

# TYÖHYVINVOINTI LAPSI- JA PERHESOSIAALITYÖSSÄ

”Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työssä jaksamisesta”

Koniczek Suvi ja  
Pitkänen Minttu  
Pro gradu -tutkielma  
Sosiaalityö  
2019

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: TYÖHYVINVOINTI LAPSI- JA PERHESOSIAALITYÖSSÄ ”Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työssä jaksamisesta”

Tekijät: Suvi Koniczek ja Minttu Pitkänen

Koulutusohjelma/oppiaine: Sosiaalityö

Työn laji: Pro gradu -työ

Sivumäärä: 55 + 2 liitettä

Vuosi: 2019

### Tiivistelmä

Tämän Pro gradu -tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mitkä tekijät tukevat lapsi- ja perhesosiaalityön sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja auttavat heitä jaksamaan työssään. Tutkimuksen pääpaino oli työhyvinvointia tukevissa tekijöissä, mutta siinä sivuttiin myös työhyvinvointia heikentäviä asioita. Ennakko-oletuksena oli, että sosiaalityöntekijät tekevät vaativaa asiantuntijatyötä heikoilla resursseilla kiireessä ja paineen alla. Sekä sosiaalihuoltolain mukaisessa asiakkuudessa olevat että lastensuojeluperheet ovat usein moniongelmaisia, mikä asettaa paineita ja osaamisvaatimuksia sosiaalityöntekijöille. Työntekijöiden asiakasmäärät ovat monessa kunnassa yli suositusten, mikä vaikuttaa työntekijän työn hallinnan tunteeseen. Tutkimuksessa tuotiin esille työhyvinvointia tukevien tekijöiden lisäksi toiveita siitä, miten työhyvinvointia voitaisiin työpajoilla edistää.

Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimi työhyvinvoinnin käsite. Lisäksi tutkimuksen työhyvinvointia käsittelevän rungon luo Marja-Liisa Mankan vuonna 2006 tekemä työhyvinvointimalli. Mankan mukaan työhyvinvointi jaotellaan viiteen eri osa-alueeseen, joita ovat työilmapiiri, johtaminen, organisaatio, työn sisällölliset sekä työntekijään liittyvät asiat. Tutkimuksen empiirinen aineisto kerättiin Sosiaalityön uraverkostosta kyselylomakkeella. Tutkimus on kvalitatiivinen ja sen aineisto on analysoitu aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Saatujen tutkimustulosten perusteella lapsi- ja perhesosiaalityön sosiaalityöntekijän työssä jaksamista tukevat erityisesti työparityö, tiimityö sekä työyhteisö. Sosiaalityöntekijät korostivat lähiesimiehen tuen merkitystä työhyvinvointiin liittyen. Vähemmistö vastaajista koki työssä jaksamisensa hyvänä. Sosiaalityöntekijät kokivat tekevänsä vaikeaa ja aliresursoitua asiantuntijatyötä. Vastaajien mielestä ylempi johto ja organisaatio eivät tue työssä jaksamista, koska heillä ei ole ymmärrystä työn substanssiin. Monet vastaajat toivoivat työhyvinvoinnin tueksi esimiehen ja johdon aitoa kiinnostusta työntekijöiden työhyvinvointiin.

Avainsanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, sosiaalityö, perhesosiaalityö, sosiaalihuolto, lastensuojelu

