikaisia järjestelyjä tai työn muutoksia olisi tarpeen säilyttää myös pandemian jälkeen. Sosiaalityöntekijöiden sekä sosiaaliohjaajien vastaukset analysoin erillisinä analyysinä. Molempien ammattiryhmien vastauksissa oli muutama vastaus, jotka jätin analyysien ulkopuolelle, sillä ne joko eivät vastanneet kysymykseen tai vastauksen yksiselitteinen tulkinta oli mahdollonta. Näitä vastauksia oli 0,8 prosenttia pelkistettyjen ilmaisujen määrästä. Pääluokan "Ei mitään" päädyin jättämään yhdistävien luokkien ulkopuolelle, sillä sitä ei mielestäni voi luokitella mihinkään yhdistävään luokkaan.

Seuraava taulukko (Kuvio 4) kuvaa teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä kysymyksen 11 sosiaalityöntekijöiden vastauksista.



Kuvio 4: Teoriaohjaava sisällönanalyysi kysymys 11 (sosiaalityöntekijät)

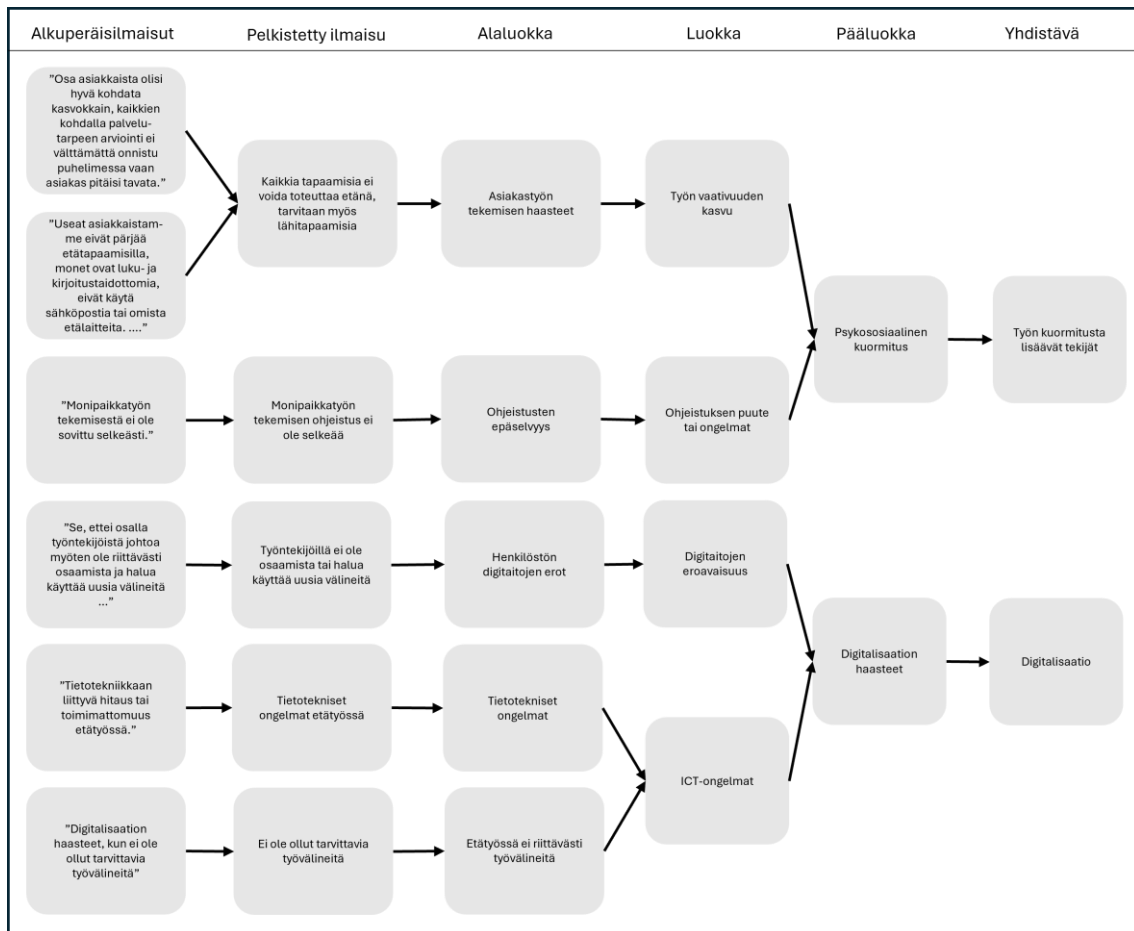
Molempien työntekijäryhmien vastausten analyyseistä syntyi samat pääluokat sekä yhdistävät luokat (Kuvio 5):



Kuvio 5: Kysymyksen 11 analyyseistä muodostuneet pääluokat ja yhdistävät luokat

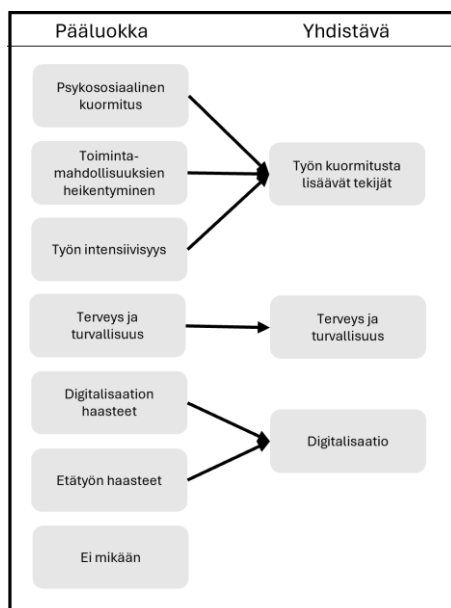
Lomakekysymyksessä 12 vastaajia pyydettiin arvioimaan, mitkä pandemia-aikaiset haasteet tai vaikeudet ovat työssä tai työyksikössä edelleen erityisiä ongelmakohtia. Analysoin tämän aineiston edellisen kysymyksen tavoin ammattinimikkeittäin. Aineistossa oli joitakin ilmaisuja, joita ei voinut luokitella mihinkään luokkaan, koska vastausten yksiselitteinen tulkinta oli mahdotonta tai vastauksissa ei ollut vastattu kysymykseen. Näitä oli molempien ammattiryhmien vastauksissa vajaa 3 prosenttia pelkistettyjen ilmaisujen määrästä. Nämä vastaukset olen jättänyt analyysin ulkopuolelle. Aineistossa esiintyi myös vastauksia, joissa viitattiin selkeästi pandemia-aikaisiin haasteisiin, joita ei enää oman näkemykseni mukaan enää sosiaalityössä ilmene. Sosiaalityöntekijöiden vastauksissa näitä oli 6,8 prosenttia ja sosiaaliohjaajien 3,8 prosenttia pelkistettyjen ilmaisujen määrästä. Pääluokan ”Ei mitään” jätin myös yhdistävien luokkien ulkopuolelle, sillä sitä ei mielestäni voi luokitella mihinkään yhdistävään luokkaan.

Seuraavassa taulukossa (Kuvio 6) esittelen esimerkin teoriaohjaavasta sisällönanalyyseistä, jossa olen analysoinut kysymyksen 12 sosiaalityöntekijöiden vastauksia.



Kuvio 6: Teoriaohjaava sisällönanalyysi kysymys 12 (sosiaalityöntekijät)

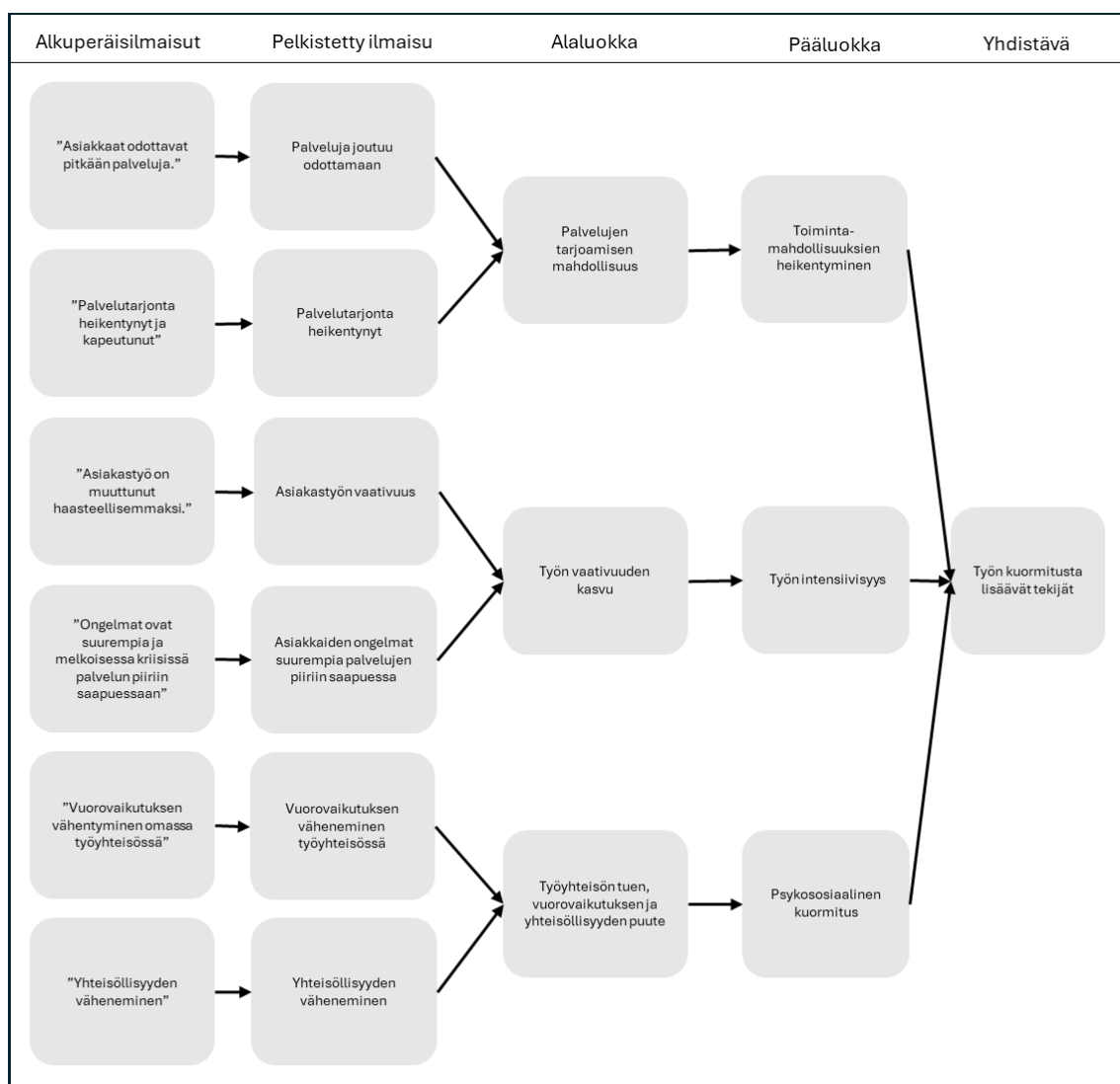
Kysymyksen 12 analyysistä syntyi yhteensä seitsemän pääluokkaa, joista muodostui kolme yhdistävää luokkaa (Kuvio 7).



Kuvio 7: Kysymyksen 12 analyysistä muodostuneet pääluokat ja yhdistävät luokat

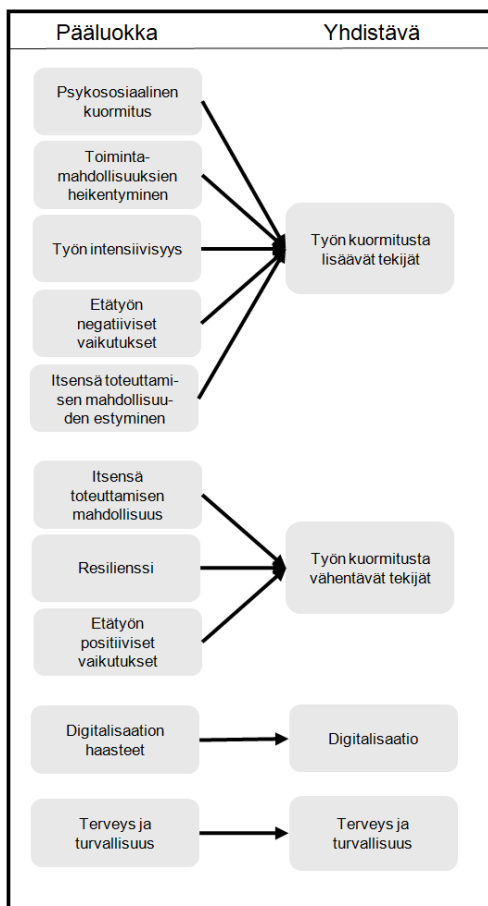
Seuraavaksi esittelen kysymyksen 21 analyysiin. Kysymyksessä pyydettiin vastauksia työn kuormituksen muutosten syihin aikavälillä 2020–2023. Vastaukset käsiteltiin muiden analyysien tapaan ammattinimikkeittäin. Aineistossa pieni osa vastauksista ei ollut yksiselitteisesti tulkittavissa, näitä oli sosiaalityöntekijöiden kohdalla 3,1 prosenttia ja sosiaaliohjaajien 4,6 prosenttia. Nämä on jätetty analyysien ulkopuolelle. Molemmista aineistoista oli myös selkeästi korona-aikaan liittyviä vastauksia, jotka eivät oman arviointi mukaan enää ole relevantteja työn kuormituksen näkökulmasta. Erityisesti korona-aikaan liittyviä vastauksia oli sosiaalityöntekijöiden vastauksissa 6,3 prosenttia ja sosiaaliohjaajien vastauksissa 2,4 prosenttia alkuperäisilmaisujen määrästä.

Seuraavassa taulukossa (Kuvio 8) on esimerkki kysymyksen 21 teoriaohjaavasta sisällönanalyysistä. Tässä taulukossa on kuvaus sosiaaliohjaajien vastauksien analysoinnista.



Kuvio 8: Teoriaohjaava sisällönanalyysi kysymys 21 (sosiaaliohjaajat)

Kysymyksen 21 aineistosta syntyi yhteensä yhdeksän pääluokkaa, joista muodostui neljä yhdistävää luokkaa (Kuvio 9). Yhden pääluokan ”Itsensä toteuttamisen tarpeet” luokiteltiin kahteen eri yhdistävään luokkaan, koska alkuperäisilmaisujen mukaan luokka sisältää sekä työn kuormitusta lisääviä, että sitä vähentäviä teemoja.



Kuvio 9: Kysymyksen 21 analyysistä muodostuneet pääluokat ja yhdistävät luokat

Aineiston teoriaohjaavan analyysivaiheiden pohjalta muodostui edellä mainitut pääluokat ja yhdistävät luokat, joiden osaltaan arvioin tukevan määrällisen analyysin tuloksia ja antavan myös osaltaan vastauksia tutkimuskysymyksiin.

5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksytty ja täyttää luotettavuuden ja uskottavuuden kriteerit, kun tutkimus on toteutettu noudattamalla hyvää tieteellistä käytäntöä, jonka periaatteisiin kuuluvat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuun kantaminen. Hyvän tieteellisen käytännön toimintatapojen noudattamisesta tulee huolehtia koko tutkimuksen elinkaaren ajan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2024.)

Tutkimusetiikassa lähtökohtana on tutkijan ja tutkimuksen vastuullisuus, eettisyys ja rehellisyys. Tutkijalla on tutkimusta tehdessään aina valtaa ja vapautta, kumpaakin tulee käyttää vastuullisesti. Tutkimusetiikka vaatii tutkijalta perehtymistä ja harkinnan käyttämistä tutkimuksen jokaisessa osa-alueessa. (Vilkkä & Mankki 2024, 42.)

Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa on ehdottomasti arvostaa tutkimukseen osallistuvien ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Tutkimus on myös toteutettava niin, että tutkittaville ei aiheudu mitään hankaluuksia. (Kohonen & Kuula-Luumi & Spoof (toim.) 2019, 7.) Jos tutkimuksessa käsitellään henkilötietoja, esimerkiksi nimitiedot ja osoite, tutkimukseen osallistujien yksityisyys tulee suojata vahvasti aineiston anonymisoinnilla (Vilkkä & Mankki 2024, 51.) ja huolehtia osallistujien henkilötietojen asianmukaisesta ja tietoturvallisesta säilytyksestä (Nummenmaa 2021, 39). Tässä tutkimuksessa vastaajien henkilötiedot eivät tule ilmi, sillä aineisto on luovutettu minulle ilman mitään tunnistetietoja. Kaikki kyselyyn vastanneet ovat olleet täysi-ikäisiä ja ovat vastanneet kyselyyn vapaaehtoisesti. Kyselylomakkeella vastaajan on ollut mahdollista jättää seurantatutkimuksia varten sähköpostiosoitteensa, mutta tämä tieto ei ole tutkimuksen kannalta olennainen, eikä sitä minulle ole luovutettu.

Vastaajia on kyselyn alussa informoitu tutkimuksen rahoittajasta, tutkimuksen tavoitteista ja erillisistä kyselyistä syntyneiden aineistojen käyttötarkoituksesta. Kyselyn alussa vastaajille on kerrottu myös kyselyn tietoturvallisuudesta ja luottamuksellisuudesta. Ennen varsinaisten lomakekysymyksiin vastaamista vastaajaa on pyydetty vastaamaan suostumusta, vapaaehtoisuutta, tietosuojaa ja anonymiteettiä koskevaan kysymykseen. Tässä kysymyksessä on kerrottu myös mahdollisuudesta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä tahansa vaiheessa. Lisäksi on kerrottu tulosten käytöstä ja niiden julkaisemisesta sekä siitä, että vastaajan nimeä eikä organisaatiota julkaista. Vaikka tutkimuksessa käyttämäni aineisto on anonymisoitu valmiiksi, ei se tarkoita, etteikö tutkimuksen tekemisessä tarvitse huomiota tutkimuseettisiä kysymyksiä. Panda-hankkeen aikana aineiston keruussa, säilytyksessä ja tulosten julkaisussa on noudatettu ja noudatetaan eettisiä ohjeita ja vastuullisuutta Suomen tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita. (Lapin yliopisto 2023).

Tutkimuksen tekemisessä tulee noudattaa rehellisyyttä, tarkkaavaisuutta ja täsmällisyyttä niin tulosten tallennuksessa ja niiden kuvaamisessa ja arvioinnissa. Tutkimuksen tekemisessä tulee hyödyntää eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja analyysimenetelmiä. Tutkimuksen tekijä vastaa hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta pääsääntöisesti itsenäisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta (TENK) 2024.)

Tutkijan rooli on merkittävä osa tutkimuksen tekemistä, eikä tutkijan vaikutusta tutkimukseen ei voi mikään menetelmä poistaa. Tutkimuksen tekeminen on myös muuta kuin menetelmän toteuttamista ja loogista ajattelua. Tutkimukseen ja analysointiin liittyy myös tulosten tulkintaa, asioiden oivaltamista ja ymmärtämistä. Ilman tutkijaa ei ole tutkimusta. Tutkijalla voi olla erilaisia positioita tutkimuksen tekemisessä. Tutkija saattaa olla osa tutkimuskohdetta tai hänellä voi olla omakohtaista kokemusta tutkittavasta aiheesta. Puhutaan siis tutkijan positioista, joka tarkoittaa tutkijan suhdetta tutkittaviin ja tutkimuksen kohteisiin mutta myös tutkijan valitsemasta roolista. Tutkija voi olla esimerkiksi tarkkailija tai puolestapuhuja. (Ronkainen ym. 2020, 70–72.) Pro gradu -tutkielmassani käytän aiemmin kerättyä aineistoa, joten tutkijana minulla ei ole ollut eikä tule missään vaiheessa olemaan mitään suhdetta tutkittaviin. Ennakoon kerätty aineisto mahdollistaa myös tutkijan etäisen suhteen tutkittaviin, joka edesauttaa tutkimuksen puolueettomuutta. (Vilka 2007, 13–16.) On kuitenkin huomioitava, että tutkijana minulla on kokemusta pandemia-ajan työskentelystä ja näin omakohtaista kokemusta työn tekemisen ja työhyvinvoinnin muutoksista. Tutkijana olen kuitenkin pyrkinyt säilyttämään objektiivisen näkökulman aineistosta saataviin tuloksiin ja muodostamaan tulkin-toja vain saatujen tulosten perusteella.

Tämä tutkimus on tehty monimenetelmätutkimuksena, jossa olen hyödyntänyt yhtä aineistoa toteuttamalla sekä määrällisen että laadullisen aineiston analysoinnin, jotka molemmat tuottavat tutkimuskysymyksien ilmiöihin erilaista tietoa. Laadullisen analyysin keinoin syntyy yksityiskohtaisempaa ja syvällisempää ymmärrystä ilmiöön liittyvistä merkityksistä. Määrällinen osio tuottaa taas enemmän yleistettävää tietoa. Kahden eri analyysimenetelmän yhdistämisellä on mahdollisuus saada monipuolisempia ja vahvempia tuloksia ja johtopäätöksiä kuin pelkästään laadullisella tai määrällisellä analyysillä. (Vilka & Mankki 2024, 18–19.)

Määrällisen tutkimuksen luotettavuudessa arvioidaan tutkimuksen reliabiliteettia sekä validiteettia. Reliabiliteetissa arvioidaan tulosten pysyvyyttä mittausta toistettaessa. Mikäli tulokset ovat samoja toistetussa mittauksessa, voidaan sanoa, että tutkimus on luotettava ja tarkka eli reliaabeli. Validiteetilla tarkoitetaan taas sitä, miten hyvin tutkimuksessa on pystytty mittaamaan sitä, mitä on ollut tarkoitus mitata. Tämä tarkoittaa sitä, että miten tutkija on saanut siirrettyä teoreettiset käsitteet ja ajatukset kyselylomakkeeseen eli mittariin. Määrällisen tutkimuksen kokonaisluotettavuus syntyy reliabiliteetista ja validiteetista. Kokonaisluotettavuuden sanotaan olevan hyvä, jos tutkimuksen otos ilmentää perusjoukkoa ja mittausvirheitä syntyy mahdollisimman vähän. (Vilka 2007, 149–152.)

Laadullisen tutkimuksen osalta ei voida puhua yleistettävyyteen pyrkimisestä, vaan enemmänkin esimerkiksi jonkin ilmiön kuvaamisesta ja tulkinnasta (Alasuutari 2011, 250; Tuomi & Sarajärvi 2018, 98). Tässä tutkimuksessa laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tuottaa lisäarvoa määrälliseen tutkimukseen ja osaltaan pyrkiä kuvaamaan työn tekemisiin liittyviä hyviä käytänteitä ja ongelmakohtia ilmiöinä. Tutkimuksen toteuttamisen kannalta on tärkeää, että tutkimukseen osallistuneet henkilöillä on kokemusta aiheesta tai he tietävät tutkittavasta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98). Tämän tutkimuksen kyselyyn vastanneilla on työn puolesta kokemusta pandemia-ajalla työskentelystä ja näin ollen myös esimerkiksi työn kuormittavuuteen liittyvistä asioista. He myös vastasivat kyselyyn vapaaehtoisesti, jonka perusteella voidaan olettaa kyselyyn vastanneiden olevan aiheesta ja heillä olevan sekä kokemusta että tietoa kyselyn aihepiiristä.

Laadullinen tutkimus on itsessään kontekstisidonnaista. Ihmiset ovat omaksuneet tiettyjä kulttuurisia käytäntöjä ja elävät tietynlaisissa ympäristöissä. Kulttuuri ja toimintatavat rakentuvat vuorovaikutuksessa, jolloin meidän sosiaalinen todellisuutemme koostuu tulkinnoista, käsityksistä sekä merkityksistä. Sosiaalisen todellisuuden tulkinnassa on huomioitava siis konteksti, näkökulma ja ihminen, joka elää edellä mainituissa tilanteissa. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tulkitsemaan ihmisen ajatuksia, tuntemuksia, käsityksiä sekä tulkintoja erilaisista asioista ja nämä muodostuvat yleensä ihmisen omakohtaisen kokemuksen myötä. Jotta tällaisen tavoitteen saaminen olisi edes osittain mahdollista, olisi tutkittavan ja tutkijan välillä oltava jonkinlainen yhteys. (Puusa & Juuti,

2020, 77–79.) Tämän tutkimuksen laadullisen osion haasteena onkin se, että tutkijalla ja tutkittavalla ei ole mitään yhteyttä toisiinsa, jolloin tutkittavan tulkinta kysymyksistä ja niiden merkityksestä voi olla aivan erilainen kuin minulla tutkijana.

Lomakekyselynä toteutetun aineiston hankinnan haasteena saattaa olla, että vastaaja ei välttämättä ymmärrä kysymyksen asettelua tai vastausvaihtoehtoja siten, kuin tutkimuslomakkeen tekijä on ajatellut. Tutkijana en voi myöskään varmasti tietää, onko vastaaja vastannut kyselyyn tutkimuksen vaativalla vakavuudella tai totuuden mukaisesti. Toisaalta voidaan myös olettaa, että kyselyn vapaaehtoisuus vähentää sellaisten vastaajien määrää, jotka vastaisivat kyselyyn totuuden vastaisesti tai hätköiden.

Tuloksien tulkinnessa on huomioitava myös tutkimukseen liittyvät rajoitteet. Kysymyksiin vastatessa vastaaja on mahdollisesti voinut ymmärtää kysymyksen väärin, valita väärän vaihtoehdon vastausvaihtoehdoista tai ei ole halunnut vastata kysymykseen totuuden mukaisesti. Kysely on lähetetty Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n jäsenille. Jäseniä Talentia:ssa on kaikkiaan n. 26 000, joista esimerkiksi sosiaalityöntekijöitä on n. 20 prosenttia eli 5200. Kyselyyn vastanneita sosiaalityöntekijöitä oli 404, joka on noin 8 prosenttia Talentian jäsenistä. Vastausmäärä on siis melko vähäinen ja siihen on saattanut vaikuttaa kyselyn pituus tai kyselyiden toistuvuus. Myös se, että kyselypyyntö lähetettiin vastaajien henkilökohtaiseen sähköpostiin, on saattanut heikentää vastausinnostusta. Oma ajatukseni on, että sosiaalialan työntekijät eivät välttämättä halua käyttää omaa vapaa-aikaansa työasioiden miettimiseen. Taustalla saattaa myös olla muita syitä vastaamatta jättämiseen, esimerkiksi pelko henkilökohtaisten tietojen paljastumisesta.

Rajoitteena tutkimuksessa saattaa myös olla se, että aineistosta ei pystytä selvittämään onko yksittäinen vastaaja vastannut kyselyyn kerran tai useammin. Tutkimuksessa on siis mahdotonta tutkia, mitkä vastaukset ovat samalta vastaajalta ja näin ollen yhden vastaajan kokemia muutoksia kyselyvuosien aikana on mahdotonta analysoida. Tämän takia käytän vastaaja-käsitteen sijaan vastaus-käsitettä.

6 Tulokset

6.1 Kyselyaineiston esittely

Tulososion alussa esittelen tutkimuksessa käytetyn aineiston. Lapin yliopiston Panda-hankkeessa aineistoa kerättiin sosiaalialan ammattilaisilta yhteistyössä Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian kanssa vuosina 2020–2023. Kyselyihin saatiin yhteensä 1668 vastausta, joista sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien vastauksia oli yhteensä 707 kappaletta. Luokitellun työnimikkeen mukaan sosiaaliohjaajien vastauksia oli 303 kappaletta ja sosiaalityöntekijöiden 404 kappaletta (Taulukko 7). Ristiintaulukointi luokitellun työnimikkeen ja ylimmän sosiaalialan tutkinnon kesken antaa samansuuntaiset vastaukset; sosiaaliohjaajia oli yhteensä 296 ja sosiaalityöntekijöitä 380 (Taulukko 8). Pelkän ylimmän koulutusluokan perusteella frekvenssijakauman mukaisesti opisto- ja AMK-koulutettuja olisi ollut 1092 ja yliopistokoulutettuja 489 (Taulukko 9). Opisto- ja AMK-koulutettuja sekä yliopistokoulutettuja työskentelee laajasti monissa työtehtävissä eikä näin ollen antaisi luotettavaa kuvaa tutkittaessa sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksia. Esimerkiksi lastenkodissa työskentelevät ohjaajat pääsääntöisesti ovat AMK-koulutettuja, mutta heidän työtehtäviinsä ei kuulu sosiaaliohjaus. Edellä mainittujen perustelujen ja frekvenssitaulukoiden mukaisesti on siis ollut perusteltua käyttää luomaani uutta luokiteltua työnimike –muuttujaa aineiston analyseissä.

Taulukko 7: Luokiteltu työnimike 2020–2023

Muuttuja	Luokka	2020		2021		2022		2023		Yhteensä	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Työnimike	Sosiaalityöntekijä	116	61,4	96	52,5	95	54,3	97	60,6	404	57,1
	Sosiaaliohjaaja	73	38,6	87	47,5	80	45,7	63	39,4	303	42,9
	VäliSUMMA	189	46,3	183	41,7	175	40,2	160	41,5	707	42,4
	Muu	219	53,7	256	58,3	260	59,8	226	58,5	961	57,6
	Kaikki yhteensä	408	100,0	439	100,0	435	100,0	386	100,0	1668	100,0

Taulukko 8: Ristiintaulukointi luokiteltu työnimike/ylin sosiaalialan tutkinto, 2020–2023

Muuttuja	Luokka	2020		2021		2022		2023		Yhteensä													
		Sos.tt		Sos.ohj		Sos.tt		Sos.ohj		Sos.tt		Sos.ohj		Sos.tt		Sos.ohj		Yht.					
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
Ylin sosiaalialan tutkinto	Opisto/AMK	7	9,1	70	90,9	2	2,2	85	100,0	9	10,6	77	98,7	4	4,4	62	100,0	22	5,8	294	99,3	316	46,7
	Yliopisto	106	99,1	1	0,9	89	97,8	0	0,0	76	89,4	1	1,3	87	95,6	0	0,0	358	94,2	2	0,7	360	53,3
	Yhteensä	113	100,0	71	100,0	91	100,0	85	100,0	85	100,0	78	100,0	91	100,0	62	100,0	380	100,0	296	100,0	676	100,0

Taulukko 9: Frekvenssijakauma, ylin sosiaalialan tutkinto, ei aineiston rajauksia

Muuttuja	Luokka	2020		2021		2022		2023		Yhteensä	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ylin sosiaalialan tutkinto	Opisto / AMK	247	63,0	292	69,7	302	74,4	251	69,0	1092	69,1
	Yliopisto	145	37,0	127	30,3	104	25,6	113	31,0	489	30,9
	Yhteensä	392	100,0	419	100,0	406	100,0	364	100,0	1581	100,0

Kyselyssä pyydettiin henkilökohtaisista tiedoista ikä, sukupuoli ja perhetilanne sekä koulutustausta. Edellä mainittujen lisäksi pyydettiin tietoa heidän työmarkkina-asemansa, työnantajasta ja työskentelysektorista sekä sosiaalialan työkokemuksen määrästä. Koska en tutkimuksessani hyödynnä muuta tietoa kuin ammattiryhmätiedot; sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja, esittelen seuraavissa kappaleissa vain sukupuolen, koulutustaustan ja työskentelysektorin.

Kyselyn vastauksista (Taulukko 10) ilmenee, että sosiaalityöntekijöistä ja -ohjaajista suurin osa on ilmoittanut sukupuolekseen naisen. Miesten osuus sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien määrästä näyttää kasvavan hieman vuosittain. Pienessä määrässä vastauksia on ilmoitettu sukupuoleksi Muu ja vastaavasti pieni määrä ei halua kertoa sukupuoltaan. Pohdin, että vaikuttaako tietoisuus sukupuolen moninaisuudesta vastauksiin, jolloin on uskallettu rohkeammin vastata, ettei identifioitu naiseksi eikä mieheksi.

Sosiaaliohjaajista suurimmalla osalla (82 %) on suoritettuna alempi korkeakoulututkinto ja sosiaalityöntekijöillä vastaavasti ylempi korkeakoulututkinto (85 %). Muutamia

vastauksia löytyy molempien työnimikkeiden osalta myös luokissa Lukio/yliooppilas, Ammattikoulut tai ammatti-instituutti, Tohtorin tutkinto sekä Muu.

Eniten vastauksia on saatu perhesosiaalityön ja lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä ja -ohjaajilta. Toiseksi eniten vastauksia (15 %) on saatu aikuissosiaalityön ja asumisen sosiaalityöntekijöiltä ja -ohjaajilta, ja kolmanneksi (10 %) eniten mielenterveyden, päihteiden ja rikosten sektorilta. Muiden työskentelyalueiden vastausmäärät vaihtelevat noin 2–8 prosentin välillä.

Taulukko 10: Sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien taustatietoja 2020-2023 (n=707)

Muuttuja	Luokka	Sosiaaliohjaaja										Sosiaalityöntekijä										Sosiaaliohjaajat ja sosiaalityöntekijät yhteensä									
		2020		2021		2022		2023		Yht.		2020		2021		2022		2023		Yht.		2020		2021		2022		2023		Yht.	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Sukupuoli	Nainen	69	95,8	81	94,2	74	93,7	52	82,5	276	92	111	96,5	92	95,8	83	90,2	92	95,8	378	94,7	180	96,3	173	95,1	157	91,8	144	90,6	654	93,6
	Mies	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	9	14,3	17	5,7	<5	n<5	<5	n<5	6	6,5	<5	n<5	13	3,3	7	3,7	7	3,8	7	4,1	9	5,7	30	4,3
	Muu			<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5			<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	5	0,7
	En halua kertoa			<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	6	2			<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	5	2,9	<5	n<5	10	1,4		
	Yhteensä	72	100,0	86	100,0	79	100,0	63	100,0	300	100,0	115	100,0	96	100,0	92	100,0	96	100,0	399	100,0	187	100,0	182	100,0	171	100,0	159	100,0	699	100,0
Työnantaja	Julkinen sektori	64	87,7	74	85,1	67	84,8	50	79,4	255	84,4	105	91,3	89	92,7	88	92,6	89	91,8	371	92,1	169	89,9	163	89,1	155	89,1	139	86,9	626	88,8
	Yritys	7	9,6	11	12,6	8	10,1	10	15,9	36	11,9	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	7	1,7	8	4,3	12	6,6	9	5,2	14	8,8	43	6,1
	Järjestö tai muu	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	11	3,6	9	7,8	6	6,3	6	6,3	<5	n<5	25	6,2	11	5,9	8	4,4	10	5,7	7	4,4	36	5,1
	Yhteensä	73	97,3	87	100,0	79	100,0	63	100,0	302	100,0	115	100,0	96	100,0	95	100,0	97	100,0	403	100,0	188	100,0	183	100,0	174	100,0	160	100,0	705	100,0
Pääasiallinen työskentelyalue	Aikuissosiaalityö ja asuminen	13	17,8	21	24,1	14	17,5	6	9,5	54	17,8	8	6,9	21	21,9	9	9,5	11	11,3	49	12,1	21	11,1	42	23,0	23	13,1	17	10,6	103	14,6
	Ikäntymisen palvelut	6	8,2	<5	n<5	5	6,3	<5	n<5	18	5,9	7	6,0	5	5,2	<5	n<5	8	8,2	24	5,9	13	6,9	9	4,9	9	5,1	11	6,9	42	5,9
	Koulut ja oppilaitokset					<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5			<5	n<5	10	10,3	10	10,3	10	2,5					<5	n<5	12	7,5	13	1,8
	Mielenterveys, päihteet ja rikokset	7	9,6	10	11,5	6	7,5	8	12,7	31	10,2	13	11,2	10	10,4	5	5,3	11	11,3	39	9,7	20	10,6	20	10,9	11	6,3	19	11,9	70	9,9
	Perheneuvonta ja lastenvalvojat	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	5	7,9	11	3,6	19	16,4	8	8,3	14	14,7	<5	n<5	45	11,1	22	11,6	9	4,9	16	9,1	9	5,6	56	7,9
	Perhesosiaalityö ja lastensuojelu	22	30,1	29	33,3	37	46,3	19	30,2	107	35,3	37	31,9	25	26,0	36	37,9	20	20,6	118	29,2	59	31,2	54	29,5	73	41,7	39	24,4	225	31,8
	Maahanmuuttajat	5	6,8	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	12	4,0	5	4,3	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	9	2,2	10	5,3	6	3,3	<5	n<5	<5	n<5	21	3,0
	Terveyspalvelut	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	6	2,0	13	11,2	14	14,6	13	13,7	<5	n<5	41	10,1	13	6,9	15	8,2	14	8,0	5	3,1	47	6,6
	Työllisyyspalvelut	5	6,8	<5	n<5	<5	n<5	6	9,5	16	5,3	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	8	8,2	14	3,5	7	3,7	5	2,7	<5	n<5	14	8,8	30	4,2
	Vammaispalvelut	5	6,8	7	8,0	<5	n<5	<5	n<5	19	6,3	6	5,2	5	5,2	5	5,3	12	12,4	28	6,9	11	5,8	12	6,6	9	5,1	15	9,4	47	6,6
	Yleiset sos.palvelut, nuorten palvelut ja sos.kuntoutus	7	9,6	8	9,2	<5	n<5	<5	n<5	22	7,3	5	4,3	<5	n<5	6	6,3	<5	n<5	15	3,7	12	6,3	10	5,5	9	5,1	6	3,8	37	5,2
	Muu	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	10	10,3	12	3,0	<5	n<5	<5	n<5	<5	n<5	12	7,8	16	2,3
	Yhteensä	73	100,0	87	100,0	80	100,0	63	100,0	303	100,0	116	100,0	96	100,0	95	100,0	97	100,0	404	100,0	189	100,0	183	100,0	175	100,0	160	100,0	707	100,0

Tutkimuksessani en ole analysoinut aineistoa sukupuolen, tutkinnon tai työskentelysektorin mukaan, mutta koen tärkeänä tuoda esille, että tutkimukseen osallistuneet ovat pääsääntöisesti naisia ja että ammatillaiset ovat suorittaneet alalla vaaditut koulutukset. Myös työskentelysektorin perusteella voidaan ehkä jossain määrin miettiä, millä sektoreilla ammatillaiset kokevat suurta kuormitusta ja työhyvinvoinnin muutoksia.

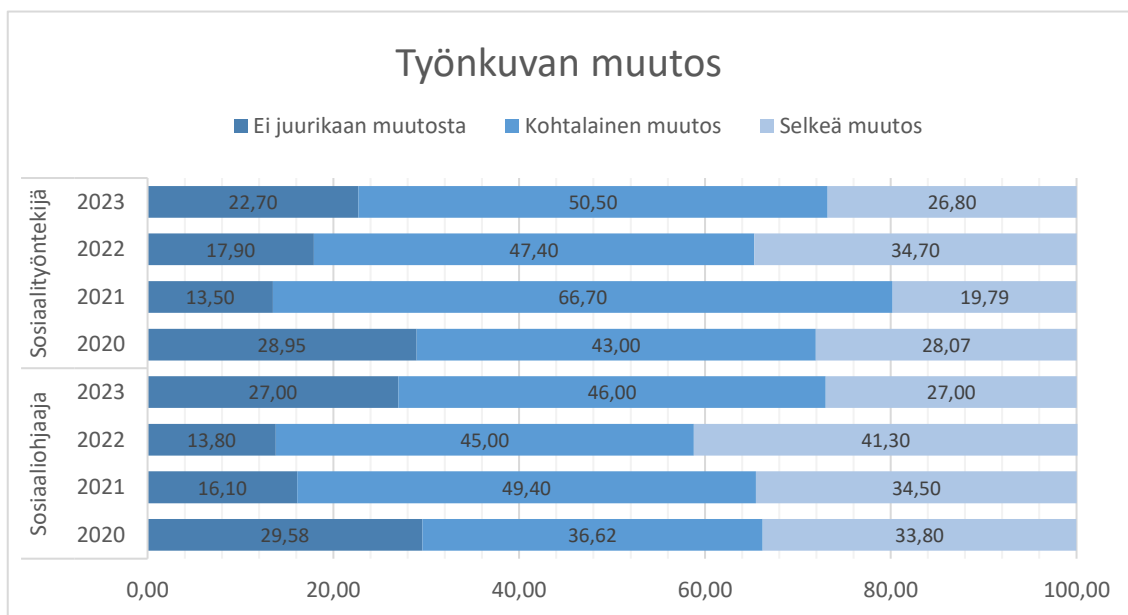
6.2 Määrällisen analyysin tulokset

6.2.1 Työnkuvan, työyhteisön ja työnantajaorganisaation muutokset

Väittämäkokonaisuuden 8 väitteistä (Liite 1) muodostetuissa summamuuttujissa sekä summamuuttujien ulkopuolelle jääneissä yksittäisissä väitteissä analysoitiin työnkuvaan, työyhteisöön ja työnantajaorganisaatioon liittyviä asioita Covid 19-pandemian aikana. Esittelen seuraavaksi väittämäkokonaisuuden tulokset. Väittämäkokonaisuuden tulokset taulukkomuodossa ovat liitteessä 3.

Summamuuttuja **Työnkuvan muutos** antaa kuvan, miten sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat arvioivat työnkuvansa muuttuneen vuosien 2020–2023 välisenä aikana. (Kuvio 10) Pandemian ensimmäisenä vuonna (2020) noin 70 prosenttia molemmista ammattiryhmistä koki, että työnkuviissa tapahtui kohtalaisia tai selkeitä muutoksia. Pandemian edetessä kohtalaisia tai selkeitä muutoksia työnkuvassa koettiin vuosina 2021 ja 2022 vielä vahvemmin kuin vuonna 2020. Kohtalaisia tai selkeitä muutoksia koki tuolloin noin 80 prosenttia molemmista ammattiryhmistä. Khiin neliötestin (Liite 8) mukaan oli vuonna 2021 sosiaaliohjaajien (n=87) ja sosiaalityöntekijöiden (n=96) kokemuksissa tilastollisesti merkitsevä ero: $\chi^2(2)=6,200$; $p=0,045$. Kun p-arvo on alle 0,050, on se vakiintuneen tavan mukaan riittävä näyttö muuttujien riippuvuudesta tai yhteydestä (Heikkilä 2014, 240).

Vuoden 2022 kokemuksiin todennäköisesti on saattanut vaikuttaa hyvinvointialueiden käynnistymiseen liittyvät prosessit ja tämän takia kokemukset selkeistä työnkuvan muutoksista voivat olla vahvimmillaan, yli 40 prosenttia sosiaaliohjaajista ja noin 35 prosenttia sosiaalityöntekijöistä kokivat työnkuvan muuttuneen selkeästi. Vuonna 2023 työnkuvan muutosten kokemukset ovat palanneet suurin piirtein samalle tasolle vuoden 2020 kanssa.