# Sisällys

1 Johdanto .....	1
2 Aiemmat tutkimukset .....	4
3 Tutkielman viitekehys ja keskeiset käsitteet .....	9
3.1 Sosiaalityö .....	9
3.2 Palvelutarpeen arviointi lapsiperheissä .....	11
3.3 Sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalityö .....	13
3.4 Lastensuojelu.....	14
3.5 Työhyvinvointi.....	17
4 Aineisto ja tutkimusmenetelmät.....	22
4.1 Tutkimuskysymykset .....	22
4.2 Laadullinen tutkimus.....	22
4.3 Aineisto ja sen hankinta .....	24
4.4 Aineiston analyysi.....	26
4.5 Tutkimusetiikka.....	30
5 Tulokset.....	33
5.1 Taustatiedot .....	33
5.2 Työn sisältöön liittyvät seikat .....	34
5.3 Työntekijään liittyvät asiat.....	36
5.4 Työilmapiiri.....	38
5.5 Lähijohtaminen .....	39
5.6 Organisaatio .....	41
6 Yhteenveto .....	44
7 Pohdinta.....	47
Lähteet.....	53
Liitteet .....	56
Liite 1. Saatekirje .....	56
Liite 2. Kyselylomake .....	57

# 1 Johdanto

Käsitlemme pro gradu -tutkielmassa lapsi- ja perhesosiaalityön sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tutkielmassa tarkoitamme perhesosiaalityöntekijällä sosiaalityöntekijää, joka tekee työkseen lapsiperheiden palvelutarpeen arviointeja tai sosiaalihuoltolain mukaista sosiaalityötä lapsiperheiden kanssa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijällä tarkoitamme sosiaalityöntekijää, joka työskentelee lastensuojelun avo-, sijais- tai jälkihuollossa. Sosiaalityöllä tarkoitamme kunnan viranhaltijan tekemää sosiaalityötä, jota tehdään lasten, perheiden sekä heidän verkostojensa kanssa. Aiomme selvittää työssä jaksamista tukevia tekijöitä sekä sivuamme myös työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Pääpaino on työhyvinvointia tukevissa asioissa. Rajaamme tutkielmasta pois työn ulkopuoliset, työntekijän siviilielämään kuuluvat tekijät. Haluamme erityisesti keskittyä asioihin, jotka liittyvät sosiaalityöntekijän työhön, työyhteisöön ja työn tekemiseen.

Tutkielmamme aihe on ajankohtainen. Sosiaalityöntekijöiden huonosta resursoinnista ja suuresta työmäärästä käydään ajankohtaisesti julkista keskustelua sekä sosiaalityöntekijöiden keskuudessa että yleisesti mediassa. Sosiaaliylineuvos Aulikki Kananoja on juuri saanut valmiiksi selvityksen lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Hän esitti lakiin kirjattavaksi lastensuojelun asiakasmäärän rajaamista 25 lapseen sosiaalityöntekijää kohden. Asiakasmäärän rajaamisen tarkoitus olisi laadukkaamman asiakastyön lisäksi myös vähentää sosiaalityöntekijöiden kuormitusta sekä kuormituksesta johtuvaa työntekijöiden vaihtuvuutta. (Vihavainen 2019.)

Olemme myös itse työskennelleet sekä perhesosiaalityössä että lastensuojelussa sosiaalityöntekijöinä. Kokemuksemme mukaan sosiaalityöntekijöiden työ on raskasta ja työntekijät työskentelevät usein jaksamisensa ääri rajoilla. Lisäksi sosiaalityöhön liittyy oleellisesti henkinen kuormittuminen. Meitä kiinnostaa se, miten esimerkiksi esimiehen toiminta, työparityöskentely, työntekijän kouluttautuminen, asiakasmäärät sekä työilmapiiri vaikuttavat työssä jaksamiseen. Sosiaalityöntekijöiden keskuudessa on käyty keskustelua työssä jaksamisesta ja työn kuormittavuudesta. Viime aikoina on tehty aiheeseen liittyviä väitöskirjoja, jotka ovat herättäneet paljon keskustelua sosiaalityöntekijöiden keskuudessa. Työhyvinvointi on tutkitusti heikointa kuntien työntekijöillä (Ojala & Jokivuori 2012, 33).