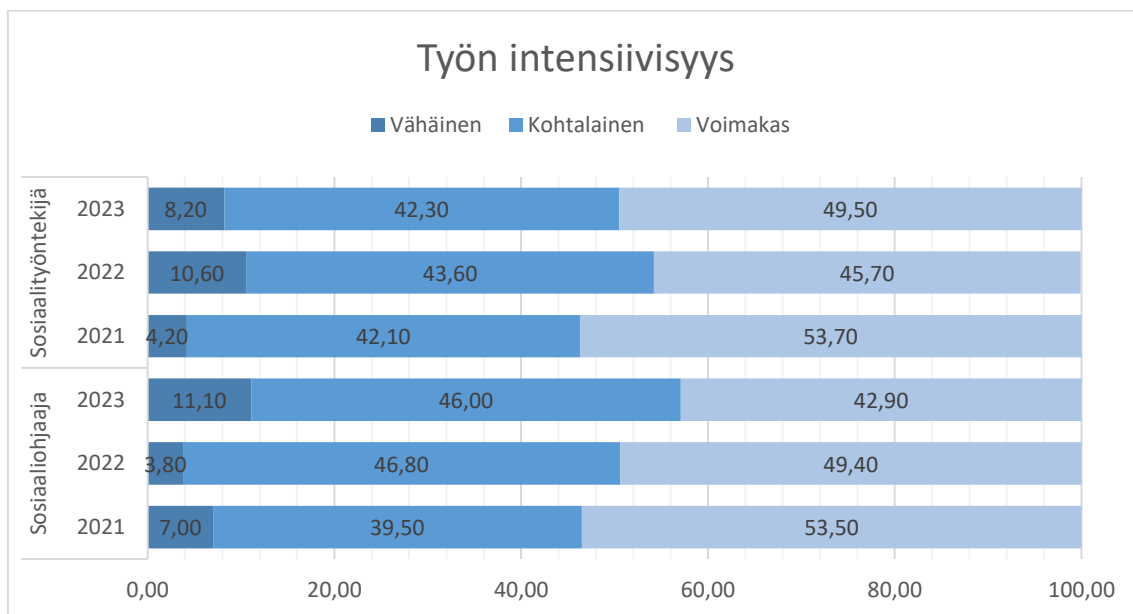


Kuvio 10: Työnkuvan muutos 2020–2023

Työnkuvan muutokset ovat mielestäni yhteydessä psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, jotka omalta osaltaan vaikuttavat työhyvinvointiin. Psykososiaalisiin kuormitustekijöihin kuuluvat muun muassa työtehtävään ja työn sisältöön liittyvät asiat (Karjalainen 2020, 52, Työturvallisuuskeskus 2024). Sosiaalialalla psykososiaaliset kuormitustekijät ovat merkittävä riskitekijä, joka vaikuttaa työhyvinvointiin (Talentia 2021). Erilaisissa poikkeustilanteissa, kuten Covid 19-pandemiakin oli, työssä ja toimintatavoissa voi tapahtua suuriakin muutoksia, jotka voivat vaikuttaa henkilöstöön (Työsuojelu.fi 2020). Omassa työssä tapahtuvat muutokset aiheuttavat usein haitallista kuormitusta, erityisesti jos muutoksen merkitystä ei tiedosteta tai muutokseen ei ole itsellä mahdollisuutta vaikuttaa (Työturvallisuuskeskus 2013). Oman näkemykseni mukaan muuttuvat ja joskus myös epäselvät työnkuvat kuormittavat. Sosiaalialalla pandemia-aika sekä hyvinvointialueiden käynnistyminen aiheutti monelle muutoksia työnkuvassa, joten vuosina 2020–2023 tapahtuneet työnkuvan muutokset ovat todennäköisesti heikentäneet työhyvinvointia.

Tutkimukseni tuloksista (Kuvio 11) ilmenee, että molemmat ammattiryhmät ovat kokeneet **työn intensiivistymistä**. Analyysissä ei saatu tuloksia vuoden 2020 osalta vastausten vähyyden vuoksi. Vuosien 2021–2023 välisenä aikana niin sosiaalityöntekijöistä kuin sosiaaliohjaajista enemmistö koki joko voimakasta tai kohtalaista työn intensiivistymistä. Vähäistä työn intensiivistymistä koki vain enintään noin kymmenesosa molemmista ammattiryhmistä. Työn intensiivistyminen on ollut pandemiavuosina merkittävää

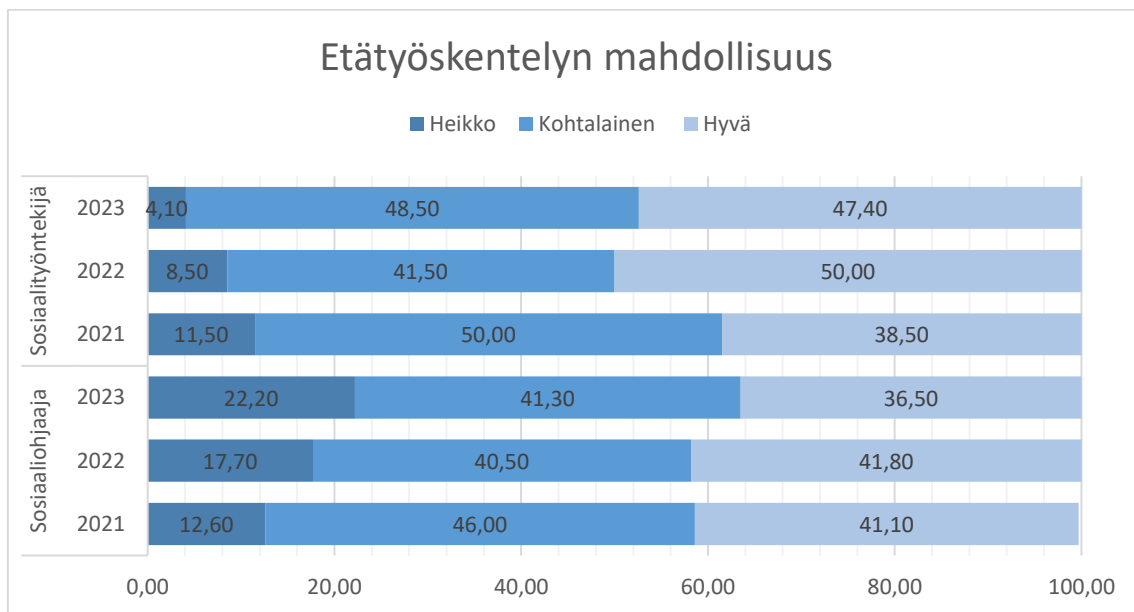
ja näin ollen myös lisännyt työkuormitusta. Khiin neliötestin mukaan (Liite 8) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.



Kuvio 11: Työn intensiivisyys 2021–2023

Työn intensiivisyys on yksi työn kuormitusta lisäävä tekijä ja mikäli työ intensivistyy liikaa voi se heikentää työhyvinvointia (Mauno ym. 2019, 274). Työn intensiivisyys voidaan tiivistetysti käsittää siten, että työntekijä joutuu tekemään työnsä entistä nopeammassa tahdissa ja suorittamaan useita työtehtäviä yhtä aikaa (Kubicek ym. 2014). Näkemykseni mukaan työ sosiaalialalla on intensivistynyt jo useamman vuoden ajan ja todennäköistä on, että nykyhallituksen kaavailemien muutosten ja säästöpainneiden vuoksi työ intensivistyy enenevässä määrin.

Etätyöskentelyn mahdollisuus vaikuttaa tutkimukseni tulosten (Kuvio 12) mukaan olleen kohtalaista tai hyvää niin sosiaaliohjaajille kuin sosiaalityöntekijöille. Tuloksissa mielenkiintoista on kuitenkin se, että sosiaaliohjaajat kokevat etätyöskentelyn mahdollisuuden hieman laskeneen vuodesta 2021 vuoteen 2023, kun taas sosiaalityöntekijät kokevat etätyömahdollisuuden kasvaneen. Khiin neliötestin mukaan (Liite 8) vuonna 2023 sosiaaliohjaajien (n=63) ja sosiaalityöntekijöiden (n=97) kokemuksissa on tilastollisesti merkitsevä ero: $X^2(2)=12,608$; $p=0,002$.



Kuvio 12: Etätyöskentelyn mahdollisuus 2021–2023

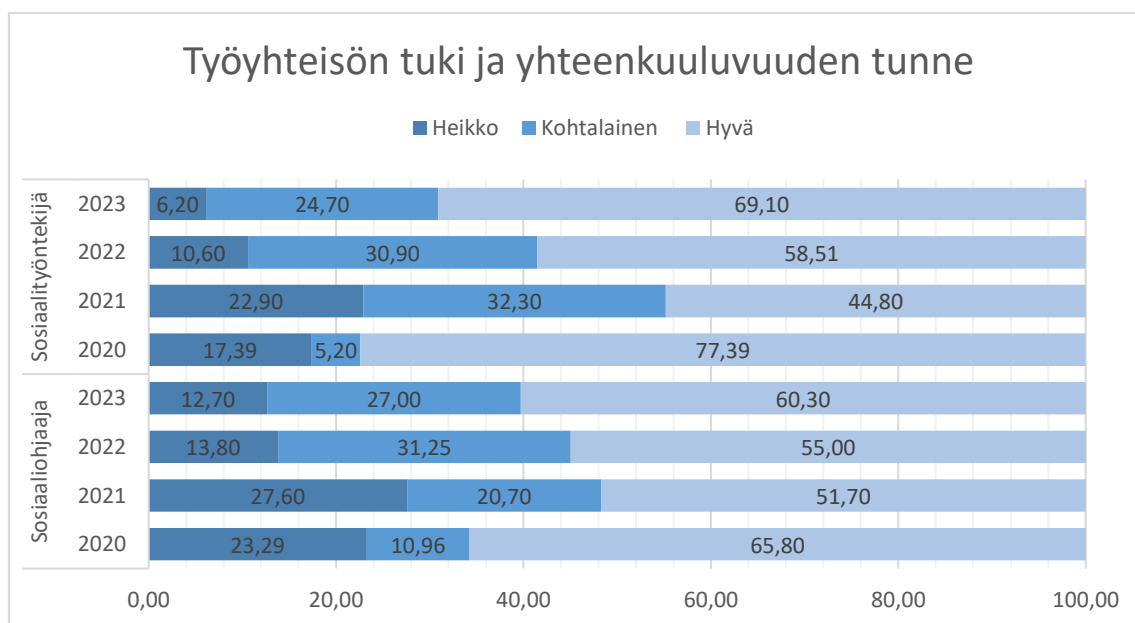
Pohdin, voisiko sosiaaliohjaajien kokemukseen vaikuttaa heidän työnkuvansa, jossa käsitökseni mukaan on enemmän esimerkiksi kasvokkaista neuvontapalvelua palvelupisteillä, missä etätyön tekeminen ei ole ollut mahdollista. Pandemian edetessä lähityöskentely lisääntyi vähitellen ja sosiaaliohjaajien työ on voinut muuttua aiemmin läsnäoloa vaativaksi kuin sosiaalityöntekijöiden.

Mahdollisuus tehdä etätyötä vähentää työmatkoihin kuluvaan aikaan ja näin arkeen saattaa vapautua lisää aikaa, joka mahdollistaa esimerkiksi enemmän aikaa perheelle tai harrastamiseen. Etätyö mahdollistaa työntekijälle myös enemmän lepoa. Etätyö tasaa arki-aamujen ja vapaapäivien eroja unirytmissä, joka on hyväksi ihmisen terveydelle. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 22–23.) Etätyön ajallinen joustavuus saattaa vähentää työstressiä, koska päivän työtehtävät on mahdollista aikatauluttaa yksilöllisen vuorokausirytmien mukaan (Benedict ym. 2021, 251). Etätyön on myös koettu helpottavan pitkäjänteisyyttä ja keskittymistä vaativien tehtävien tekemistä (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 23).

On kuitenkin huomioitava, että etätyötä saattaa myös olla vaikea rajata ja työn ja vapaaajan yhdistäminen voi olla haastavaa. Jopa työpisteen sijainti esimerkiksi makuuhuoneessa saattaa vaikuttaa työntekijän unenlaatuun tai uniryhtiin. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 23.) Mahdollisuus tehdä etätyötä on yhtäältä työhyvinvointia

lisäävä ja toisaalta sitä heikentävä. Kokemukseni mukaan etätyössä on kuitenkin enemmän työhyvinvointia lisääviä tekijöitä kuin sitä heikentäviä tekijöitä.

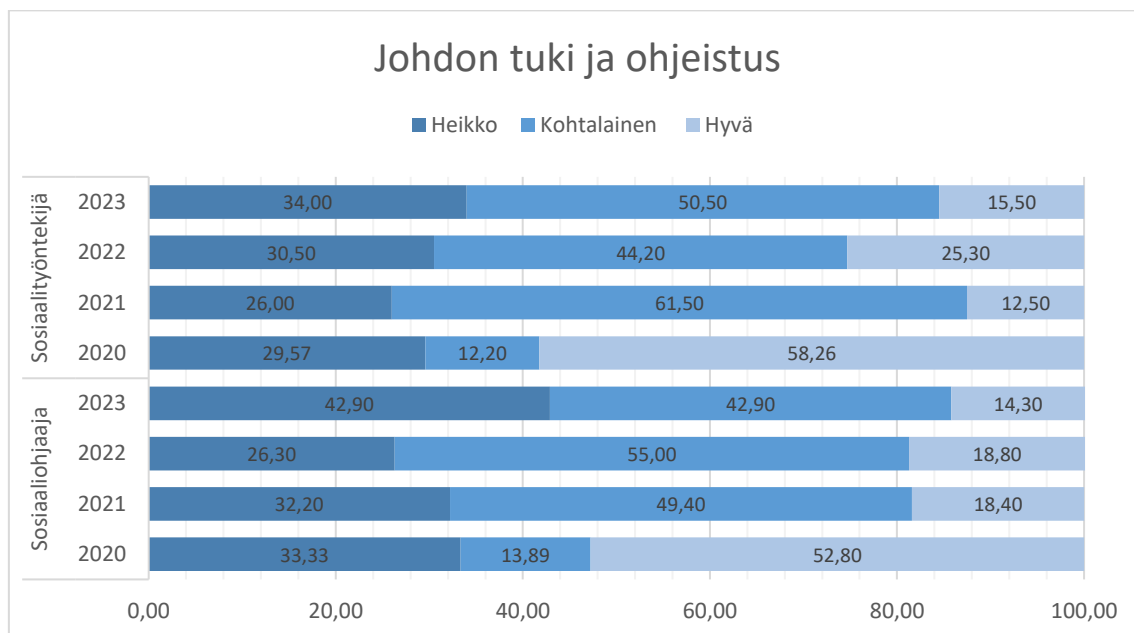
Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuuden tunne (Kuvio 13) koettiin pääsääntöisesti hyväksi tai kohtalaiseksi kyselyvuosina. Sosiaaliohjaajat kokevat työyhteisön tuen ja yhteenkuuluvuuden hieman heikommaksi kuin sosiaalityöntekijät. Vuonna 2020 työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuuden tunne on ollut parhaimmillaan, tällöin sosiaaliohjaajista noin 65 prosenttia ja sosiaalityöntekijöistä noin 77 prosenttia kokivat sen hyvänä. Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuuden tunne oli vuonna 2021 heikentynyt molempien ammattiryhmien mielestä, mutta tämän jälkeen sen on koettu nousseen, mutta vuonna 2023 ei ollut vielä saavutettu vuoden 2020 tasoa. Huomioitavaa on kuitenkin, että heikkoa työyhteisön tukea ja yhteenkuuluvuuden tunnetta kokeneiden osuus on ollut laskussa molemmissa ammattiryhmissä vuodesta 2021 lähtien. Khiin neliötestin mukaan (Liite 8) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.



Kuvio 13: Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuuden tunne 2020–2023

Vuonna 2020 sosiaalityöntekijöistä 58 prosenttia ja sosiaaliohjaajista lähes 53 prosenttia kokivat, että **johdon tuki ja ohjeistus** oli hyvällä tasolla (Kuvio 14). On kuitenkin huomioitava, että samana vuonna noin kolmasosa molemmista ammattiryhmistä koki johdon tuen ja ohjeistuksen heikkona. Tuloksista ilmenee merkittävä muutos vuosien 2020 ja 2021 välillä, jolloin johdon tuen ja ohjeistuksen kokivat hyväksi enää noin 12 prosenttia

sosiaalityöntekijöistä ja noin 18 prosenttia sosiaaliohjaajista. Toisaalta on huomioitava, että heikkoa johdon tukea ja ohjeistusta ei koettu merkittävästi enempää kuin vuonna 2021. Khiin neliötestin mukaan (Liite 8) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.

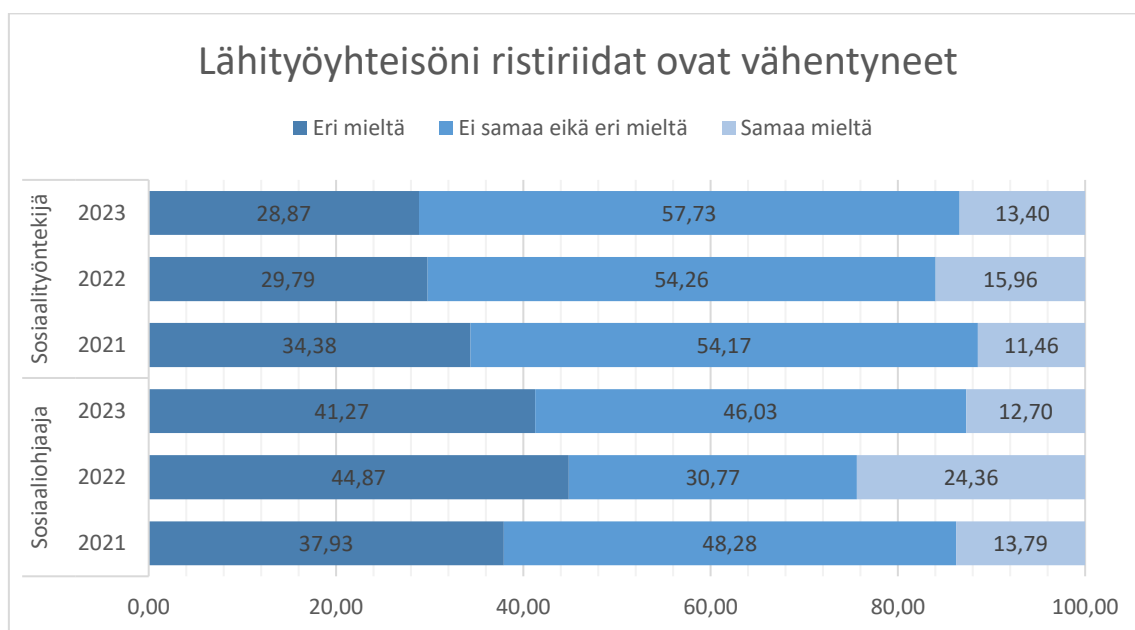


Kuvio 14: Johdon tuki ja ohjeistus 2020–2023

Lähityöyhteisön ristiriidat eivät ole merkittävästi vähentyneet pandemian aikana (Kuvio 15). Vuonna 2021 yli kolmasosa molemmista ammattiryhmistä koki, etteivät ristiriitojen määrä ollut vähentynyt, kun taas vain reilu 10 prosenttia koki niiden vähentyneen. Vuonna 2022 sosiaaliohjaajien kokemuksissa tapahtui merkittävä muutos: noin neljäsosa koki ristiriitojen vähentyneen ja mutta melkein puolet niiden lisääntyneen. Sosiaalityöntekijöillä vastaavaa muutosta ei havaittu, vaikka hienoisia vaihteluja oli nähtävissä - vajaa 16 prosenttia koki ristiriitojen vähentyneen ja vajaa 30 prosenttia koki päinvas- taista. Khiin neliötestin mukaan (Liite 8) sosiaaliohjaajien (n=78) ja sosiaalityöntekijöiden (n=94) kokemuksissa on tilastollisesti merkitsevää eroa: $X^2(2)=9,563$; $p=0,008$.

Vuonna 2023 kokemukset ristiriidoista palautuivat lähes vuoden 2021 tasolle. Sosiaaliohjaajista vajaa 13 prosenttia koki ristiriitojen vähentyneen, kun taas reilut 41 prosenttia koki niiden lisääntyneen. Sosiaalityöntekijöistä reilut 13 prosenttia koki ristiriitojen vähentyneen ja vajaa 29 prosenttia niiden lisääntyneen. Yli puolet sosiaalityöntekijöiden vastauksista sijoittui luokkaan ”ei samaa eikä eri mieltä”, kun taas sosiaaliohjaajien

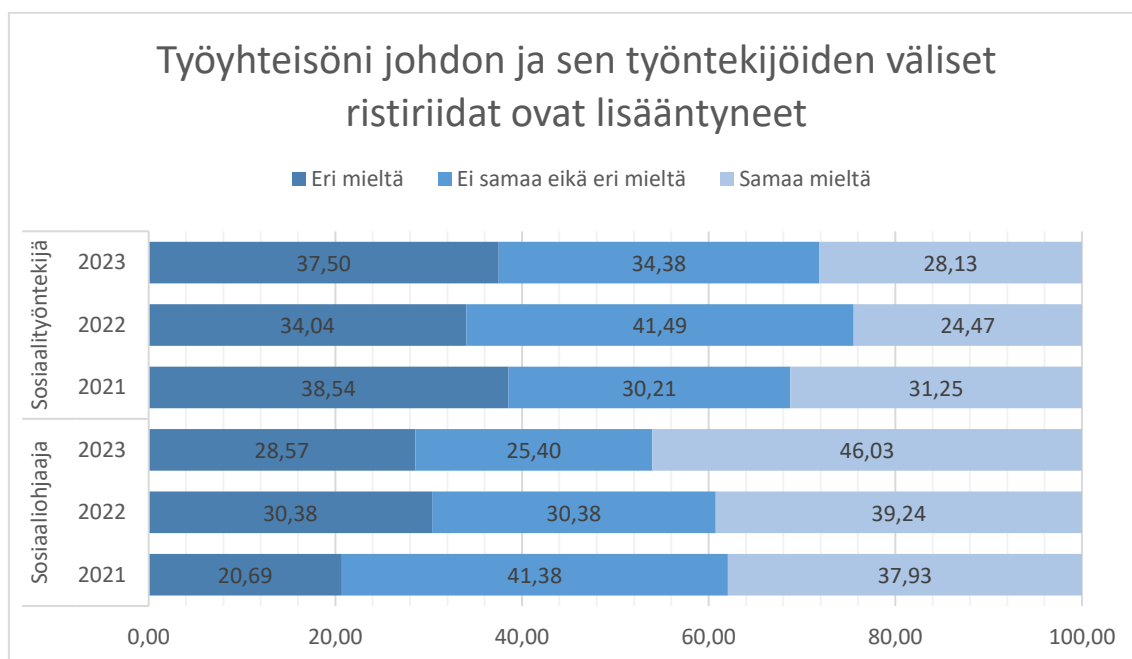
kohdalla neutraalien vastausten osuus jäi jokaisena vuonna alle 50 prosentin. Vuosi 2022 erottuu selvästi muista, sillä tuolloin noin kolmasosa sosiaaliohjaajista antoi neutraalin vastauksen, kun muina vuosina vastaava osuus oli hieman alle 50 prosenttia. Khiin neliötestin mukaan (Liite 8) kokonaistuloksessa sosiaaliohjaajien (n=228) ja sosiaalityöntekijöiden (n=287) kokemuksissa on tilastollisesti merkitsevä ero: $X^2(2)=9,630$; $p=0,008$.



Kuvio 15: Lähityöyhteisön ristiriitojen muutos 2021–2023

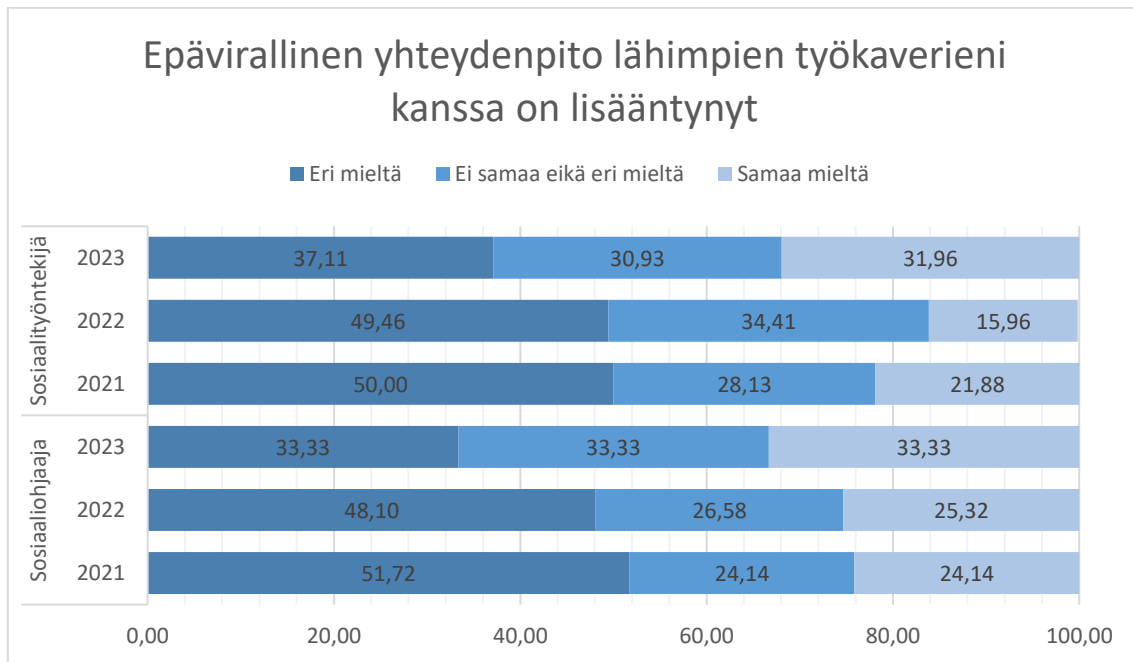
Kyselyssä pyydettiin arvioimaan myös **työyhteisön johdon ja sen työntekijöiden välisen ristiriitojen muutoksia** (Kuvio 16). Sosiaaliohjaajista ristiriitojen määrä vaikuttaa olleen nousussa vuodesta 2021 lähtien, jolloin hieman alle 40 prosenttia koko ristiriitojen lisääntyneen ja vuonna 2023 näin koki jo 46 prosenttia. Sosiaalityöntekijöiden kokemukset ovat päinvastaiset; vuonna 2021 kolmasosa koki ristiriitojen lisääntyneen, jonka jälkeen osuus on vähentynyt vuosittain muutamalla prosenttiyksiköllä ollen vuonna 2023 hieman yli 28 prosenttia. Tuloksista ilmenee toisaalta myös sitä, että ristiriitojen ei koeta lisääntyneen. Vuoden 2021 tulokset näyttävät, että sosiaaliohjaajista 20 prosenttia ja sosiaalityöntekijöistä 38 prosenttia koki, etteivät ristiriidat ole lisääntyneet. Sosiaaliohjaajien vastauksissa on todettavissa selkeä muutos vuoden 2022 tuloksissa, jolloin kolmannes koki, ettei ristiriitojen määrä ollut lisääntynyt. Samansuuntainen tulos näkyy myös sosiaalityöntekijöiden vastauksissa, sillä 34 prosenttia heistä ei kokenut ristiriitojen lisääntyneen. Vuonna 2023 sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden vastaukset erosivat selvästi toisistaan; vajaa 29 prosenttia sosiaaliohjaajista ja noin 37 prosenttia

sosiaalityöntekijöistä koki, ettei ristiriidat ole lisääntyneet. Tuloksista on nähtävissä jonkinlaista kahtiajakaisuutta sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden vastauksissa. Sosiaaliohjaajat kokevat ristiriitojen lisääntyneen hieman enemmän kuin sosiaalityöntekijät, kun taas sosiaalityöntekijät kokevat useammin, etteivät ristiriidat ole lisääntyneet. Kiihneliötestin mukaan (Liite 8) vuoden 2021 sosiaaliohjaajien (n=87) ja sosiaalityöntekijöiden (n=96) kokemuksissa on tilastollisesti melkein merkitsevä ero: $\chi^2(2)=7,035$; $p=0,030$. Kokonaistuloksessa sosiaaliohjaajien (n=229) ja sosiaalityöntekijöiden (n=286) kokemuksissa on tilastollisesti merkitsevä ero: $\chi^2(2)=10,602$; $p=0,005$.



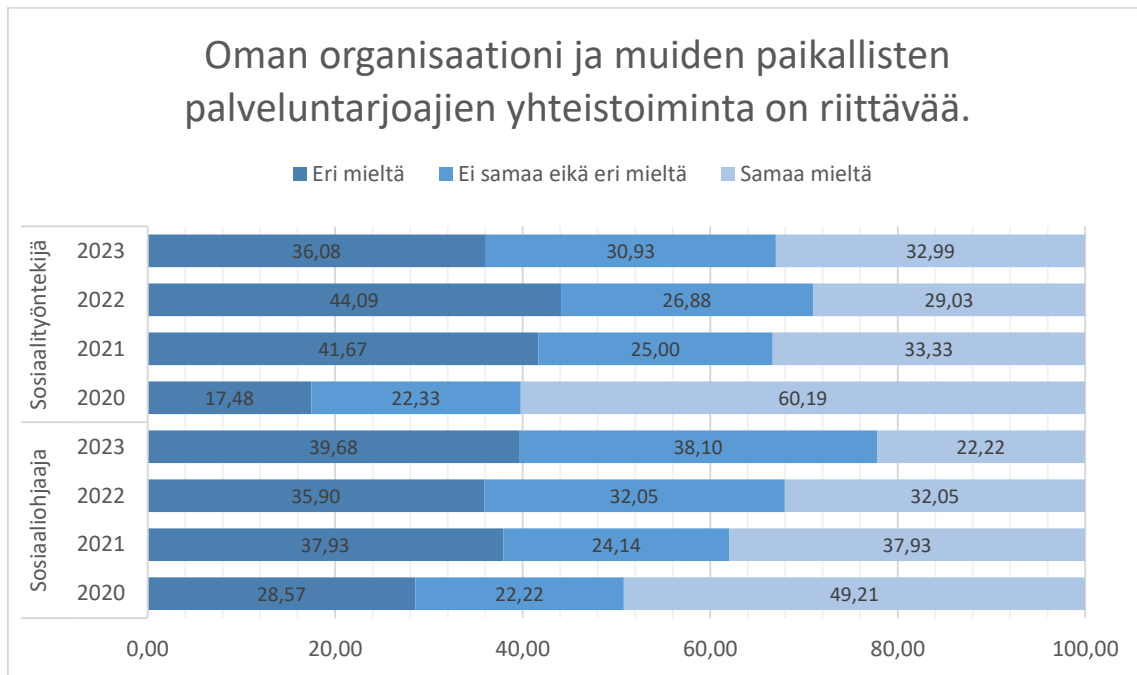
Kuvio 16: Johdon ja työntekijöiden välisten ristiriitojen muutos 2021–2023

Epävirallinen yhteydenpito lähimpien työkavereiden kanssa (Kuvio 17) ei vuosina 2021 ja 2022 koettu lisääntyneen, molemmissa ammattiryhmissä noin puolet oli tätä mieltä. Kuitenkin noin neljäsosa sosiaaliohjaajista koki epävirallisen yhteydenpidon lisääntyneen. Sosiaalityöntekijöistä vajaa 22 prosenttia vuonna 2021 ja vajaa 16 prosenttia vuonna 2022 ilmoitti yhteydenpidon lisääntyneen. Vuoden 2023 tuloksissa on nähtävissä merkittävä muutos epävirallisen yhteydenpidon määrissä. Molemmista ammattiryhmistä noin kolmasosa koki epävirallisen yhteydenpidon lisääntyneen, mutta kuitenkin noin 33 prosenttia sosiaaliohjaajista ja 37 prosenttia sosiaalityöntekijöistä koki sen vähentyneen. Kiihneliötestin mukaan (Liite 8) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.



Kuvio 17: Epävirallisen yhteydenpidon muutos työkavereiden kanssa 2021–2023

Kyselyssä pyydettiin arvioimaan oman **organisaation ja paikallisten palveluntuottajien yhteistoimintaa** (Kuvio 18). Tuloksissa näkyy selkeä trendi; sosiaaliohjaajista noin puolet on kokenut yhteistoiminnan vielä vuonna 2020 olevan riittävää, mutta pandemiavuosien edetessä suunta on ollut vahvasti laskeva. Vastaavia tuloksia on nähtävissä sosiaalityöntekijöiden kohdalla, pois lukien vuoden 2023 tulos, jolloin sosiaalityöntekijät kokivat yhteistoiminnan hieman parantuneen. Tuloksissa on todettavissa merkittäviä yhteistoiminnan riittämättömyyden kokemuksia; vuonna 2020 vajaa kolmasosa sosiaaliohjaajista koki yhteistoiminnan riittämättömäksi, jonka jälkeen kokemukset siitä ovat edelleen vahvistuneet ja pysyneet vajaan 40 prosenttia tienoilla. Sosiaalityöntekijöiden vastauksista voidaan tulkita vastaavaa trendiä; 17 prosenttia vuonna 2020 ja vuosina 2021 ja 2022 yli 40 prosenttia koki yhteistoiminnan riittämättömäksi. Vuonna 2023 sosiaalityöntekijät ovat kokeneet yhteistoiminnan hieman parantuneen, vaikka edelleen yhteistoiminta koetaan riittämättömäksi. Khiin neliötestin mukaan (Liite 8) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.

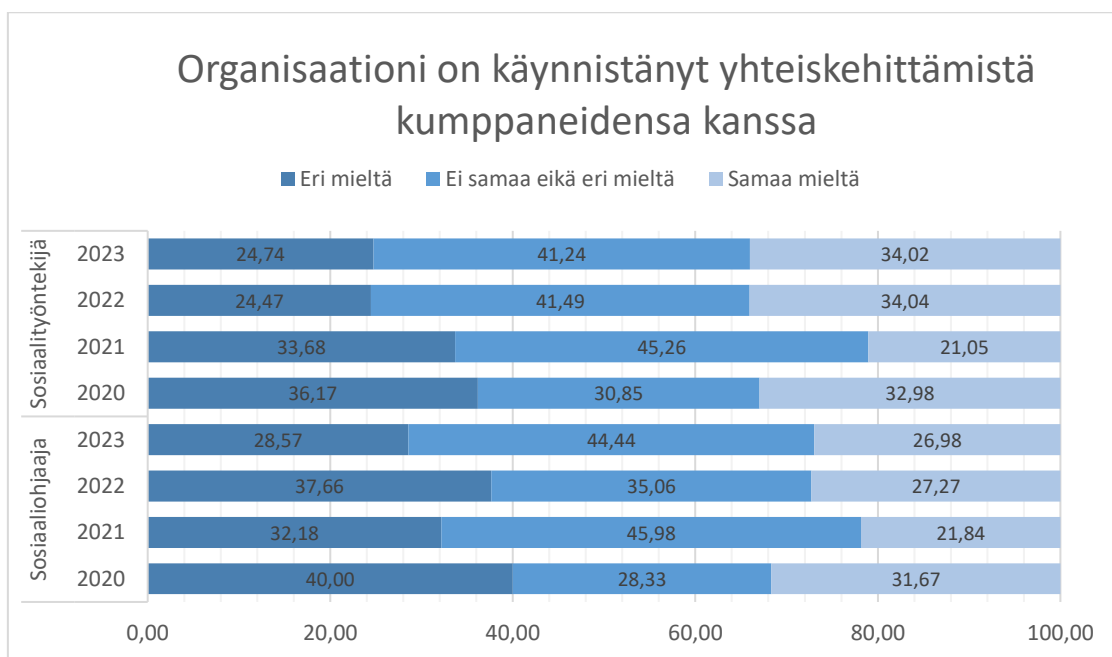


Kuvio 18: Työnantajan ja palveluntarjoajien yhteistoiminnan riittävyys 2020–2023

Seuraavaksi käyn läpi väitettä, jossa arvioitiin **organisaation ja kumppaneiden yhteiskehittämistä** (Kuvio 18). Sosiaalityöntekijöistä ja sosiaaliohjaajista vuonna 2020 noin kolmasosa arvioi, että yhteiskehittämistä on käynnistetty, mutta toisaalta saa sosiaaliohjaajista 40 prosenttia ja sosiaalityöntekijöistä 36 prosenttia oli sitä mieltä, että yhteiskehittämistä ei ollut käynnistetty. Vuonna 2021 yhteiskehittämisen kokemukset vähenivät sekä sosiaaliohjaajien että sosiaalityöntekijöiden kokemusten mukaan, vain noin 21 prosenttia oli sitä mieltä, että organisaatio oli käynnistänyt yhteiskehittämistä kumppaneidensa kanssa. Vastaavasti molemmissa ammattiryhmissä reilu kolmannes oli sitä mieltä, että yhteiskehittämistä ei ollut käynnistetty. Vuoden 2022 ja 2023 tuloksissa sosiaaliohjaajista noin 27 prosenttia ja sosiaalityöntekijöistä noin 34 prosenttia oli sitä mieltä, että yhteiskehittämistä oli käynnissä, kun taas eri mieltä oli neljäsosa sosiaalityöntekijöistä. Sosiaaliohjaajien vastauksissa oli hieman hajontaa: vuonna 2022 reilut 37 prosenttia ja 2023 vajaa 29 prosenttia oli sitä mieltä, että yhteiskehittämistä ei ollut käynnistetty. Tuloksista nousee esille erityisesti pandemian ensimmäinen vuosi 2020, jolloin yhteiskehittäminen todennäköisesti jouduttiin keskeyttämään pandemiarajoitusten astuessa voimaan.

Kokonaiskuva vaikuttaa kuitenkin sellaiselta, että sosiaaliohjaajat ovat enemmän sitä mieltä, että yhteiskehittämistä ei kyselyvuosina ole käynnistetty, sillä eri mieltä väitteen

kanssa olevia on jokaisena vuonna enemmän kuin samaa mieltä olevia. Sosiaalityöntekijöiden osalta vuodet 2020 ja 2021 näyttävät siltä, että yhteiskehittämistä ei ollut käynnistetty, mutta 2022 ja 2023 sosiaalityöntekijöistä reilu kolmannes oli sitä mieltä, että yhteiskehittämistä on käynnistetty. Ei samaa eikä eri mieltä olevien määrä on kuitenkin vuotta 2020 lukuun ottamatta melko suuresti edustettu, eli voidaanko tulkita, että sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat eivät ole olleet tietoisia mahdollisista yhteiskehittämisen projekteista. Kiihin neliolestin mukaan (Liite 8) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.



Kuvio 19: Yhteiskehittämisen käynnistäminen 2020–2023

Kyselyssä pyydettiin arvioimaan **tietosuojasäädösten (GDPR) vaikutuksia tiedonkulkuun yhteistyökumppaneiden välillä** (Kuvio 20). Sosiaaliohjaajista noin kolmasosa tai vähän reilu kolmasosa kokee, että GDPR-säädökset haittaavat tiedonkulkua ja vastavasti sosiaalityöntekijöistä reilu kolmasosa tai jopa 40 prosenttia kokee samoin. Kuitenkin sosiaaliohjaajista noin 40 prosenttia koki vuonna 2020, että säädökset eivät haittaa tiedonkulkua ja vuoteen 2021 osuus oli muutaman prosenttiyksikön pienempi. Vuosina 2022 ja 2023 osuus on edelleen vähentynyt, jolloin vain noin viidesosa koki, etteivät säädökset haittaa tiedonkulkua. Vuonna 2020 yli 36 prosenttia sosiaalityöntekijöistä ei kokenut säädösten haittaavan tiedonkulkua, mutta vuodesta 2021 eteenpäin enää vain noin neljäsosa koki, etteivät ne haittaa tiedonkulkua. Kokonaisuudessaan tulokset

kuitenkin osoittavat, että säädökset ovat kuitenkin enemmän haittaavat tiedon kulkua yhteistyökumppaneiden välillä kuin hyödyttävät sitä. Khiin nelioättestin mukaan (Liite 8) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.



Kuvio 20: Tietosuojasäädösten vaikutus tiedonkulkuun 2020–2023

Tämän kokonaisuuden tulosten yhteenveto on esitetty taulukossa 11, jossa olen kuvannut niiden vaikutukset työkuormitukseen tulkintani mukaisesti. Työn kuormittavuuden on koettu kasvaneen, ja suurin osa muuttujista tukee tätä havaintoa. Molemmat ammattiryhmät kokevat työnkuvan muuttuneen ja intensiivisyyden lisääntyneen. Johdon tuen ja ohjeistuksen heikkeneminen sekä lähityöyhteisön ristiriidat ovat osaltaan lisänneet kuormitusta, ja sosiaaliohjaajat kokevat lisäksi työyhteisön johdon ja työntekijöiden välisten ristiriitojen lisääntyneen enemmän kuin sosiaalityöntekijät.

Epävirallisen yhteydenpidon työkavereiden kanssa ei havaittu vaikuttavan kuormittavuuteen, mutta oman organisaation ja palveluntuottajien riittämätön yhteistyö koettiin kuormittavaksi, koska se vaikuttaa suoraan työntekijöiden toimintamahdollisuuksiin ja asiakkaille tarjottaviin palveluihin. GDPR-säädösten koettiin myös vaikeuttavan tiedonkulkua yhteistyökumppaneiden välillä, mikä saattaa lisätä työkuormaa.

Etätömahdollisuus sekä työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuuden tunne näyttävät vähentävän työn kuormittavuutta. Vaikka lähityöyhteisössä esiintyy ristiriitoja,

kollegiaalinen tuki on silti ollut läsnä. Yhteiskehittämisen koettiin käynnistyneen hitaasti, ja erityisesti sosiaaliohjaajat kokivat, ettei sitä ole edistetty riittävästi.

Kokonaisuudessaan tulokset osoittavat, että sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat kokevat työn kuormittavuuden lisääntyneen pandemian myötä.