Lapsi- ja perhesosiaalityöhön painetta luovat myös työntekijään kohdistuvat odotukset, jotka voivat aiheuttaa tunteen siitä, ettei työtä ehdi työajalla tehdä niin laadukkaasti kuin toivoisi. Perhesosiaalityössä yksi kuormitusta tuova tekijä on lain määräämät aikarajat työskentelylle. Perheiden moniongelmaisuus on myös iso haaste sosiaalityössä. Käytännön työssä olemme havainneet työntekijöiden kuormitusta ja uupumista. Mielestämme on tärkeä ylläpitää keskustelua sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisesta, jotta riskitekijöihin voidaan puuttua työpaikoilla ennaltaehkäisevästi.

Läpi tutkielman käytämme Mankan (2006) määrittelemää työhyvinvointimallia. Hän on työhyvinvointimallissaan jaotellut työhyvinvoinnin viiteen osa-alueeseen, joita ovat työn sisältö, työntekijään liittyvät asiat, työilmapiiri, lähijohtaminen ja organisaatio. Tärkeä työntekijään liittyvä asia on työn hallinnan tunne, joka auttaa työntekijää selviytymään haasteista. Hallinnan tunteen avulla työntekijä kykenee käsittelemään ongelmiaan tavoitteellisesti. Hallinnan tunteeseen sisältyy työntekijän psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia voimavaroja, jotka vaikuttavat stressikokemuksiin ja työn hallinnan tunteeseen. Myös organisaatio voi tukea työntekijän työhyvinvointia tarjoamalla toimivan työympäristön, joustavan rakenteen työntekoon, järkevät tavoitteet työlle sekä kannustamalla työntekijää kehittymään. Esimies voi tukea työhyvinvointia esimerkiksi palautteen kautta, kannustamalla ja tukemalla työntekijän suoritustasoa. Lisäksi on tärkeä kuunnella työntekijöitä sekä toimia luotettavasti ja oikeudenmukaisesti. Työn sisältöön vaikuttaminen, uudet oppimismahdollisuudet, itsemäärääminen, etenemismahdollisuudet sekä riittävä työstä saatu korvaus tukevat työntekijän työhyvinvointia. Työyhteisön keskinäinen vuorovaikutus ja työryhmän toimivuus ovat tärkeitä työhyvinvointia tukevia tekijöitä. (mt., 2006, 15-18.)

Ammatillisesti tämä tutkielma pyrkii toimimaan työntekijän äänenä ja viestittämään esimiehille, mitä asioita kannattaa ottaa huomioon työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta. Tutkielman tarkoitus on myös rohkaista työntekijöitä vaatimaan työpaikoilla niitä asioita, jotka tukevat heidän työssä jaksamistaan. Tavoitteena on, että työpaikoilla ymmärrettäisiin työtä tukevien tekijöiden merkitys. Työhyvinvointi vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden työssä pysyvyyteen, mikä on ollut suuri haaste sosiaalialalla. Työntekijöiden vaihtuvuus on kunnille taloudellinen kuormitus sekä erityisesti asiakkaille vaikeaa. Vaihtuvat työntekijät ovat myös kuormitus työtiimeille sekä pitkäaikaisille työntekijöille. Jatkuva uusiin työntekijöihin tutustuminen sekä heidän perehdyttämisensä vie työaika ja on raskasta.

Luku yksi (1) on johdantoluku, jossa kerromme tiivistetysti tutkielmamme sisällöstä ja positioistamme tämän tutkielman tekijöinä. Luvussa kaksi (2) esittelemme ajankohtaisia väitöskirjoja sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin liittyen. Luku kolme (3) käsittelee tutkielmamme kannalta keskeisiä käsitteitä ja luvussa neljä (4) esittelemme aineistomme ja tutkimusmenetelmät. Tässä luvussa on myös tutkimuseettinen osuus. Luku viisi (5) on tulosluku, jossa analysoimme aineistomme ja esittelemme tutkielmamme tulokset. Luvussa kuusi (6) pohdimme tutkielmaamme kokonaisuutena ja teemme johtopäätökset.

Keskeisiä käsitteitä tässä tutkielmassa ovat työssä jaksaminen, työhyvinvointi, sosiaalityö, sosiaalihuolto, lastensuojelu ja perhesosiaalityö.