Taulukko 11: Työn ja työnkuvaan liittyvät muutokset

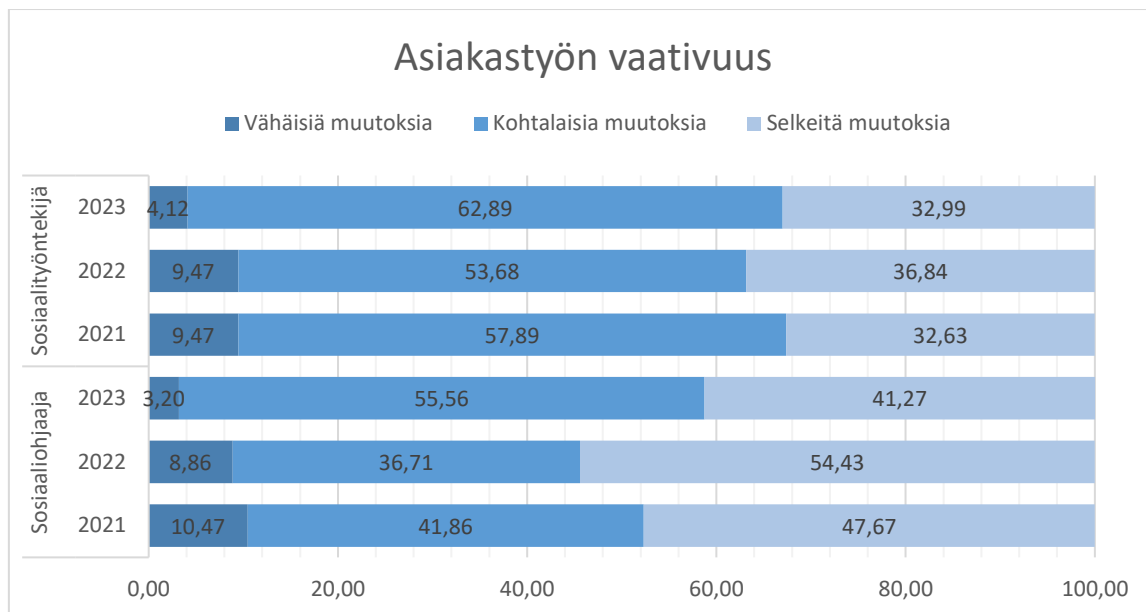
Työhön ja työnkuvaan liittyvät muutokset		
Muuttuja	Vaikutus työn kuormittavuuteen	
	Sosiaalityöntekijä	Sosiaaliohjaaja
Työkuvan muutos	↑	↑
Työn intensiivisyys	↑	↑
Etätyöskentelyn mahdollisuus	↓	↓
Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuuden tunne	↓	↓
Johdon tuki ja ohjeistus	↑	↑
Lähityöyhteisöni ristiriidat ovat lisääntyneet	↑	↑
Työyhteisöni johdon ja sen työntekijöiden väliset ristiriidat ovat lisääntyneet	↓	↑
Epävirallinen yhteydenpito lähimpien työkaverieni kanssa lisääntynyt	↔	↔
Oman organisaationi ja muiden paikallisten palveluntarjoajien yhteistoiminta on riittävä	↑	↑
Organisaationi on käynnistänyt yhteiskehittämistä kumppaneidensa kanssa	↔	↔
Tietosuojasääädökset (GDPR) haittaavat tiedonkulkua yhteistyökumppaneiden välillä	↑	↑
↓ = kuormitusta vähentävä ↑ = kuormitusta lisäävä ↔ = ei vaikutusta kuormitukseen		

6.2.2 Työn eri osa-alueiden muutokset

Väittämäkokonaisuus 18 koostuu erilaisista väittämistä (Liite 1), joissa pyydettiin arvioimaan työn eri osa-alueiden muutoksia verrattuna pandemiaa edeltävään aikaan. Seuraavaksi esittelen tämän kokonaisuuden tulokset. Väittämäkokonaisuuden tulokset taulukkomuodossa ovat liitteessä 4.

Suurin osa sosiaalityöntekijöistä ja -ohjaajista kokee, että vuosien 2021-2023 aikana **asiakastyö on muuttunut vaativammaksi** (Kuvio 21) Tätä vahvistaa se, että vain murtoosa koki sen muuttuneen helpommaksi. Khiin neliötestin mukaan (Liite 9)

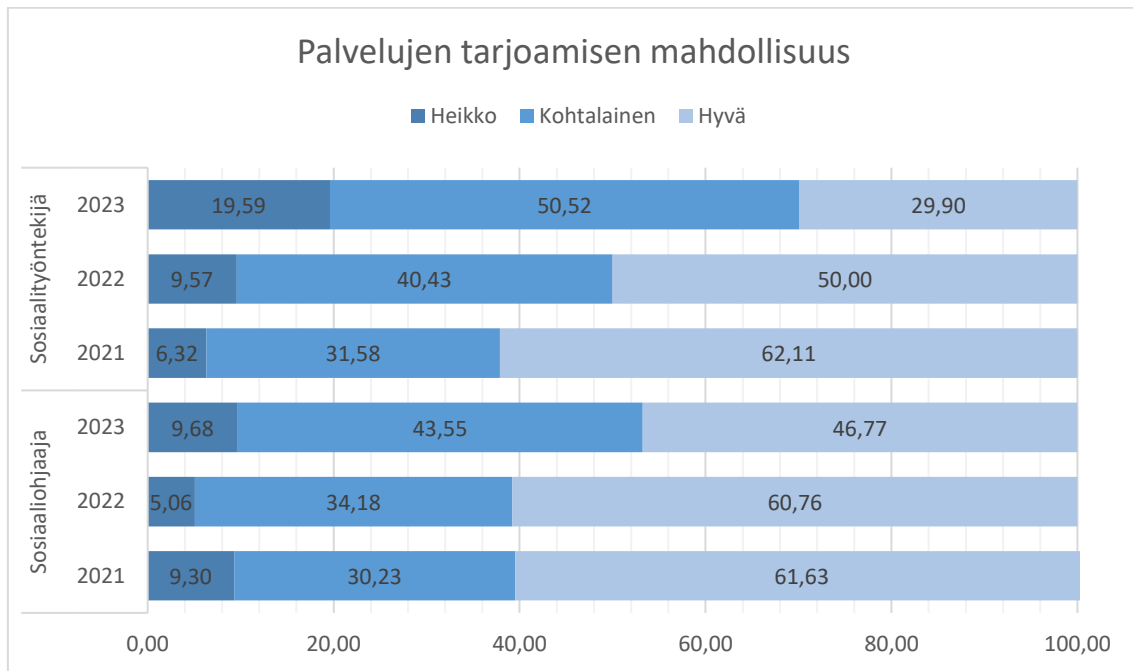
kokonaistuloksessa sosiaaliohjaajien (n=228) ja sosiaalityöntekijöiden (n=287) kokemuksissa on tilastollisesti merkitsevä ero: $\chi^2(2)=11,294$; $p=0,004$.



Kuvio 21: Asiakastyön vaativuus 2021–2023

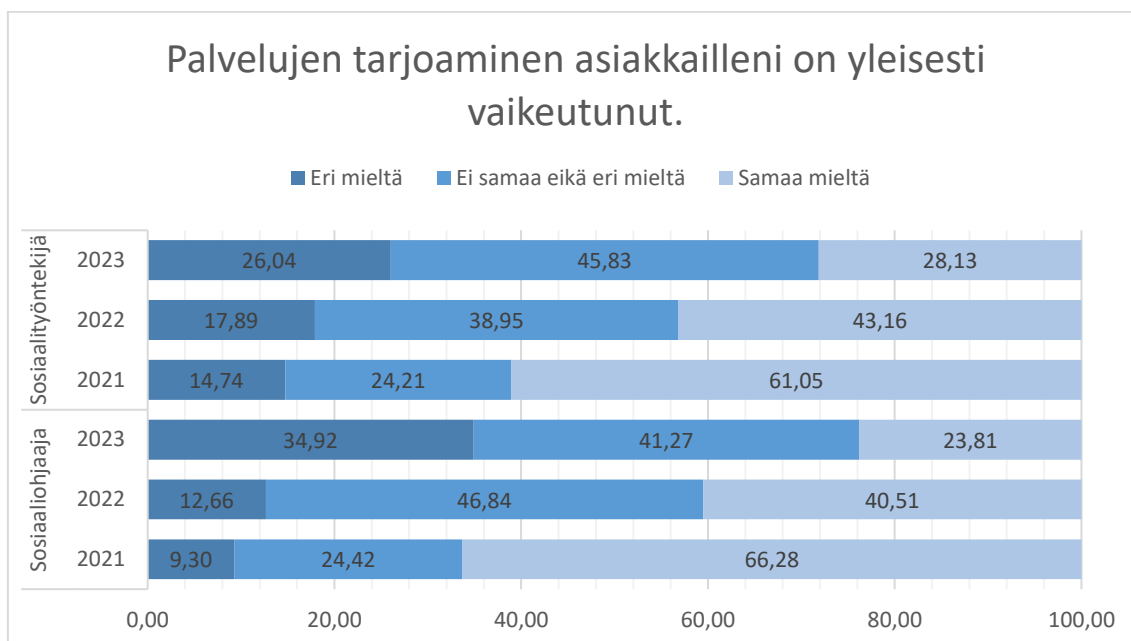
Palvelujen tarjoamisen mahdollisuudet (Kuvio 22). ovat sosiaaliohjaajien arvion mukaan vuosina 2021–2023 olleet hyvällä tai kohtalaisella tasolla ja myös sosiaalityöntekijöistä vuosina 2021–2022 valtaosa koki näin. Selkeä vähemmistö (alle 10 %) molemmista ammattiryhmistä arvioi palvelujen tarjoamisen mahdollisuuden heikoksi. Vuosi 2023 erottuu sosiaalityöntekijöiden osalta muihin vuosiin ja sosiaaliohjaajien kokemuksiin verrattuna. Tuolloin noin kolmasosa sosiaalityöntekijöistä ja puolet sosiaaliohjaajista kokivat palvelujen tarjoamisen mahdollisuudet hyvänä. Samaan aikaan viidesosa sosiaalityöntekijöistä myös viidesosa koki mahdollisuudet heikkona. Sosiaalityöntekijät kokevat palvelujen tarjoamisen mahdollisuudet heikentyneen aiempiin vuosiin verrattuna.

Mahdollisuudet tarjota palveluja ovat kuitenkin kokonaisuutena olleet pääsääntöisesti hyvällä tai kohtalaisella tasolla, vaikka vuonna 2023 mahdollisuuksien koettiin heikentyneen, erityisesti sosiaalityöntekijät ajattelivat näin. Pohdin, että kyseisenä vuonna hyvinvointialueiden käynnistyessä asiakkaiden palveluissa tapahtui muutoksia ja niitä myös karsittiin säästösyistä. Khiin neliötestin mukaan (Liite 9) kokonaistuloksessa sosiaaliohjaajien (n=227) ja sosiaalityöntekijöiden (n=286) kokemuksissa on tilastollisesti melkein merkitsevä ero: $\chi^2(2)=6,004$; $p=0,050$.



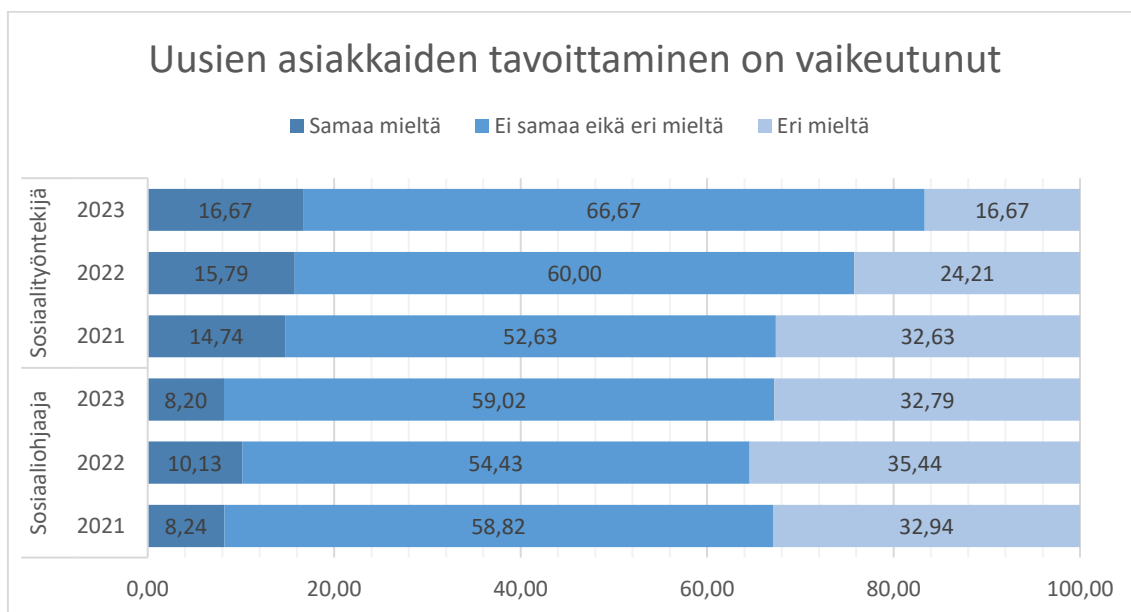
Kuvio 22: Palvelujen tarjoamisen mahdollisuus 2021–2023

Kokemukset **palvelujen tarjoamisen vaikeudesta** (Kuvio 23) noudattavat molempien ammattiryhmien mukaan varsin samanlaista kaavaa. Vuonna 2021 molempien ammattiryhmien enemmistön mielestä asiakkaille oli vaikea tarjota palveluja ja vuonna 2022 se koettiin edelleen vaikeaksi. Vuonna 2023 tapahtui selkeä muutos, jolloin sosiaaliohjaajista enää 23 prosenttia ja sosiaaliohjaajista 28% kokivat palvelujen tarjoamisen vaikeaksi. Vuonna 2021 palvelujen tarjoamisen koki helpoksi 9 prosenttia sosiaaliohjaajista ja vajaa 15 prosenttia sosiaalityöntekijöistä, ja vuoteen 2023 mennessä sosiaaliohjaajista vajaa 35 prosenttia ja sosiaalityöntekijöistä 26 prosenttia ajatteli palvelujen tarjoamisen helpottuneen. Muutoksessa näkyy pandemia-ajan rajoitustoimenpiteiden muutos; vuonna 2021 elettiin rajoitusten aikaa ja rajoituksista luopuminen näkyy palvelujen tarjoamisen helpottumisena. Kiihi neliolestin mukaan (Liite 9) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.



Kuvio 23: Palvelujen tarjoamisen vaikeutuminen 2021–2023

Uusien asiakkaiden tavoittaminen (Kuvio 24) ei ole merkittävästi vaikeutunut pandemian aikana. Sosiaaliohjaajat kokevat tavoittamisen hieman helpompina kuin sosiaalityöntekijät. Selkeä vähemmistö sosiaaliohjaajista ja noin 15 prosenttia sosiaalityöntekijöistä arvioi asiakkaiden tavoittamisen vaikeutuneen. Vastaavasti sosiaaliohjaajista reilu kolmasosa on ajatellut uusien asiakkaiden tavoittamisen olevan helppoa, kun taas sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa on enemmän vaihtelua; vuonna 2021 vajaa 33 prosenttia ja vuonna 2023 vajaa 17 prosenttia ajatteli samoin. Khiin neliötestin mukaan (Liite 9) vuonna 2023 sosiaaliohjaajien ($n=61$) ja sosiaalityöntekijöiden ($n=96$) kokemuksissa on tilastollisesti melkein merkitsevä ero: $X^2(2)=6,570$; $p=0,037$. Kokonaistuloksissa sosiaaliohjaajien ($n=225$) ja sosiaalityöntekijöiden ($n=286$) kokemuksissa on tilastollisesti melkein merkitsevä ero: $X^2(2)=8,852$; $p=0,014$.



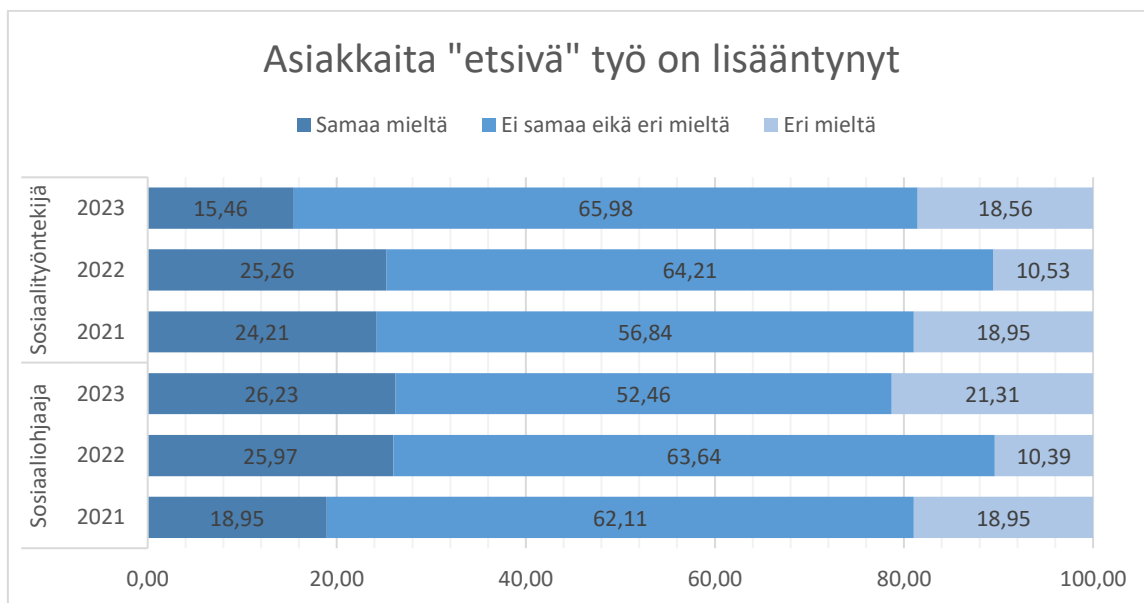
Kuvio 24: Uusien asiakkaiden tavoittaminen on vaikeutunut 2021–2023

Sosiaalityöntekijöiden kokemus asiakkaiden tavoittamisen vaikeudesta saattaa johtua siitä, että heidän asiakkaansa ovat erityisen tuen tarpeessa. Monisyiset ongelmat voivat vaikuttaa siihen, miten asiakkaat vastaavat puheluihin tai saapuvat sovittuihin tapaamisiin.

Seuraava väittämä käsittelee saman tyyppistä teemaa, kuin edellinen. Tulkitsen, että väite liittyy tilanteisiin, joissa asiakas on asiakassuhteen aikana hetkellisesti ”kadonnut” eli ei vastaa puheluihin, tekstiviesteihin tai ei saavu tapaamisille. Vuonna 2021 sosiaaliohjaajista vajaa viidennes oli sitä mieltä, että **asiakkaita etsivä työ on lisääntynyt** (Kuvio 25). Vuoteen 2022 määrä kasvoi hieman ja tuolloin noin neljäsosa ajatteli asiakkaita etsivän työn kasvaneen. Taso pysyi suurin piirtein samana vuonna 2023. Sosiaalityöntekijöiden kohdalla tilanne oli mielenkiintoisesti päinvastainen. Vuosina 2021 ja 2022 sosiaalityöntekijöistä noin neljäsosa arvioi asiakkaita ”etsivän” työn kasvaneen ja vuonna 2023 osuus putosi reiluun 15 prosenttiin.

Eri mieltä väitteen kanssa olevien jakauma näyttäytyy samanlaiselta kuin samaa mieltä olevien. Vuonna 2021 vajaa 20 prosenttia molemmista ammattiryhmistä ajatteli, että asiakkaita etsivä työ ei ollut lisääntynyt. Osuus putosi vuonna 2022 reiluun 10 prosenttiin niin ikään molemmista ammattiryhmissä. Vuonna 2023 sosiaaliohjaajien tuloksissa näkyy reilu, yli 10 prosenttiyksikön muutos edelliseen vuoteen verrattuna. Tuolloin

viidesosa oli sitä mieltä, että asiakkaita ”etsivä” työ ei ollut lisääntynyt. Sosiaalityöntekijöiden osalta vuoden 2023 tulos on hieman alhaisempi kuin sosiaaliohjaajien, ollen vajaa 19 prosenttia. Khiin neliötestin mukaan (Liite 9) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.



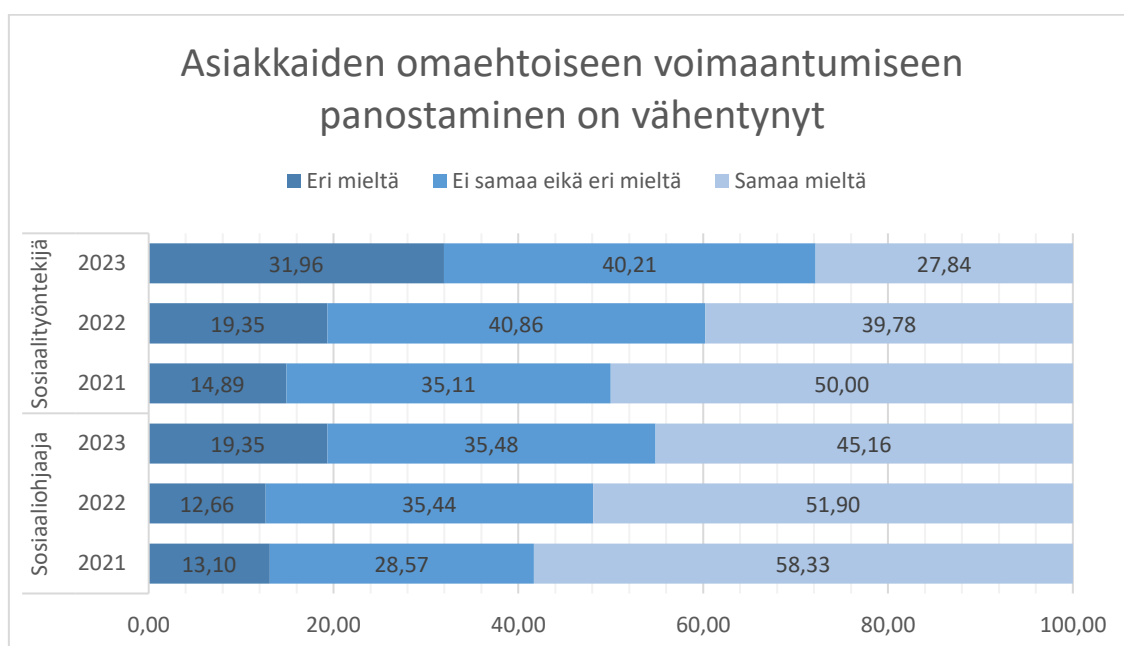
Kuvio 25: Asiakkaita ”etsivän” työn muutos 2021–2023

Etänä tehtävä asiakastyö vaikuttaa tuloksien mukaan olevan molempien ammattiryhmien enemmistön mielestä **yhtä mielekästä kuin kasvokkain tehtävä asiakastyö** (Kuvio 26). Vuonna 2022 yli 60 prosenttia molemmista ammattiryhmistä koki etänä tehtävän asiakastyön mielekkääksi. Vuonna 2023 sosiaaliohjaajien kokemukset etänä tehtävästä asiakastyöstä olivat entisestään parantuneet, kun taas sosiaalityöntekijöiden kokemuksessa on tapahtunut pieni notkahdus, osuuden ollessa reilu 57 prosenttia.

Vaikka suurin osa ajatteli etänä tehtävästä asiakastyöstä positiivisesti, oli vastauksissa myös mielipiteitä, joissa arvioitiin, että etänä tehtävä asiakastyö ei ole yhtä mielekästä kuin kasvokkain tehtävä. Vuonna 2022 sosiaaliohjaajista vajaa 32 prosenttia ja sosiaalityöntekijöistä vajaa 27 prosenttia ajatteli näin, kun taas vuonna 2023 asetelma kääntyi toisin päin ja tällöin sosiaaliohjaajista vajaa 23 prosenttia ja sosiaalityöntekijöistä 35 prosenttia ajatteli, että etänä tehtävä ei ole niin mielekästä kuin kasvokkain tehtävä asiakastyö. Khiin neliötestin mukaan (Liite 9) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.

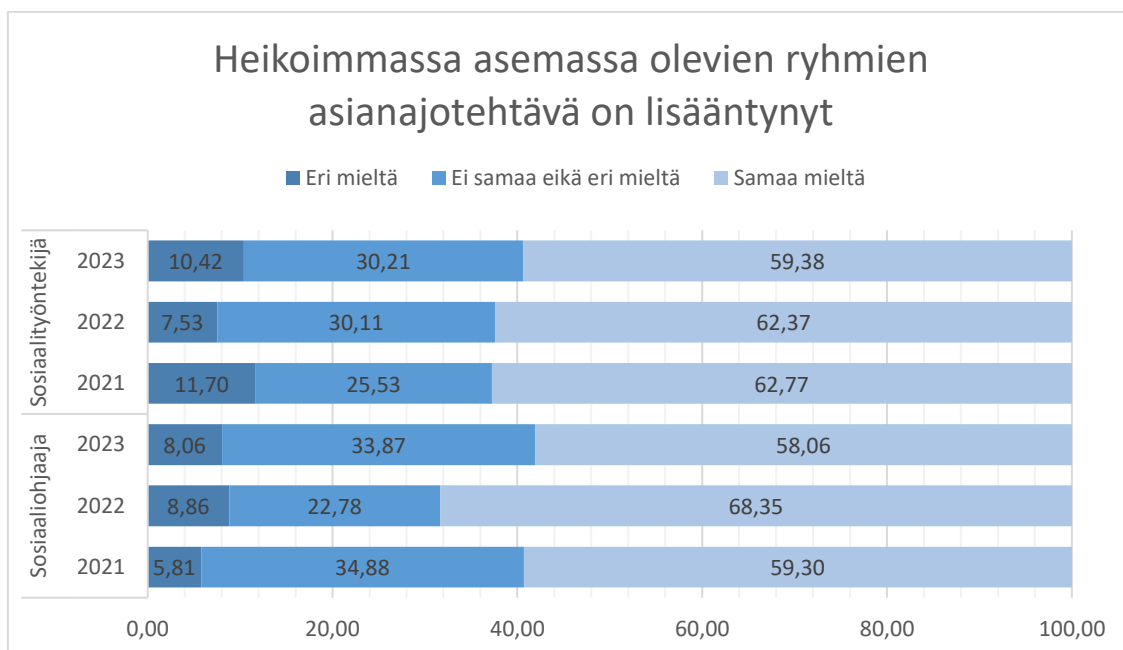
Tuloksia voidaan tulkita toisesta näkökulmasta ja huomata, että sosiaaliohjaajista vuosina 2021 ja 2022 noin 13 prosenttia ajatteli, että asiakkaiden omaehtoiseen voimaantumiseen panostaminen ei ole vähentynyt ja vuonna 2023 näin ajatteli jo vajaa viidesosa sosiaaliohjaajista. Sosiaalityöntekijöiden kohdalla vastaavasti vuonna 2021 vajaa 15 prosenttia, vuonna 2022 vajaa 20 prosenttia ja 2023 yli 30 prosenttia ajatteli, että omaehtoiseen voimaantumiseen panostaminen ei ole vähentynyt.

Kokonaisuudessaan sosiaalityöntekijöiden kokemus on kyselyvuosina muuttunut positiivisempaan suuntaan, kun taas sosiaaliohjaajista enemmistö on sitä mieltä, että voimaantumiseen panostaminen on vähentynyt. Khiin neliötestin mukaan (Liite 9) kokonaistuloksissa sosiaaliohjaajien (n=225) ja sosiaalityöntekijöiden (n=284) kokemuksissa on tilastollisesti merkitseviä eroja: $X^2(2)=9,927$; $p=0,007$.



Kuvio 27: Asiakkaiden omaehtoiseen voimaantumiseen panostaminen 2021–2023

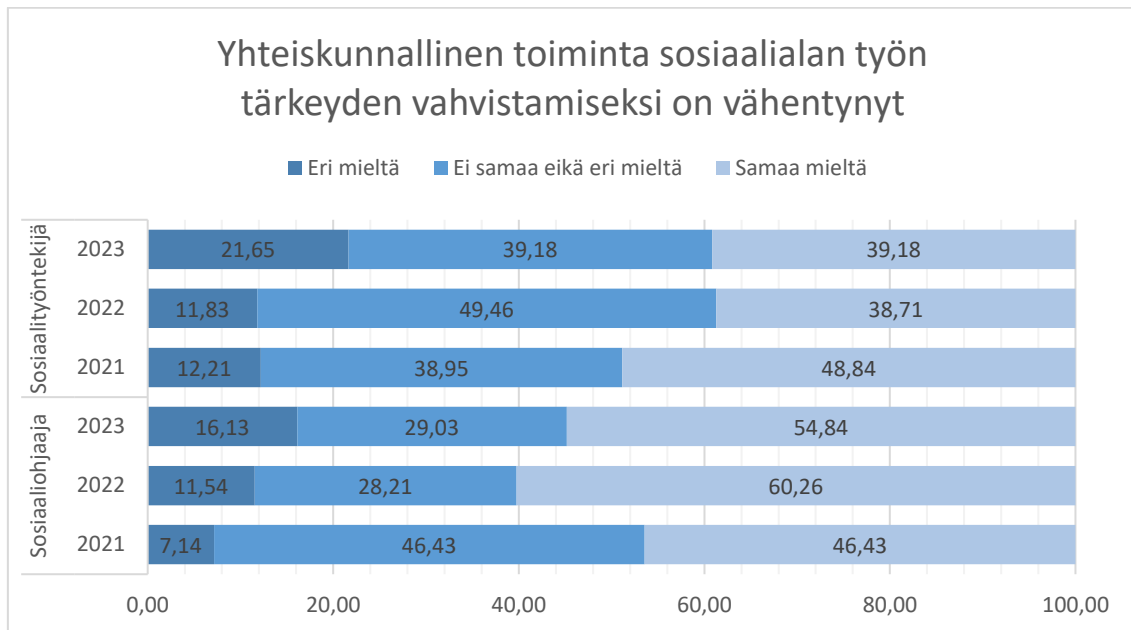
Sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat ovat tulosten mukaan yhtä mieltä siitä, **että heikommassa asemassa olevien ryhmien asianajotehtävä on lisääntynyt** vuosien 2021–2023 välillä (Kuvio 28). Samaa mieltä väitteen kanssa olevien prosenttiosuudet vaihtelevat hieman, mutta valtaosa sosiaalityöntekijöistä ja -ohjaajista kokee asianajotehtävien lisääntyneen ja vastaavasti selkeä vähemmistö; enintään 11 prosenttia sitä mieltä, kokee sen vähentyneen. Khiin neliötestin mukaan (Liite 9) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.



Kuvio 28: Asianajotehtävien lisääntyminen 2021–2023

Yhteiskunnallisen toiminnan muutosta sosiaalityön tärkeyden vahvistamiseksi, eli ajattelen tässä tarkoitettavan rakenteellista sosiaalityötä, pyydettiin myös kyselyssä arvioimaan (Kuvio 29). Sosiaaliohjaajien näkemys eroaa hieman sosiaalityöntekijöiden näkemyksestä. Sosiaaliohjaajista 46 prosenttia koki vuonna 2021, että yhteiskunnallinen toiminta on vähentynyt ja vuoden 2021 aikana osuus nousi 60 prosenttiin, josta se taas vuoden 2023 tuloksissa väheni vajaaseen 55 prosenttiin. Sosiaalityöntekijöistä vuonna 2021 lähes puolet ja seuraavana vuonna vajaa 39 prosenttia koki yhteiskunnallisen työn vähentyneen, josta muutosta vuoteen 2023 ei enää juurikaan tapahtunut. Kuitenkin osa sosiaaliohjaajista on kokenut, ettei yhteiskunnallinen työ ole vähentynyt, vuonna 2021 noin seitsemän prosenttia, josta osuus nousi noin 16 prosenttiin vuonna 2023. Sosiaalityöntekijöistä vastaavasti koki vuosina 2021–2022 reilu 10 prosenttia ja vuonna 2023 vajaa 22 prosenttia.

Khiin neliötestin mukaan (Liite 9) vuonna 2021 sosiaaliohjaajien ($n=84$) ja sosiaalityöntekijöiden ($n=172$) kokemuksissa on tilastollisesti merkitsevä ero: $X^2(2)=10,038$; $p=0,007$. Samoin vuonna 2022 khiin neliötestin mukaan sosiaaliohjaajien ($n=78$) ja sosiaalityöntekijöiden ($n=93$) kokemuksissa on tilastollisesti merkitsevä ero: $X^2(2)=8,881$; $p=0,012$. Khiin neliötestin mukaan myös kokonaistuloksessa sosiaaliohjaajien ($n=224$) ja sosiaalityöntekijöiden ($n=362$) kokemuksissa on tilastollisesti merkittävä ero: $X^2(2)=8,793$; $p=0,012$.



Kuvio 29: Yhteiskunnallisen toiminnan muutos 2021–2023

Oman kokemuksen mukaan hyvinvointialueiden käynnistyessä rakenteellisia ongelmia on nostettu enemmän esille, ja myös erilaisia työryhmiä on perustettu rakenteellisten ongelmien ratkaisemiseksi. Nämä voivat osaltaan selittää muuttujan tuloksia.

Väittämäkokonaisuuden tulosten yhteenveto koottu taulukkoon 12, jossa olen kuvannut tulkintani mukaisen vaikutuksen työn kuormittavuuteen. Työkuormitusta sekä lisääviä että vähentäviä tekijöitä esiintyy tasaisesti. Molemmat ammattiryhmät kokevat asiakastyön vaatavuuden kasvaneen, mikä voi lisätä työkuormitusta. Asiakastyöhön liittyvä palvelujen tarjoamisen mahdollisuus oli pandemian alkuvuosina kohtalainen tai hyvä, mutta vuonna 2023 sen koettiin heikentyneen merkittävästi. Erityisesti sosiaalityöntekijät kokivat palvelujen tarjoamisen vaikeutuneen, mikä saattoi lisätä heidän työkuormitustaan.

Uusien asiakkaiden tavoittaminen ei näyttäytynyt kuormittavana tekijänä, mutta sosiaaliohjaajat kokivat asiakkaita ”etsivän” työn lisääntyneen, mikä voi kasvattaa heidän kuormitustaan. Sosiaalityöntekijät puolestaan kokivat, että tämä työ on vähentynyt pandemian edetessä. Etäasiakastyö koettiin yleisesti yhtä mielekkääksi kuin kasvokkain tapahtuva työskentely, eikä sen nähty lisänneen työkuormitusta.

Sosiaaliohjaajat arvioivat, että asiakkaiden omaehtoiseen voimaantumiseen panostaminen on vähentynyt pandemian aikana, ja vaikka tilanne on hieman parantunut, tämä voi yhä lisätä heidän kokemustaan työkuormasta. Sosiaalityöntekijät ovat kokeneet positiivisempaa kehitystä, ja heidän näkemyksensä mukaan tilanne on kohentunut nopeammin. Molemmat ammattiryhmät ovat kuitenkin kokeneet heikommassa asemassa olevien asiakkaiden asianajotehtävien lisääntyneen, mikä voi kuormittaa työtä entisestään.

Sosiaalihuoltolain mukainen rakenteellinen sosiaalityö ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen ovat vähentyneet erityisesti sosiaaliohjaajien kokemuksen mukaan, mikä voi lisätä kuormittavuutta. Sosiaalityöntekijät ovat kokeneet tilanteen kohentuneen vuodesta 2021 alkaen, mutta näkemykset vaihtelevat.

Yhteenvetona voidaan todeta, että tässä väittämäkokonaisuudessa on sekä kuormitusta lisääviä että vähentäviä tekijöitä. Sosiaaliohjaajat näyttävät kokeneen enemmän kuormittavuutta lisääviä tekijöitä kuin sosiaalityöntekijät.

Taulukko 12: Työn eri osa-alueiden muutosten vaikutus työn kuormittavuuteen

Työn eri osa-alueisiin liittyvät muutokset		
Muuttuja	Vaikutus työn kuormittavuuteen	
	Sosiaalityöntekijä	Sosiaaliohjaaja
Asiakastyön vaativuus	↑	↑
Palvelujen tarjoamisen mahdollisuus	↑↓	↑↓
Palvelujen tarjoaminen asiakkailleni on yleisesti vaikeutunut	↑↓	↑↓
Uusien asiakkaiden tavoittaminen on vaikeutunut	↓	↓
Asiakkaita "etsivä" työ on lisääntynyt	↑↓	↑↓
Etänä tapahtuva asiakastyö on yhtä mielekästä ja toimivaa kuin kasvokkain tapahtuva (2022–2023)	↓	↓
Asiakkaiden omaehtoiseen voimaantumiseen panostaminen on vähentynyt	↓	↑
Heikommassa asemassa olevien ryhmien asianajotehtävä on lisääntynyt	↑	↑
Yhteiskunnallinen toiminta sosiaalialan työn tärkeyden vahvistamiseksi on vähentynyt	↑↓	↑

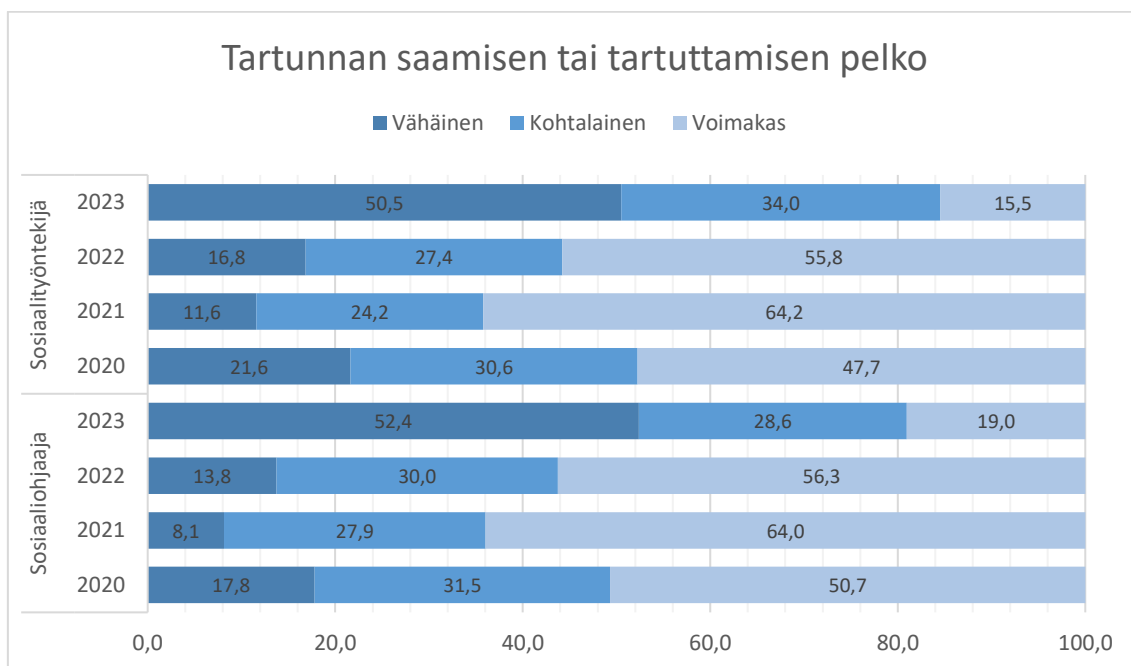
↓ = kuormitusta vähentävä ↑ = kuormitusta lisäävä ↑↓ = kuormitusta lisäävä ja vähentävä

6.2.3 Muutokset työturvallisuudessa pandemia-aikana

Väittämäkokonaisuus 22 (Liite 1) sisältää erilaisia koronavirustartunnan pelkoon, siltä suojautumiseen sekä turvallisuuden ja turvattomuuden tunteiden kokemuksiin liittyviä väittämiä, joihin pyydettiin mielipiteitä vastaushetken perusteella. Seuraavaksi käyn läpi tämän kokonaisuuden tulokset. Väittämäkokonaisuuden tulokset taulukkomuodossa ovat liitteessä 6.

Koronavirustartunnan saamisen tai tartuttamisen pelkoa (Kuvio 30) koskevan summa-
muuttujan tuloksissa nousee esiin molempien ammattiryhmien kohdalla samanlainen malli. Pandemian alkaessa vuonna 2020 tartunnan saamisen pelko oli molemmissa ammattiryhmissä voimakasta, noin puolet sosiaalityöntekijöistä ja -ohjaajista oli tätä mieltä. Pelko lisääntyi vuonna 2021 molemmissa ammattiryhmissä, jolloin voimakasta pelkoa ilmoitti kokevan 64 prosenttia. Vuonna 2022 pelkoa kokevien määrä väheni hie-
man, mutta se oli kuitenkin merkittävää, koska yli puolet niin sosiaali-ohjaajista kuin -
työntekijöistä koki voimakasta tartunnan saamisen tai tartuttamisen pelkoa. Vuonna 2023 tuloksissa nousee esiin merkittävä muutos; sosiaalityöntekijöistä enää 15 prosenttia ja -ohjaajista 19 prosenttia koki voimakasta pelkoa virustartunnan saamisesta tai tartuttamisesta.

Vähäistä tartunnan saamisen tai tartuttamisen pelkoa kokeneiden osuudet noudattavat samaa mallia kuin voimakasta pelkoa kokeneiden. Vuonna 2020 vähäistä pelkoa koki noin viidesosa molemmista ammattiryhmistä ja vuoteen 2023 mennessä noin puolessa vastauksista pelko koettiin vähäisenä. Khiin neliöttestin mukaan (Liite 10) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollista merkitseviä eroja.



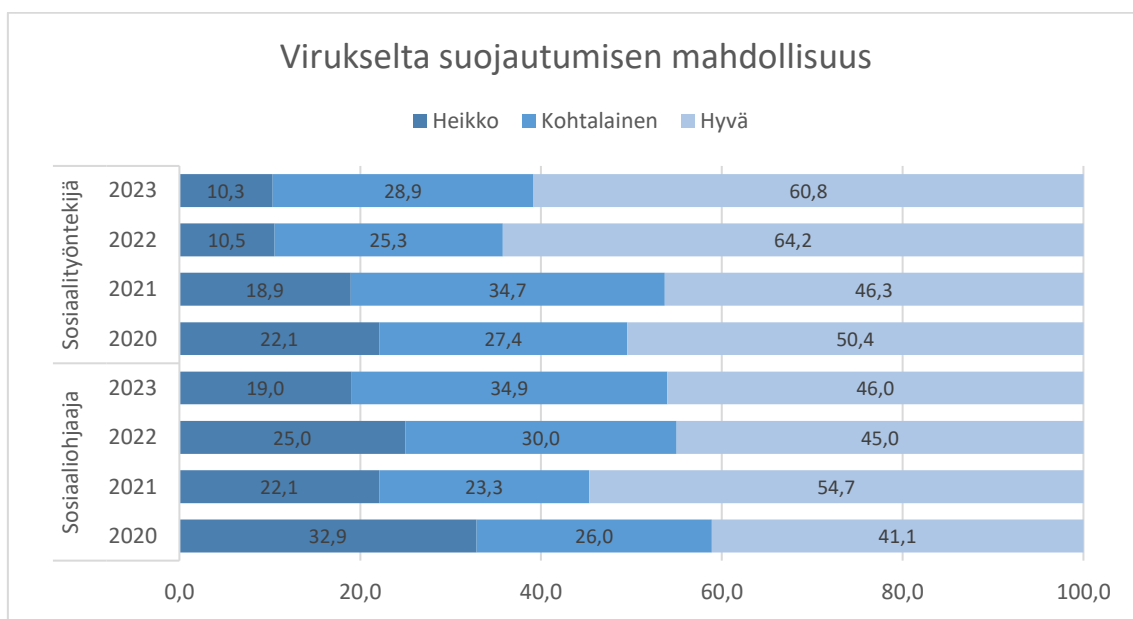
Kuvio 30: Koronavirustartunnan pelko 2020–2023

Pandemian alussa tieto koronaviruksesta oli epäselvää, jolloin voimakasta pelkoa kokeiden määrä ei vielä ollut noussut huippuunsa. Vuonna 2021 viruksesta tiedettiin enemmän, jolloin voimakasta pelkoakin koettiin eniten. Vuonna 2022 pandemia näytti jo laantumisen merkkejä, jonka vuoksi pelkoakaan ei koettu siinä määrin kuin vuonna 2021. Vuonna 2023 koronavirus poistettiin yleisvaarallisten tautien luettelosta, eikä myöskään WHO enää luokittele tautia enää kansainväliseksi terveysuhaksi (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2024).

Virukselta suojautumisen mahdollisuus-muuttuja koostuu väittämistä, joissa arvioitiin, onko työntekijällä ollut mahdollisuus suojautua koronavirustartunnalta ja onko organisaatio huolehtinut tarvittavista toimenpiteistä suojatakseen työntekijää tartunnalta. Kuvio 31 voidaan lukea, että vuonna 2020 noin kolmasosa sosiaaliohjaajista koki virukselta suojautumisen mahdollisuudet heikoksi ja vastaavasti noin 40 prosenttia koki ne hyvänä. Vuonna 2021 yli puolet sosiaaliohjaajista koki suojautumisen mahdollisuudet hyviksi ja heikoiksi taas 22 prosenttia. Vuosina 2022 ja 2023 sosiaaliohjaajista noin 45 prosenttia koki pystyvänsä suojautumaan virukselta hyvin ja vastaavasti noin viidesosa oli sitä mieltä, että suojautumismahdollisuudet olivat heikot.

Sosiaalityöntekijöistä puolet koki suojautumismahdollisuuksien olevan vuonna 2020 ja 2021 hyvällä tasolla, mutta noin viidesosa koki niiden olevan heikolla tasolla. Vuosina 2022 ja 2023 vähemmistö koki suojautumisen mahdollisuudet heikkoina ja hyvänä taas yli 60 prosenttia. Khiin neliötestin mukaan (Liite 10) vuonna 2022 sosiaaliohjaajien (n=80) ja sosiaalityöntekijöiden (n=95) kokemuksissa on tilastollisesti melkein merkitsevä ero: $\chi^2(2)=8,554$; $p=0,014$. Khiin neliötestin mukaan myös kokonaistuloksissa sosiaaliohjaajien (n=302) ja sosiaalityöntekijöiden (n=398) kokemuksissa on tilastollisesti merkittävä ero: $\chi^2(2)=9,522$; $p=0,009$.

Tulosten mukaan vaikuttaa, että virukselta on pystytty suojautumaan pääsääntöisesti hyvin, jolla on todennäköisesti ollut positiivinen vaikutus työntekijöiden turvallisuuden tunteeseen.



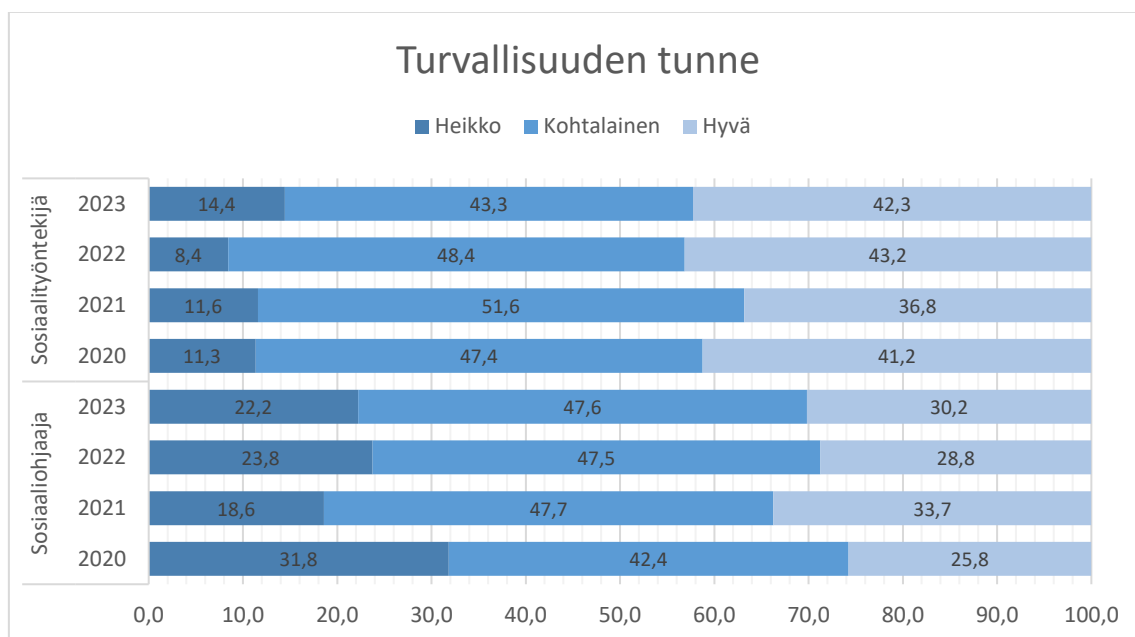
Kuvio 31: Virukselta suojautumisen mahdollisuus 2020–2023

Turvallisuuden tunne- muuttujassa tutkittiin sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien kokemuksia, miten on itse kyennyt suojautumaan asiakkaiden ei-toivottavalta käytökseltä ja onko työnantaja tehnyt tarvittavia toimenpiteitä työntekijöiden asiakkaiden ei-toivottavalta käytökseltä suojaamiseksi.

Sosiaaliohjaajien turvallisuuden tunne vaikuttaa olleen hieman heikompaa kuin sosiaalityöntekijöiden (Kuvio 32) ja heidän kokemuksissaan on myös hieman enemmän

vaihtelua kuin sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa. Vuonna 2020 sosiaaliohjaajista vain 25 prosenttia koki turvallisuuden tunteen hyväksi ja 42 prosenttia kohtalaiseksi. Samana vuonna sosiaalityöntekijöistä 41 prosenttia koki olonsa turvalliseksi ja kohtalaiseksi sen koki 47 prosenttia. Heikkoa turvallisuuden tunnetta vuonna 2020 koki sosiaaliohjaajista vajaa 32 prosenttia ja sosiaalityöntekijöistä 11 prosenttia. Turvallisuuden tunteen kokemuksissa on merkittävä ero, jota tukee myös khiin neliötestin tulos. Khiin neliötestin (Liite 10) mukaan sosiaaliohjaajien (n=66) ja sosiaalityöntekijöiden (n=97) kokemuksissa on tilastollisesti merkitsevä ero: $X^2(2)=11,297$; $p=0,004$.

Vuosina 2021–2023 sosiaaliohjaajista heikoksi turvallisuuden tunteen koki noin viidesosa, kun sosiaalityöntekijät kokivat heikkoa turvallisuuden tunnetta vähemmän; vuonna 2021 vajaa 12 prosenttia, 2022 noin 8 prosenttia ja 2023 noin 14 prosenttia. Vastaavasti hyvää turvallisuuden tunnetta koki vuosina 2021–2023 sosiaaliohjaajista noin kolmannes ja sosiaalityöntekijöistä noin 40 prosenttia. Khiin neliötestin (Liite 10) mukaan sosiaaliohjaajien (n=80) ja sosiaalityöntekijöiden (n=95) kokemuksissa on tilastollisesti melkein merkitsevä ero: $X^2(2)=9,087$; $p=0,011$. Khiin neliötestin (Liite 10) mukaan analyysin kokonaistuloksissa sosiaaliohjaajien (n=295) ja sosiaalityöntekijöiden (n=384) kokemuksissa on tilastollisesti erittäin merkitsevä ero: $X^2(2)=20,664$; $p<0,001$.



Kuvio 32: Turvallisuuden tunne 2020–2023

Kokonaisuudessaan sosiaalityöntekijöiden kokemukset turvallisuuden tunteesta ovat ol-
lut pääosin kohtalaisella tai hyvällä tasolla. Mielenkiintoista kuitenkin on, että vuonna
2023 sosiaalityöntekijöistä vajaa 15 prosenttia koki heikkoa turvallisuuden tunnetta.
Voisiko tätä selittää se, että tuolloin asiakkaita on tavattu enemmän kasvokkain ja mikäli
työntekijä on tapaamisella yksin asiakkaan kanssa, voi turvallisuuden tunne heikentyä.

Sosiaaliohjaajien kokivat heikkoa turvallisuuden tunnetta kautta linjan vahvemmin kuin
sosiaalityöntekijät ja erityisesti vuosi 2020 erottuu poikkeuksellisena sosiaaliohjaajien
tuloksissa. Vastaavasti he kokivat harvemmin hyvää turvallisuuden tunnetta verrattuna
sosiaalityöntekijöihin. Tämä saattaa johtua siitä, että sosiaaliohjaajat työskentelevät
useammin erilaisissa ohjaus- ja neuvontapisteissä tai asiakasohjausyksiköissä, joissa he
kohtaavat vaikeissa tilanteissa olevia asiakkaita. Neuvontapisteissä työntekijät voivat
joutua työskentelemään yksin, mikä saattaa heikentää turvallisuuden tunnetta erityi-
sesti aggressiivisia asiakkaita kohdatessa.

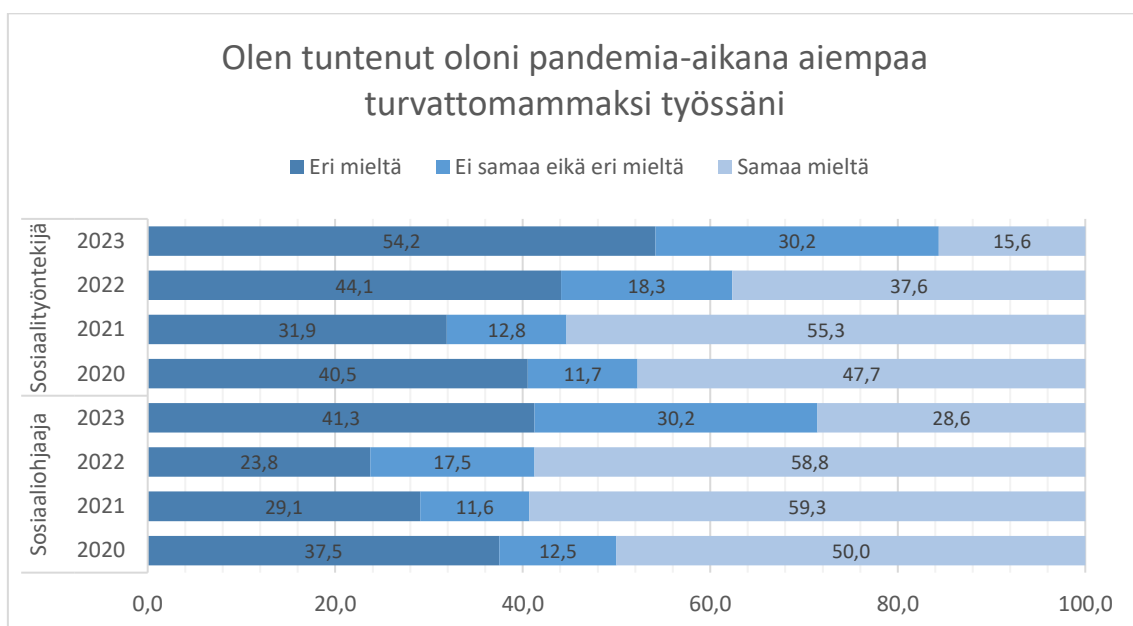
Tämän osion yksittäisinä kysymyksinä olen analysoinut kaksi seuraavaa muuttujaa,
joissa on arvioitu omaa turvattomuuden kokemusta työssä ja asiakkaiden ei-toivottavan
käyttäytymisen muutoksia.

Turvattomuuden tunteen osalta (Kuvio 33) sosiaaliohjaajien kokemuksen mukaan pan-
demia-aikana vuosina 2020–2022 turvattomuutta koki 50–60 prosenttia sosiaaliohjaa-
jista. Sosiaalityöntekijöistä vastaavana ajankohtana turvattomuuden tunteen kokemuk-
sissa on enemmän vaihtelua; vuonna 2020 noin 48 prosenttia, vuonna 2021 noin 55 pro-
senttia ja vuonna 2022 turvattomuutta koki noin 37 prosenttia. Vuoden 2023 tuloksissa
näkyvät selkeät muutokset, tällöin turvattomuutta koki sosiaaliohjaajista hieman alle 29
prosenttia ja sosiaalityöntekijöistä enää reilut 15 prosenttia.

Pandemia-aikana työssään olonsa turvalliseksi kokeneitakin on merkittäviä osuuksia.
Vuonna 2020 turvalliseksi olonsa työssään koki noin 38 prosenttia sosiaaliohjaajista ja
noin 41 prosenttia sosiaalityöntekijöistä. Vuonna 2021 turvalliseksi olonsa koki noin 29
prosenttia sosiaaliohjaajista ja vajaa 32 prosenttia sosiaalityöntekijöistä. Vuoden 2022
tuloksen mukaan sosiaaliohjaajista vajaa 24 prosenttia koki olonsa turvalliseksi työs-
sään, kun sosiaalityöntekijöiden kohdalla vastaava tulos oli 44 prosenttia. Kiiin

neliötestin (Liite 10) mukaan sosiaaliohjaajien (n=80) ja sosiaalityöntekijöiden (n=93) kokemuksissa on tilastollisesti merkitsevä ero: , $X^2(2)=9,188$; $p=0,010$.

Vuonna 2023 molemmissa ammattiryhmissä koettiin jo selkeästi parempaa turvallisuuden tunnetta, kun sosiaaliohjaajista reilu 41 prosenttia ja sosiaalityöntekijöistä 54 prosenttia oli eri mieltä väitteen kanssa, eli tällöin työssä koettiin jo enemmän turvallisuutta kuin turvattomuutta. Khiin neliötestin mukaan (Liite 10) sosiaaliohjaajien (n=301) ja sosiaalityöntekijöiden (n=394) kokemuksissa on tilastollisesti merkitsevä ero: $X^2(2)=9,716$; $p=0,008$.



Kuvio 33: Turvattomuuden kokemukset 2020–2023

Väitteestä ei pystytä päättelemään, mistä turvattomuuden tai turvallisuuden tunne voi johtua. Sitä voi tuntea esimerkiksi viruksen pelosta, asiakkaiden käyttäytymisen vuoksi tai työpaikkakiusaamisen takia. Turvallisuuden tunnetta taas mielestäni voi lisätä henkilön tuki, konkreettiset työturvallisuuteen vaikuttavat asiat ja hyvä työilmapiiri. On siis vaikea tulkita, mistä kokemukset syntyvät, mutta tuloksissa kuitenkin ilmenee, että pandemian alussa koettiin enemmän turvattomuutta kuin turvallisuutta. Turvallisuuden tunne on kuitenkin lisääntynyt pandemian helpottaessa ja turvattomuuden tunne vastaavasti vähentynyt.

Työturvallisuuteen liittyvää teemaa käsiteltiin myös seuraavassa väitteessä. Sosiaaliohjaajia ja -työntekijöistä pyydettiin arvioimaan, onko **pandemia lisännyt asiakkaiden ei-toivottavaa käyttäytymistä, joka olisi vaikuttanut työturvallisuuteen.**

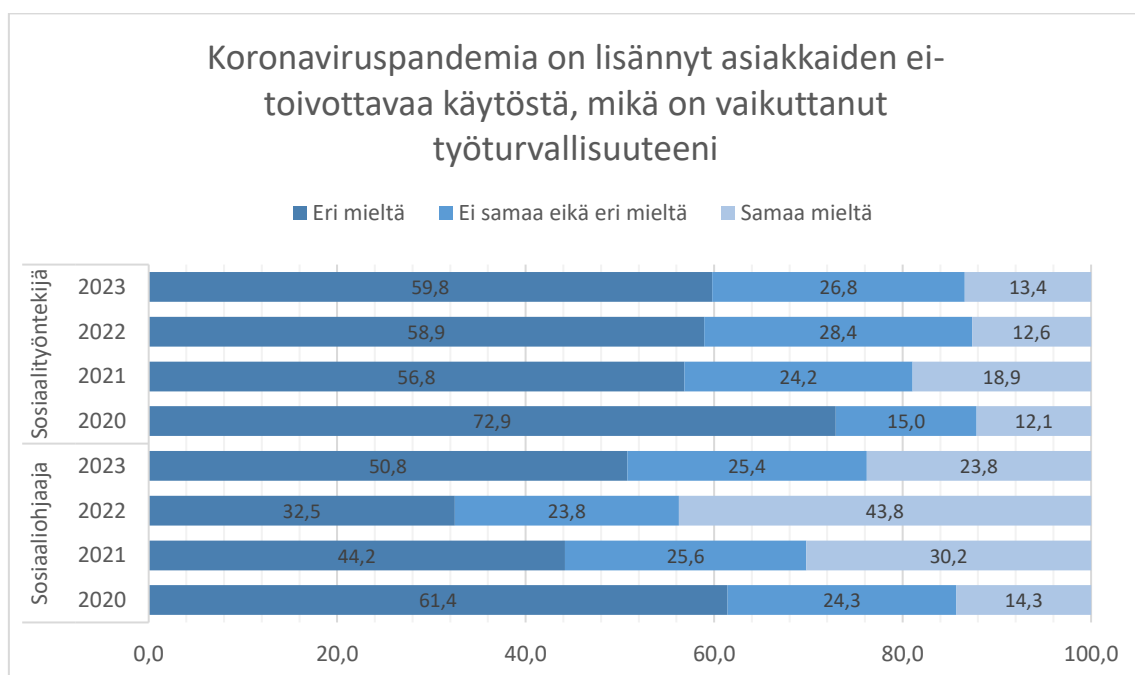
Sosiaaliohjaajien vastauksissa (Kuvio 34) on havaittavissa hajontaa sekä väitteen puolesta että sitä vastaan. Vuonna 2020 selvä enemmistö (61 %) sosiaaliohjaajista oli sitä mieltä, ettei pandemia ollut vaikuttanut asiakkaiden ei-toivottavaan käyttäytymiseen, kun taas vain 14 % koki sen lisääntyneen. Vuonna 2021 niiden osuus, jotka eivät havainneet muutosta asiakkaiden käyttäytymisessä, laski 44 prosenttiin ja edelleen 32 prosenttiin vuonna 2022. Vuonna 2023 tapahtui kuitenkin merkittävä muutos: puolet sosiaaliohjaajista katsoi, ettei pandemia enää vaikuttanut asiakkaiden käyttäytymiseen.

Tuloksista on havaittavissa selkeä trendi vuosina 2020–2022, jolloin asiakkaiden ei-toivottavan käytöksen koettiin lisääntyneen 14 prosentista lähes 44 prosenttiin. Vuonna 2023 vain noin 24 % sosiaaliohjaajista koki pandemian edelleen vaikuttaneen asiakkaiden käyttäytymiseen tavalla, joka heikensi työturvallisuutta. Tämä kehitys heijastelee koronapandemian etenemistä: vuonna 2020 viruksesta oli vielä vähän tietoa, eivätkä asiakkaiden käyttäytymisessä näkyneet suuret muutokset. Pandemian edetessä tietoisuus viruksesta kasvoi, mikä saattoi lisätä asiakkaiden ahdinkoa ja johtaa epäasialliseen käyttäytymiseen. Vuonna 2023 koronavirus oli jo osa arkea ja todettu yleisvaaralliseksi, flunssan kaltaiseksi virukseksi, minkä seurauksena pandemiaan liittyvä ei-toivottava käyttäytyminen oli selvästi vähentynyt.

Sosiaalityöntekijöiden vastauksissa vastaavaa vaihtelua ei ole havaittavissa. Vuonna 2020 lähes 73 % sosiaalityöntekijöistä katsoi, ettei pandemia ollut lisännyt asiakkaiden ei-toivottavaa käyttäytymistä, joka vaikuttaisi työturvallisuuteen. Tämä näkemys säilyi enemmistön kantana myös vuosina 2021–2023, vaikka prosenttiosuus laski noin 15 prosenttiyksikköä. Vuonna 2020 noin 12 % sosiaalityöntekijöistä koki pandemian lisänneen ei-toivottavaa käyttäytymistä, ja osuus nousi hieman vuoteen 2021 (19 %), mutta laski jälleen vuosina 2022 ja 2023 noin 12–13 prosenttiin.

Sosiaalityöntekijöiden kokemukset ovat tulosten perusteella olleet selvästi tasaisempia, eikä heillä ole ilmennyt merkittävää pandemian aiheuttamaa työturvallisuuden

heikentymistä asiakkaiden ei-toivottavan käyttäytymisen vuoksi. Khiin neliötestin (Liite 10) mukaan vuonna 2022 sosiaaliohjaajien (n=80) ja sosiaalityöntekijöiden (n=95) kokemuksissa on tilastollisesti erittäin merkitsevä ero: $\chi^2(2)=22,502$; $p<0,001$. Khiin neliötestin mukaan kokonaistuloksissa sosiaaliohjaajien (n=299) ja sosiaalityöntekijöiden (n=394) kokemuksissa on tilastollisesti erittäin merkitsevä ero: $\chi^2(2)=25,483$; $p<0,001$.



Kuvio 34: Asiakkaiden ei-toivottavan käytöksen vaikutus työturvallisuuteen 2020–2023

Tämän väittämäkokonaisuuden **yhteenveto** on koottu taulukkoon 13, jossa esittelen tulokintani tämän väittämäkokonaisuuden tuloksista. Pandemian alussa tartunnan saaminen ja tartuttamisen pelko kuormittivat molempia ammattiryhmiä, mutta tilanne helpottui vuosien edetessä. Vuonna 2023 tätä ei enää koettu kuormittavana. Myös virukselta suojautumisen mahdollisuudet aiheuttivat aluksi kuormitusta, erityisesti sosiaaliohjaajille, jotka työskentelevät enemmän asiakaspalvelupisteissä kasvokkain. Tämä saattoi vaikuttaa myös heidän turvallisuuden tunteeseensa, joka oli heikompi koko pandemian ajan verrattuna sosiaalityöntekijöihin.

Turvattomuuden tunteet olivat sosiaaliohjaajilla yleisiä vuosina 2020–2022, mutta vähenivät merkittävästi vuonna 2023, mikä viittaa myös kuormituksen laskuun. Sosiaalityöntekijöillä turvattomuuden kokemukset olivat hajanaisempia, mutta merkittävä kasvu vuonna 2021 erottuu poikkeuksena ennen tilanteen tasaantumista. Molempien

ammattiryhmien kohdalla turvattomuuden tunteet lisäsivät kuormitusta pandemian alussa, mutta pandemian edetessä niiden vaikutus väheni.

Asiakkaiden ei-toivottu käyttäytyminen lisäsi jonkin verran sosiaaliohjaajien kuormitusta vuosina 2020–2022, mutta vuonna 2023 tilanne parani selvästi. Sosiaalityöntekijät eivät pääsääntöisesti kokeneet tämän vaikuttaneen kuormitukseensa.

Kokonaisuudessaan työturvallisuuteen liittyvä kuormitus oli suurimmillaan pandemian alkuvuosina mutta väheni merkittävästi myöhempinä vuosina, eikä vuonna 2023 enää lisännyt työn kuormittavuutta.

Taulukko 13: Työturvallisuuden muutosten vaikutus työn kuormittavuuteen

Työturvallisuuteen liittyvät muutokset		
Muuttuja	Vaikutus työn kuormittavuuteen	
	Sosiaalityöntekijä	Sosiaaliohjaaja
Tartunnan saamisen tai tartuttamisen pelko	↑↓	↑↓
Virukselta suojautumisen mahdollisuus	↑↓	↑↓
Turvallisuuden tunne	↓	↑
Turvattomuuden tunne	↑↓	↑↓
Koronaviruspandemia on lisännyt asiakkaiden ei-toivottavaa käytöstä, mikä on vaikuttanut	↓	↑↓
↓ = kuormitusta vähentävä ↑ = kuormitusta lisäävä ↑↓ = kuormitusta lisäävä ja vähentävä		

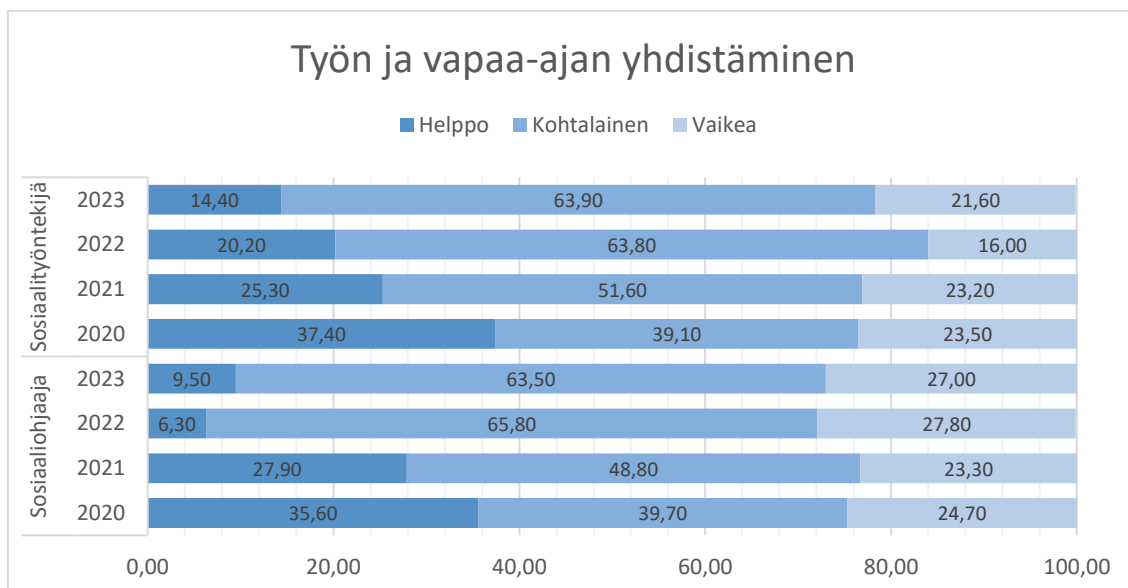
6.2.4 Pandemian vaikutus työn ja vapaa-ajan tasapainoon

Väittämäkokonaisuus 23 (Liite 1) koostuu työn ja vapaa-ajan tasapainoon liittyvistä väit-
tämistä. Seuraavaksi esittelen tämän väittämäkokonaisuuden tulokset. Väittämäko-
naisuuden tulokset taulukkomuodossa ovat liitteessä 7.

Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen (Kuvio 35) oli niin sosiaalityöntekijöiden kuin sosiaa-
liohjaajienkin mielestä vuonna 2020 helppoa, vajaa 36 prosenttia sosiaaliohjaajista ja
reilut 37 prosenttia sosiaalityöntekijöistä koki näin. Samaan aikaan vaikeaksi sen koki
vajaa 25 prosenttia molemmista ammattiryhmistä. Vuonna 2021 työn ja vapaa-ajan yh-
distämisen koki helpoksi vajaa 28 prosenttia sosiaaliohjaajista ja noin 25 prosenttia so-
siaalityöntekijöistä, eli yhdistäminen on hieman vaikeutunut. Sen vaikeaksi kokeneiden

määrä ei kuitenkaan ollut muuttunut vuodesta 2020, vaan painopiste vuonna 2021 oli siirtynyt selkeämmin kohtalaiseksi. Vuonna 2022 enää murto-osa sosiaaliohjaajista koki työn ja vapaa-ajan yhdistämisen helpoksi, mutta sosiaalityöntekijöistä viidesosa koki näin. Samaan aikaan sosiaaliohjaajista vajaa 28 prosenttia ja sosiaalityöntekijöistä enää 16 prosenttia koki yhdistämisen vaikeaksi. Khiin neliötestin (Liite 11) mukaan vuonna 2022 sosiaaliohjaajien (n=79) ja sosiaalityöntekijöiden (n=94) kokemuksissa työn ja vapaa-ajan yhdistämisen kokemuksissa on tilastollisesti melkein merkitsevä ero: $X^2(2)=8,828$; $p=0,012$.

Vuonna 2020 molempien ammattiryhmien enemmistö koki työn ja vapaa-ajan yhdistämisen kohtalaiseksi. Vuonna 2023 työn ja vapaa-ajan yhdistämisen koki helpoksi 9,5 prosenttia sosiaaliohjaajista ja vajaa 15 prosenttia sosiaalityöntekijöistä, kun taas vaikeaksi sen koki 27 prosenttia sosiaaliohjaajista ja vajaa 22 prosenttia sosiaalityöntekijöistä. Kohtalaiseksi työn ja vapaa-ajan yhdistämisen kokeneiden osuus pysyi molemmissa ammattiryhmissä vajaassa 64 prosentissa. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on ollut helppoa vuonna 2021, minkä jälkeen painopiste on siirtynyt kohti kohtalaista - eli sitä ei pääsääntöisesti koeta enää helpoksi mutta ei myöskään vaikeaksi.

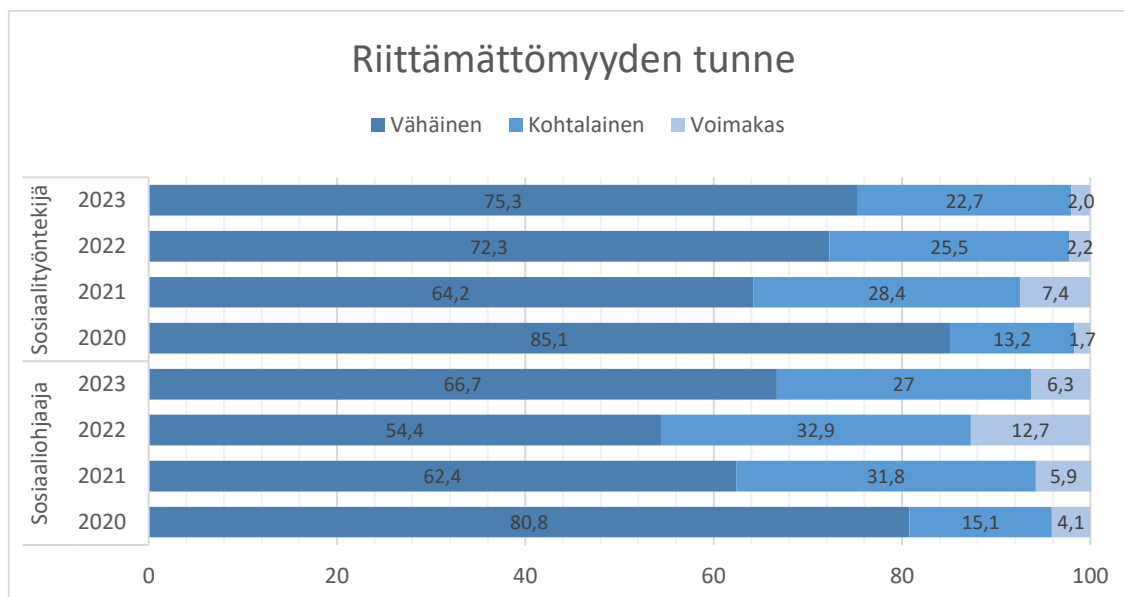


Kuvio 35: Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen 2020–2023

Riittämättömyyden tunteen kokemukset eivät tulosten mukaan ole pandemiavuosina olleet voimakkaita (Kuvio 36). Voimakasta riittämättömyyden tunnetta sosiaalityöntekijöistä on kyselyvuosina kokenut pääosin vain murto-osa (noin 2 %). Poikkeuksen tekee

kuitenkin vuosi 2021, jolloin sosiaalityöntekijöistä 7 prosenttia koki voimakasta riittämättömyyden tunnetta. Enemmistö on kuitenkin kokenut riittämättömyyden tunteen vähäisenä, vuonna 2020 osuus oli 85 prosenttia ja vuosina 2021–2023 osuus vaihteli 64–75 prosentin välillä.

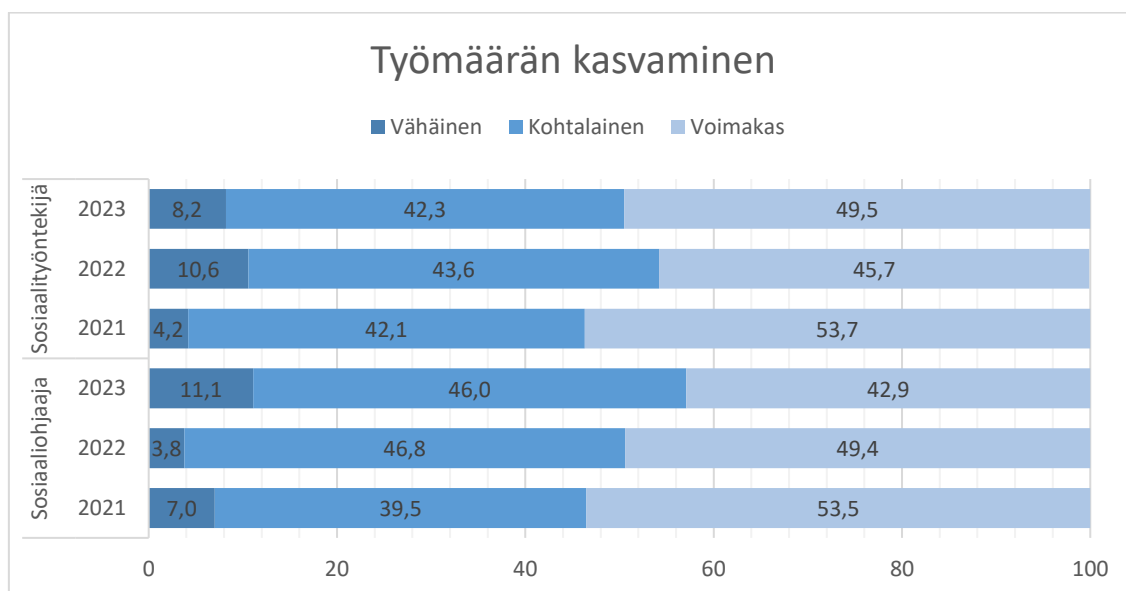
Sosiaaliohjaajien kokemukset riittämättömyyden tunteesta noudattavat suurin piirtein samaa kaavaa kuin sosiaalityöntekijöiden. Murto-osa sosiaaliohjaajista koki voimakasta riittämättömyyden tunnetta vuosina 2020–2021 ja 2023. Vähäistä riittämättömyyden tunnetta koki 85 prosenttia sosiaaliohjaajista vuonna 2020, jonka jälkeen vähäistä riittämättömyyden tunnetta kokeneiden osuus laski vuonna 2022 noin 54 prosenttiin. Vuonna 2023 vähäistä riittämättömyyden tunnetta sosiaaliohjaajista koki vajaa 67 prosenttia. Vuosi 2022 näyttäytyy sosiaaliohjaajien osalta erilaiselta kuin sosiaalityöntekijöiden vastaava. Tuolloin voimakasta riittämättömyyden tunnetta koki vajaa 13 prosenttia sosiaaliohjaajista, kun samana vuonna sosiaalityöntekijöistä vain noin 2 prosenttia koki vastaavasti. Kiihin neliötestin (Liite 11) mukaan kokonaistuloksissa sosiaaliohjaajien (n=300) ja sosiaalityöntekijöiden (n=400) riittämättömyyden tunteen kokemuksissa on ollut tilastollisesti merkitsevä ero: , $X^2(2)=9,488$; $p=0,009$.



Kuvio 36: Riittämättömyyden tunne 2020–2023

Pandemiavuosina riittämättömyyden tunteen kokemukset ovat pääsääntöisesti olleet vähäisiä, joten voidaan tulkita, että pandemia-aika ei vaikuta lisänneen sosiaaliohjaajien tai sosiaalityöntekijöiden riittämättömyyden tunnetta.

Pandemiavuosina 2021–2023 vaikuttaa siltä, että sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien kokemuksen mukaan **työmäärä on kasvanut** (Kuvio 37). Vuosi 2021 on ollut molempien ammattiryhmien mielestä työmäärän kasvun perusteella arvioituna haastavin, yli puolet on arvioinut työmäärän kasvaneen voimakkaasti ja yli 40 prosenttia kohtalaisesti. Vuonna 2022 ja 2023 työmäärän koettiin edelleen kasvaneen. Työmäärän kasvu on ollut merkittävää vuosien 2021–2023 aikana, joka on lisännyt työkuormitusta. Khiin neliotes-tin mukaan (Liite 11) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.



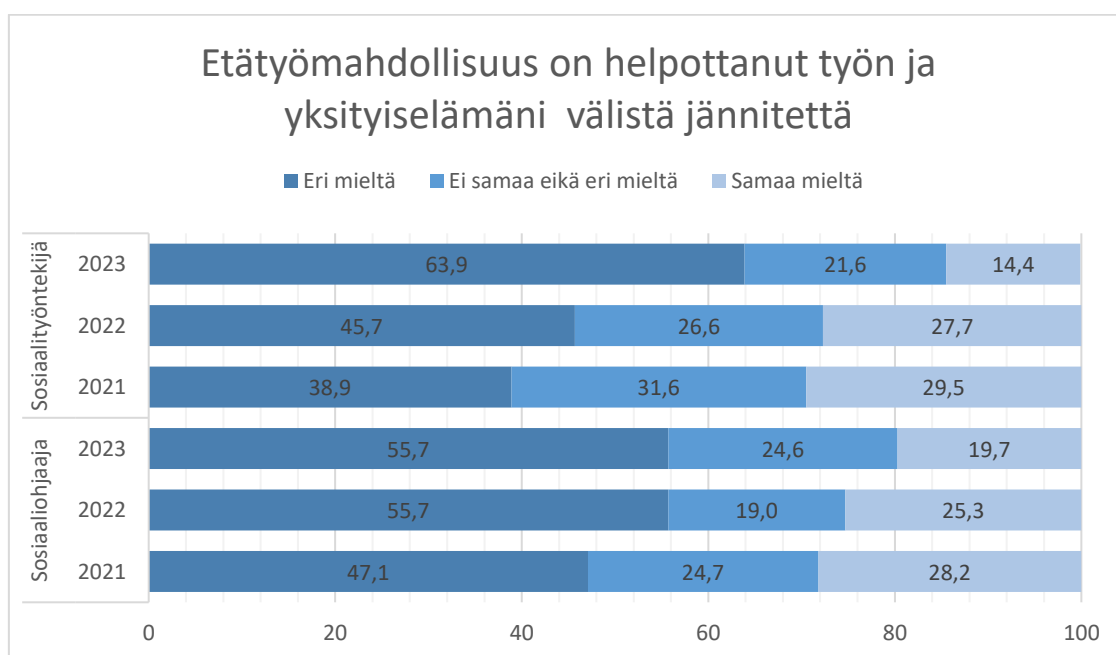
Kuvio 37: Työmäärän kasvaminen 2021–2023

Summamuuttujien lisäksi analysoin tästä väittämäkokonaisuudesta väittämiä, joissa arvioitiin etätyömahdollisuuden vaikutusta työn ja yksityiselämän jännitteeseen, etätyön arkea kiihdyttävään vaikutukseen ja kokemuksiin siitä, onko läheisverkoston ymmärtänyt tilannetta, jos yksityiselämän vaatimuksia ei ole pystynyt samalla tavalla täyttämään kuin ennen pandemiaa.

Kuviossa 38 on kuvattu sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden **kokemuksia etätyömahdollisuuden vaikutuksista työn ja yksityiselämän väliseen jännitteeseen**. Sosiaaliohjaajista suuri osa on kyselyvuosina 2021–2023 ollut sitä mieltä, että

etätyömahdollisuus ei ole helpottanut työn ja yksityiselämän jännitettä, vastaavasti vuonna 2021 vajaa kolmasosa heistä oli kuitenkin sitä mieltä, että etätyömahdollisuus oli sitä. Vuosien edetessä näin ajattelevien osuus on vähentynyt tasaisesti ollen vuonna 2022 noin 25 prosenttia ja vuonna 2023 enää vajaa 20 prosenttia.

Sosiaalityöntekijöiden kokemukset ovat hieman erilaisia. Vuonna 2021 vajaa 40 prosenttia oli sitä mieltä, että etätyömahdollisuus ei ole helpottanut työn ja yksityiselämän jännitettä ja vuonna 2022 tätä mieltä oli jo noin 45 prosenttia ja vuonna 2023 lähes 64 prosenttia. Kuitenkin vuosina 2021 ja 2022 sosiaalityöntekijöistä noin kolmasosa koki etätyömahdollisuuden helpottaneen työn ja yksityiselämän välistä jännitettä, mutta vuonna 2023 näin koki enää reilu 14 prosenttia. Kiiin neliötestin mukaan (Liite 11) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.

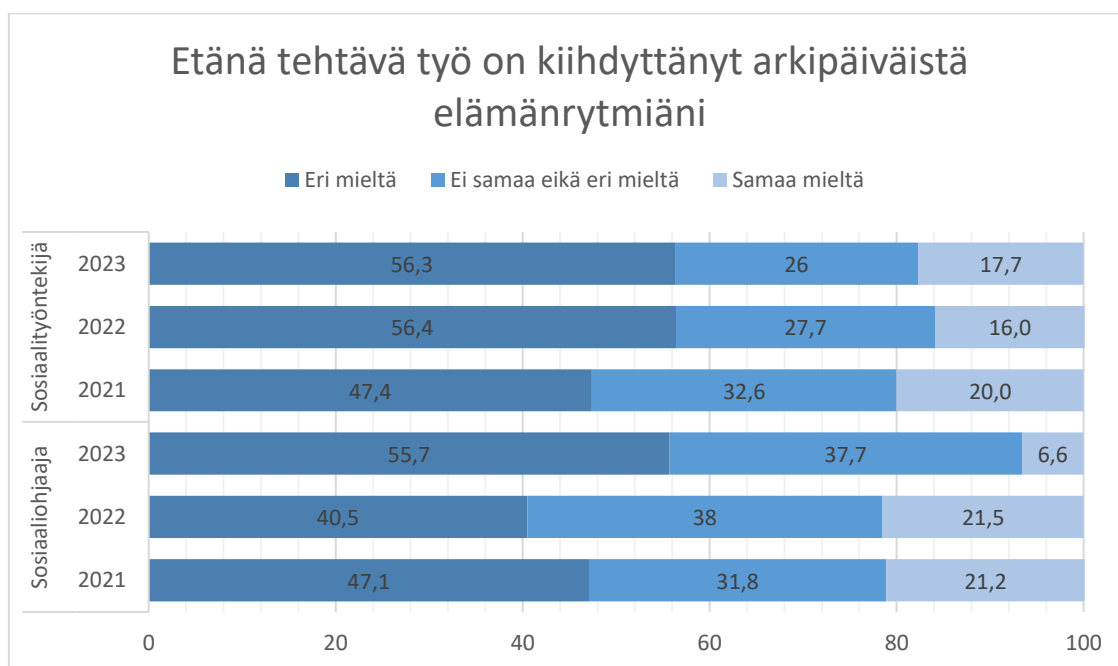


Kuvio 38: Etätyömahdollisuuden vaikutus työn ja yksityiselämän väliseen jännitteeseen 2021–2023

Tulosten perusteella voidaan todeta, että etätyömahdollisuudella ei pääsääntöisesti ole ollut merkittävää vaikutusta työn ja yksityiselämän väliseen jännitteeseen. Tämä voidaan tulkita myös niin, että etätyömahdollisuus ei ole helpottanut työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Pandemiavuosien edetessä etätyömahdollisuuden koettu helpottava vaikutus tähän jännitteeseen on tasaisesti vähentynyt ja on ollut vuonna 2023 molempien ammattiryhmien arvioiden mukaan heikoimmillaan.