## 2 Aiemmat tutkimukset

Tätä tutkielmaa varten tutustumme tarkemmin kahteen työhyvinvointia koskevaan väitöskirjaan, yhteen liseniaatin tutkimukseen sekä Työsuojelurahaston tutkimuksen loppuraporttiin. Toinen väitöskirjoista on Maija Mänttari-van der Kuipin 2015 valmistunut *Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity*. Toinen on Andreas Baldschunin 2018 julkaistu väitöskirja *The Occupational Well-being of Child Protection Social Workers: Theoretical Conceptualization and Empirical Investigations Among Finnish Statutory Social Workers*. Kari Matela (2009) on tehnyt liseniaatintyön nimeltään ”Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät”. Tutustumme myös Sinikka Forsmanin (2010) Tampereen yliopistolle tekemään työsuojelurahaston tutkimushankkeen loppuraporttiin ”Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa – henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla”.

Maija Mänttari-van der Kuip (2015) on tutkinut väitöskirjassaan julkisella sektorilla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia sekä talouden ja resurssien vaikutuksia työssä jaksamiseen. Väitöskirjan aineisto on kerätty sekä aikuissosiaalityössä että lastensuojelussa työskenteleviltä kunnan sosiaalityöntekijöiltä. Väitöskirjan tarkoituksena on ollut selvittää sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista sekä näiden kokemusten yleisyydestä. Tavoite on ollut myös selvittää, muuttuuko sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi työn toimintaedellytysten muuttuessa. (mt., 74.)

Tutkimuksessa on tutkittu erityisesti julkisella sektorilla tehtävää sosiaalityötä ja niukkojen resurssien vaikutusta työhyvinvoinnin tunteeseen. Väitöskirjan mukaan sekä kotimaassa että ulkomailla on yleisesti olemassa käsitys, jonka mukaan sosiaalityöntekijät työskentelevät paineen alla. Suomessa sosiaalityöllä on kyseenalainen maine eräänlaisena työpahoinvoinnin johtaja-alana. Sosiaalityö on hyvin kuormittavaa ja huonosti resursoitua, etenkin haasteellisella lastensuojelun kentällä. Sosiaalityöntekijöillä on ammattikuntana suuri riski työpahoinvoinnin kokemuksiin, joka voi johtaa lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin, työuupumukseen sekä kuormittavan kiireen kokemiseen. (Mänttari-van der Kuip 2015, 74.)

Mänttari-van der Kuip (2015) painottaa sosiaalityöntekijöiden työympäristön vaikutusta sekä yhteiskunnan luomien toimintaedellytysten merkityksiä työhyvinvointiin liittyen.

1990-luvun lama on jättänyt jälkensä sosiaalityön resursseihin, jotka kärsivät edelleen niukkuudesta. Painetta sosiaalityöhön luo myös se, että näiltä niukoilta resursseilta odotetaan yhä tehokkaampia tuloksia. Tutkimuksen mukaan työn tekemisen yhteiskunnallisella kontekstilla on suuri merkitys siihen, miten yksittäinen sosiaalityöntekijä voi selviytyä työstään annetuilla toimintaedellytyksillä sekä resursseilla. (mt., 74.)

Mänttari-van der Kuipin (2015) väitöskirjassa on tutkittu sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia sekä positiivisesta että negatiivisesta näkökulmasta. Positiivista näkökulmaa on lähestytty työn imun käsitteen kautta ja negatiivinen näkökulma on keskittynyt työn aiheuttamaan psyykkisen pahoinvoinnin kokemuksiin. Väitöskirjassa kuvataan sosiaalityöntekijöiden moraalista ahdinkoa, joka tarkoittaa sitä, että sosiaalityöntekijä joutuu ulkopuolisten tekijöiden takia tekemään työtään eettisesti kyseenalaisella tavalla. Tuloksista selviää, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on uhattuna. Vastaajista vain kymmenesosa koki, että työn tekemisen edellytykset olivat parantuneet, loppuosa koki painetta, kontrollia ja lisääntynyttä valvontaa. Selvästi yli puolet vastaajista koki, että resurssipaineet ja taloudelliset paineet ohjaavat työtä yhä enenevässä määrin. Lähes puolet koki, että myös kontrolli ja valvonta työn tekemisen suhteen on kasvanut viime vuosina. (mt., 74-75.)

Andreas Baldschun on vuonna 2018 julkaistussa väitöskirjassaan tutkinut sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työhyvinvointiin liittyviä taustatekijöitä. Tutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää, mistä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi koostuu, sekä miten työhyvinvointia voisi ylläpitää ja kehittää. Väitöskirja käsittelee työhyvinvointia kehittäviä ja ylläpitäviä tekijöitä. Tutkimuksessa on selvitetty lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ja hän on lähestynyt aihetta kuuden työhyvinvoinnin ulottuvuuden kautta. Näitä ulottuvuuksia ovat sosiaalinen, kognitiivinen, ammatillinen, affektiivinen, psykosomaattinen ja henkilökohtainen hyvinvointi. Tutkimuksessa on käytetty teoreettisena viitekehyksenä systeemistä teoriaa. (mt., 7-8.)

Tutkimuksen mukaan on ilmeistä, että riittämättömät työolot vaikuttavat kokonaisvaltaisesti sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin ja on merkittävä tekijä työperäisen ahdistuksen aiheuttajana. Baldschunin (2018) mukaan sosiaalityö on emotionaalisesti vaativaa, koska sitä tehdään vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Tämän vuoksi on tärkeää, että työolot, resurssit ja tuki on toimivaa, koska niiden puute voi johtaa työperäiseen ahdistukseen. Vastuun jakaminen organisaation ja sosiaalityöntekijöiden välillä on tärkeää työhyvinvoinnin kehittämisen ja ylläpitämisen kannalta. Toteutuakseen työhyvin-



vointi vaatii sitä, että organisaatio- sekä työntekijätasolla tehdään aktiivisesti yhteistyötä ja molemmat kokevat velvollisuudekseen toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Myös asiakas hyötyy siitä, että työpaikalla panostetaan työntekijöiden työhyvinvointiin. Kun sosiaalityöntekijä saa tukea työhönsä, pystyy hän tarjoamaan laadukasta palvelua asiakkaalleen. Koska sosiaalityö on luonteeltaan asiakastyötä, on asiakkaalla itsellään merkittävä rooli sosiaalityöntekijän työhyvinvointiin liittyen. (mt., 72.)

Tutkimus osoitti sen, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden psykosomaattinen ja affektiivinen työhyvinvointi oli heikompaa muiden alojen sosiaalityöntekijöihin nähden. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä havaittiin myös uupumusta ja loppuun palamista. Baldschunin (2018) mielestä jo sosiaalityön koulutuksessa pitäisi käsitellä työhyvinvointia. Tutkimuksen perusteella vastavalmistuneita sosiaalityöntekijöitä lähetetään työhön ilman tietoa siitä, mistä he voivat saada tukea työhyvinvointiinsa. (mt., 73-74.)

Baldschunin (2018) tutkimuksen pohjalta on ehdotettu työhyvinvointimallin käyttöönottoa, joka on luotu aineistoon osallistuvien sosiaalityöntekijöiden kokemuksista. Työhyvinvointimallissa on kuusi ulottuvuutta, jotka ovat kognitiivinen, ammatillinen, psykosomaattinen, affektiivinen, sosiaalinen ja henkilökohtainen hyvinvointi. Nämä kuusi ulottuvuutta ja niiden sisältämät asiat ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvointimalli on luotu siten, että sitä on mahdollista toteuttaa nykypäivän organisaatioissa ja sillä pystytään vastaamaan tämän hetken haasteisiin. Väitöskirjasta on saatu teoreettista taustaa työhyvinvointimallin luomiseksi. Työhyvinvointimallin on tarkoitus olla väline, jonka avulla seurataan ja kehitetään työhyvinvointiin liittyviä prosesseja. Mallin käyttö edellyttää organisaation tukea sekä tähän työhyvinvointiprosessiin sitoutuneita työntekijöitä. Mallin toteuttaminen työpaikoilla ei kuitenkaan vaadi organisaation perusrakenteisiin muutoksia. Mallin on tarkoitus olla teoreettinen ja se tarvitsee tukeen empiriaa. (mt., 69, 71.)