Etätöön arjen kiihdyttävää vaikutusta arvioitiin seuraavassa väittämässä. Kuvion 39 mukaan voidaan todeta, että etätö ei ole merkittävästi kiihdyttänyt arkipäivän elämänrytmiä. Vuonna 2021 sosiaaliohjaajista reilu 47 prosenttia oli tätä mieltä, mutta vuonna 2022 osuus laski noin 40 prosenttiin. Vuonna 2023 yli puolet sosiaaliohjaajista kuitenkin arvioi, että etätö ei kiihdytä arjen elämänrytmiä. Vuosina 2021 ja 2022 noin viidesosa sosiaaliohjaajista koki etätöön kiihdyttäneen arkipäivän rytmiä, mutta vuonna 2023 tämä osuus laski noin 6 prosenttiin.

Sosiaalityöntekijöiden kokemukset ovat hieman tasaisempia. Vuonna 2021 lähes puolet sosiaalityöntekijöistä lähes puolet oli sitä mieltä, että etätöillä kiihdytä arjen rytmiä, mutta kuitenkin 20 prosenttia oli toista mieltä. Vuosina 2022 ja 2023 sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Khiin neliötestin mukaan (Liite 11) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.

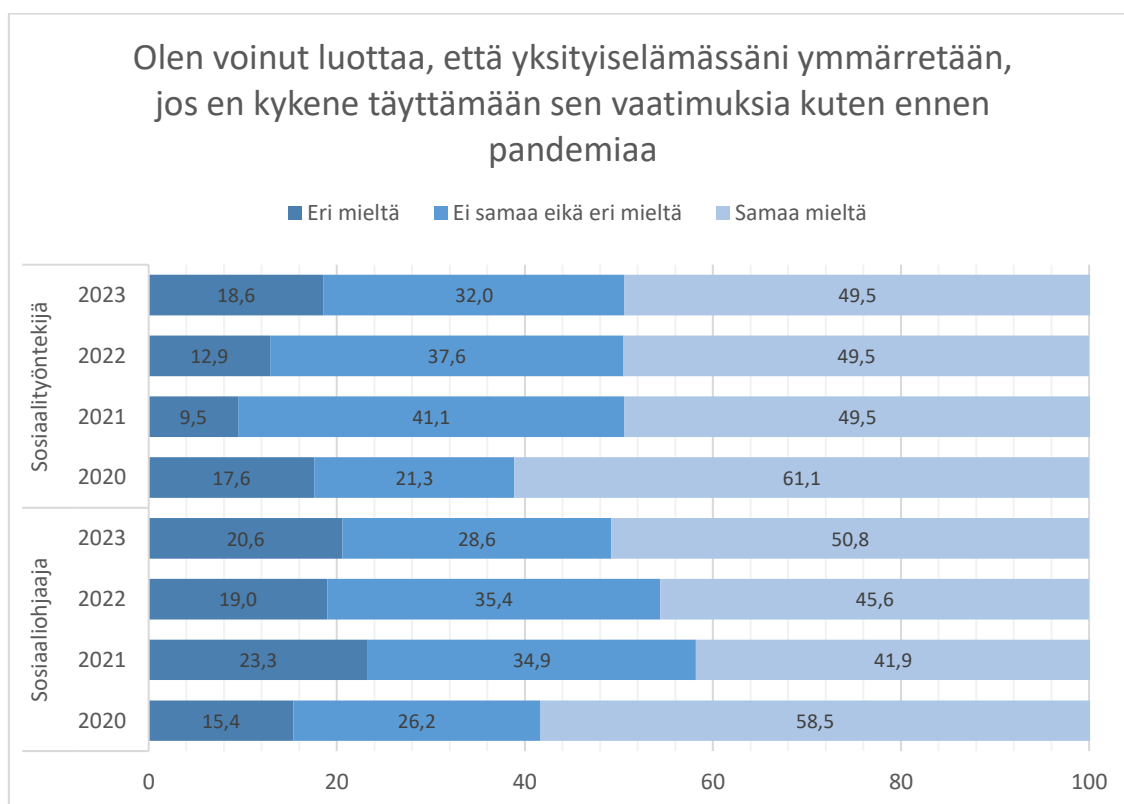


Kuvio 39. Etätöön vaikutus arjen kiihtyvyyteen 2021–2023

Kyselyssä tiedusteltiin, **onko sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien yksityiselämässä ymmärretty, jos ei pysty täyttämään sen vaatimuksia samalla tavalla kuin ennen pandemiaa.** Tulkitseen yksityiselämä-käsitteen kuvaavan työntekijän perhettä ja läheisverkostoa, joten käytän tuloksia kuvaillessani tätä termiä. Kuvion 40 perusteella molemmat ammattiryhmät ovat kokeneet läheisverkoston ymmärtäneen, mikäli eivät ole

pystyneet täyttämään yksityiselämän vaatimuksia kuten aiemmin. Erityisesti vuosi 2020 erottuu tuloksista, sillä reilusti yli puolet molemmista ammattiryhmistä oli tätä mieltä. Sosiaalityöntekijöistä lähes puolet oli samaa mieltä myös vuosina 2021–2023. Sosiaaliohjaajien vastauksissa on havaittavissa pientä vaihtelua, mutta pääosin hekin ovat kokeneet saaneensa ymmärrystä läheisverkostoltaan.

Vuonna 2020 noin 15 prosenttia sosiaaliohjaajista ajatteli, ettei läheisverkosto ymmärtänyt, jos he eivät pystyneet täyttämään yksityiselämän vaatimuksia entiseen tapaan. Vuosina 2021–2023 tämä osuus on vaihdellut hieman yli tai alle 20 prosentin. Sosiaalityöntekijöiden kohdalla vaihtelua on ollut enemmän; vuonna 2020 vajaa 18 prosenttia ei saanut läheisverkostoltaan ymmärrystä, jos yksityiselämän vaatimuksiin vastaaminen vaikeutui. Osuus laski 9,5 prosenttiin vuonna 2021, mutta on sen jälkeen noussut vähitellen ja oli vuonna 2023 jälleen 18 prosentin tuntumassa. Khiin neliötestin mukaan (Liite 11) vuonna 2021 tuloksissa sosiaaliohjaajien (n=86) ja sosiaalityöntekijöiden (n=95) kokemuksissa oli tilastollisesti melkein merkitsevä ero: $X^2(2)=6,372$; $p=0,041$.



Kuvio 40: Yksityiselämän vaatimuksien täyttäminen 2020–2023

Yhteenveto tämän osion tuloksista on koottu taulukkoon 14, johon olen merkinnyt tulkintani työn kuormituksesta. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen ei ollut yksiselitteisesti helppoa tai vaikeaa. Pandemian alkuvuosina etätyö ja työmatkojen puuttuminen saattoivat helpottaa tasapainon löytämistä, mutta samalla työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen sekä lasten etäkoulu saattoivat lisätä kuormitusta. Kokemukset vaihtelivat yksilöllisesti, mikä näkyi sekä kuormituksen että hyvinvoinnin lisääntymisenä.

Riittämättömyyden tunteet eivät merkittävästi kuormittaneet sosiaalialan ammattilaisia pandemiavuosina, joten niiden vaikutus työhyvinvointiin oli neutraali. Sen sijaan työ määrän kasvu heikensi työhyvinvointia. Etätyö ei myöskään lieventänyt työn ja yksityiselämän välistä jännitettä, mikä saattoi lisätä kokonaiskuormitusta.

Mielenkiintoista on, että etätyö ei kiihdyttänyt arjen rytmiä, mikä voi liittyä hyvään elämänhallintaan ja arkirutiinien säilyttämiseen. Lisäksi molemmat ammattiryhmät kokivat saavansa ymmärrystä yksityiselämässään pandemian aikana, mikä toimi kuormitusta vähentävänä tekijänä.

Kokonaisuudessaan tulokset osoittavat sekä työhyvinvointia heikentäviä että sitä tukevia tekijöitä, jotka tasapainottavat kokonaiskuormitusta.

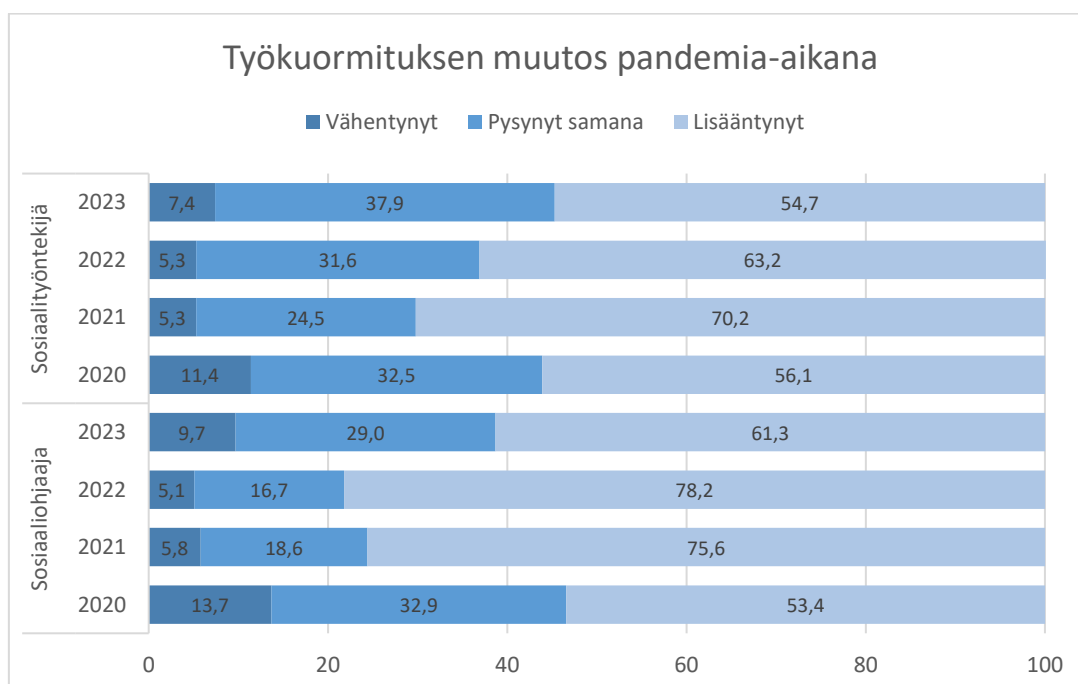
Taulukko 14: Työn ja vapaa-ajan tasapainon muutosten vaikutus työn kuormitukseen

Työn ja vapaa-ajan tasapainoon liittyvät muutokset		
Muuttuja	Vaikutus työn kuormittavuuteen	
	Sosiaalityöntekijä	Sosiaaliohjaaja
Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen	↑↓	↑↓
Riittämättömyyden tunne	↓	↓
Työmäärän kasvaminen	↑	↑
Etätyömahdollisuus on helpottanut työn ja yksityiselämäni välistä jännitettä	↑	↑
Etänä tehtävä työ on kiihdyttänyt arkipäiväistä elämänrytmiäni	↓	↓
Olen voinut luottaa, että yksityiselämässäni ymmärretään, jos en kykene täyttämään sen vaatimuksia kuten ennen pandemiaa	↓	↓
↓ = kuormitusta vähentävä ↑ = kuormitusta lisäävä ↑↓ = kuormitusta lisäävä ja vähentävä		

6.2.5 Työkuormituksen muutos pandemia-aikana

Aineiston kysymyksen 20 analysoin erillisenä kysymyksenä summamuuttujien ulkopuolella, koska halusin saada tämän kysymyksen kohdalta selkeän tuloksen, joka voi tukea siihen liittyvän avokysymyksen laadullista analyysiä (kysymys 21). Kysymyksessä pyydettiin arvioimaan työkuormituksen muutosta verrattuna koronapandemiaa edeltävään aikaan. Väittämän tulokset taulukkomuodossa ovat liitteessä 5.

Tuloksissa (Kuvio 41) on havaittavissa, että niin sosiaaliohjaajat kuin sosiaalityöntekijät arvioivat työkuormituksen lisääntyneen pandemiavuosina. Tulokset noudattavat melko samanlaista kaavaa ja voidaan nähdä, että vuonna 2020 yli puolet molemmista ammattiryhmistä koki lisääntyneen työkuormitusta. Pandemian edetessä vuosina 2021 ja 2022 sosiaaliohjaajista yli 75% koki työkuormituksen lisääntyneen ja vastaavasti sosiaalityöntekijöistä vuonna 2021 noin 70 prosenttia ja vuonna 2022 noin 63 prosenttia koki samaa. Vuonna 2023 sosiaalityöntekijöiden kokemukset työkuormituksesta olivat palanneet lähes vuoden 2020 tasolle, jolloin vajaa 55 prosenttia sosiaalityöntekijöistä koki työkuormituksen kasvaneen. Sosiaaliohjaajista tuolloin noin 61 prosenttia koki työkuormituksen lisääntyneen. Työkuormituksen voidaan tämän perusteella todeta lisääntyneen merkittävästi molempien ammattiryhmien kokemusten mukaan. Kiiin neliötestin mukaan (Liite 12) tuloksissa ei ole havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja.



Kuvio 41: Työkuormituksen muutos 2020–2023

6.3 Teorialähtöisen sisällönanalyysin tulokset

Tämän tutkielman laadullinen aineisto sisälsi kolme kysymystä (Liite 2), joihin vastaukset annettiin sanallisesti. Nämä avovastaukset analysoin kysymyksittäin ja ammattiryhmittäin. Analyysien tuloksena syntyneet tulokset käyn seuraavissa alaluvuissa kysymyksittäin läpi.

6.3.1 Pandemia-aikana syntyneet hyvät työkäytänteet

Kyselylomakkeen kysymyksessä 11 (Liite 2) pyydettiin kertomaan omin sanoin pandemian myötä syntyneistä työn järjestelyistä sekä muutoksista, joita olisi hyvä säilyttää myös pandemian jälkeen.

Työn tekemisen rakenteiden organisointi -luokka muodostui kahdesta yhdistävästä luokasta; Työn tekemisen rakenteiden organisointi sekä Terveys ja turvallisuus, joiden perusteella voidaan määritellä hyvät työkäytänteet, jotka ovat niin sosiaalityöntekijöiden kuin sosiaaliohjaajien mielestä säilyttämisen arvoisia myös pandemian jälkeisessä työelämässä.

Työn tekemisen olosuhteiden järjestely-pääluokkaan sisältyy konkreettisia keinoja, millä työn tekeminen käytännössä on mahdollista toteuttaa, esimerkiksi työtilojen väljyys, toimivat laitteet ja työvälineet sekä oman työhuoneen käyttö. Työhyvinvoinnin näkökulmasta arvioituna työympäristö vaikuttaa merkittävästi työssä viihtymiseen ja siinä suoriutumiseen. Aineiston alkuperäisilmaisuista alla olevat lainaukset kuvaavat konkreettisia keinoja, joita toivotaan myös jatkossa huomioitavan.

*K11sostt358: ”– – Laitteisto/välineet, jotka mahdollistavat hyvin myös puhe-
luina/videopuheluina tapahtuvat tapaamiset.”*

*K11sostt360: ”Työporukan jakaminen kahteen eri toimipisteeseen on rauhoit-
tanut hälinää.”*

Toimivat työvälineet, hyvin suunnitellut työtilat ja ergonominen kalustus esimerkkeinä vaikuttavat työn mielekkyyteen, hyvinvointiin ja myös terveyteen. Hyvä työympäristö vaikuttaa hyvinvointiin ja työn tekemiseen lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Lyhyellä

aikavälillä työympäristöön huomiota kiinnittämällä voidaan vaikuttaa virheiden tekemisen määrään tai työntekijän mielialaan. Kun arvioidaan pitkän aikavälin vaikutuksia, niin voidaan todeta, että työympäristöllä on vaikutusta työssä viihtymiseen, sairauspoissaoloihin ja jopa ennenaikaisen eläköitymisen riskiin. Työympäristö ei yksinään aiheuta sairauspoissaoloja, mutta työympäristön kuormittavat tekijät saattavat alentaa työntekijän työkykyä. (Työterveyslaitos n.d. b.) Työympäristö vaikuttaa siis varsin merkittävästi työssä viihtymiseen. Jos työtilat ovat viihtyisät ja käytössä on toimivat ja ajanmukaiset työvälineet, on työn tekeminen miellyttävämpää ja tehokkaampaa.

Työn tekemisen sujuvuuden varmistaminen -pääluokkaan sisältyy teemoja, jotka liittyvät siihen, millä tavalla sosiaalityöntekijä tai sosiaaliohjaaja pystyy tekemään työtään siten, miten työnantaja odottaa. Analysoinnissa aineistosta nousi erilaisia tekijöitä, joiden avulla työn tekemisen sujuvuutta voidaan varmistaa. Työn tekemistä sujuvoittavat esimerkiksi erilaisten linjausten ja ohjeistusten sekä tiedottamisen ajantasaisuus, joka ilmenee myös alla olevasta lainauksesta:

K11sosohj250: ”Esimiesten aktiivisempi tiedottaminen (joka on jo loppunut, kun pahin kriisi on ohi)”

Työn tekemistä sujuvoittaa myös se, että työntekijöitä on riittävästi ja työn toimintatavat ovat kaikille selkeät, esimerkkinä työparityöskentelyn käytänteiden selkeys. Sosiaalityössä työn tekemisen sujuvuuteen vaikuttaa myös se, että asiakkaille tarjottavia palveluja on saatavilla ja että akuuteissa tilanteissa reagointi on nopeaa, kuten alla oleva alkuperäisaineiston lainaus kuvastaa.

K11sostt367: ”Asiakkaiden akuutteihin tuen tarpeisiin vastaaminen viivytyksettä.”

Mielestäni edellä mainitut elementit ovat resursseja, joiden avulla työn tekeminen on sujuvampaa. Resurssit laajasti kuvattuna ovat ”mikä tahansa havaittu asia, joka auttaa saavuttamaan tavoitteensa” (Halbesleben ym. 2014, 1338). Resurssit siis mahdollistavat työntekijän tekemään työnsä hyvin sekä saavuttamaan tavoitteensa, mikä parantaa työntekijöiden hyvinvointia (Bakker & Demerouti 2007). Sujuva työn tekeminen vaikuttaa olevan yhteydessä työntekijöiden kokonaisyhyvinvointiin ja siten myös työhyvinvointiin. Tämän pääluokan elementit ovat mielestäni sellaisia, että työntekijä ei yksin voi

näihin vaikuttaa vaan ne joko esimiehen tai ylemmän johdon tai jopa organisaation ta-
soista toimintaa.

Työn joustava järjestely vaikuttaa olevan merkittävin teema, joka nousi analyysistä yh-
tenä hyvänä käytänteenä ja suurin osa vastauksista kytkeytyikin tähän teemaan. Työn
joustava järjestely käsittää esimerkiksi etätöiden joustavat muodot, monipuoliset työn te-
kemisen tavat, ammattirajoja ylittävän työskentelyn ja asiakastapaamisten luovat järjes-
telyt. Pandemian alussa suuri osa asiantuntijatyötä tekeviä siirtyi kokonaan verkon
avulla tehtävään työhön, jolloin hyödynnettiin erilaisia etäteknologioita (Oksa ym. 2023,
53). Myös sosiaalialan ammattilaiset joutuivat siirtymään nopealla aikataululla etätöi-
hön, joka muutti työn tekemisen käytänteitä. Sosiaalialan ammattilaiset eivät perinteis-
esti ole työskennelleet etänä, kuten Mäkikankaan ym. (2023, 207) mukaan ei moni
muistakaan pandemian aikana etätöihin siirtyneistä työntekijöistä. Työn tekemisen
ympäristö muuttui merkittävästi, kun lähityöstä siirryttiin pakotettuun etätöihin.

Analyysin tuloksissa niin sosiaaliohjaajat kuin sosiaalityöntekijätkin nostivat tärkeäksi
teemaksi etätöiden tekemisen joustavasti eri muodoissa. Tämän luokan alle sisältyi erilai-
sia etätöiden tekemiseen liittyviä käsitteitä, esimerkiksi etätö, hybridityö, puhelinneuvot-
telut, verkkoneuvottelut, videovastaanotot, etäkokoukset, etäkoulutukset, etäryhmät ja
digitaalinen yhteydenpito yhteistyökumppaneiden ja työyhteisön välillä. Alla tähän liit-
tyen lainaus alkuperäisilmaisuista, jossa mielestäni kuvastaa hyvin etätöiden positiivisia
vaikutuksia:

*K11sostt72: "Teams palaverit etenkin työyhteisön sisällä. Ovat vähentäneet huomattavasti kulkemista paikasta toiseen, joka osaltaan on parantanut työs-
säjaksamista."*

Etäkokoukset ovat parhaimmillaan silloin, kun niiden avulla voidaan vähentää liikku-
mista työyksiköiden välillä. Työntekijät ovat huomanneet sen vaikuttavan positiivisesti
työssäjaksamiseen. Toisessa lainauksessa mainitaan myös palaverien tehokkuus,
jonka tässä ajattelen tarkoittavan sitä, että palaverit etenevät aikataulun mukaan, eikä
aikaa käytetä ylimääräisiin keskusteluihin tai muihin aikatauluja häiritseviin asioihin. Voi-
daanko todeta, että tehokkaat ja aikaa säästävät etäpalaverit voivat olla lisätä työhyvin-
vointia?

Hyviksi työkäytänteiksi on koettu myös videoneuvottelut, etäneuvottelut ja etänä toteutettavat, joista alla etäneuvotteluun liittyvä lainaus:

K11sostt50: "Asiakkaiden verkostoneuvottelut etänä ovat mahdollistaneet nopeammin tehtävät suunnitelmat."

Etänä toteutettavat neuvottelut on arvioitu nopeuttavan asiakastyöhön liittyvien asioiden hoitamista, esimerkiksi asiakassuunnitelmien tekemistä. Eri tavoin etänä toteutettavat neuvottelut helpottavat asiakastyön toteuttamista ja näiden järjestämisen mahdollisuus jatkossakin on koettu tärkeäksi.

Terveys ja turvallisuus -luokka muodostui analyysissä erilaisista terveyteen ja turvallisuuden liittyvistä teemoista, joita olivat hygieniaan panostaminen, ei sairaana töihin ja suojarusteiden saamisen mahdollisuus. Terveyteen ja turvallisuuden liittyvien alkuperäisilmaisujen määrä oli kuitenkin vähäinen verrattuna alkuperäisilmaisujen kokonaismäärään, mutta kuitenkin selkeästi muodostunut luokka.

Terveydenhuollon ammattilaiset suosittelivat jo pandemian alkuvaiheissa huolellista käsienspesua, kasvomaskin käyttöä ja sosiaalista etäisyyttä viruksen leviämisen ehkäisemiseksi (Sullivan & Harman 2023, 1408). Pandemiavuosina totuttiin huolehtimaan terveyteen ja turvallisuuden liittyvistä asioista uudella tavalla, kun jouduttiin käyttämään suojamaskia ihmisten kohtaamisissa ja desinfiointiaineiden käyttö oli myös pandemia-aikana arkipäivää.

Terveyteen ja turvallisuuden liittyvissä alkuperäisilmaisussa nostettiin esiin niin työntekijän kuin asiakkaan terveyteen liittyviä seikkoja, kuten alla olevasta lainauksesta käy ilmi.

K11sosohj15: "On kohteliasta, että flunssaisena ei tulla töihin. Asiakkaille tulisi suositella etäyhteyttä, jos hänellä on flunssa. Kasvomaskia voi käyttää tavallissakin flunssassa."

Sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien näkemyksen mukaan edelleen on tärkeää, että töihin tullaan vain terveenä, mikä tietysti työn tekemisen näkökulmasta on muutenkin

suotavaa. Edelleen ollaan myös vahvasti sitä mieltä, että kasvokkaisia asiakas kohtaamisia tulisi välttää, mikäli asiakas on sairas.

Suojavarusteiden käyttö nousi analyysissä niin ikään esiin ja tuloksissa valmius suojaantumiseen koettiin tärkeäksi, kuten alla olevasta lainauksesta voidaan todeta.

K11sosohj19: ”Hygieniatason korostaminen, kasvomaskien ja suojakäsineiden käyttö”

Pieni osa alkuperäisilmaisuihin muodosti pääluokan Ei mitään, joka sinällään on myös huomion arvoinen asia. Molemmissa ammattiryhmissä oli muutamia kommentteja, joiden mukaan pandemia-ajan työskentelyssä ei ole ollut mitään sellaista, jota edelleen tulisi säilyttää työn hyvinä käytänteinä.

6.3.2 Työn erityiset haasteet pandemia-ajan jälkeen

Kyselylomakkeen kysymyksessä 12 (Liite 2) vastaajia pyydettiin arvioimaan työn tai lähi-työyksikön/organisaation pandemia-aikaisia tai pandemia-aikana syntyneitä haasteita tai vaikeuksia, jotka edelleen ovat erityisiä ongelmakohtia.

Analyysin tuloksina syntyi kolme yhdistävää luokkaa; Työn kuormitusta lisäävät tekijät, Digitalisaatio ja Terveys ja turvallisuus. Nämä luokat muodostuivat kuudesta eri pääluokasta ja näiden perusteella voidaan löytää vastaukset siihen, minkä pandemia-ajan haasteiden sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat kokevat edelleen olevan erityisiä haasteita työssä tai työyksikössä. Käyn seuraavissa tekstikappaleissa tulokset läpi yhdistävän luokan jaottelun mukaisesti.

Työn kuormitusta lisäävät tekijät -luokka muodostui kolmesta eri pääluokasta, jotka ovat Psykososiaalinen kuormitus, Toimintamahdollisuuksien heikentyminen sekä Työn intensiivisyys.

Psykososiaalinen kuormitus nousi analyysissä yhdeksi merkittäväksi haasteeksi vielä pandemia-ajan jälkeenkin. Työstä riippumatta teemme työtä ja toimimme aina

psykososiaalisessa ympäristössä, johon vaikuttavat esimerkiksi työilmapiiri, työyhteisön toimintakulttuuri, arvot ja normit sekä työn sisältö. Näistä erilaisista sosiaalisista kohtaamista ja työntekeksen rakenteista sekä työn sisällöstä syntyy kuormitusta. Kun kuormituksen määrä on sopiva, voi se toimia voimavarana, mutta pahimmillaan se aiheuttaa stressiä, joka ilman riittävää palautumista saattaa aiheuttaa fyysisiä ja psyykkisiä oireita. Psykososiaalista kuormitusta voidaan katsoa eri näkökulmista ja kuormitustekijät voivat liittyä työn sisältöön ja tehtäviin, työn järjestelyihin, työyhteisöön sekä työn olosuhteisiin. (Karjalainen 2020, 37–39.) Myös analyysin tuloksissa psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä teemoja ilmenee monesta eri näkökulmasta. Seuraavaksi esitellään psykososiaalisia kuormitustekijöitä Karjalaisen (Mt.) jaottelun ja analyysin tuloksien mukaisesti.

Työn sisällöllisistä kuormitustekijöistä tuloksiin nousi esimerkiksi työn vaativuuteen ja vastuullisuuteen liittyviä teemoja. Asiantuntijatyössä on paljon ajatustyötä vaativia tehtäviä ja viranomaisella on vastuu asiakas- ja asiantuntijatyöstä sekä tekemistään päätöksistä. Sosiaalihuollon ammattihenkilölain 9§:ssä (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä 26.6.2015/817) on esimerkiksi sosiaalityöntekijän velvollisuuksista kirjattu seuraavasti:

” – – sosiaalityöntekijä vastaa sosiaalityön ammatillisesta johtamisesta sekä yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeeseen vastaavasta sosiaalityön asiakas- ja asiantuntijatyöstä sekä sen vaikutusten seurannasta ja arvioinnista.

Sosiaalityöntekijä vastaa lisäksi sosiaalihuollon palvelujen antamisesta ja päätöksenteosta sen mukaan kuin muualla laissa erikseen säädetään.”

Työn järjestelyihin liittyviä tekijöitä tuloksiin voi nostaa työmäärän kasvun, asiakastyön epätasaisen jakautumisen ja työnteon olosuhteiden puutteellisuuden. Alla olevassa lainauksessa kirjoittaja kertoo työmäärästään ja työaikaa vievistä koulutuksista. Ylimääräiset työtehtävät asiakastyön lisäksi vievät aikaa ja lisäävät stressiä.

K12sostt199: ”Työmäärä tuntuu edelleen aiempaa suuremmalle. Hva:n vuoksi on paljon koulutuksia liittyen uusiin tietojärjestelmiin tms. Nämä vievät paljon aikaa ja luovat stressiä, kun asiakastyö on joka tapauksessa tehtävä.”

Työmäärän kasvamisen ohella työn epätasainen jakautuminen kuormittaa työntekijöitä ja tässä kuormittavuuden kokemukset voivat liittyä liian vähäiseen tai liian suureen työmäärään. Alla olevassa lainauksessa on todettu vain, että työ jakautuu epätasaisemmin.

K12sostt77: ”– – työ jakautuu aiempaa epätasaisemmin”

Psykososiaalista kuormittumista aiheuttavat myös heikot työn järjestelyt, johon liittyen alla olevassa lainauksessa kirjoittaja kertoo, että työpisteitä ei ole riittävästi työntekijämäärän lisääntyessä. Tässä on toista ongelmaa ratkaistaessa syntynyt uusi ongelma, kun työntekijöitä on saatu lisää, mutta heille ei ole kuitenkaan varattu työpisteitä.

K12sostt207: ”Työntekijämäärän lisääntyessä työpisteiden määrä on liian vähäinen”

Työyhteisöstä johtuvia kuormitustekijöitä tuloksista nousi esimerkiksi esihenkilön, johdon tai työyhteisön tuen puute, tiedon kulun haasteet ja yksinäisyys työssä sekä työyhteisön ristiriidat. Seuraavista lainauksista ensimmäisessä on tuotu ilmi esimiesten ”kaotamista” ja koettu, että esimiesten olisi pitänyt tukea työntekijöitä ja huolehtia heistä. Toisessa lainauksessa työntekijä on kuvannut, että on ollut yksin haastavien asiakastilanteiden kanssa, eikä ole saanut siihen tukea.

K12sostt112: ”Esimiehet hävisivät vaikka heidän olisi nimenomaan pitänyt pitää huolta työntekijöistä ja kysellä ihan vaikka kuulumisia. Työntekijöihin ei selvästikään luoteta. – –”

K12sosohj94: ”Joutuu paljon yksin miettimään haastavia asiakastilanteita”

Yksinäisyys työssä voi johtaa terveysongelmien lisäksi alisuoriutumiseen, vähentyneeseen luovuuteen sekä päätöksenteon ongelmiin. Kyseessä ei siis ole pelkästään yksittäisen henkilön ongelma vaan koko työyhteisön ja organisaation asia. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 42.)

Työyhteisöstä nousevia kuormitustekijöitä ovat myös työssä koetut yhteisöllisyyden kokemukset. Analyysin mukaan yhteisöllisyyden kokemukset ovat vähentyneet ja työntekijät ovat työskennelleet paljon yksin. Alla olevissa lainauksissa kerrotaan etätöystä johtuvan yksinäisyyden lisääntymisestä ja yhteisöllisyyden sekä työparin kanssa tapahtuvan reflektoinnin vähenemisestä.

K12sosohj71: "Etätyö on vähentänyt yhteisöllisyyttä työpaikalla ja ihmiset ovat olleet enemmän yksin."

K12sosohj156: "päivittäinen reflektointi asiakasasioissa työparien kanssa jäänyt liian vähäiseksi"

Tulosten perusteella etätyö on ollut yksi yhteisöllisyyden tunteen vähenemiseen vaikuttaneista tekijöistä. Sosiaalialalla kollegoiden kanssa tapahtuvan reflektoinnin väheneminen on mielestäni yhteydessä tähän kehitykseen.

Tuloksissa huolestuttavalta kuulostaa se, että työntekijöiden epäasiallinen käyttäytyminen on siirtynyt lähityöstä myös etätyöhön ja sitä tapahtuu myös verkon välityksellä, kuten seuraavasta lainauksesta voidaan todeta.

K12sosohj128: "– – epäasiallinen käytös ja työpaikkakiusaaminen ei suinkaan päättynyt tai vähentynyt pandemian ja etätyön myötä vaan siirtyi verkkoon –"

Toimintamahdollisuuksien heikentyminen nousi erityisesti palvelujen järjestämiseen liittyvien mahdollisuuksien heikentymisenä. Alaluvussa 2.2 avasin resurssiniukkuuksien aiheuttamasta toimintamahdollisuuksien heikkenemistä ja siitä johtuvasta eettisestä kuormituksesta. Palvelujen tarjoamisen heikentyminen vaikuttaa sosiaalialan ammattilaisten toimintamahdollisuuksiin. Alla olevissa lainauksissa ilmenee palvelujen riittämättömyys, palvelujen tarpeen kasvaessa sekä terveydenhuollon ja mielenterveystyön (mtt) palveluiden saamisen vaikeus hyvinvointialueiden säästämisen seurauksena.

K12sostt153: "Vaikeudet saada palveluita, kun palveluntarve kasvanut"

K12sosohj113: "Terveydenhuollon palveluiden jonot/mtt pitkät jonot. Hyvinvointialueen palveluiden säästäminen"

Palvelujen heikentyminen saattaa aiheuttaa työntekijälle eettistä kuormitusta, joka voi vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

Työn intensiivisyys-luokka sisältää työtahdin kiristymiseen, työmäärän sekä työn vaativuuden kasvamiseen liittyvät pääluokat. Työelämä on ollut muutoksessa jo pitkään ja useimmilla aloilla teknologian voimakas hyödyntäminen on nopeuttanut työprosesseja ja tehostanut työn tekemistä sekä tiedon siirtoa. Myös työn organisointi ja johtaminen

korostavat tehokkuutta ja työntekijän itsenäistä toimintaa sekä vastuuta työssä. Nämä työelämän muutokset ovat myös osaltaan vaikuttaneet työntekijöiden työn intensiivisyyden kokemuksiin. (Mauno ym. 2019, 271.)

Työn intensiivistymistä kuvaa seuraavista lainauksista ensimmäisenä kokemus asiakkaiden tilanteiden vaikeutumisesta, joka lisää työmäärää sekä työn haastavuutta. Toinen taas kuvaa asiakasperheiden pahoinvoinnin jääneen pandemian tasolle, joka edelleen lisää työmäärää.

K12sosohj207: ”Asiakkaiden sosiaaliset tilanteet vaikeutuneet ja siten työ lisääntynyt ja tullut haastavammaksi. – –”

K12sostt237: ”– – asiakkaisiin liittyen lasten ja perheiden pahoinvointi näyttää jääneen pandemia aikana nousseelle tasolle saapuvien lastensuojeluilmoitusten määrässä mitattuna”

Työn tekemisen tahdin on koettu myös kiihtyneen, josta alla oleva lainaus kertoo. Kirjoittaja on kokenut kiihtynyttä työn tekemisen tahtia ja kokee, että työn tauottamisen mahdollisuudet ovat heikentyneet voimakkaasti.

K12sosohj189: ”– – Työntekemisen tahti kiihtynyt ja taukojen pitäminen vähentynyt sekä lähi- että etätyöpäivinä lähes olemattomiin. – –”

Työn intensiivistymiseen liittyvää työn tehostumista kuvaa seuraava lainaus, jossa kirjoittaja kertoo työmäärän kasvamisesta, joka johtuu työn tehostamisen vaatimuksesta sekä monien yhtäaikaisten tehtävien tekemisestä (multitaskaus).

K12sosohj115: ”Liiallinen työn määrä siitä johtuen, että työ on tehokkaampaa hyödyntäessämme etäyhteyksiä = ollaan toimistolla ja voidaan etätapaamisen aikana hoitaa muitakin työtehtäviä – –”

Työn intensiivistyminen on koettu merkittäväksi haasteeksi, joka vielä pandemian jälkeenkin vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työssä.

Digitalisaatio-luokka koostuu digitalisaation ja etätyön aiheuttamista haasteista. Pandemian johdosta työntekijät olivat pakotettuja käyttämään digitaalisia menetelmiä sekä omaksumaan uusia työmenetelmiä ja -käytänteitä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 7).

Digitalisaation haasteisiin kuuluvat ICT-ongelmat, tiedonkulun ongelmat sekä digitaitojen erot. ICT on laaja yläkäsite, joka kattaa tieto- ja viestintäteknikan työkalut ja resurssit, joita käytetään tiedon siirtämiseen, tallentamiseen, luomiseen, jakamiseen ja vaihtamiseen. Näitä ovat esimerkiksi tietokoneet, laitteistot, tietoliikenneverkot ja puhelinliikenneyhteydet. (Unesco IIEP Learning Portal 2009)

Tuloksissa toistui digitaalisten laitteiden toimimattomuus tai yhteysongelmat. Huolta aiheutti tietosuojakysymykset, kun asiakkaita kohdattiin digitaalisessa ympäristössä, kuten seuraavista lainauksista ilmenee.

K12sostt13: ”Yhteyksien pelaaminen ja tietosuojakysymykset suhteessa asiakkaiden kohtaamiseen digitaalisesti.”

Digitalisaation yhdeksi haasteeksi koettiin myös työntekijöiden eritasoinen digiosaaminen, joka on aiheuttanut haastetta työn tekemisessä. Alla olevan lainauksen kirjoittaja kokee, että osaamisen taso ei ole riittävää uusien välineiden käyttämiseen, eikä kaikilla työntekijöillä ei ole halua käyttää uusia välineitä, mikä luo jo olemassa olevaan haasteelliseen tilanteeseen lisäongelmia.

K12sostt15:” Se, ettei osalla työntekijöistä johtoa myöten ole riittävästi osaamista ja halua käyttää uusia välineitä – –”

Digitalisaation haasteet liittyvät tämän analyysin mukaan etätyön haasteisiin ja nämä kulkevat analyysin tuloksissa usein käsi kädessä. Pandemian jälkeen edelleen ongelma-kohtina on koettu esimerkiksi eriarvoiset mahdollisuudet tehdä etätyötä, kuten alla olevasta lainauksesta voidaan todeta.

K12sosohj57: ”Eriäinen tulkinta etätyömahdollisuuden käyttämisestä. – –”

Toisaalta etätyön tekemisen haasteena on ollut se, että etätyö ei ole ollut ollenkaan mahdollista puuttuvien työvälineiden tai tietoliikenneyhteyksien vuoksi, kuten alla olevasta lainauksista ilmenee.

K12sosohj70: ”Etätyö ei ole ollut mahdollista puuttuvista työvälineistä johtuen”

K12sostt40: ”Meidän tietojärjestelmät eivät toimi talon ulkopuolella, minkä vuoksi etätyö ei ole edes osittain onnistunut.”

Etätyön haasteiksi on myös todettu, että etätyö ei sovellu kaikenlaisiin työtehtäviin. Alla olevan lainauksen kirjoittaja kokee, että lasten ja perheiden tilanteen arviointi etätyöskentelyllä on hankalaa.

K12sostt49: "Lasten ja perheiden tilannetta on hankala arvioida etätyöskentelyllä. Kasvokkaiset kohtaamiset tärkeitä."

Kolmantena luokkana tämän kysymyksen analyysissä muodostui Terveys ja turvallisuus. Tämä luokka koostuu terveyteen ja turvallisuuteen liittyvistä teemoista, esimerkiksi suojautumiseen, tartuntariskeihin ja sairaana töihin tulemiseen eli hyvin samantyyppisiä teemoja, kuten kysymyksen 11 analyysin tuloksissa jo aiemmin tuli ilmi. Tämän kysymyksen kohdalla tähän luokkaan luokittui alkuperäisilmaisuja määrällisesti vähäisesti, mutta kuitenkin sen verran, että ilmaisuista muodostui oma luokka.

Alkuperäisilmaisuissa nousi teemoja niin asiakkaiden kuin työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen liittyen, kuten alla oleva kirjoittaja on tiivistetysti kertonut.

K12sosohj155: "Punnita sitä, miten tarjota hyvää palvelua asiakkailta, mutta myös suojella tartunnoilta asiakkaita ja itseä."

Huomattavaa on myös, että analyysissä muodostui pääluokka Ei mitään, jonka mukaan pandemia-vuosilta ei ole jäänyt ongelmakohtia, jotka edelleen vaikuttaisivat työn tekemiseen. Tämän luokan alkuperäisilmausujen määrä oli vähäinen, mutta kuitenkin sen verran, että luokittelu oli perusteltua tehdä. On siis olemassa pieni joukko sosiaalialan ammattilaisia, jotka eivät ole kokeneet haasteita pandemia-ajan työskentelyssä.

6.3.3 Työn kuormitukseen vaikuttaneet tekijät

Kyselylomakkeen kysymyksessä 21 (Liite 2) vastaajia pyydettiin pohtimaan merkittävimpiä syitä koettuihin työn kuormituksen muutoksiin pandemia-ajan alusta (maaliskuu 2020) loka- marraskuuhun vuonna 2023, jolloin kyselyyn kerättiin vastauksia viimeisen kerran.

Analyysin tuloksena aineistosta syntyi neljä yhdistävää luokkaa, jotka muodostuvat yhdeksästä pääluokasta. Tuloksissa nousee esiin sekä työn kuormitusta lisääviä sekä kuormitusta vähentäviä tekijöitä. Käyn seuraavissa tekstikappaleissa syntyneet tulokset yhdistävien luokkien jaon mukaisesti.

Työn kuormitusta lisääviä tekijöitä analyysin tuloksien mukaan ovat Psykososiaalinen kuormitus, Toimintamahdollisuuksien heikentyminen, Työn intensiivisyys ja Etätyö negatiiviset vaikutukset sekä Itsensä toteuttamisen mahdollisuuden estyminen.

Psykososiaalinen kuormitus on noussut tämän tutkielman laadullisista analyysien tuloksissa merkittävänä tuloksena jokaisen aineiston analyysissä, kuten myös tässä analyysissä. Olen käyttänyt jokaisessa laadullisessa analyysissä luokan nimenä käsitettä psykososiaalinen kuormitus, jotta analyysien johdonmukaisuus säilyy.

Alkuperäisilmaisuista nousee kuormittavina tekijöinä esimerkiksi asiakasmäärän kasvu, työntekijöiden vaihtuvuus, esihenkilön ja johdon tuen puute sekä resurssipula ja jatkuva muutostila muutamia mainitakseni.

Alla yksi lainaus, josta on luettavissa monenlaisia kuormitustekijöitä, kuten asiakasmäärän kasvaminen, uudenlaista teknologiaa käytettävien asiointikanavien lisääntyminen ja henkilöstön vajuus. Lisäksi työntekijä kokee, että johtamiseen ja tiedottamiseen tarvittaisiin myös kehittämistä.

K21sostt16: ”Asiakasmäärän lisääntyminen, kehittäminen, etäyhteydet ja sähköisten kanavien lisääntyminen nopeassa tahdissa, työntekijöiden vaihtuminen/puuttuminen (henkilöstövajaus), johtaminen ja tiedotus kaipaa kehittämistä”

Kuormittavuutta on koettu myös työpaikkakiusaamiseen ja epäasialliseen käyttäytymiseen liittyen, joista alla olevissa lainauksissa esimerkit:

K21sosohj174: ”Työpaikkakiusaaminen ja kollegan epäasiallinen käytös, vihamielinen kirjoittelu ja syytökset.”

K21sosohj55: ”työpaikan negatiivinen ilmapiiri ja kiusaaminen”

Työyhteisön tuen puute on myös yksi merkittävä psykososiaalinen kuormitustekijä, josta myös alla oleva kirjoittaja kertoo. Kirjoittaja kokee, että työyhteisö on hajonnut ja yhteisöllisyys on vähentynyt ja toteaa, että työntekijät tekevät työtään etänä tai omassa työhuoneessaan.