Kari Matela (2009) on tutkinut lisensiaatintyössään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä. Tämä aihe tuli valituksi, koska pätevien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden rekrytoinnissa sekä työssä pysyvyydessä oli ilmennyt haasteita. Tutkimus oli kvantitatiivinen ja aineisto kerättiin verkkokyselyllä. Lähes kaikki vastaajat kokivat olevansa oikealla ammattialalla. Iso osa sosiaalityöntekijöistä valitsisi edelleen saman ammattialan ja he kokivat olevansa soveltuvia lastensuojelun sosiaalityöhön. Työpaikka tasolla tämä sitoutuminen ei kuitenkaan näkynyt näin vahvasti. Suurin osa sosiaalityöntekijöistä oli valmis vaihtamaan samaan työhön toiseen työpaikkaan pa-

remman palkan perässä. (mt., 103.) Sosiaalityöntekijät kokivat usein työmäärän liian suureksi, mikä vaikutti oleellisesti työnhallinnan tunteeseen. Myöskään työn määrään ei koettu voitavan vaikuttaa lähes ollenkaan. (mt., 76.)

Matelan (2009) tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijät eivät olleet tyytyväisiä palkkatasoonsa. Palkkauksella on tutkimuksen mukaan merkittävä rooli työssä pysymiseen. Jos työntekijä kokee vahvasti olevansa oikealla alalla, sekä on tyytyväinen työpaikan työoloihin, kuten työkavereihin, palkkaukseen ja esimiehen toimintaan, ei hän todennäköisesti harkitse työpaikan vaihtoa. Sosiaalityöntekijät olivat pääasiassa tyytymättömiä ylemmän johdon toimintaan, mikä todennäköisesti vahvisti halua vaihtaa työpaikkaa. Lähiesimiehen toiminta koettiin usein työtä tukevaksi. (mt., 104-105.)

Sinikka Forsman (2010) on tehnyt Työsuojelurahaston loppuraportin Tampereen yliopistolle, jossa hän on kerännyt aineistoa Porin ja Tampereen kaupunkien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä. Tutkimuksen aineisto koostui kyselystä ja ryhmähaastatteluisista. Tutkimuksen tavoite oli selvittää, mitkä asiat saavat sosiaalityöntekijät jaksamaan ja jatkamaan työssään. Tutkimus ajoittui ajankohtaan, jolloin sosiaalityössä oli tapahtumassa muutoksia ja työntekijäpula oli jo ilmeinen. Tutkimushanke perustui siihen ajatukseen, että kentällä tarvitaan tietoa siitä, miten sosiaalityöntekijät voivat itse luoda malleja, jotka tukevat heidän työssä jaksamistaan. Tärkeä tavoite oli myös selvittää, miten sosiaalityöntekijät saadaan pysymään työssään. (mt., 3.)

Forsmanin (2010) tutkimuksen mukaan yli puolet sosiaalityöntekijöistä koki työhyvinvointinsa olevan hyvä. Sosiaalityöntekijät olivat vastanneet kuormittaviksi asioiksi itse arkityön, suuren ihmiskontaktien määrän, työhön liittyvät vaikeat asiat sekä tunteet. Lastensuojelun sosiaalityössä henkinen kuormittuminen on läsnä koko ajan. Tutkimuksen mukaan kokemus työn vaikuttavuudesta ja itse työ ovat asioita, jotka saavat sosiaalityöntekijät jatkamaan työssään. Asiakkaiden kanssa tehtävä työ koettiin merkityksellisenä. Vastaajat kokivat lastensuojelutyön viranomaisstatuksen ja päätösvallan tekevän työstä merkityksellisen, koska asiakkaiden hyväksi tehdyt päätökset lisäävät työn vaikuttavuutta. (mt., 155.)

Forsmanin (2010) mukaan tärkeinä työssä jaksamista tukevina tekijöinä koettiin edellisten lisäksi työyhteisö, kollegiaalisuus, työn rakenne ja ehdot, jolla työtä tehdään. Kollegat koettiin tärkeinä siksi, että kuormittavaa työtä voitiin jakaa kollegoiden kesken työyhteisössä. Kollegoiden koettiin myös antavan esimiehiä enemmän positiivista palautetta.

ta toisilleen. Hyvällä työyhteisöllä on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksen mukaan työssä jaksamista voitaisiin työpaikoilla lisätä hyvinkin pienillä asioilla, kuten työntekijöiden kuuntelemisella, tasapuolisella kohtelulla, työn kehittämisellä sekä asianmukaisilla työvälineillä. (mt., 157-158.)

## 3 Tutkielman viitekehys ja keskeiset käsitteet

### 3.1 Sosiaalityö

Sosiaalityö on kansainvälisesti tunnettu ammatti, johon liittyy tietynlaiset ominaispiirteet yhteiskunnan perusedellytyksistä ja lähtökohdista huolimatta. Suomessa sosiaalityö on kehittynyt kirkon tekemän auttamistyön ja kuntien vaivahoidon kautta laissa määriteltäväksi sosiaalihuolloksi, jonka avulla kansalaisilla on oikeus saada palveluita, tukitoimia sekä myös taloudellista tukea. Sosiaalityöllä professiona ja sen menetelmillä on suuri merkitys työssä, jota tehdään sosiaalisten ongelmien ja vaikeiden elämäntilanteiden parissa. Vapaaehtoisten tekemä työ on myös tärkeä sosiaalityön osa-alue. Vapaaehtoistyön pioneereilla, kuten Jane Addams ja Mary Richmond, on ollut suuri merkitys sosiaalityön kehittymiselle. (Kananoja 2017, 27.)

Sosiaalityö on tunnustettu ammattina vasta 1960-luvulta lähtien. Aluksi sosiaalityö yhdistettiin vahvasti tiettyihin menetelmiin ja menetelmäosaamiseen, eikä sitä ajateltu laajaa ja monipuolista osaamista vaativana professiona. Asiakkaiden sosiaaliin ongelmiin liittyvät moninaiset haasteet ja kasvavat vaatimukset sosiaalityötä kohtaan ovat kehittäneet lähiaikoina sosiaalityöntekijöiden osaamistasoa. Tämän vuoksi viime vuosikymmeninä on vihdoin ymmärretty sosiaalityön olevan vaativaa ihmissuhdetyötä, joka edellyttää työntekijöiltään yhä laajempaa osaamista. Sosiaalityöntekijällä on asiakkaan palveluihin liittyvä virkavastuu sekä tietynlainen rooli yhteistyön luojana. Sosiaalityöntekijä on asiakkuusprosessin johtaja sekä päätösten tekijä asiakastyönsä ohella. Sosiaalityön asiantuntijuus on kontekstuaalista, jossa ihminen ja hänen elinympäristönsä ovat työskentelyn kohteena. (Sipilä 2011, 19-20.)

Sosiaalityön käytännöt liittyvät yksilön, yhteisön sekä yhteiskunnan kanssa toimimiseen. Asiantuntijuutta hyödyntäen sosiaalityöllä pyritään vaikuttamaan paikallisiin, alueellisiin sekä seudullisiin haasteisiin. Moniammatillisen yhteistyön tekeminen on sosiaalityössä erityisen tärkeää. Yhteisön näkökulmasta sosiaalityön tavoite on edistää osallisuutta, yhteistä vastuuta sekä yhteistoimintaa. Perheiden kanssa tehtävä sosiaalityö pyrkii vähentämään sosiaalis-taloudellista painetta, parantamalla ihmisten toimintakykyä sekä tukemalla elämänhallintaa kokonaisvaltaisesti. (Kananoja 2017, 29-30.)