K21sostt237: "Työyhteisön "hajoaminen" ja yhteisöllisyyden väheneminen: jokainen tekee etänä tai omassa huoneessaan omia töitä"

Toimintamahdollisuuksien heikentyminen ilmenee sosiaalialalla erityisesti palvelujen tarjoamisen heikentymisenä tai palvelun loppumisena. Sosiaalialan ammattilaisten perustehtävään kuuluu Sosiaalihuoltolain 14§ (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301) mukaan järjestää tuen tarpeessa oleville asiakkaille heidän tuen tarpeisiinsa vastaavia sosiaalipalveluja. Palvelujen tarjoamisen mahdollisuuden heikentyminen lisää työkuormitusta merkittävästi.

Seuraavassa alkuperäisilmaisun lainauksessa työntekijä kirjoittaa, että asiakkaalle ei ole tarjota palveluja, ei edes ostopalvelun mahdollisuutta.

K21sostt138: "Minulla ei ole palveluita asiakkailleni, esimerkiksi perhetyön ostomahdollisuutta"

Alla olevissa lainauksissa viitataan myös palvelujen puutteeseen ja samalla myös siihen, että palvelujen tarvitsijoita on paljon.

K21sostt162: "Palveluiden tarvitsijoita on enemmän, mutta ei palveluja"

K21sosohj62" – Turhautuminen kun asiakkaan tarvitsemia palveluja ei ole ollut tarjolla"

Toimintamahdollisuuksien heikentyminen lisää työn kuormitusta. Arvelen, että toimintamahdollisuudet tulevat jatkossa heikkenemään entisestään, kun Suomen nykyhallituksen toteuttamat julkisten menojen leikkaukset, esimerkiksi sote-järjestöjen avustusten ja vanhustenhoidon leikkaukset ja astuvat voimaan (Yle 2024).

Työn intensivistyminen nousi myös tässä analyysissä yhdeksi työn kuormitusta lisääväksi tekijäksi, kuten se nousi myös kysymyksen 12 kohdalla ongelmakohdaksi. Tuloksissa työn intensivistymistä on kuvattu esimerkiksi vaatimusten lisääntymisenä, työn

vaativuuden kasvamisena sekä työn rajauksen haasteina. Seuraava kirjoittaja kertoo, että esimiehet ovat asettaneet enemmän vaatimuksia, joka kuormittaa ja vaikeuttaa työtä.

K21sosohj187: ”Vaatimusten lisääntyminen esimiesten tasolta on kuormittanut paljon ja vaikeuttanut työtä”

Alla olevan kirjoittajan kokemus taas liittyy työajan riittämättömyyteen ja työn rajaamisen puutteeseen, mikä voidaan liittää multitaskaamiseen, jolloin useita työtehtäviä tehdään samanaikaisesti. Työn rajaaminen on myös tärkeää, jotta työn kuormitus pysyy kohtuullisena.

K21sostt183: ”– Yritetään mahduttaa samaan työaikaan kaikenlaista, eikä oikein rajata mitään selkeästi pois tai sitten mikrojohdetaan hyvin yksityiskohteisesti”

Seuraavassa kuvataan asiakkaiden tilanteiden vaikeutumisesta ja ongelmien kasvamisesta sekä tilanteiden kriisiytymisestä ennen kuin palvelujen piiriin tullaan.

K21sosohj144: ”Ongelmat ovat suurempia ja melkoisessa kriisissä palvelun piiriin saapuessaan, jolloin tukeminen ja auttaminen on haasteellisempaa.”

Sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työ vaikuttaa siis näiden tulosten mukaan intensiivistyneen voimakkaasti pandemiavuosien aikana ja se on ollut yksi työtä kuormittava tekijä.

Etätöiden negatiiviset vaikutukset nousivat tässä analyysissä myös työn kuormitusta lisäävien tekijöiden joukkoon. Kerroin jo tutkielmani alussa sosiaalialan ammattilaisten pakotetusta etätöihin siirtymisestä ja siitä, kuinka etätöihin ei ehditty kunnolla valmistautua. Tässä analyysissä tuloksiin nousi selkeästi etätöiden negatiivisia vaikutuksia, jotka ovat lisänneet sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työkuormitusta.

Etätöiden negatiivisiksi vaikutuksiksi koettiin esimerkiksi henkisesti raskaan työn tekemisen kuormittavuus, työn tauottamisen haasteet, kollegiaalisen tuen puuttuminen ja työn ja vapaa-ajan erottamisen vaikeus. Alla olevassa lainauksessa kirjoittaja kertoo, henkisesti kuormittavan työn tekemisestä kotona ilman kollegiaalista tukea.

K21sosohj90: ”-- Välillä on ollut kuormittavaa tehdä henkisesti raskasta työtä kotona, erillään työkavereista”

Etätyötä tehdään ymmärryksen mukaan pääsääntöisesti työntekijöiden omissa kodeissa yksin, jolloin työhön keskittyminen on helpompaa ja työhön saatetaan uppoutua niin, että tauot unohtuvat. Alla olevissa lainauksissa työn tauottamisen haasteet nousevat esiin ja toisesta kommentista on luettavissa myös, että palautuminen ei onnistu ilman taukoja tai lepoa. Kollegiaalinen tuki etätyössä on myös vähäisempää alla olevan kokemuksen mukaan.

K21sostt61: ”Etätyö on todella intensiivistä, taukoja ei huomaa pitää eikä kollegiaalista tukea ole saatavissa siinä määrin kuin toimistolla. --”

K21sostt54: ”Etäpalaverien välissä ei ole luontevaa taukoa tai lepoa tai lepoa orientoitua ja palautua aiheiden välillä. --”

Kun etätyössä työskennellään pääosin työntekijän kodissa, saattaa työn ja vapaa-ajan raja hämärtyä. Seuraavan kommentin kirjoittajan kokemuksen mukaan kotona tehtävä etätyö on hankaloittanut työn ja vapaa-ajan erottamista.

K21sostt77: ”Etätöiden tekeminen kotona on vaikeuttanut työn ja vapaa-ajan erottamista. --”

Tulosten mukaan etätyö on lisännyt sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työkuormitusta.

Itsensä toteuttamisen mahdollisuuden estyminen -luokkaan luokittelin vapaa-ajan harrastusten heikkenemisen ja vapaa-ajan vähenemisen liittyvät teemat. Pandemia-aikana suuri osa liikunta- ja harrastuspaikoista oli tiukimpien rajoitustoimenpiteiden aikana suljettuna, mikä on voinut kuormittaa. Seuraavien lainausten mukaan vapaa-ajan virkistämisen- ja palautumismahdollisuudet ovat kaventuneet.

K21sostt77: ”-- vapaa-ajalla ei ole pystynyt tekemään niitä asioita, joita yleensä tekee saadakseen eroa työasioihin. --”

K21sosohj164: ”-- Ei omia, palauttavia harrastuksia tai ystävien näkemistä kuten ennen. --”

Todennäköistä on, että tämän luokan teemat eivät enää kuormita työntekijöitä.

Työn kuormitusta vähentävät tekijät -luokka muodostui analyysissä kolmesta pääluokasta; Itsensä toteuttamisen mahdollisuus, Resilienssi ja Etätöiden positiiviset vaikutukset.

Itsensä toteuttamisen mahdollisuus -luokkaan luokittelin vapaa-ajan lisääntymisen, koska pandemia-aikana on löydetty keinoja itsensä toteuttamisen tarpeiden tyydyttämiseen sekä työstä palautumiseen. Lainauksessa kirjoittaja kertoo, kuinka pandemia-aikana puolison kanssa yhteinen harrastus jatkui työn vastapainona sekä tasapainoisen arjen ja kotielämän kriisiaikoja.

K21sosohj178: ”Työn vastapainona meidän yhteiset harrastukset jatkuivat oman miehen kanssa korona ajanakin. Oma tasapainoinen arki ja kotielämä tukee hyvin työssä tapahtuvia kriisiaikoja. Liikunta, hyvä ruoka ja läheiset ovat tärkeitä.”

Toinen kirjoittaja kertoo vapaa-ajan lisääntymisestä, jonka on kokenut hyvänä asiana.

K21sostt131: ”Lisääntynyt vapaa-aika, mikä siis oli hyvä asia.”

Vapaa-ajan lisääntyminen on tuloksien mukaan liittynyt etätöihin ja siitä johtuvaan työmatkojen vähenemiseen. Työmatkojen poisjäämisen vuoksi on myös koettu, että nukkumiseen on jäänyt enemmän aikaa, kuten alla olevasta lainauksesta käy ilmi.

K21sostt208: ”Työmatka-ajat jäivät pois ja uniaika lisääntyi noin kahdella tunnilla. – –”

Itsensä toteuttamisen tarpeet ovat siis tämän analyysin mukaan sekä työn kuormitusta vähentäviä sekä lisääviä tekijöitä, riippuen mistä näkökulmasta asiaa tarkastelee.

Resilienssi-luokka syntyi muuttuneeseen tilanteeseen sopeutumiseen liittyvien ilmaisten perusteella, joita alkuperäisilmaisuissa oli määrällisesti vähän, mutta kuitenkin sen verran, että luokka oli perusteltua luoda. Aiemmin alaluvussa 3.2.3 kuvasin resilienssiä positiiviseksi sopeutumiskyvyksi vastoinkäymisten keskellä, joka nousee esiin kriisitilanteissa, kun selviytyminen vaatii tilanteeseen sopeutumista. Pandemia-aika oli uusi, ennalta-arvaamaton tilanne ja vaati sopeutumiskykyä ja uuden oppimista. Alkuperäisilmaisuissa puhutaan työn ja kotielämän vaatavuudesta ja oman läheisen hoitamisesta työn ohella. Kokemuksista voi myös ilmentää myös jonkinlaista toivoa ja pysyvyyttä.

Seuraava kirjoittaja kertoi raskaista kokemuksistaan työn ja lapsen etäkoulun yhdistelmää eläessään ollen samaan aikaan äiti ja työntekijä. Kuitenkin kirjoittaja kokee, että hyvinvointi on palautumassa normaalille tasolle.

K21sostt149: ”– – Etätyöt /lähiasiakastyö ja etäkoulu oli raskas yhdistelmä. Apua en saanut kuin satunnaisesti. – – Koen, että minun piti olla samaan aikaan äiti ja työntekijä. – – Ollaan varmaan loppuvuodessa ennenkuin hyvinvointini on normaalilla tasolla. – –”

Seuraavissa lainauksessa kirjoittaja toteaa tilanteiden olleen tuolloin haastavia, josta voidaan nähdä tilanteeseen sopeutumista. Toisesta kommentista on tulkittavissa, että etätyö oli uutta ja sen tekemiseen piti löytää keinoja ja vastaavasti asiakastyöhön piti löytää luovia ratkaisuja. Voidaan ajatella, että kirjoittaja on löytänyt ratkaisuja haastavassa tilanteessa ja sopeutunut siihen.

Kys21sosohj38: ”Tilanteet olivat jo tuolloin haastavia – –”

Kys21sosohj35: ”– –Etänä tehtävä työ oli aivan uutta ja haki paikkaansa ja miten työtä tehdään. Jos asiakasta oli pakko ja velvollisuus tavata, niin tuli keksiä luovia ratkaisuja. Esim. ulkona ja lomakkeita täytettiin auton nokkapellin päällä. – –Lokakuu 2023 ei ole huolia enää.”

Haastavaan ajanjaksoon sopeutuminen on vaatinut sosiaalialan ammattilaisilta resilienssiä. Edellä olevien lainauksien perusteella voidaan todeta, että sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat vaikuttavan olevan resilienttejä ja pystyvän hyödyntämään omia voimavarojaan uusien tilanteiden edessä ja niistä selviytyäkseen. Uusi tilanne oli myös etätyön omaksuminen täysin uutena työmuotona. Etätyö onkin tämän tutkielman perusteella yksi työn kuormitusta vähentävä tekijä, josta enemmän seuraavassa tekstikappaleessa.

Etätyön positiiviset vaikutukset ovat nousseet tässä analyysissä työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Etätyö itsessään koettu positiiviseksi työmuodoksi ja työmatkojen poisjääminen on ollut yksi selkeä hyöty etätyötä tehdessä. Etätyön tekeminen on myös koettu tehokkaammaksi kuin toimistolla tehtävä työ. Jopa työympäristön on koettu olevan etätyössä parempi kuin toimistolla.

Seuraavassa lainauksessa etätyö on koettu hyväksi työmuodoksi, sillä se on lisännyt työhyvinvointia.

K21sosohj67: "Etätyön lisääntyminen on edesauttanut hyvinvoinnin lisääntymistä."

Sosiaalialalla koetaan usein myös väkivallan uhkaa ja seuraava kirjoittaja onkin kokenut etätyön vähentävän väkivallan uhkaa sekä kuormittavien sosiaalisten kontaktien määrää.

K21sostt75: "etätyössä on vähemmän väkivallan uhkaa ja aikaisempaa vähemmän kuormittavia sosiaalisia kontakteja"

Seuraavissa lainauksissa ilmenee etätyön konkreettisia etuja, joita on esimerkiksi työmatkojen jääminen pois, etätyön rauhallisempi työympäristö, ja työhön keskittyminen on ollut helpompaa. Etätyössä myös tapaamisten välillä rauhoittuminen on ollut helpompaa.

K21sostt71: "Etätyön myötä ei ole mennyt aikaa työmatkoihin. Kotona työskennellessä on ollut rauhallisempi työympäristö. Työhön keskittyminen ja tapaamisten välissä rauhoittuminen on mahdollistunut paremmin kotona."

Etätyön on myös koettu helpottavan perheen ja työelämän yhteensovittamista, kuten seuraavassa lainauksessa kirjoittaja kertoo. Etätyössä työn tauottaminen on myös kirjoittajan mukaan ollut helpompaa samoin kuin työhön keskittyminen.

K21sostt171: "perheen ja työelämän aikataulujen joustavampi yhdistäminen etätöissä työn tauottaminen on helpompaa ja keskittymistä vaativassa työssä on paljon vähemmän keskeytyksiä"

Etätyössä vaikuttaa olevan paljon hyviä elementtejä, jotka lisäävät työntekijöiden työhyvinvointia. Voidaan siis todeta, että etätyö on yksi tärkeä elementti, jolla voidaan vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin positiivisesti.

Viimeisinä kuormittavuutta aiheuttavina teemoina tämän kysymyksen analyysissä syntyi Digitalisaatio ja Terveys ja turvallisuus. Samat luokat ovat nousseet myös muissa avovastausten analyysissä.

Digitalisaatio-luokassa kuormittavuutta aiheuttivat ICT-ongelmat sekä tiedon kulkuun liittyvät haasteet. Tiedonkulun ongelmat luokittelin digitalisaation haasteisiin, sillä

kokemukseni mukaan suurin osa tiedosta jaetaan erilaisten tietojärjestelmien tai digialustojen välityksellä.

Seuraavissa lainauksissa ilmenee, että uudet toimimattomat tietojärjestelmät sekä etäyhteyksien toimimattomuus ovat kuormittaneet.

K21sosohj174: ”Työn kuormittavuuden lisääntyminen liittyy enemmän uusiin (toimimattomiin) tietojärjestelmiin kuin itse pandemiaan”

K21sosohj150: ”– etäyhteydet ja sosiaalityön ohjelmistot eivät toimineet kotona kunnolla”

Seuraava lainaus ilmentää viestinnän haasteita. Mikäli viestintä ja tiedotus ei toimi, se lisää epätietoisuutta ja saattaa myös kuormittaa.

K21sostt183: ”Sekavaa viestintää organisaation sisällä”

Tiedottamisen ongelmien jatkumisesta viestii seuraavan kirjoittajan kommentti, jossa hän toteaa, että ohjeistuksia ei pyynnöistä huolimatta saa ja tilanne on ollut sama pandemian aikana. Eli kirjoittajan mukaan tilanne on pysynyt samana.

K21sosohj152: ”– ohjeistuksia ei tule pyynnöistä huolimatta kuten ei tullut ennen koronaakaan–”

Terveys ja turvallisuus -luokan teemat liittyvät pääosin suojarusteiden käyttöön, huoleen sairastumisesta ja turvattomuuden tunteeseen. Seuraavassa lainauksessa voidaan huomata, että turvallisista tapaamisista huolehtiminen on ollut jatkuvaa. Toisessa lainauksessa kommentti liittyy yleiseen turvattomuuden tunteeseen. Pohdin, että yleinen turvattomuuden tunne on voinut syntyä ainakin pandemia-aikana alkuvaiheessa vallinneesta epätietoisuuden tilasta, kun meistä kukaan ei tiennyt, millainen koronavirus on ja miten se tulee vaikuttamaan ihmisten elämiin. Yleistä turvattomuuden tunnetta saattoi lisätä myös esimerkiksi median jatkuva uutisointi koronaviruksesta sekä voimakkaat rajoitustoimenpiteet, jotka rajoittivat esimerkiksi ihmisten liikkumista. Molemmissa lainauksissa on tulkittavissa, että turvallisuuden tunteen puuttuminen on ollut kuormittavaa.

K21sosohj97: ”Jatkuva huolehtiminen turvallisista tapaamisista. –”

K21sosohj201: ”Yleinen turvattomuuden tunne –”

Seuraavassa lainauksessa ilmenee mielestäni hyvin se, että sosiaalialan ammattilaiset olivat huolissaan myös asiakkaiden terveydentilasta ja olivat tukemassa asiakkaita heidän kokemassaan ahdistuksessa ja pelkotiloissa.

K21sostt83: "Huoli asiakkaista ja heidän terveydestä, --"

K21sostt167: "-- Otettiin vastaan ja hoidettiin ihmisten ahdistusta ja pelkoja. --"

Terveysten ja turvallisuuteen liittyvät tekijät ovat olleet omalta osaltaan varsin merkittäviä työn kuormitusta aiheuttavia tekijöitä pandemian aikana. Arvelen kuitenkin, että pandemian jälkeen terveyteen liittyvät seikat eivät enää ole merkittäviä työn kuormitavuutta lisääviä tekijöitä. Turvallisuusnäkökulmasta tarkasteltuna voidaan oman arvioni mukaan edelleen ajatella, että puhutaan työtä kuormittavista tekijöistä.

7 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä tutkielmassa tarkastelin sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työhyvinvoinnin muutoksia pandemia-aikana muuttuneissa työolosuhteissa. Lisäksi selvitin, mitkä tekijät paransivat tai heikensivät työhyvinvointia sekä, millaisia pandemia-aikana syntyneitä hyviä työkäytänteitä sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien mielestä olisi hyvä säilyttää sekä millaisia haasteita työssä on edelleen pandemian jälkeen esiintynyt. Kiinnostukseni työhyvinvoinnin tutkimiseen kumpusi omasta työhyvinvoinnin heikkenemisen kokemuksesta sekä yleisestä kiinnostuksesta aihetta kohtaan. Työhyvinvointi on ajankohtainen teema niin sosiaalialalla kuin monilla muillakin aloilla ja siitä uutisoidaan säännöllisesti. Esimerkiksi työterveyslaitoksen Miten Suomi voi -hankkeen tutkimustulokset tarjoavat tietoa työhyvinvoinnin kehityksestä eri työntekijäryhmissä vuodesta 2019 lähtien (Työterveyslaitos 2024). Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat keskeisiä teemoja myös omassa työssäni, ja mielestäni onkin tärkeää, että työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä tutkitaan säännöllisesti.

Tutkimus toteutettiin määrällisenä ja laadullisena tutkimuksena. Kyselytutkimuksen aineisto kerättiin vuosina 2020–2023, mikä mahdollisti työhyvinvoinnin muutosten ajallisen tarkastelun. Määrällisen tutkimuksen tuloksissa ilmeni sekä työhyvinvointia parantavia että heikentäviä tekijöitä, kun taas laadullisen tutkimuksen tulokset syvensivät määrällisen tutkimuksen tulosten ymmärrystä. Laadullinen tutkimus tarjosi myös vastauksia pandemia-ajan hyviin työkäytänteisiin sekä työssä edelleen esiintyviin haasteisiin.

Määrällisen tutkimuksen tulosten tilastollinen merkitsevyys täyttyy vain osassa analyysejä, minkä vuoksi tuloksia ei voida yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tutkimus olisi ollut merkityksetön. Laadullisen tutkimuksen tulokset tukivat määrällisen tutkimuksen tuloksia ja nämä yhdessä loivat parempaa ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kriittisen realismin näkökulmasta on tärkeää hyödyntää teorioita eri ilmiöiden tulkinnassa, sillä ne vahvistavat tulosten merkitystä ja syventävät niiden ymmärrystä.

Tutkielman teoreettinen viitekehys rakentui hyvinvoinnin teorialle, jonka alakäsitteenä tarkastelin työhyvinvointia sekä siihen liittyviä teemoja. Tieteenfilosofisena lähestymistapana käytin kriittistä realismia, jonka näkökulmasta työhyvinvoinnin näkyvien ja havaittujen ilmiöiden taustalla vaikuttavia teemoja on mahdollista tutkia, selittää ja pyrkiä ymmärtämään. Kriittisen realismin mukaan todellisuus rakentuu monitasoisesti, eikä tietoa yksiselitteisesti tulkita. (Bhaskar 1975, 11–13). Ajattelen, että työpaikalla kriittinen realismi voi ilmetä esimerkiksi siinä, että työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavat niin näkyvät ja mitattavat tekijät, kuten työkuormitus ja työolot mutta myös rakenteelliset ja kulttuuriset tekijät, joita ei välttämättä pysty havaitsemaan. Esimerkiksi organisaation työkuormitus ja hiljaiset säännöt voivat muodostaa työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä, mutta piileviä tekijöitä. Kriittinen realismi auttaa ymmärtämään, että työpaikan arjen ilmiöt eivät synny irrallisina, vaan niiden taustalla vaikuttavat syvemmät mekanismit ja rakenteet, joiden tunnistaminen voi olla olennaista työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Seuraavaksi esittelen sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksia pandemia-aikana työkuormitusta lisäävistä ja vähentävistä tekijöistä ja tarkastelen niiden vaikutusta työhyvinvointiin. Näiden tekijöiden tarkastelu antaa vastaukset tutkimuskysymyksiin yksi ja kaksi.

Työn kuormitusta lisääviä tekijöitä on esiintynyt pandemia-aikana merkittävästi molempien ammattiryhmien kokemusten perusteella. Tulokset osoittavat, että työkuormituksen muutos oli jo pandemian käynnistytessä merkittävää, joka kahden seuraavan vuoden kasvoi entisestään. Vaikka pandemian hellittäessä työkuormitus hieman väheni, on se edelleen koettu voimakkaana. Sekä sosiaalityöntekijät että sosiaaliohjaajat kokivat työnkuvan muutokset, työn intensiivisyyden, työmäärän sekä asiakastyön vaativuuden lisääntyneen, mikä viittaa kuormitustekijöiden merkittävään kasvuun. Näitä havaintoja tukevat niin määrällisen kuin laadullisenkin tutkimuksen tulokset.

Sosiaalisen kiihtyvyyden yhtenä ilmenemismuotona ovat työnkuvan muutokset (Fiorentino ym. 2023, 249), jotka voivat kytkeytyä esimerkiksi epäselviin rooleihin työpaikalla, jotka heikentävät työhyvinvointia. Sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työnkuvaan

sisältyy vaativia asiakastehtäviä ja esimerkiksi heikommassa asemassa olevien asiakkaiden asianajotehtävä koetaan kuormittavaksi. Sosiaaliohjaajien kokemuksen mukaan asiakkaiden omaehtoiseen voimaantumiseen tähtäävä työskentely on vähentynyt, mikä voi lisätä työntekijöiden kuormittumista, kun he voivat joutua toimimaan asiakkaan asioiden hoitajana entistä tiiviimmin. Lisäksi GDPR-säädösten koettiin haittaavan yhteistyökumppaneiden välistä tiedonkulkua, jonka myös tulkitsen työkuormitusta lisääväksi tekijäksi.

Psykososiaaliset kuormitustekijät, kuten työmäärän kasvaminen, asiakastyön vaativuus, työyhteisön tuen puute ja erilaiset ristiriidat vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin (Koivisto ym. 2023, 106, Roussos 2023,1). Psykososiaalinen kuormitus nousi myös laadullisen analyysin tuloksissa yhdeksi keskeiseksi haasteeksi. Psykososiaalista kuormitusta voi syntyä työn sisällöllisistä tekijöistä esimerkiksi työn vaativuuden vuoksi sekä työn järjestelyistä johtuen esimerkiksi työmäärän lisääntymisen takia (Mannermaa 2022, 304). Työelämä muuttuu jatkuvasti, työn tahti kiihtyy enenevässä määrin ja usein joudutaan hoitamaan monia asioita yhtä aikaa; työ siis intensiivistyy (Green & McIntosh 2001, 306-307). Työn intensiivisyyden lisääntyminen nousi esiin tämän tutkielman määrällisen ja laadullisen tutkimuksen tuloksissa ja se koettiin työkuormitusta lisääväksi

Muita sosiaalityöntekijöitä ja -ohjaajia kuormittavia tekijöitä tutkimuksen tuloksista ilmeni johdon tuen ja ohjeistuksen puute sekä lähityöyhteisön ristiriitojen lisääntyminen. Sosiaaliohjaajat kokivat myös työyhteisön johdon ja sen työntekijöiden väliset ristiriidat kuormittaviksi. Nielsen ym. (2017, 105) ovat todenneet, että johdon ja työyhteisön tuella on merkittävä vaikutus työntekijöiden työtyytyväisyyteen, joten tulkitsen, että niiden puute voi lisätä työkuormitusta ja heikentää työhyvinvointia. Laadullinen tutkimus toi esiin myös toimintamahdollisuuksien heikentymisen, etätyön negatiiviset vaikutukset sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien heikentyminen kuormitusta lisäävinä tekijöinä.

Toimintamahdollisuuksien heikentyminen liittyy tässä tutkimuksessa palvelujen tarjoamisen heikkenemiseen, jonka koen alkaneen pandemiavuosina, mutta vaikuttaa jatkuvan edelleen hyvinvointialueiden säästötoimenpiteiden seurauksena. Riittämättömäksi koettu oman organisaation sekä palveluntuottajien yhteiskehittäminen ja

yhteistoiminta on koettu riittämättömäksi ja se lisää työn kuormittavuutta. Mänttari Van der Kuip (2015a) on todennut, että palvelujen tarjoamisen heikkeneminen voi vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin. Määrällisen tutkimuksen mukaan palvelujen tarjoamisen mahdollisuudet arvioitiin pandemian alkuvuosina hyväksi tai kohtalaisiksi, mutta myöhemmin tästä johtuva kuormittavuus on lisääntynyt.

Työn kuormittavuutta on laadullisen tutkimuksen tulosten mukaan lisännyt myös etätöiden negatiiviset vaikutukset ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien väheneminen. Etätöissä kuormittavuutta on lisännyt henkisesti kuormittavan työn tekeminen, työyhteisön tuen puuttuminen, tauottamisen vaikeus, työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen. Etätöissä saatettiin työskennellä pitkiäkin aikoja yksin ja kuormittavan työn tekeminen ja asiakasasioiden pohtiminen ilman työyhteisön tukea on henkisesti kuormittavaa. Lisäksi etätöissä työn tauottaminen oli haastavaa, sillä ilman häiriötekijöitä työhön saattoi uppoutua niin, että tauot unohtuivat.

Etätöiden yhtenä haasteena koettiin myös työn ja vapaa-ajan erottaminen. Määrällinen tutkimus osoitti, että etätöimahdollisuus helpottanut työn ja yksityiselämän välistä jännitettä, mikä tukee laadullisen tutkimuksen tuloksia. Etätöissä työaika saattaa herkästi venyä vapaa-ajalle, jolloin sen voidaan arvioida olevan työkuormitusta lisäävä tekijä. Toisaalta määrällisen tutkimuksen mukaan työn ja vapaa-ajan yhdistämisellä on ollut sekä kuormittavia että kuormitusta helpottavia vaikutuksia, eli kuormittavuuden osalta tulokset tukevat toisiaan.

Pandemia-aikaiset rajoitukset heikensivät itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia, millä voi olla vaikutusta työhyvinvointiin. Itsensä toteuttamisen tarpeet ovat osa Allardtin hyvinvointiteorian Being-ulottuvuutta (Uusitalo & Simpura 2022, 207) ja näitä tarpeita voidaan tyydyttää esimerkiksi erilaisilla harrastuksilla ja mieluisten vapaa-ajan toimintojen kautta. Mikäli itsensä toteuttamisen tarpeita ei pystytä tyydyttämään, voi siitä seurata vieraantumista (Mt, 30) ja ajattelen, että työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna työhyvinvoinnin heikkenemistä. Pandemian liikuntapaikkojen ja muiden harrastusmahdollisuuksien sulkeminen rajoitti työstä palautumista ja on saattanut lisätä kuormitusta, mutta tämä vaikutus on todennäköisesti ollut merkittävää vain rajoitusten aikana.

Sosiaaliohjaajat kokivat yhteiskunnallisen toiminnan vähenemisen kuormittavampana kuin sosiaalityöntekijät. Yhteiskunnallinen toiminta, jonka käsitän rakenteellisena sosiaalityönä, on lakisääteistä ja sen tekemisen vaikeutuminen voi aiheuttaa turhautumista ja psykososiaalista kuormitusta.

Digitalisaatio toi työelämään omat haasteensa, sillä työelämän teknologian kehitys edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa uuden oppimista ja tietojärjestelmien käyttöä. Sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työ sisältää päivittäistä tietokoneiden ja sovellusten käyttöä, jotka lisäävät työn intensiivisyyttä ja multitaskausta.

Laadullisesta tutkimuksesta terveys- ja turvallisuustekijät sekä määrällisestä tutkimuksesta työturvallisuuteen liittyvät muutokset nousivat esiin kuormitusta lisäävinä tekijöinä. Pandemian aikana työssä tuli suojautua virustartunnalta päivittäin ja se oli pakollista. Huolta aiheutti myös virukselta suojautumisen mahdollisuus, eli miten työnantaja huolehti esimerkiksi suojarusteiden hankinnasta ja tasapuolisesta jakelusta. Lisäksi työntekijät olivat huolissaan omasta ja perheidensä terveydestä, mikä lisäsi yleistä turvallisuuden tunnetta varsinkin pandemian alkuvaiheessa. Sosiaaliohjaajat kokivat asiakkaiden ei-toivottavan käyttäytymisen sekä turvallisuuden tunteen heikkenemisen kuormittavampana kuin sosiaalityöntekijät, mutta turvallisuuteen liittyvät haasteet ovat yhä merkittävä kuormitustekijä sosiaalialalla. Terveysteen liittyvä kuormitus on todennäköisesti kuormittanut enemmän pandemian alkuvaiheessa, joka sittemmin on vähentynyt. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajia huolehtimaan työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta, mutta käytännössä vaikuttaa siltä, että tähän ei panosteta riittävästi.

Tuloksista voidaan tunnistaa useita **työn kuormitusta vähentäviä tekijöitä**. Laadullisen tutkimuksen mukaan etätyöllä on kuormitusta vähentäviä vaikutuksia, ja samansuuntaisia tuloksia on todettavissa myös määrällisessä tutkimuksessa. Määrällisen tutkimuksen tuloksissa etätyön mahdollisuus koettiin työkuormitusta vähentäväksi tekijäksi. Tämä liittyy työnantajaorganisaation tarjoamiin mahdollisuuksiin tehdä etätyötä, kuten toimiin etäyhteisiin ja laitteisiin sekä yleiseen etätyön sallimiseen. Myös etänä tapahtuva asiakastyö koettiin yhtä mielekkääksi kuin kasvokkain tehtävä asiakastyö, mikä voidaan tulkita kuormitusta vähentäväksi tekijäksi. Työnantajaorganisaation rooli

työkuormituksen kokemuksessa merkittävä. Kun työnantaja tarjoaa joustavia työskentelytapoja, kuten etätö, on niillä todennäköisesti positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. (Manka & Manka 2023, 109.)

Määrällinen tutkimus nostaa esiin myös työyhteisön tuen ja yhteenkuuluvuuden tunteen työkuormitusta vähentävänä tekijänä. Molemmat ammattiryhmät kokivat saavansa kollegiaalista tukea ja olevansa osa työyhteisöä.

Laadullisen tutkimuksen mukaan etätöön positiivisia vaikutuksia ovat esimerkiksi perheen ja työn yhteensovittaminen, työmatkojen väheneminen tai pois jääminen ja etätöön kokeminen yleisesti positiiviseksi. Työympäristö koettiin etätössä parempana kuin toimistolla, ja etätöskentely koettiin tehokkaammaksi ja vähemmän kuormittavaksi. Määrällisen tutkimuksen tuloksissa etätöitä ei koettu yksiselitteisesti helpoksi tai vaikeaksi, joten sen vaikutusta kuormittavuuteen ei voida yksiselitteisesti määrittää. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on todennäköisesti ollut osalle työntekijöistä helppoa, kun taas toisille haastavaa. Etätöön ei myöskään ole koettu helpottaneen työn ja yksityiselämän välistä jännitettä, eikä kiihdyttäneen arjen elämänrytmiä. Lisäksi sosiaalityöntekijät sekä -ohjaajat ovat voineet luottaa siihen, että heidän yksityiselämässään on ymmärretty, mikäli he eivät ole pystyneet täyttämään sen vaatimuksia. Työntekijällä itsellään on myös mahdollisuus ja velvollisuus vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa, esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kautta.

Määrällisestä tutkimuksesta nousee esiin myös työn tekemiseen liittyviä kuormitusta vähentäviä tekijöitä, jotka liittyvät asiakastyön tekemiseen ja sen vaativuuteen ollen osa psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Asiakkaiden tavoittaminen ei ollut kummallekaan ammattiryhmälle merkittävä kuormitustekijä. Sosiaalityöntekijät kokivat asiakkaiden tavoittamisen hieman vaikeammaksi kuin sosiaaliohjaajat, mutta tämä ei lisännyt koettua työkuormitusta. Asiakkaita ”etsivä” työn haasteet kasvoivat hieman sosiaaliohjaajien näkökulmasta, kun taas sosiaalityöntekijöiden se koettiin hieman helpommaksi.

Määrällisessä tutkimuksessa tarkasteltiin myös riittämättömyyden tunteita, joita voi syntyä, jos työntekijä ei koe pystyvänsä vastaamaan asiakkaan tarpeisiin. Tässä tutkimuksessa riittämättömyyden tunteita ei koettu työkuormitusta lisääväksi tekijäksi.

Asiakastyöhön liittyy myös asiakkaiden omaehtoiseen voimaantumiseen liittyvä tulos, jonka sosiaalityöntekijät kokevat työkuormitusta vähentäväksi. Jos asiakas pystyy itse voimaantumisen ansiosta ottamaan enemmän vastuuta omasta elämästään ja tavoitteistaan, se voi osaltaan keventää työntekijän työtaakkaa.

Laadullinen tutkimus nostaa esiin myös itsensä toteuttamisen mahdollisuuden ja resilienssin työkuormitusta vähentävinä tekijöinä. Itsensä toteuttamisen mahdollisuus liittyyvät Allardtin hyvinvointiteoriaan, jossa tuodaan esiin harrastusten ja vapaa-ajan merkitystä kokonaishyvinvointiin (Uusitalo & Laihiala 2022, 145). Pandemia-aikana moni koki vapaa-ajan lisääntyneen ja yhteisten harrastusten jatkuneen, mikä osaltaan vähensi työstä aiheutunutta kuormitusta.

Resilienssi, eli kyky selviytyä kriisitilanteista, sopeutua ja jatkaa eteenpäin, nousi myös merkittäväksi tekijäksi. Pandemia-aikana sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat joutuivat mukautumaan uusiin työn tekemisen tapoihin, työskentelemään kotona samaan aikaan kuin perheen lapset kävivät etäkoulua ja keksimään uusia tapoja huolehtia hyvinvoinnistaan tuttujen harrastusmahdollisuuksien ollessa tauolla. Herrman (2011, 259) toteaa resilienssin olen kykyä pysyä toimintakykyisenä erilaisista vastoinkäymisistä huolimatta, joten tulkitsem, että sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat ovat tämän perusteella resilienttejä, koska he pystyivät sopeutumaan haasteisiin ja selviytymään niistä. Resilienssi siis osaltaan vähensi koettua työkuormitusta.

Pandemia-aikana syntyneet hyvät työkäytännöt liittyvät työn tekemisen rakenteisiin sekä terveyteen ja turvallisuuteen ja niiden perusteella vastaan kolmannen tutkimuskysymyksen ensimmäiseen osaan.

Työn tekemisen rakenteiden organisointi-luokka toi esiin kolme keskeistä näkökulmaa; työn tekemisen olosuhteet, työn tekemisen sujuvuus sekä työn joustavan järjestelyn. Työn tekemisen olosuhteiden järjestelyillä, kuten työtilojen väljyydellä, ergonomialla sekä työvälineiden ja laitteiden toimivuudella, on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Mikäli työn tekemisen olosuhteet eivät ole kunnossa, voi työhyvinvointi kärsiä. Työn tekemisen sujuvuutta puolestaan tukevat ajantasaiset, oikea-aikainen tiedottaminen ja selkeät toimintatavat, joiden tunteminen helpottaa työntekoa. Hyvin organisoidut

resurssit mahdollistaa työnteon ja tavoitteiden saavuttamisen, mikä osaltaan edistää työhyvinvointia. Työn joustavat järjestelyt ja työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa siihen, missä ja miten työtä tehdään, tukevat merkittävästi työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Työajan joustavuudella, esimerkiksi etä- ja lähityön yhdistämisellä on yhteys työntekijän hyvinvointiin ja yhteistyö sujumiseen (Lyly-Yrjänäinen 2024, 65).

Toinen pääteema tuloksissa oli terveys ja turvallisuus. Tuloksissa todettiin, että hygieniaan panostaminen, sairaana töihin tulemisen välttäminen sekä suojarusteiden saataavuus ovat keskeisiä tekijöitä turvallisen työympäristön varmistamisessa.

Työn erityisinä ongelmakohtina nousi esiin työn kuormitusta lisäävät tekijät, digitalisaatio sekä terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät haasteet, joita tarkastelemalla saadaan vastaus kolmannen tutkimuskysymyksen toiseen osaan.

Työn kuormitusta lisäävistä tekijöistä psykososiaalinen kuormitus oli edelleen merkittävä haaste. Työmäärän kasvu, asiakastyön epätasainen jakautuminen sekä konkreettisten työskentelyn mahdollisuuksien puutteet lisäsivät työkuormitusta. Lisäksi esihenkilön ja johdon tuen puute, työyhteisön ristiriidat sekä työssä koettu yksinäisyys vaikuttivat kielteisesti työhyvinvointiin. Myös toimintamahdollisuuksien heikentyminen liittyi työn kuormittavuuteen, sillä palvelujen tarjoamisen heikkeneminen voi aiheuttaa eettistä kuormitusta työntekijöille. Tämä teema nousi esiin myös aiemmassa analyysissä, vaikka kyseessä oli eri tutkimuskysymys. Näin ollen saman luokittelun käyttäminen oli perusteltua, jotta analyysi säilytti johdonmukaisuutensa.

Työn intensiivisyys oli toinen keskeinen kuormitustekijä, ja se liittyy yleiseen työelämän muutokseen, jossa työtahti kiristyy ja työmäärä sekä vaativuus kasvavat. Teknologian kehitys ja erilaisten digitaalisten työvälineiden käyttäminen ovat keskeinen osa tätä muutosta. Mikäli työ intensiivistyy liikaa, voi se lisätä työkuormitusta.

Digitalisaation liittyvät haasteet korostuivat etätyöhön siirtymisen myötä. Uusien työkäytäntöjen ja työn tekemisen tapojen omaksuminen vaati työntekijöiltä sopeutumista, ja usein myös digitaalisten työkalujen toimivuudessa oli puutteita. Haasteeksi koettiin

myös työntekijöiden eritasoinen osaaminen, mikä saattoi lisätä työn kuormittavuutta etenkin niitä, jotka opastivat vähemmän taitavia kollegoita.

Terveys ja turvallisuus -teema nousi esiin myös tämän analyysin tuloksissa. Samat teemat, jotka tunnistettiin kysymyksen 11 vastauksista, nousivat myös tästä aineistosta. Haasteena koettiin se, että työntekijät saattavat tulla sairaana töihin, suojarusteiden saatavuus ei ole aina riittävää ja virustartuntojen riski on edelleen olemassa. Työntekijän työkyvyn perusta sisältää yhtenä osa-alueena fyysisen toimintakyvyn, esimerkiksi sairauspoissaolot (Lyly-Yrjänäinen 2024, 79), joten tämä voidaan kytkeä myös tämän tutkimuksen tuloksiin.

Pohdinta

Tutkielmani tulokset työhyvinvoinnin muutoksesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä ovat moninaisia, eikä työhyvinvoinnin muutosta voida yksiselitteisesti tulkita. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä on laskennallisesti ollut hieman enemmän kuin sitä lisääviä, mutta työhyvinvoinnin muutosta ei voida arvioida pelkästään lukumäärän perusteella. Kaikki työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät eivät kuitenkaan ole samanarvoisia, joten mielestäni pelkkä määrällinen tarkastelu ei yksinään riitä. Esimerkiksi työn vaativuuden kasvu on lisännyt kuormitusta, mutta työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuuden tunne voivat tasapainottaa tätä vaikutusta. Mikäli työntekijä kokee työn vaativuuden kasvaneen, mutta saa samanaikaisesti vahvaa tukea työyhteisöltään, voidaan pohtia, kumoaako tuki kuormituksen vai jääkö kuormitus silti vallitsevaksi.

Johtopäätöksenä voidaan kuitenkin todeta, että pandemia-aikana työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä on ollut runsaasti, erityisesti pandemian alkuvaiheessa osa niistä on kuormittanut voimakkaasti. Tuloksista ilmenee, että sosiaaliohjaajat ovat kokeneet työkuormituksen kasvun hieman voimakkaammin, mikä saattaa johtua heidän työnkuvaan ja työtehtävistään. Sosiaaliohjaajat työskentelevät enemmän erilaisissa asiakaspalvelupisteissä ohjaus- ja neuvontatehtävissä ja kohtaavat asiakkaita kasvokkain enemmän, jolloin työn kuormittavuutta saattaa olla enemmän.

Toisaalta tutkimuksessa nousi esiin myös työkuormitusta vähentäviä tekijöitä, jotka ovat parantaneet työhyvinvointia. Osassa tuloksia ilmeni selkeästi, että kuormituksen kokemus on muuttunut pandemian edetessä; joidenkin tekijöiden vaikutukset ovat muuttuneet positiivisempaan suuntaan ja näin lisännyt työhyvinvointia. Toisaalta on myös tekijöitä, joissa vaikutus on muuttunut kielteisempään suuntaan ja näin ollen todennäköisesti heikentänyt työhyvinvointia. Työhyvinvointi on osa kokonaishyvinvointia ja pelkästään työperäiset tekijät eivät selitä työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kokemukset ovat subjektiivisia ja ne vaihtelevat merkittävästi. Kuten Kimhi (2015, 51.) toteaa, ihmisten reagointi kuormittaviin tilanteisiin on erilaista ja niistä selvittää eri tavoin. Myös resilienssiajatuksen mukaan ihmiset reagoivat stressitilanteissa eri tavoin ja yksilölliset erot vaihtelevat voimakkaasti. (Rutter 2012 335, 341.)

Otala & Ahosen (2003, 28.) mukaan työhyvinvointi on moninainen käsite, jota ei voida määritellä konkreettisesti. Jokaisen työntekijän kokemus omasta työhyvinvoinnistaan on yksilöllinen. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu työn mielekkyydestä sekä työntekijän hyvinvointiin, terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä tekijöistä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023). Tämä näkyy myös tutkielmani tuloksista. Työhyvinvointi kytkeytyy laajemmin ihmisen kokonaishyvinvointiin, kuten tutkielmani alkupuolella sivulla 20 esittelemäni työhyvinvoinnin näkökulmasta mukailtu tarvepyramidi osoittaa. Allardtin hyvinvointitutkimus yhdessä 2000-luvun tutkimuksen kanssa on vahvistanut, että aineeton hyvinvointi, hyvä elämä ja henkilökohtainen, subjektiivinen hyvinvointi on merkityksellistä. (Uusitalo & Simpura 2022, 218-219.)

Tutkielmani ei myöskään tarjoa yksiselitteistä vastausta siihen, mitkä tekijät ovat lisänneet tai vähentäneet työhyvinvointia. Olen aiemmin tässä luvussa esitellyt kuormittumista lisääviä ja vähentäviä tekijöitä, joiden arvioin vaikuttavan suoraan työhyvintiin. Kuormitusta lisääviä ja vähentäviä tekijöitä on noussut niin määrällisen kuin laadullisen tutkimuksen tuloksina. Osa tekijöistä vaikuttaa sekä työhyvinvointia lisäävästi että vähentävästi ja vastaavasti osa vain lisäävästi tai vähentävästi. Pandemian aikana esimerkiksi etätö on ollut sekä kuormittava, että kuormitusta vähentävä tekijä; osa työntekijöistä sen kuormittavana esimerkiksi lasten etäkoulun tai yksin työskentelyn vuoksi. Toinen taas voi nauttia yksin työskentelemisestä, mutta kokea kuormittumista toimistoymppäristössä, jossa on paljon ihmisiä. Koska työhyvinvoinnin kokemus on aina yksilöllinen

(Mannermaa 2022, 295), myös työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät koetaan yksilöllisesti ja omakohtaisesti. Pandemia-ajan alussa sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat siirtyivät pakotetusti etätööhön, josta varmasti on monia erilaisia kokemuksia.

Pandemian jälkeiset hyvät työkäytännöt liittyvät työn tekemisen rakenteiden organisointiin, kuten etätööhön, erilaisiin työn tekemisen tapoihin ja asiakastapaamisten järjestelyihin. Myös terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen, kuten hygieniasta huolehtiminen, suojarusteiden saaminen ja niiden käyttö sekä se, että sairaana ei tulla töihin, koetaan edelleen tärkeiksi. Työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä huolehtiminen kuuluu työnantajalle (Työturvallisuuslaki).

Työn ongelmakohtiksi vielä pandemia-ajan jälkeen nousivat psykososiaalinen kuormitus, toimintamahdollisuuksien heikentyminen sekä työn intensivistyminen. Toimintamahdollisuuksien heikentyminen on Mänttari van der Kuipin (2015a, 331) mukaan yhteydessä sosiaalityöntekijöiden koettuun hyvinvointiin. Työn intensiivisyys heikentää Maunon ym. (2022, 34-35) mukaan työntekijän mahdollisuuksia palautua työstä, kun hänen tehostavan työtään tekemällä lyhyemmässä ajassa enemmän töitä. Työn intensivistymisen on todettu heikentävän työhyvinvointia. Lisääntyneitä työn intensiivisyyttä on Työolobarometri 2023 mukaan koettu merkittävästi (Lyly-Yrjänäinen 2024, 58), joka myös tässä tutkimuksessa nousi esiin. Myös digitalisaatioon ja etätööhön liittyvät haasteet sekä terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät ongelmat ovat edelleen ajankohtaisia. Digitalisaatio on ollut Työolobarometri 2023 mukaan kasvavaa pandemian ja etätöökentelyn lisääntymisen johdosta (Lyly-Yrjänäinen 2024, 27-28).

Määrällisen ja laadullisen analyysin yhdistäminen on tuottanut mielestäni selkeästi kattavampia tuloksia tutkielmassani. Laadullinen analyysi syventää määrällisen tutkimuksen tuloksia. Kahden eri analyysimenetelmän käyttäminen loi monipuolisemman kuvan työhyvinvoinnista, auttaa ymmärtämään työhyvinvoinnin monimuotoisuutta sekä lisää myös tutkimuksen luotettavuutta. Tässä tutkimuksessa laadullisesta analyysistä nousseet tulokset lisäsivät määrällisen analyysin luotettavuutta.

Vaikka tutkielmani ei tarjoa yksiselitteisiä vastauksia sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työhyvinvoinnin muutokseen ja siihen vaikuttaviin tekijöihin, uskon että tutkielmaani on

mahdollista hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämistyössä. Uskon, että tutkielmastani on mahdollista nostaa työyhteisöihin keskustelun aiheita ja laajemmin myös koko hyvinvointialueiden tasolla kehittämistyön pohjaksi. Tuloksista nousee selkeitä työkuormitusta lisääviä ja sitä heikentäviä tekijöitä, joiden pohjalta voidaan löytää myös syitä koettun työhyvinvoinnin muutoksiin. Työhyvinvoinnin pitäminen jatkuvasti keskusteluissa sekä kehittämistyön aiheina ylläpitää todennäköisesti myös työntekijöiden kokonaishyvinvointia.

Työhyvinvoinnin tutkiminen on mielestäni tärkeää ja sitä tulisi myös jatkossa tutkia. Jatkok tutkimuksena tähän tutkimukseen olisi kiinnostavaa kvantifioida kyselyn laadulliset vastaukset, jolloin niitä olisi mahdollista tutkia kvalitatiivisin menetelmin muiden aineiston kysymysten, väittämien sekä taustamuuttujien kanssa. Kiinnostavaa olisi myös tutkia sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnin muutoksia uudelleen, kun pandemiasta on kulunut muutama vuosi ja työelämä on ollut muutosten kourissa myös pandemian jälkeen. Sosiaalialalla on tapahtunut paljon muutoksia; esimerkiksi hyvinvointialueiden käynnistyminen ja niissä tapahtuneet muutokset sekä sosiaaliturvan leikkaukset, joilla voi olla välillistä vaikutusta työhyvinvoinnin kokemuksiin.

Koronapandemia muutti työelämää merkittävästi, ja sillä on ollut vaikutuksia työhyvinvointiin. Yksi suurimmista muutoksista on ollut etätöön lisääntyminen, joka myös tässä tutkielmassa nousi esille. Etätö on tuonut mukanaan sekä etuja, kuten joustavuutta ja parempaa työn ja vapaa-ajan tasapainoa, että haasteita, kuten työ- ja vapaa-ajan erottamisen vaikeuden, yksinäisyyden ja sosiaalisen vuorovaikutuksen puutteen. Koronapandemian vaikutukset työhyvinvointiin ovat siis monivivahteiset. Vaikka työolot ovat muuttuneet, työhyvinvoinnin tukeminen on jatkossakin tärkeää. Työntekijöiden jaksamista, psyykkistä hyvinvointia sekä työyhteisön yhteisöllisyyttä ja tulee tukea, jotta organisaatiot voivat kohdata erilaiset haasteet ja kehittyä myös pandemian jälkeisessä ajassa.

Lähteet

- Addabbo, Tindara (2017) Well-being and Work. Teoksessa Well-being at and through Work. Addabbo, Tindara & Ales Ylenis Curzi, Edoardo & Senatori Iacapo (Eds.). Torino: G. Giappichelli Editore. 3–14.
- Allardt, Erik (1976) Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Helsinki: Werner Söderström Oy.
- Allardt, Erik (1998) Hyvinvointitutkimus ja elämänpolitiikka. Teoksessa Elämänpolitiikka. Roos, J.P & Hoikkala, Tommi (toim.). Helsinki: Gaudeamus Kirja. 34–53.
- Anand, Rajaganesan(2018) Happiness at work. Mindfulness, Analysis and Well-being. SAGE Publications India Pvt Ltd.
- Anttila, Pirkko (2006). Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen (2. p.). Hamina: AKA-TIIMI Oy
- Archer, Margaret (1998) Introduction Realism in the social sciences. Teoksessa Critical Realism – Essential Readings (1st edition.). Archer, Margaret & Bhaskar, Roy & Collier, Andrew, Lawson Tony & Norrie, Alan (toim.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315008592>. 224-243.
- Bakker, Arnold B & Demerouti, Evangelia (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328
- Bakker, Arnold B (2014) Job Demands – Resources Theory. Teoksessa Work and Well-being, Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume III. Chen, Peter Y & Cooper, Cary L. John Wiley & Sons Ltd.
- Barbé, Ana Dorado & Viejo, Jesus M Pérez & Rodríguez-Brioso & Maria del Mar & Gallardo-Peralta, Lorena P (2021) Emotional well-being and resilience during the COVID-19 pandemic: Guidelines for social work practice. *International Social Work*, 64(2), 279–284. <https://doi.org/10.1177/0020872820970622>.
- Benedict, Christian & Brandao, Luiz Eduardo & Merikanto, Ilona & Partinen, Markku & Bjorvatn, Bjørn & Cedernaes, Jonathan (2021) Meal and Sleep Timing before and during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Anonymous Survey Study from Sweden. *clocks & sleep*, 3(2), 251–258. <https://doi.org/10.3390/clock>
- Bhaskar, Roy (2008) A realist theory of science. Routledge. https://uberty.org/wp-content/uploads/2015/09/Roy_Bhaskar_A_Realist_Theory_of_Science.pdf.
- Boijer-Spoof Heikinheimo, Kati & Ilmivalta, Riikka (2021) Etätyön hyvinvointiopas. Helsinki: Bazar Kustannus
- Boxall, P., & Macky, K. (2014). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, Employment and Society*, 28(6), 963–984. <https://doi-org.ezproxy.ulapland.fi/10.1177/0950017013512714>
- Bright, Charlotte Lyn (2022) Social Workers, Self-Care, and Resilience during Social Work Month. *Social Work Research*, 46(1), 3–4. <https://doi.org/10.1093/swr/svab033>.
- Casado, Tatiana & Rosselló Maria Victoria & Cañas-Lerma Ana (2023). Changes ins Social Interventions after Covid-19: The Experience of Front-Line Social Workers. *Social Sciences* 12(1):41. DOI: 10.3390/socsci12010041.
- Dean Kathryn & Joseph Jonathan & Roberts John Michael & Wight Colin (2006). Realism, Marxism and Method. Teoksessa: Dean Kathryn & Joseph Jonathan & Roberts John Michael & Wight Colin (toim.) Realism, Philosophy and Social Science. New York: Palgrave Macmillian, 1–31.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (2024) Työturvallisuutta ja työterveyttä koskeva direktiivi. <https://osha.europa.eu/fi/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>. Viitattu 26.4.2024.

- Fialová, Kamila (2023) Workers' Satisfaction during the COVID-19 Pandemic in Central and Eastern Europe. *Social Sciences* 12, no. 9: 505. <https://doi.org/10.3390/socsci12090505>.
- Finell, Eerika & Vainio, Annukka (2020) The combined effect of perceived COVID-19 infection risk at work and identification with work community on psychosocial well-being among Finnish social sector and health care workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7623.
- Fiorentino, Vera & Harrikari, Timo & Saraniemi, Sanna & Romakkaniemi, Marjo (2023) Sosiaalialan työn kiihtyvyyden COVID-19-pandemian seurauksena. Teoksessa *Sosiaalityö kriiseissä ja poikkeuksellisissa olosuhteissa*. Raitakari, Suvi & Harrikari, Timo & Hekkala, Marja & Kivipelto, Minna (toim.). Jyväskylän yliopisto. 244–270.
- Fiorentino, Vera & Romakkaniemi, Marjo & Harrikari, Timo & Saraniemi, Sanna & Tiitinen, Laura (2023) Towards digitally mediated social work – the impact of the COVID-19 pandemic on encountering clients in social work. *Qualitative Social Work*, 22(3), 448–464. <https://doi.org/10.1177/14733250221075603>.
- Folke, Carl (2016) Resilience (Republished). *Ecology and Society* 21(4):44. <https://doi.org/10.5751/ES-09088-210444>.
- Green, Francis & McIntosh, Steven (2001) The intensification of work in Europe. *Labour Economics* 8(2001) 291-308.
- Grunhut, Z., PhD. (2020). Europe in the late modern social acceleration the 'spokespeople' of european studies. *On - Line Journal Modelling the New Europe*, (33), 4–24. <https://doi.org/10.24193/OJMNE.2020.33.01>
- Halbesleben, Jonathon R. B. & Neveu, Jean-Pierre & Paustian-Underdahl, Samantha C. & Westman, Mina (2014). Getting to the "COR": Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management* 40(5). 1334–1364. <https://doi-org.ezproxy.ulapland.fi/10.1177/0149206314527130>
- Harrikari, Timo & Romakkaniemi, Marjo & Tiitinen, Laura & Ovaskainen, Sanna (2021). Pandemic and Social Work: Exploring Finnish Social Workers' Experiences through a SWOT Analysis. *The British Journal of Social Work*, 51(5), 1644–1662. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab052>.
- Heikkilä, Tarja (2014) Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Bookwell Oy.
- Helne, Tuula (2023) Edelläkävijä Erik Allardt - Miksi Allardt'n hyvinvointiajattelu sopii nimenomaan kestävästä hyvinvoinnista tutkimukseen? *Yhteiskuntapolitiikka* 88 (2)2023. 159-167. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023041937710>
- Herrman, Helen & Stewart, Donna E & Diaz-Granados Natalia & Berger Elena L & Jackson Beth & Yuen, Tracy (2011) What is Resilience? *The Canadian Journal of Psychiatry*. 2011;56(5):258-265. doi:10.1177/070674371105600504
- Hokkanen, Liisa 2017: Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina. Teoksessa *Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli & Pösö, Tarja (toim.): Sosiaalityö ja teoria*. 277–296.
- Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka (2013). *Tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Hollstein, Bettina & Rosa, Hartmut (2023) Social Acceleration: A Challenge for Companies? Insights for Business Ethics from Resonance Theory. *Journal of Business Ethics* (2023)188:709–723 <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05506-w>
- Johnson, R. Burke & Onwuegbuzie, Anthony J. & Turner, Lisa A. (2007) Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112–133. <https://doi-org.ezproxy.ulapland.fi/10.1177/1558689806298224>

- Karjalainen, Merja (2020) Jaksamisen rajat -psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam Books Oy.
- Karvonen, Sakari & Kestilä Laura & Saikkonen, Paula (2022) Monimuotoinen hyvinvointi. Teoksessa Suomalaisten hyvinvointi 2022. Karvonen, Sakari & Kestilä Laura & Saikkonen, Paula (toim.). Vantaa: PunaMusta Oy.
- Kess, Kaija & Ahlroth, Minea (2012) Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kimhi, Shaul (2015) Levels of Resilience: A Critical Review. Teoksessa Resiliency: Enhancing Coping with Crisis and Terrorism. Ajdukovic, Dean & Kimhi, Shaul & Lahad, Mooli (Eds). IOS Press, Incorporated. doi.10.3233/978-1-61499-490-9-49.
- Kohonen, Iina & Kuula-Luumi, Arja & Spoof, Sanna-Kaisa (2019) Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa – Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Helsinki: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019
- Koivisto, Tiina & Laitinen, Jaana & Saari, Eveliina (2023) Johtopäätökset ja suositukset. Teoksessa Hyvä veto! Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palvelussa. Koivisto, Tiina & Sinervo, Timo & Laitinen, Jaana & Rydman Vilja (toim.) Vantaa: Punamusta Oy. 105–111.
- Kubicek, Bettina & Paskvan, Matea & Korunka, Christian (2014) Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24 (6), 898–913. doi.10.1080/1359432X.2014.979160 Lehden julkaisuvuosi laitetaan
- Lahad, Mooli & Leykin, Dmitry (2013) Introduction : The Integrative Model of Resiliency – The "Basic Ph" Model, or What Do We Know about Survival?. Teoksessa Lahad, Mooli & Scacham, Miri & Ayalon, Ofra (2013) The "Basic Ph" Model of Coping and Resiliency : Theory, Research and Cross-Cultural Application. Jessica Kingsley Publishers. 9-20.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä 26.6.2015/817
- Lapin yliopisto (2023). PANDA pandemic social work. <https://www.ulapland.fi/EN/Webpages/PANDA-pandemic-social-work>. Viitattu 15.8.2024.
- Lawson, Tony (1998) Economic science without experimentation. Teoksessa *Critical Realism – Essential Readings* (1st edition.). Archer, Margaret & Bhaskar, Roy & Collier, Andrew, Lawson Tony & Norrie, Alan (toim.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315008592.177-207>.
- Lerouge, Loïc (2017) Well-being at Work: a Few Considerations Under a Legal Perspective. Teoksessa *Well-being at and through Work*. Addabbo, Tindara & Ales Ylenis Curzi, Edoardo & Senatori Iacapo (Eds.). Torino: G. Giappichelli Editore. 15-32.
- Lessmann, Ortrud (2012) Applying the Capability Approach Empirically: An Overview with Special Attention to Labor. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2012-2-98>. Viitattu 26.4.2024
- Lipponen, Kriise (2020) Resilienssi arjessa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Lyly-Yrjänäinen, Maija (2024). Työolobarometri 2023. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2024:16. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut (2023) Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.
- McFadden, Paula & Ross, Jana & Moriarty, John & Mallett, John & Schroder, Heike & Ravalier, Jermaine & Manthorpe, Jill & Currie, Denise & Harron, Jaclyn & Gillen, Patricia (2021) "The Role of Coping in the Wellbeing and Work-Related Quality of Life of UK Health and Social Care Workers during COVID-19" *International Journal*

- of Environmental Research and Public Health 18(2), 815. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020815>.
- Mannermaa, Katri 2022. Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden käsikirja. Helsinki: Alma Talent.
- Martela, Frank (2022) Hyvinvoinnin mittaus edellyttää hyvinvoinnin teoriaa: Erik Alldartin hyvinvoinnin ulottuvuudet päivitettyinä nykyaikaan. Yhteiskuntapolitiikka 87 (5–6)2022, 565–572. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022112366604>.
- Masten, Ann S. (2001) Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227–238.
- Masten, Ann S. (2019) Resilience from a developmental systems perspective. *World Psychiatry* 18(1), 101-102. <https://doi.org/10.1002/wps.20591>
- Masten, Ann S. & Obradović, Jelena (2006) Competence and Resilience in Development. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094, 13-27.
- Mauno, Saija & Herttalampi, Mari & Minkkinen, Jaana & Feldt, Taru & Kubicek Bettina (2022) Is work intensification bad for employees? A review of outcomes for employees over the last two decades. *Work & Stress*, 37(1), 100–125. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080778>
- Mauno, Saija & Minkkinen, Jaana & Auvinen, Elina (2019) Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä?. *Hallinnon tutkimus* 38 (4), 271–288.
- Mieli Suomen Mielenterveys ry (2022) Resilienssi auttaa selviytymään. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/>. Viitattu 19.1.2024.
- Minkkinen, Jaana & Mauno, Saija & Feldt, Taru & Tsupari, Heidi & Auvinen, Elina & Huhatala, Mari (2019). Uhkaako työn intensivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia: tiedepoliittinen aikakauslehti*, 54(4), 01, 255–301.
- Mishna, Faye & Milne, Elizabeth & Bogo, Marion & Pereira, Luana F. (2020) Responding to COVID-19: NewTrends in Social Workers' Use of Information and Communication Technology. *Clinical Social Work Journal*, 49, 484–494. doi: 10.1007/s10615-020-00780-x
- Moilanen, Pentti & Rähkä, Pekka (2018) Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 43–61.
- Mooney, Joseph & Harrikari, Timo & Dominelli, Lena (2020) Introduction: Covid-19: A new challenge for social work. Teoksessa Dominelli, Lena & Harrikari, Timo, Mooney, Joseph, Leskošek, Vesna & Tsunoda, Erin Kennedy (toim.) Covid-19 and social work: A collection of country reports. <https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2020/07/IASSW-COVID-19-and-Social-Work-Country-Reports-Final-1.pdf>. Viitattu 24.1.2025.
- Mäkikangas, Anne & Pöyriä, Pasi (2023). Johdanto – Koronapandemia yhteiskunnallisenä vedenjakajana. Teoksessa Mäkikangas, Anne & Pyöriä, Pasi (toim.) Koronapandemia, työ ja yhteiskunta – Muuttuiko Suomi?. Helsinki: Gaudeamus Oy. 7- 19.
- Mäkikangas, Anne & Sjöblom, Kirsi & Juutinen, Soile & Ruohomäki, Virpi (2023) Työhyvinvointi etätöissä. Teoksessa Mäkikangas, Anne & Pyöriä, Pasi (toim.) Koronapandemia, työ ja yhteiskunta – Muuttuiko Suomi?. Helsinki: Gaudeamus Oy. 207–228.

- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015a) Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 23(3)2015, 329–335. <https://journal.fi/janus/article/view/53003>. Viitattu 29.1.2024.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015b) Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 13(1)2015, 3–19. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87084>. Viitattu 15.6.2024.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015c) *Work- Related Well- Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.
- Mäntysaari, Mikko (2006) Tarkentuva tieto sosiaalityössä. Teoksessa Kuusela Pekka & Niiranen Vuokko (toim.) *Realismin haaste sosiaalitieteissä*. Kuopio. Unipress, 137–162.
- Nielsen, Karina & Nielsen, Morten B. & Ogbonnaya, Chidiebere & Käsälä, Marja & Saari, Eveliina & Isaksson, Kerstin (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101–120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Nummenmaa, Lauri (2009) *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Nussbaum, Martha C. (2011) *Creating Capabilities : The Human Development Approach*. Harvard University Press. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.ulapland.fi/lib/ulapland-ebooks/detail.action?docID=3300953>.
- Oksa, Reetta & Latikka, Rita & Savela, Nina & Oksanen, Atte (2023) Sosiaalisten viestintäteknologioiden käyttö korona-ajan työelämässä. Teoksessa Mäkikangas, Anne & Pyöriä, Pasi (toim.) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta – Muuttuiko Suomi?*. Helsinki: Gaudeamus Oy. 52–66.
- Otala Leenamajja & Ahonen Guy (2003) *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. Juva: Bookwell Oy.
- Pekkarinen, Elina & Tapola-Haapala, Maria (2017). Kriittinen realismi sosiaalityössä – tiedontuotannosta emansipaatioon. Teoksessa Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli & Pösö, Tarja (toim.) (2017). *Sosiaalityö ja teoria*. PS-kustannus. 160–181.
- Poijula, Soili (2018) *Resilienssi - Muutosten kohtaamisen taito*. Helsinki. Kirjapaja.
- Puusa, Anu & Juuti, Pauli (2020) *Laadullisen tutkimuksen olemus*. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.): *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus Oy. 73–83.
- Raitakari, Suvi & Harrikari, Timo & Hekkala, Marja & Kivipelto, Minna (2023) *Kriisiyhteiskunnan ihmisten arki ja sosiaalityö*. Teoksessa *Sosiaalityö kriiseissä ja poikkeuksellisissa olosuhteissa*. SoPhi. (151).
- Robeyns, Ingrid (2005). *The Cabability Approach: a theoretical survey*. *Journal of Human Development*. 6(1)2005, 93–114.
- Ronkainen, Suvi & Pehkonen, Leila & Lindblom-Ylänne, Sari & Paavilainen, Eija 2020. *Tutkimuksen voimasanat*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Roussos, Petros L. (2023) *The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation*. *Behav Sci (Basel)*. 27;13(2):104. doi: 10.3390/bs13020104. PMID: 36829333; PMCID: PMC9952801.
- Rutter, Michael (1987). *Psychosocial Resilience and Protective Mechanisms*. *American Journal of Orthopsychiatry*. 57(3), July 1987, 316–331.

- Rutter, Michael (2012). Resilience as a dynamic concept. *Dev Psychopathol.* 2012 May;24(2):335–44. doi: 10.1017/S0954579412000028. PMID: 22559117.
- Saraniemi, Sanna & Harrikari, Timo & Fiorentino, Vera & Romakkaniemi, Marjo & Tiitinen, Laura (2022). Silenced Coffee Rooms—The Changes in Social Capital within Social Workers' Work Communities during the First Wave of the COVID-19 Pandemic. *Challenges*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/challe13010008>
- Sen, Amartya (1993) Capability and Wellbeing. Teoksessa Martha Nussbaum & Amartya Sen. *The Quality of Life*. Oxford University Press. Oxford, 30–54.
- Sims-Schouten, Wendy & Thapa, Manisha (2023) 'Rocky road' & 'brick walls' – Multiple meanings of resilience in a social work context through the lens of critical realist Informed grounded theory. *Qualitative Social Work*, 14733250231152264. <https://doi.org/10.1177/14733250231152264>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2023) Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 20.1.2024.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2024). Koronavirus Suomessa. <https://stm.fi/korona>. Viitattu 15.11.2024.
- Stenman, Janette & Itkonen, Hanna & Auvinen, Elina & Huhtala, Mari & Mauno, Saija & Feldt, Taru (2020). Työn intensifikaation profiilit suomalaisilla johtajilla : yhteydet työhyvinvointiin ja työnkuvan vaihtoaatuksiin. *Työelämän tutkimus*, 18(2), 135-153. <https://doi.org/10.37455/tt.94882>
- Stockholm Resilience Center (2014) What are complex adaptive systems. <https://www.stockholmresilience.org/research/research-news/2014-03-12-what-are-complex-adaptive-systems.html>. Viitattu 20.8.2024.
- Sullivan, Jas M. & Harman, Moriah (2023) John Henryism Active Coping and COVID-19 policy compliance. *Journal of Community Psychology*, 51, 1408–1426. <https://doi.org.ezproxy.ulapland.fi/10.1002/jcop.23007>.
- Talentia (2023) Sosiaalialalla on käynnistettävä työhyvinvointiremontti. <https://www.talentia.fi/blogi/sosiaalialalla-on-kaynnistettava-tyohyvinvointiremontti/>. Viitattu 1.1.2024.
- Talentia-lehti (2021). Psykososiaalinen kuormitus uhkaa työssä jaksamista. <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/psykososiaalinen-kuormitus-uhkaa-tyossa-jaksamista/>. Viitattu 23.10.2024.
- Tieteen termipankki (2024) Filosofia: induktio/induktiivinen päättely. <https://tieteen-termipankki.fi/wiki/Filosofia:induktio>. Viitattu 7.7.2024.
- Tietoarkisto 2024. Mittaaminen: Mittarin luotettavuus. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/luotettavuus/>. Viitattu 25.6.2024.
- Toivikko, Tuuli & Blomqvist, Kirsimarja & Vartiainen, Matti & Salo, Niina (2023) Rajoja ylittävä virtuaalinen verkostotyö. Teoksessa Mäkikangas, Anne & Pyöriä, Pasi (toim.) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta – Muuttuiko Suomi?*. Helsinki: Gaudemus Oy.
- Torre, Teresina (2017). Teoksessa *Well-being at and through Work*. Addabbo, Tindara & Ales Ylenis Curzi, Edoardo & Senatori Iacapo (Eds.). Torino: G. Giappichelli Editore, 34-53.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2006). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Tusaie, Kathleen & Dyer, Janyce (2004). Resilience: a historical review of the construct. *Holistic nursing practice*. 18. 3–8; quiz 9. 10.1097/00004650?200401000?00002.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) (2024) Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>. Viitattu 10.9.2024
- Työsuojelu.fi (2020) Muutosten aika työn tekemisessä – työn fyysinen ergonomia kuntoon. <https://tyosuojelu.fi/-/muutosten-aika-tyon-tekemisessa-tyon-fyysinen-ergonomia-kuntoon-1>. Viitattu 23.11.2024.
- Työsuojelu.fi (2023) Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>. Viitattu 16.2.2024.
- Työsuojelu.fi (2024) Psykososiaalinen kuormitus. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>. Viitattu 19.1.2024.
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.
- Työterveyslaitos (2024) Miten Suomi voi. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Viitattu 17.1.2025.
- Työterveyslaitos (n.d. a) Resilientti organisaatio. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio>. Viitattu 19.1.2024.
- Työterveyslaitos (n.d. b) Hyvinvointia edistävä työympäristö. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyön-työympäristöt/hyvinvointia-edistava-työympäristö>. Viitattu 20.11.2024.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Tähtinen, Juhani & Laakkonen, Eero & Broberg, Mari (2020). Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulokannan perusteita. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Töttö, Pertti (2006) Kriittinen realismi ja sosiaalitieteiden menetelmät. Teoksessa Kuu-sela, Pekka & Niiranen, Vuokko (toim.) (2006) Realismin haaste sosiaalitieteissä. Oy Unipress Ab
- Unesco IIEP Learning Portal (2009). Information and communication technologies (ICT). <https://learningportal.iiep.unesco.org/en/glossary/information-and-communication-technologies-ict>. Viitattu 9.12.2024.
- Uusitalo, Hannu & Laihiala, Tuomo (2022) Suomalaisten hyvinvointi 1971 ja 2017. Teoksessa Hyvinvoinnin muutos ja pysyvyys. Uusitalo, Hannu & Simpura, Jussi & Saari, Juho & Laihiala, Tuomo (toim.). Helsinki: Into Kustannus, 119–160.
- Uusitalo, Hannu & Simpura, Jussi (2020) Erik Allardt hyvinvoinnin tutkijana. *Yhteiskuntapolitiikka* 85 (5-6)2020, 579-587. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020112593224>
- Uusitalo, Hannu & Simpura, Jussi & Saari, Juho & Laihiala, Tuomo (toim.) 2022. Hyvinvoinnin muutos ja pysyvyys. Helsinki: Into Kustannus.
- Uusitalo, Hannu & Simpura, Jussi (2022) Erik Allardt hyvinvoinnin tutkijana. Teoksessa Hyvinvoinnin muutos ja pysyvyys. Uusitalo, Hannu & Simpura, Jussi & Saari, Juho & Laihiala, Tuomo (toim.). Helsinki: Into Kustannus, 19–64.
- Uusitalo, Hannu & Simpura, Jussi (2022) Yhteenvetoa ja pohdintaa. Teoksessa Hyvinvoinnin muutos ja pysyvyys. Uusitalo, Hannu & Simpura, Jussi & Saari, Juho & Laihiala, Tuomo (toim.). Helsinki: Into Kustannus, 205–222.
- Vilkka, Hanna (2007). Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilkka, Hanna & Mankki, Ville (2024) Johdatus monimenetelmätutkimukseen. Jyväskylä: Santalahti-kustannus.
- Witmer, Hope. & Mellinger, Marcela Sarmiento (2016). Organizational resilience: Non-profit organizations' response to change. *Work*, 54(2), 255-265. <https://doi.org/10.3233/WOR-162303>

Wong, Martin.C.S & Huang, Junjie & Wang, Harry H.X. et al. Resilience level and its association with maladaptive coping behaviours in the COVID-19 pandemic: a global survey of the general populations. *Global Health* 19, 1 (2023). <https://doi.org/10.1186/s12992-022-00903-8>

World Health Organization (2022). Mental Health. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Viitattu 9.6.2024.

Yle (2024). Näin hallitus on leikannut ja leikkaa vielä lisää – katso tästä puhutuimmat kohteet. <https://yle.fi/a/74-20109011>. Viitattu 11.12.2024.

Henkilökohtainen tiedonanto

Fiorentino, Vera (2023) Koronaviruspandemia ja sosiaalityö – globaalit haasteet ja ratkaisut – kyselylomake. Sähköposti 22.12.2023.

Liitteet

Liite 1: Määrälliseen tutkimukseen valitut kysymys- ja väittämäkokonaisuudet

8.

Mitä mieltä olet seuraavista työnkuvaasi, työyhteisösi ja työnantajaorganisaatioosi liittyvistä väittämistä? Arvioi väittämiä nimenomaisesti nykyhetkessä verrattuna koronaviruspandemiaa (alkaen 15.3.2020) edeltävään aikaan.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työni sisällöt ovat muuttuneet pandemian johdosta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni toteuttamisen tavat ja keinot ovat muuttuneet pandemian johdosta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tekemisen rytmi on kiihtynyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Useiden työtehtävien samanaikainen hoitaminen (ns. multitasking) on lisääntynyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen yhteenkuuluvuutta oman organisaationi ammattilaisten kesken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani kollegiaalista tukea lähityöyhteisöltäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähityöyhteisöni ristiriidat ovat vähentyneet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epävirallinen yhteydenpito lähimpien työkaverieni kanssa on lisääntynyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni johdon ja sen työntekijöiden väliset ristiriidat ovat lisääntyneet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöäni johdetaan hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähityöyksikköni johdolta saamani ohjeistus on selkeää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaationi johdolta saamani ohjeistus on selkeää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävästi aikaa perehtyä annettuihin ohjeistuksiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan organisaatioltani riittävästi tukea työni digitalisoitumiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaationi sallii joustavan etätyömahdollisuuden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaationi tarjoaa minulle riittävät tekniset laitteet tehdä työtäni etäyhteydellä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekniset laitteet (esim. tietokoneet, puhelimet) etätyön toteuttamiseksi toimivat moitteettomasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teknisten laitteiden digitaaliset sovellukset (esim. WhatsApp, Teams, Zoom jne.) etätyön toteuttamiseksi toimivat moitteettomasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman organisaationi ja muiden palveluntarjoajien käyttämät digitaaliset etäsovellukset ovat yhteensopivia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietosuojasäädökset (GDPR) haittaavat tiedonkulkua yhteistyökumppanien välillä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman organisaationi ja muiden paikallisten palveluntarjoajien yhteistoiminta on riittävä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaationi on käynnistänyt yhteiskehittämistä kumppaneidensa kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18.

Mitä mieltä olet seuraavista työn osa-alueita koskevista väittämistä? Arvioi väittämiä nimenomaisesti nykyhetken näkökulmasta verrattuna pandemiaa edeltävään aikaan.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Palvelujen tarjoaminen asiakkaileni on yleisesti helpottunut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakasmääräni on kasvanut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen joutunut lisääntyvästi tavoittelemaan asiakkaitani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiettyjen asiakastapausten priorisointi niiden kiireellisyyden vuoksi on lisääntynyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusien asiakkaiden tavoittaminen on helpottunut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaita "etsivä" työ on vähentynyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etänä tapahtuva asiakastyö on yhtä mielekästä ja toimivaa kuin kasvokkain tapahtuva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuudet asianmukaisen palvelun tarjoamiseen asiakkaileni oman organisaationi piirissä ovat heikentyneet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuudet asianmukaisen palvelun tarjoamiseen asiakkaileni yhteistyössä eri palveluntarjoajien kanssa ovat heikentyneet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaani ovat jääneet vaille tarvitsemiaan palveluja, koska yhteistyökumppanit ovat vähentäneet tai sulkeneet palvelujaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaiden omaehtoiseen voimaantumiseen panostaminen on vähentynyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heikoimmassa asemassa olevien ryhmien asianajotehtävä on lisääntynyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiskunnallinen toiminta sosiaalialan työn tärkeyden vahvistamiseksi on vähentynyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22.

Mitä mieltä olet seuraavista työturvallisuuteen liittyvistä väittämistä? Vastaa nykyhetken perusteella

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tunnen oloni aiempaa turvattomammaksi työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelkään saavani asiakkailtani koronavirustartunnan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelkään saavani työtovereiltani koronavirustartunnan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelkään tartuttavani asiakkaitani, jos kannan koronavirusta tietämättäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelkään tartuttavani työtovereitani, jos kannan koronavirusta tietämättäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koronaviruspandemia lisäsi asiakkaiden ei-toivottavaa käytöstä, mikä vaikuttaa työturvallisuuteeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kykenen työssäni suojautumaan riittävästi koronavirustartunnalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kykenen suojautumaan riittävästi asiakkaiden ei-toivottavalta käytökseltä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaationi tekee tarvittavat toimenpiteet suojatakseen minua koronavirustartunnalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaationi tekee tarvittavat toimenpiteet suojatakseen minua asiakkaiden ei-toivottavalta käytökseltä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma turvallisuuteni on toissijaista: asiakkaiden tarpeet ovat etusijalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23.

Mitä mieltä olet seuraavista työn ja vapaa-ajan tasapainoon liittyvistä väittämistä? Arvioi väittämiä nimenomaisesti nykyhetkessä vertaamalla tilannettasi koronaviruspandemiaa (maaliskuu 2020) edeltävään aikaan.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työn ja yksityiselämän välinen tasapaino on "kallistunut" työhön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on aiempaa haasteellisempaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan on helppoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma arkipäiväinen elämänrytmini on kiihtynyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaineeni on vähentynyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaikani ei riitä välttämättömien työtehtävieni suorittamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyömahdollisuus helpottaa työn ja yksityiselämäni välistä jännitettä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etänä tehtävä työ kiihdyttää arkipäiväistä elämänrytmiäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En voi täyttää työni vaatimuksia yksityiselämäni lisääntyneen kuormittavuuden vuoksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En kykene riittävästi vastaamaan asiakkaiden kiireellisiin tarpeisiin yksityiselämäni lisääntyneen kuormittavuuden vuoksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin luottaa, että organisaationi ymmärtää, jos en kykene suoriutumaan työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on helppoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En voi täyttää yksityiselämäni vaatimuksia työni lisääntyneen kuormittavuuden takia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin luottaa, että yksityiselämässäni ymmärretään, jos en kykene täyttämään sen vaatimuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 2: Laadulliseen tutkimukseen valitut kysymykset

11.

Mitä koronaviruspandemian mukanaan tuomia järjestelyjä tai muutoksia työssäsi tai lähityöyksikössäsi/organisaatiossasi on mielestäsi ollut tarpeen säilyttää pandemia-ajan jälkeenkin (hyvinä käytänteinä)?

12.

Mitkä pandemia-aikaiset tai pandemia-aikana syntyneet haasteet tai vaikeudet ovat työssäsi tai lähityöyksikössäsi/organisaatiossasi edelleen erityisiä ongelmakohtia?

21. Mitkä mielestäsi ovat merkittävimmät syyt kokemaasi työn kuormituksen muutoksiin pandemia-ajan alusta (maaliskuu 2020) nykyhetkeen (lokakuu-marraskuu 2023)?

Liite 3: Väittämäkokonaisuus 8 analysien tulokset taulukkona

Muuttaja	Luokka	Sosiaaliohjaaja										Sosiaalityöntekijä										Sosiaaliohjaajat ja sosiaalityöntekijät yhteensä									
		2020		2021		2022		2023		Yht.		2020		2021		2022		2023		Yht.		2020		2021		2022		2023		Yht.	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Työnkuvan muutos	Ei juurikaan muutosta	21	29,6	14	16,1	11	13,8	17	27,0	63	20,9	33	28,9	13	13,5	17	17,9	22	22,7	85	21,2	54	29,2	27	14,8	28	16,0	39	24,4	148	21,1
	Kohtalainen muutos	26	36,6	43	49,4	36	45,0	29	46,0	134	44,5	49	43,0	64	66,7	45	47,4	49	50,5	207	51,5	75	40,5	107	58,5	81	46,3	78	48,8	341	48,5
	Selkeä muutos	24	33,8	30	34,5	33	41,3	17	27,0	104	34,6	32	28,1	19	19,8	33	34,7	26	26,8	110	27,4	56	30,3	49	26,8	66	37,7	43	26,9	214	30,4
	Yhteensä	71	100,0	87	100,0	80	100,0	63	100,0	301	100,0	114	100,0	96	100,0	95	100,0	97	100,0	402	100,0	185	100,0	183	100,0	175	100,0	160	100,0	703	100,0
Työn intensiivisyys	Vähäinen			6	7,0	<5	n<5	7	11,1	16	7,0			<5	n<5	10	10,6	8	8,2	22	7,7			74	40,9	78	45,1	70	43,8	222	43,2
	Kohtalainen			34	39,5	37	46,8	29	46,0	100	43,9			40	42,1	41	43,8	41	42,3	122	42,7										
	Voimakas			46	53,5	39	49,4	27	42,9	112	49,1			51	53,7	43	45,7	48	49,5	142	49,7			97	53,6	82	47,4	75	46,9	254	49,4
	Yhteensä			86	100,0	79	100,0	63	100,0	228	100,0			96	100,0	94	100,0	97	100,0	286	100,0			181	100,0	173	100,0	160	100,0	514	100,0
Etätyöskentelyn mahdollisuus	Helppo			11	12,6	14	17,7	14	22,2	39	17,0			11	11,5	8	8,5	<5	n<5	23	8,0			22	12,0	22	12,7	18	11,3	62	12,0
	Kohtalainen			40	46,0	32	40,5	26	41,3	98	42,8			48	50,0	39	41,5	47	48,5	134	46,7			88	48,1	71	41,0	73	45,6	232	45,0
	Hyvä			36	41,1	33	41,8	23	36,5	92	40,2			37	38,5	47	50,0	46	47,4	130	45,3			73	39,9	80	46,2	69	43,1	222	43,0
	Yhteensä			87	100,0	79	100,0	63	100,0	229	100,0			96	100,0	94	100,0	97	100,0	287	100,0			183	100,0	173	100,0	160	100,0	516	100,0
Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus	Helppo	17	23,3	24	27,6	11	13,8	8	12,7	60	19,8	20	17,4	22	22,9	10	10,6	6	6,2	58	14,4	37	19,7	46	25,1	21	12,1	14	8,8	118	16,7
	Kohtalainen	8	11,0	18	20,7	25	31,3	17	27,0	68	22,0	6	5,2	31	32,3	29	30,9	24	24,7	90	22,4	14	7,4	49	26,8	54	31,0	41	25,6	158	22,4
	Hyvä	48	65,8	45	51,7	44	55,0	38	60,3	175	57,2	89	77,4	43	44,8	55	58,5	67	69,1	254	57,8	137	72,9	88	48,1	99	56,9	105	65,6	429	60,9
	Yhteensä	73	100,0	87	100,0	80	100,0	63	100,0	303	100,0	115	100,0	96	100,0	94	100,0	97	100,0	402	100,0	188	100,0	183	100,0	174	100,0	160	100,0	705	100,0
Johdon tuki ja ohjeistus	Helppo	24	33,3	28	32,2	21	26,3	27	42,9	100	33,1	34	29,6	25	26,0	29	30,5	33	34,0	121	30,0	58	31,0	53	29,0	50	28,6	60	37,5	221	31,3
	Kohtalainen	10	13,9	43	49,4	44	55,0	27	42,9	124	41,1	14	12,2	59	61,5	42	44,2	49	50,5	164	40,7	24	12,8	102	55,7	86	49,1	76	47,5	288	40,9
	Hyvä	38	52,8	16	18,4	15	18,8	9	14,3	78	25,8	67	58,3	12	12,5	24	25,3	15	15,5	118	29,3	105	56,1	28	15,3	39	22,3	24	15,0	196	27,8
	Yhteensä	72	100,0	87	100,0	80	100,0	63	100,0	302	100,0	115	100,0	96	100,0	95	100,0	97	100,0	403	100,0	187	100,0	183	100,0	175	100,0	160	100,0	705	100,0
Tietosuojasääädökset (GDPR) haittaavat tiedonkulkua yhteistyökumppanien välillä	Eri mieltä	28	40,6	32	36,8	16	20,3	13	20,6	89	29,9	41	36,6	25	26,3	23	24,5	27	27,8	116	29,1	69	38,1	57	31,3	39	22,5	40	25,0	205	29,5
	Ei samaa eikä eri mieltä	16	23,2	29	33,3	34	43,0	27	42,9	106	35,6	35	31,3	35	36,8	33	35,1	38	39,2	141	35,4	51	28,2	64	35,2	67	38,7	65	40,6	247	35,5
	Samaa mieltä	25	36,2	26	29,9	29	36,7	23	36,5	103	34,6	36	32,1	35	36,8	38	40,4	32	33,0	141	35,4	61	33,7	61	33,5	67	38,7	55	34,4	244	35,1
	Yhteensä	69	100,0	87	100,0	79	100,0	63	100,0	298	100,0	112	100,0	95	100,0	94	100,0	97	100,0	398	100,0	181	100,0	182	100,0	173	100,0	160	100,0	696	100,0
Oman organisaation ja muiden paikallisten palveluntarjoajien yhteistyö on riittävää.	Eri mieltä	18	28,6	33	37,9	28	35,9	25	39,7	104	35,7	18	17,5	40	41,7	41	44,1	35	36,1	134	34,4	36	21,7	73	39,9	69	40,4	60	37,5	238	35,0
	Ei samaa eikä eri mieltä	14	22,2	21	24,1	25	32,1	24	38,1	84	28,9	23	22,3	24	25,0	25	26,9	30	30,9	102	26,2	37	22,3	45	24,6	50	29,2	54	33,8	186	27,4
	Samaa mieltä	31	49,2	33	37,9	25	32,1	14	22,2	103	35,4	62	60,2	32	33,3	27	29,0	32	33,0	153	39,3	93	56,0	65	35,5	52	30,4	46	28,8	256	37,6
	Yhteensä	63	100,0	87	100,0	78	100,0	63	100,0	291	100,0	103	100,0	96	100,0	93	100,0	97	100,0	389	100,0	166	100,0	183	100,0	171	100,0	160	100,0	680	100,0
Organisaationi on käynnistänyt yhteiskehittämistä kumppaneidensa kanssa.	Eri mieltä	24	40,0	28	32,2	29	37,7	18	28,6	99	34,5	34	36,2	32	33,7	23	24,5	24	24,7	113	29,7	58	37,7	60	33,0	52	30,4	42	26,3	212	31,8
	Ei samaa eikä eri mieltä	17	28,3	40	46,0	27	35,1	28	44,4	112	39,0	29	30,9	43	45,3	39	41,5	40	41,2	151	39,7	46	29,9	83	45,6	66	38,6	68	42,5	263	39,4
	Samaa mieltä	19	31,7	19	21,8	21	27,3	17	27,0	76	26,5	31	33,0	20	21,1	32	34,0	33	34,0	116	30,5	50	32,5	39	21,4	53	31,0	50	31,3	192	28,8
	Yhteensä	60	100,0	87	100,0	77	100,0	63	100,0	287	100,0	94	100,0	95	100,0	94	100,0	97	100,0	380	100,0	154	100,0	182	100,0	171	100,0	160	100,0	667	100,0
Lähtyöyhteisöni ristiriidat ovat vähentyneet.	Eri mieltä			33	37,9	35	44,9	26	41,3	94	41,2			33	34,4	28	29,8	28	28,9	89	31,0			66	36,1	63	36,6	54	33,8	183	35,5
	Ei samaa eikä eri mieltä			42	48,3	24	30,8	29	46,0	95	41,7			52	54,2	51	54,3	56	57,7	159	55,4			94	51,4	75	43,6	85	53,1	254	49,3
	Samaa mieltä			12	13,8	19	24,4	8	12,7	39	17,1			11	11,5	15	16,0	13	13,4	39	13,6			23	12,6	34	19,8	21	13,1	78	15,1
	Yhteensä			87	100,0	78	100,0	63	100,0	228	100,0			96	100,0	94	100,0	97	100,0	287	100,0			183	100,0	172	100,0	160	100,0	515	100,0
Epävirallinen yhteydenpito lähimpien työkaverieni kanssa on lisääntynyt.	Eri mieltä			45	51,7	38	48,1	21	33,3	104	45,4			48	50,0	46	49,5	36	37,1	130	45,5			93	50,8	84	48,8	67	35,6	234	45,4
	Ei samaa eikä eri mieltä			21	24,1	21	26,6	21	33,3	63	27,5			27	28,1	32	34,4	30	30,9	89	31,1			48	26,2	53	30,8	51	31,9	152	29,5
	Samaa mieltä			21	24,1	20	25,3	21	33,3	62	27,1			21	21,9	15	16,0	31	32,0	67	23,4			42	23,0	35	20,3	52	32,5	129	25,0
	Yhteensä			87	100,0	79	100,0	63	100,0	229	100,0			96	100,0	93	99,8	97	100,0	286	100,0			183	100,0	172	100,0	160	100,0	515	100,0
Työyhteisöni johdon ja sen työntekijöiden väliset ristiriidat ovat lisääntyneet.	Eri mieltä			18	20,7	24	30,4	18	28,6	60	26,2			37	38,5	32	34,0	36	37,5	105	36,7										

Liite 4: Väittämäkokonaisuus 18 analyysien tulokset taulukkona

Muuttuja	Luokka	Sosiaaliohjaaja								Sosiaalityöntekijä								Sosiaaliohjaajat ja sosiaalityöntekijät yhteensä							
		2021		2022		2023		Yht.		2021		2022		2023		Yht.		2021		2022		2023		Yht.	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Asiakastyön vaativuus	Vähäisiä muutoksia	9	10,5	7	8,9	<5	n<5	18	7,9	9	9,5	9	9,5	<5	n<5	22	7,7	18	9,9	16	9,2	6	3,8	40	7,8
	Kohtalaisia muutoksia	36	41,9	29	36,7	35	55,6	100	43,9	55	57,9	51	53,7	61	62,9	167	58,2	91	50,3	80	46,0	96	60,0	267	51,8
	Selkeitä muutoksia	41	47,7	43	54,4	26	41,3	110	48,2	31	32,6	35	36,8	32	33,0	98	34,1	72	39,8	78	44,8	58	36,3	208	40,4
	Yhteensä	86	100,0	79	100,0	63	100,0	228	100,0	95	100,0	95	100,0	97	100,0	287	100,0	181	100,0	174	100,0	160	100,0	515	100,0
Palvelujen tarjoamisen mahdollisuus	Heikko	7	8,1	<5	n<5	6	9,7	17	7,5	6	6,3	9	9,6	19	19,6	34	11,9	13	7,2	13	7,5	25	15,7	51	9,9
	Kohtalainen	26	30,2	27	34,2	27	43,5	80	35,2	30	31,6	38	40,4	49	50,5	117	40,9	56	30,9	65	37,6	76	47,8	197	38,4
	Hyvä	53	61,6	48	60,8	29	46,8	130	57,3	59	62,1	47	50,0	29	29,9	135	47,2	112	61,9	95	54,9	58	36,5	265	51,7
	Yhteensä	86	100,0	79	100,0	62	100,0	227	100,0	95	100,0	94	100,0	97	100,0	286	100,0	181	100,0	173	100,0	159	100,0	513	100,0
Palvelujen tarjoaminen asiakkailleni on yleisesti vaikeutunut.	Eri mieltä	8	9,3	10	12,7	22	34,9	40	17,5	14	14,7	17	17,9	25	26,0	56	19,6	22	12,2	27	15,5	47	29,6	96	18,7
	Ei samaa eikä eri mieltä	21	24,4	37	46,8	26	41,3	84	36,8	23	24,2	37	38,9	44	45,8	104	36,4	44	24,3	74	42,5	70	44,0	188	36,6
	Samaa mieltä	57	66,3	32	40,5	15	23,8	104	45,6	58	61,1	41	43,2	27	28,1	126	44,1	115	63,5	73	42,0	42	26,4	230	44,7
	Yhteensä	86	100,0	79	100,0	63	100,0	228	100,0	95	100,0	95	100,0	96	100,0	286	100,0	181	100,0	174	100,0	159	100,0	514	100,0
Uusien asiakkaiden tavoittaminen on vaikeutunut.	Samaa mieltä	7	8,2	8	10,1	5	8,2	20	8,9	14	14,7	15	15,8	16	16,7	45	15,7	21	11,7	23	13,2	21	13,4	65	12,7
	Ei samaa eikä eri mieltä	50	58,8	43	54,4	36	59,0	129	57,3	50	52,6	57	60,0	64	66,7	171	59,8	100	55,6	100	57,5	100	63,7	300	58,7
	Eri mieltä	28	32,9	28	35,4	20	32,8	76	33,8	31	32,6	23	24,2	16	16,7	70	24,5	59	32,8	51	29,3	36	22,9	146	28,6
	Yhteensä	85	100,0	79	100,0	61	100,0	225	100,0	95	100,0	95	100,0	96	100,0	286	100,0	180	100,0	174	100,0	157	100,0	511	100,0
Asiakkaita "etsivä" työ on lisääntynyt.	Samaa mieltä	18	21,2	20	26,0	16	26,2	54	24,2	23	24,2	24	25,3	15	15,5	62	21,6	41	22,8	44	25,6	31	19,6	116	22,7
	Ei samaa eikä eri mieltä	49	57,6	49	63,6	32	52,5	130	58,3	54	56,8	61	64,2	64	66,0	179	62,4	103	57,2	110	64,0	96	60,8	309	60,6
	Eri mieltä	18	21,2	8	10,4	13	21,3	39	17,5	18	18,9	10	10,5	18	18,6	46	16,0	36	20,0	18	10,5	31	19,6	85	16,7
	Yhteensä	85	100,0	77	100,0	61	100,0	223	100,0	95	100,0	95	100,0	97	100,0	287	100,0	180	100,0	172	100,0	158	100,0	510	100,0
Etänä tapahtuva asiakastyö on yhtä mielekästä ja toimivaa kuin kasvokkain tapahtuva (2022-23).	Samaa mieltä			49	62,0	42	67,7	91	64,5			57	60,6	56	57,7	113	59,2			106	61,3	98	61,6	204	61,4
	Ei samaa eikä eri mieltä			5	6,3	6	9,7	11	7,8			12	12,8	7	7,2	19	9,9			17	9,8	13	8,2	30	9,0
	Eri mieltä			25	31,6	14	22,6	39	27,7			25	26,6	34	35,1	59	30,9			50	28,9	48	30,2	98	29,5
	Yhteensä			79	100,0	62	100,0	141	100,0			94	100,0	97	100,0	191	100,0			173	100,0	159	100,0	332	100,0
Asiakkaiden omaehtoiseen voimaantumiseen panostaminen on vähentynyt.	Eri mieltä	11	13,1	10	12,7	12	19,4	33	14,7	14	14,9	18	19,4	31	32,0	63	22,2	25	14,0	28	16,3	43	27,0	96	18,9
	Ei samaa eikä eri mieltä	24	28,6	28	35,4	22	35,5	74	32,9	33	35,1	38	40,9	39	40,2	110	38,7	57	32,0	66	38,4	61	38,4	184	36,1
	Samaa mieltä	49	58,3	41	51,9	28	45,2	118	52,4	47	50,0	37	39,8	27	27,8	111	39,1	96	53,9	78	45,3	55	34,6	229	45,0
	Yhteensä	84	100,0	79	100,0	62	100,0	225	100,0	94	100,0	93	100,0	97	100,0	284	100,0	178	100,0	172	100,0	159	100,0	509	100,0
Heikoimmassa asemassa olevien ryhmien asianajotehtävä on lisääntynyt.	Eri mieltä	5	5,8	7	8,9	5	8,1	17	7,5	11	11,7	7	7,5	10	10,4	28	9,9	16	8,9	14	8,0	15	9,5	45	8,8
	Ei samaa eikä eri mieltä	30	34,9	18	22,8	21	33,9	69	30,4	24	25,5	28	30,1	29	30,2	81	28,6	54	30,0	48	27,6	50	31,6	152	29,7
	Samaa mieltä	51	59,3	54	68,4	36	58,1	141	62,1	59	62,8	58	62,4	57	59,4	174	61,5	110	61,1	112	64,4	93	58,9	315	61,5
	Yhteensä	86	100,0	79	100,0	62	100,0	227	100,0	94	100,0	93	100,0	96	100,0	283	100,0	180	100,0	174	100,0	158	100,0	512	100,0
Yhteiskunnallinen toiminta sosiaalialan työn tärkeyden vahvistamiseksi on vähentynyt.	Eri mieltä	6	7,1	9	11,5	10	16,1	25	11,2	21	22,2	11	11,8	21	21,6	53	18,6	27	15,2	20	11,7	31	19,5	78	15,4
	Ei samaa eikä eri mieltä	39	46,4	22	28,2	18	29,0	79	35,3	67	39,0	46	49,5	38	39,2	151	52,4	67	37,6	68	39,8	56	35,2	191	37,6
	Samaa mieltä	39	46,4	47	60,3	34	54,8	120	53,6	84	48,8	36	38,7	38	39,2	158	55,4	84	47,2	83	48,5	72	45,3	239	47,0
	Yhteensä	84	100,0	78	100,0	62	100,0	224	100,0	172	100,0	93	100,0	97	100,0	362	100,0	178	100,0	171	100,0	159	100,0	508	100,0

Liite 5: Kysymys 20 ristiintaulukoinnin tulokset

Muuttuja	Luokka	Sosiaaliohjaaja								Sosiaalityöntekijä								Sosiaaliohjaajat ja sosiaalityöntekijät yhteensä													
		2020		2021		2022		2023		Yht.		2020		2021		2022		2023		Yht.		2020		2021		2022		2023		Yht.	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Työkuormituksen muutos pandemia aikana	Vähentynyt	10	13,7	5	5,8	4	5,1	6	9,7	25	8,4	13	11,4	5	5,3	5	5,3	7	7,4	30	7,5	23	12,3	10	5,6	9	5,2	13	8,3	65	7,9
	Pysynyt samana	24	32,9	16	18,6	13	16,7	18	29,0	71	23,7	37	32,5	23	24,5	30	31,6	36	37,9	126	31,7	61	32,6	39	21,7	43	24,9	54	34,4	197	28,3
	Lisääntynyt	39	53,4	65	75,6	61	78,2	38	61,3	203	67,9	64	56,1	66	70,2	60	63,2	52	54,7	242	60,8	103	55,1	131	72,8	121	69,9	90	57,3	445	63,8
	Yhteensä	73	100,0	86	100,0	78	100,0	299	100,0	114	100,0	94	100,0	95	100,0	95	100,0	398	100,0	187	100,0	180	100,0	173	100,0	157	100,0	697	100,0		

Liite 6: Väittämäväittämäkokonaisuus 22 analyysien tulokset taulukkona

Muuttuja	Luokka	Sosiaaliohjaaja										Sosiaalityöntekijä										Sosiaaliohjaajat ja sosiaalityöntekijät yhteensä									
		2020		2021		2022		2023		Yht.		2020		2021		2022		2023		Yht.		2020		2021		2022		2023		Yht.	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Tartunnan tai tartuttamisen pelko	Vähäinen	13	17,8	7	8,1	11	13,8	33	52,4	64	21,2	24	21,6	11	11,6	16	16,8	49	50,5	100	25,1	37	20,1	18	9,9	27	15,4	82	51,3	164	23,4
	Kohtalainen	23	31,5	24	27,9	24	30,0	18	28,6	89	29,5	34	30,6	23	24,2	26	27,4	33	34,0	116	29,1	57	31,0	47	26,0	50	28,6	51	31,9	205	29,3
	Voimakas	37	50,7	55	64,0	45	56,3	12	19,0	149	49,3	53	47,7	61	64,2	53	55,8	15	15,5	182	45,7	90	48,9	116	64,1	98	56,0	27	16,9	331	47,3
	Yhteensä	73	100,0	86	100,0	80	100,0	63	100,0	302	100,0	111	100,0	95	100,0	95	100,0	97	100,0	398	100,0	184	100,0	181	100,0	175	100,0	160	100,0	700	100,0
Virukselta suojaautuminen	Heikko	24	32,9	19	22,1	20	25,0	12	19,0	75	24,8	25	22,1	18	18,9	10	10,5	10	10,3	63	15,8	49	26,3	37	20,4	30	17,1	22	13,8	138	19,7
	Kohtalainen	19	26,0	20	23,3	24	30,0	22	34,9	85	28,1	31	27,4	33	34,7	24	25,3	28	28,9	116	29,0	50	26,9	53	29,3	48	27,4	50	31,3	201	28,6
	Hyvä	30	41,1	47	54,7	36	45,0	29	46,0	142	47,0	57	50,4	44	46,3	61	64,2	59	60,8	221	55,3	87	46,8	91	50,3	97	55,4	88	55,0	363	51,7
	Yhteensä	73	100,0	86	100,0	80	100,0	63	100,0	302	100,0	113	100,0	95	100,0	95	100,0	97	100,0	400	100,0	186	100,0	181	100,0	175	100,0	160	100,0	702	100,0
Turvallisuuden tunne	Vähäinen	21	31,8	16	18,6	19	23,8	14	22,2	70	23,7	11	11,3	11	11,6	8	8,4	14	14,4	44	11,5	32	19,6	27	14,9	27	15,4	28	17,5	114	16,8
	Kohtalainen	28	42,4	41	47,7	38	47,5	30	47,6	137	46,4	46	47,4	49	51,6	46	48,4	42	43,3	183	47,7	74	45,4	90	49,7	84	48,0	72	45,0	320	47,1
	Hyvä	17	25,8	29	33,7	23	28,8	19	30,2	88	29,8	40	41,2	35	36,8	41	43,2	41	42,3	157	40,9	57	35,0	64	35,4	64	36,6	60	37,5	245	36,1
	Yhteensä	66	100,0	86	100,0	80	100,0	63	100,0	295	100,0	97	100,0	95	100,0	95	100,0	97	100,0	384	100,0	163	100,0	181	100,0	175	100,0	160	100,0	679	100,0
Olen tuntenut oloni pandemia-aikana aiempaa turvattommaksi työssäni.	Eri mieltä	27	37,5	25	29,1	19	23,8	26	41,3	97	32,2	45	40,5	30	31,9	41	44,1	52	54,2	168	42,6	72	39,3	55	30,6	60	34,7	78	49,1	265	38,1
	Ei samaa eikä eri mieltä	9	12,5	10	11,6	14	17,5	19	30,2	52	17,3	13	11,7	12	12,8	17	18,3	29	30,2	71	18,0	22	12,0	22	12,2	31	17,9	48	30,2	123	17,7
	Samaa mieltä	36	50,0	51	59,3	47	58,8	18	28,6	152	50,5	53	47,7	52	55,3	35	37,6	15	15,6	155	39,3	89	48,6	103	57,2	82	47,4	33	20,8	307	44,2
	Yhteensä	72	100,0	86	100,0	80	100,0	63	100,0	301	100,0	111	100,0	94	100,0	93	100,0	96	100,0	394	100,0	183	100,0	180	100,0	173	100,0	159	100,0	695	100,0
Koronaviruspandemia on lisännyt asiakkaiden ei-toivottavaa käytöstä, mikä on vaikuttanut työturvallisuuteeni.	Eri mieltä	43	61,4	38	44,2	26	32,5	32	50,8	139	46,5	78	72,9	54	56,8	56	58,9	58	59,8	246	62,4	121	68,4	92	50,8	82	46,9	90	56,3	385	55,6
	Ei samaa eikä eri mieltä	17	24,3	22	25,6	19	23,8	16	25,4	74	24,7	16	15,0	23	24,2	27	28,4	26	26,8	92	23,4	33	18,6	45	24,9	46	26,3	42	26,3	166	24,0
	Samaa mieltä	10	14,3	26	30,2	35	43,8	15	23,8	86	28,8	13	12,1	18	18,9	12	12,6	13	13,4	56	14,2	23	13,0	44	24,3	47	26,9	28	17,5	142	20,5
	Yhteensä	70	100,0	86	100,0	80	100,0	63	100,0	299	100,0	107	100,0	95	100,0	95	100,0	97	100,0	394	100,0	177	100,0	181	100,0	175	100,0	160	100,0	693	100,0

Liite 7: Väittämäkokonaisuus 23 analyysien tulokset taulukkona

Muuttuja	Luokka	Sosiaaliohjaaja										Sosiaalityöntekijä										Sosiaaliohjaajat ja sosiaalityöntekijät yhteensä									
		2020		2021		2022		2023		Yht.		2020		2021		2022		2023		Yht.		2020		2021		2022		2023		Yht.	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen	Helppo	26	35,6	24	27,9	5	6,3	6	9,5	61	20,3	43	37,4	24	25,3	19	20,2	14	14,4	100	24,9	69	36,7	48	26,5	24	13,9	20	12,5	161	22,9
	Kohtalainen	29	39,7	42	48,8	52	65,8	40	63,5	163	54,2	45	39,1	49	51,6	60	63,8	62	63,9	216	53,9	74	39,4	91	50,3	112	64,7	102	63,7	379	54,0
	Vaikea	18	24,7	20	23,3	22	27,8	17	27,0	77	25,6	27	23,5	55	23,2	15	16,0	21	21,6	85	21,2	45	23,9	42	23,2	37	21,4	38	23,8	162	23,1
	Yhteensä	73	100,0	86	100,0	79	100,0	63	100,0	301	100,0	115	100,0	95	100,0	94	100,0	97	100,0	401	100,0	188	100,0	181	100,0	173	100,0	160	100,0	702	100,0
Riittämättömyyden tunne	Vähäinen	59	80,8	53	62,4	43	54,4	42	66,7	197	65,7	97	85,1	61	64,2	68	72,3	73	75,3	299	74,8	156	83,4	114	63,3	111	64,2	115	71,9	496	70,9
	Kohtalainen	11	15,1	27	31,8	26	32,9	17	27,0	81	27,0	15	13,2	27	28,4	24	25,5	22	22,7	88	22,0	26	13,9	54	30,0	50	28,9	39	24,4	169	24,1
	Voimakas	<5	n<5	5	5,9	10	12,7	<5	n<5	22	7,3	<5	n<5	7	7,4	<5	n<5	<5	n<5	13	3,3	5	2,7	12	6,7	12	6,9	6	3,8	35	5,0
	Yhteensä	73	100,0	85	100,0	79	100,0	63	100,0	300	100,0	114	100,0	95	100,0	94	100,0	97	100,0	400	100,0	187	100,0	180	100,0	173	100,0	160	100,0	700	100,0
Työmäärän kasvaminen	Vähäinen			6	7,0	<5	n<5	7	11,1	16	7,0			<5	n<5	10	10,6	8	8,2	22	7,7			10	5,5	13	7,5	15	9,4	38	7,4
	Kohtalainen			34	39,5	37	46,8	29	46,0	100	43,9			40	42,1	41	43,6	41	42,3	122	42,7			74	40,9	78	45,1	70	43,8	222	43,2
	Voimakas			46	53,5	39	49,4	27	42,9	112	49,1			51	53,7	43	45,7	48	49,5	142	49,7			97	53,6	82	47,4	75	46,9	254	49,4
	Yhteensä			86	100,0	79	100,0	63	100,0	228	100,0			95	100,0	95	100,0	97	100,0	286	100,0			181	100,0	173	100,0	160	100,0	514	100,0
Etätöyhempi on helpottanut työn ja yksityiselämäni välistä jännitettä	Eri mieltä			40	47,1	44	55,7	34	55,7	118	52,4			37	38,9	43	45,7	62	63,9	142	49,7			77	42,8	67	50,3	96	60,8	260	50,9
	Ei samaa eikä eri mieltä			21	24,7	15	19,0	15	24,6	51	22,7			30	31,6	25	26,6	21	21,6	76	26,6			51	28,3	40	23,1	36	22,8	127	24,9
	Samaa mieltä			24	28,2	20	25,3	12	19,7	56	24,9			28	29,5	26	27,7	14	14,4	68	23,8			52	28,9	46	26,6	26	16,5</		

Liite 8: Väittämäkokonaisuus 8 khiin neliotestit

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total		
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Työnkuvan muutos															
Pearson Chi-Square	,918 ^b	2	,632	6,200 ^c	2	,045	1,007 ^d	2	,604	,448 ^e	2	,799	4,651 ^a	2	,098
Likelihood Ratio	,918	2	,632	6,233	2	,044	1,011	2	,603	,446	2	,800	4,639	2	,098
Linear-by-Linear Association	,191	1	,662	1,669	1	,196	1,001	1	,317	,126	1	,723	1,861	1	,173
N of Valid Cases	185			183			175			160			703		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 69,03.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,72.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,84.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,80.

e. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,36.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total		
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Työn intensiivisyys												
Pearson Chi-Square	,698 ^b	2	,705	2,891 ^c	2	,236	,816 ^d	2	,665	,128 ^a	2	,938
Likelihood Ratio	,700	2	,705	3,075	2	,215	,813	2	,666	,128	2	,938
Linear-by-Linear Association	,109	1	,741	1,198	1	,274	,810	1	,368	,001	1	,979
N of Valid Cases	181			173			160			514		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,86.

b. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,75.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,94.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,91.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total		
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Etätyöskentelyn mahdollisuus												
Pearson Chi-Square	,299 ^b	2	,481	3,502 ^c	2	,174	12,608 ^d	2	,002	9,824 ^a	2	,597
Likelihood Ratio	,299	2	,481	3,509	2	,173	12,546	2	,002	9,788	2	,596
Linear-by-Linear Association	,028	1	,455	2,720	1	,099	7,226	1	,007	5,594	1	,819
N of Valid Cases	183			173			160			516		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 27,52.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,46.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,05.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,09.

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total		
Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
	Pearson Chi-Square	3,596 ^b	2	,166	3,146 ^c	2	,207	,443 ^d	2	,801	2,372 ^a	2	,305	3,818 ^a	2
Likelihood Ratio	3,528	2	,171	3,180	2	,204	,441	2	,802	2,322	2	,313	3,790	2	,150
Linear-by-Linear Association	2,125	1	,145	,034	1	,853	,386	1	,535	2,105	1	,147	3,463	1	,063
N of Valid Cases	188			183			174			160			705		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 50,71.

b. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,44.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,87.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,66.

e. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,51.

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total		
Johdon tuki ja ohjeistus	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
	Pearson Chi-Square	,541 ^b	2	,763	2,815 ^c	2	,245	2,133 ^d	2	,344	1,302 ^d	2	,521	1,271 ^a	2
Likelihood Ratio	,540	2	,763	2,821	2	,244	2,141	2	,343	1,297	2	,523	1,274	2	,938
Linear-by-Linear Association	,466	1	,495	,001	1	,979	,043	1	,836	,802	1	,370	1,249	1	0,979
N of Valid Cases	187			183			175			160			705		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 83,96.

b. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,24.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,31.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,83.

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total		
Tietosuojasäädökset (GDPR) haittaavat tiedonkulkua yhteistyökumppanien välillä	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
	Pearson Chi-Square	1,373 ^b	2	,503	2,403 ^c	2	,301	1,189 ^d	2	,552	1,057 ^a	2	,589	,067 ^a	2
Likelihood Ratio	1,397	2	,497	2,406	2	,300	1,189	2	,552	1,075	2	,584	,067	2	,967
Linear-by-Linear Association	,000	1	,993	2,116	1	,146	,002	1	,966	,745	1	,388	,066	1	,797
N of Valid Cases	181			182			173			160			696		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 87,77.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,44.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 27,25.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,81.

e. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,75.

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total			
Oman organisaationi ja muiden paikallisten palveluntarjoajien yhteistoiminta on riittävää	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	3,062 ^b	2	,216	,445 ^c	2	,800	1,220 ^d	2	,543	2,254 ^a	2	,324	1,190 ^a	2	,551
	Likelihood Ratio	3,011	2	,222	,445	2	,801	1,223	2	,542	2,297	2	,317	1,192	2	,551
	Linear-by-Linear Association	2,875	1	,090	,449	1	,517	,759	1	,384	1,196	1	,274	,626	1	,429
N of Valid Cases	166			183			171			160			680			

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 79,60.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,66.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,39.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,81.

e. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,21.

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total			
Organisaationi on käynnistänyt yhteiskehittämistä kumppaneidensa kanssa.	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	0,24	2	,887	,049 ^c	2	,976	3,502 ^d	2	,174	,911 ^e	2	,634	2,115 ^a	2	,347
	Likelihood Ratio	,239	2	,887	,049	2	,976	3,495	2	,174	,920	2	,631	2,115	2	,347
	Linear-by-Linear Association	,138	1	,711	,045	1	,833	2,732	1	,098	,783	1	,376	20,920	1	,148
N of Valid Cases	154			182			171			160			667			

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 82,61.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,92.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18,64.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23,42.

e. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,54.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total			
Lähityöyhteisöni ristiriidat ovat vähentyneet	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	,666 ^b	2	,717	9,563 ^c	2	,008	2,740 ^d	2	,549	9,630 ^a	2	,008
	Likelihood Ratio	,667	2	,717	9,702	2	,008	2,723	2	,550	9,664	2	,008
	Linear-by-Linear Association	,016	1	,900	,353	1	,552	1,530	1	,372	1,224	1	,269
N of Valid Cases	183			172			160			515			

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 34,53.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,93.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,42.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,27.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total			
Epävirallinen yhteydenpito lähimpien työkaverieni kanssa on lisääntynyt	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	,405 ^b	2	,817	2,637 ^c	2	,268	,245 ^d	2	,885	1,236 ^a	2	,539
	Likelihood Ratio	,406	2	,816	2,639	2	,267	,246	2	,884	1,236	2	,539
	Linear-by-Linear Association	,002	1	,964	,774	1	,379	,148	1	,700	,26	1	,610
N of Valid Cases	183			172			160			515			

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 57,36.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,97.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,08.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,08.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total			
Työyhteisöni johdon ja sen työntekijöiden väliset ristiriidat ovat lisääntyneet	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	7,035 ^b	2	,030	4,634 ^c	2	,099	5,351 ^d	2	,069	10,602 ^a	2	,005
	Likelihood Ratio	7,156	2	,028	4,640	2	,039	5,311	2	,070	10,629	2	,005
	Linear-by-Linear Association	4,249	1	,039	2,282	1	,049	3,935	1	,047	10,370	1	,001
N of Valid Cases	183			173			159			515			

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 73,37.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 26,15.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 24,66.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,42.

Liite 9: Väittämäkokonaisuus 18 khiin neliötestit

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total		
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Asiakastyön vaativuus												
Pearson Chi-Square	4,921 ^b	2	,085	5,697 ^c	2	,058	1,156 ^d	2	,561	11,294 ^a	2	,004
Likelihood Ratio	4,942	2	,084	5,728	2	,057	1,151	2	,562	11,313	2	,003
Linear-by-Linear Association	2,171	1	,141	3,438	1	,064	1,098	1	,295	6,503	1	,011
N of Valid Cases	181			174			160			515		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,71.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,55.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,26.

d. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,36.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total		
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Palvelujen tarjoamisen mahdollisuus												
Pearson Chi-Square	,237 ^b	2	,888	2,513 ^c	2	,285	5,700 ^d	2	,058	6,004 ^a	2	,050
Likelihood Ratio	,237	2	,888	2,552	2	,279	5,796	2	,055	6,061	2	,048
Linear-by-Linear Association	,061	1	,805	2,490	1	,115	5,631	1	,018	5,980	1	,014
N of Valid Cases	181			173			159			513		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,57.

b. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,18.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,94.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,75.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total		
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Palvelujen tarjoaminen asiakkaileni on yleisesti vaikeutunut.												
Pearson Chi-Square	1,292 ^b	2	,524	1,466 ^c	2	,481	1,463 ^d	2	,481	,358 ^a	2	,836
Likelihood Ratio	1,309	2	,520	1,475	2	,478	1,450	2	,484	,360	2	,835
Linear-by-Linear Association	1,035	1	,309	,057	1	,812	1,178	1	,278	,289	1	,591
N of Valid Cases	181			174			159			514		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 42,58.

b. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,45.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,26.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,64.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total			
Uusien asiakkaiden tavoittaminen on vaikeutunut.	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	1,936 ^b	2	,380	3,136 ^c	2	,208	6,570 ^d	2	,037	8,582 ^a	2	,014
	Likelihood Ratio	1,975	2	,372	3,149	2	,207	6,582	2	,037	8,715	2	,013
	Linear-by-Linear Association	,518	1	,472	3,065	1	,080	6,332	1	,012	8,451	1	,004
	N of Valid Cases	180			174			157			511		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 28,62.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,92.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,44.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,16.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total			
Asiakkaita "etsivä" työ on lisääntynyt.	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	,298 ^b	2	,862	,011 ^c	2	,994	3,484 ^d	2	,175	,881 ^a	2	,644
	Likelihood Ratio	,298	2	,861	,011	2	,994	3,441	2	,179	,880	2	,644
	Linear-by-Linear Association	,289	1	,591	,009	1	,924	,609	1	,435	,043	1	,837
	N of Valid Cases	180			172			158			510		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 37,17.

b. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,00.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,06.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,97.

Chi-Square Tests	2022			2023			Total			
Etänä tapahtuva asiakastyö on yhtä mielekästä ja toimivaa kuin kasvokkain tapahtuva (2022-23)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	2,202 ^b	2	,333	2,844 ^c	2	,241	1,082 ^a	2	,582
	Likelihood Ratio	2,272	2	,321	2,909	2	,234	1,088	2	,580
	Linear-by-Linear Association	,072	1	,789	2,318	1	,128	,742	1	,389
	N of Valid Cases	173			159			332		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,74.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,76.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,07.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total			
Asiakkaiden omaehtoiseen voimaantumiseen panostaminen on vähentynyt.	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	1,265 ^b	2	,531	2,886 ^c	2	,236	5,724 ^d	2	,057	9,927 ^a	2	,007
	Likelihood Ratio	1,267	2	,531	2,903	2	,234	5,744	2	,057	9,983	2	,007
	Linear-by-Linear Association	,870	1	,351	2,826	1	,093	5,514	1	,019	9,576	1	,002
	N of Valid Cases	178			172			159			509		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,86.

b. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,80.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,86.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,77.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total			
Heikoimmassa asemassa olevien ryhmien asianajotehtävä on lisääntynyt.	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	3,149 ^b	2	,207	1,185 ^c	2	,553	,390 ^d	2	,823	,969 ^a	2	,616
	Likelihood Ratio	3,201	2	,202	1,193	2	,551	,394	2	,821	,979	2	,613
	Linear-by-Linear Association	,061	1	,804	,226	1	,635	,009	1	,923	,272	1	,602
	N of Valid Cases	180			172			158			510		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,03.

b. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,64.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,43.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,89.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total			
Yhteiskunnallinen toiminta sosiaalialan työn tärkeiden vahvistamiseksi on vähentynyt.	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	10,038 ^b	2	,007	8,881 ^c	2	,012	3,745 ^d	2	,154	8,793 ^a	2	,012
	Likelihood Ratio	10,507	2	,005	9,001	2	,011	3,747	2	,154	8,910	2	,012
	Linear-by-Linear Association	1,601	1	,206	4,310	1	,038	2,902	1	,088	8,773	1	,003
	N of Valid Cases	178			171			159			508		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 34,39.

b. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,74.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,12.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,09.

Liite 10: Väittämäkokonaisuus 22 khiin nelioestit

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total		
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Tartunnan tai tartuttamisen pelko															
Pearson Chi-Square	,407 ^b	2	,816	,775 ^c	2	,679	,376 ^d	2	,828	,672 ^e	2	,886	1,613 ^a	2	,446
Likelihood Ratio	,411	2	,814	,780	2	,677	,378	2	,828	,673	2	,886	1,622	2	,444
Linear-by-Linear Association	,329	1	,566	,102	1	,750	,099	1	,753	,020	1	,951	1,500	1	,221
N of Valid Cases	184			181			175			160			700		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 70,75.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,68.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,55.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,34.

e. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,63.

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total		
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Virukselta suojautuminen															
Pearson Chi-Square	2,807 ^b	2	,246	2,874 ^c	2	,238	8,554 ^d	2	,014	4,089 ^a	2	,129	9,522 ^a	2	,009
Likelihood Ratio	2,778	2	,249	2,900	2	,235	8,627	2	,013	4,059	2	,131	9,451	2	,009
Linear-by-Linear Association	2,585	1	,108	,196	1	,658	8,460	1	,004	4,062	1	,044	8,432	1	,004
N of Valid Cases	186			181			175			160			702		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 59,37.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,23.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,58.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,71.

e. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,66.

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total		
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Turvallisuuden tunne															
Pearson Chi-Square	11,297 ^b	2	,004	1,756 ^c	2	,416	9,087 ^d	2	,011	2,976 ^e	2	,226	20,664 ^a	2	<,001
Likelihood Ratio	11,219	2	,004	1,759	2	,415	9,222	2	,010	2,987	2	,225	20,617	2	<,001
Linear-by-Linear Association	9,660	1	,002	1,003	1	,317	8,034	1	,005	2,947	1	,086	18,441	1	<,001
N of Valid Cases	163			181			175			160			679		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 49,53.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,96.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,83.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,34.

e. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,03.

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total			
Olen tuntenut oloni pandemia-aikana aiempaa turvattommaksi työssäni.	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	,171 ^b	2	,918	,291 ^c	2	,865	9,188 ^d	2	,010	4,362 ^e	2	,113	9,716 ^a	2	,008
	Likelihood Ratio	,171	2	,918	,291	2	,864	9,333	2	,009	4,307	2	,116	9,751	2	,008
	Linear-by-Linear Association	,140	1	,709	,258	1	,611	9,139	1	,003	4,085	1	,043	9,677	1	,002
N of Valid Cases	183			180			173			159			695			

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 53,27.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,66.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,51.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,34.

e. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,08.

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total			
Koronaviruspandemia on lisännyt asiakkaiden ei-toivottavaa käytöstä, mikä on vaikuttanut työturvallisuuteeni.	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	2,940 ^b	2	,230	3,821 ^c	2	,148	22,502 ^d	2	<,001	2,943 ^e	2	,230	25,483 ^a	2	<,001
	Likelihood Ratio	2,901	2	,234	3,834	2	,147	23,100	2	<,001	2,886	2	,236	25,410	2	<,001
	Linear-by-Linear Association	1,536	1	,215	3,879	1	,052	20,526	1	<,001	2,434	1	,119	24,766	1	<,001
N of Valid Cases	177			181			175			160			693			

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 61,27.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,90.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,91.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,03.

e. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,03.

Liite 11: Väittämäkokonaisuus 23 khiin nelioestit

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total			
Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	,068 ^b	2	,966	,187 ^c	2	,911	8,828 ^d	2	,012	1,195 ^e	2	,550	3,071 ^a	2	,215
	Likelihood Ratio	,068	2	,966	,187	2	,911	9,310	2	,010	1,215	2	,545	3,079	2	,214
	Linear-by-Linear Association	,066	1	,798	,059	1	,809	8,171	1	,004	1,138	1	,286	3,060	1	,080
N of Valid Cases	188			181			173			160			702			

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 69,03.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,47.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,96.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,96.

e. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,88.

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total		
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Riittämättömyyden tunne															
Pearson Chi-Square	1,137 ^b	2	,566	,340 ^c	2	,844	9,817 ^d	2	,007	2,555 ^a	2	,279	9,488 ^a	2	,009
Likelihood Ratio	1,107	2	,575	,341	2	,843	10,279	2	,006	2,503	2	,286	9,422	2	,009
Linear-by-Linear Association	,929	1	,335	,002	1	,968	9,001	1	,003	2,155	1	,142	9,135	1	,003
N of Valid Cases	187			180			173			160			700		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,00.

b. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,95.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,67.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,48.

e. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,36.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total		
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Työmäärän kasvaminen												
Pearson Chi-Square	,698 ^b	2	,705	2,891 ^c	2	,236	,816 ^d	2	,665	,128 ^a	2	,938
Likelihood Ratio	,700	2	,705	3,075	2	,215	,813	2	,666	,128	2	,938
Linear-by-Linear Association	,109	1	,741	1,198	1	,274	,810	1	,368	,001	1	0,979
N of Valid Cases	181			173			160			514		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,86.

b. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,75.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,94.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,91.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total		
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Etätyömahdollisuus on helpottanut työn ja yksityiseilämäni välistä jännitettä												
Pearson Chi-Square	1,462 ^b	2	,481	2,009 ^c	2	,366	1,179 ^d	2	,555	1,031 ^a	2	,597
Likelihood Ratio	1,466	2	,481	9,310	2	,364	1,170	2	,557	1,036	2	,596
Linear-by-Linear Association	,559	1	,455	8,171	1	,341	1,164	1	,281	,052	1	,819
N of Valid Cases	180			173			158			511		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 54,60.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 24,08.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18,27.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,04.

Chi-Square Tests	2021			2022			2023			Total			
Etänä tehtävä työ on kiihdyttänyt arkipäiväistä elämänryhtiäni	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	,042 ^b	2	,979	4,331 ^c	2	,115	5,129 ^d	2	,077	2,806 ^a	2	,246
	Likelihood Ratio	,042	2	,979	4,351	2	,114	5,462	2	,065	2,800	2	,247
	Linear-by-Linear Association	,016	1	,899	3,368	1	,066	,819	1	,365	,701	1	,403
N of Valid Cases	180			173			157			510			

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 39,71.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,47.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,61.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,16.

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total			
Olen voinut luottaa, että yksityiselämässäni ymmärretään, jos en kykene täyttämään sen vaatimuksia kuten ennen pandemiaa	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	,580 ^b	2	,748	6,372 ^c	2	,041	1,199 ^d	2	,549	,241 ^e	2	,886	3,138 ^a	2	,208
	Likelihood Ratio	,575	2	,750	6,470	2	,039	1,195	2	,550	,242	2	,886	3,114	2	,211
	Linear-by-Linear Association	,001	1	,971	3,879	1	,049	,795	1	,372	,004	1	,951	2,547	1	,111
N of Valid Cases	173			181			172			160			686			

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 49,95.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,90.

c. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,78.

d. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,40.

e. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,21.

Liite 12: Kysymys 20 kiihdyttänyt

Chi-Square Tests	2020			2021			2022			2023			Total			
Työkuormituksen muutos pandemia-aikana	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	
	Pearson Chi-Square	,253 ^b	2	,881	,910 ^c	2	,634	5,220 ^d	2	,074	1,379 ^e	2	,230	5,273 ^a	2	,072
	Likelihood Ratio	,251	2	,882	,915	2	,633	5,354	2	,069	1,392	2	,236	5,329	2	,070
	Linear-by-Linear Association	,226	1	,634	,320	1	,572	2,954	1	,086	,162	1	,119	1,655	1	,198
N of Valid Cases	187			180			173			157			697			

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23,59.

b. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,98.

c. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,78.

d. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,06.

e. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,13.