Sosiaalityötä ohjaavat kansainvälisiin yleissopimuksiin kirjatut ihmisoikeussopimukset sekä yhteiskunnalliset oikeudenmukaisuusperiaatteet. Sosiaalityön yksi päätavoitteista on Sosiaalityön kansainvälisen järjestön (International Federation of Social Workers) mukaan lisätä kansalaistensa hyvinvointia tukemalla yksilön sosiaalista muutosta, auttamalla ratkaisemaan ihmissuhdeongelmia sekä tukemaan yksilön itsenäistä elämänhallintaa. Sosiaalityössä pyritään vaikuttamaan ihmisen ja hänen ympäristönsä vuorovaikutukseen. (Kananoja 2017, 29-30.)

Sosiaalityö on luonteeltaan kompleksista ja siihen sisältyy sekä valtaa että vastuuta. Sosiaalityön luonteeseen sisältyy myös ristiriitoja sekä etiikkaa, moraalialia ja arvoja. (Sipilä 2011, 19.) Näitä tekijöitä on tärkeä pohtia käytännön sosiaalityössä aktiivisesti, jotta työtä voi tehdä laadukkaasti ja asiakasorientoituneesti. Ristiriidat ja erimielisyydet asiakkaan ja sosiaalityöntekijän välillä edellyttävät sitä, että sosiaalityöntekijä arvioi omia ratkaisujaan ja käy jatkuvaa reflektointia työtavoistaan työkavereiden, työtiimin ja esimiehen kanssa. Tällaista kriittistä keskustelua pitäisi työpaikoilla käydä myös sosiaalityön tutkimuksen ja käytännön sosiaalityön yhteen sovittamisesta (mt., 19).

Teoriatiedon soveltaminen on yksi profession tunnusmerkeistä. Sosiaalityö tarvitsee teoriaa, jotta se voi hahmottaa ilmiöitä, valikoida ja organisoida tietoa sekä ymmärtää tietoa laajemmassa merkityksessä. Sosiaalityöntekijällä on arkityössään erilaisia ammattirooleja, joiden käyttöön hän tarvitsee teoriatietoa. Ihmissuhdetyön osaaminen, kommunikaatiotaidot sekä yhteistyötaidot ovat sosiaalityön asiantuntijuuden ydintä. Sosiaalityön asiantuntijuus voidaan jakaa kolmeen osaan; tietoon, taitoon ja eettiseen osaamiseen. Tiedon voi vielä jakaa kahteen alueeseen; ilmiön ymmärtämiseen liittyvään sekä käytännön toiminnassa tarvittavaan tietoon. Asiantuntijuuden tavoite on tehdä laadukasta sosiaalityötä, ja tähän tarvitaan ammatillista osaamista. Asiakkaan kannalta merkityksellistä on olla neutraali auttaja ja rinnalla kulkija, joka käyttää työssään sekä omaa tietoperustaansa että asiakkaan antamaa tietoa. (Sipilä 2011, 22, 144.)

Sosiaalityö kokonaisuudessaan on yhteiskunnallisesti merkittävää. Sosiaalityön yhteiskunnallinen tehtävä on ikään kuin työn perusta, jonka päälle rakentuvat eettisyys, sosiaalityön käytännöt, osaaminen, tieto ja erilaiset tehtävät. (Kananoja 2017, 29.) Sosiaalityöhön liittyy yhteneviä tekijöitä, vaikka työtä tehtäisiinkin sosiaalihuollon eri alueilla. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi arvot, moraalialia, etiikka, sosiaalityölle ominaiset menetelmät, sosiaalialia ulottuvuus, asiakkaan ja työntekijän suhde sekä prosessinomaisuus. (mt., 173.)

Sosiaalityön asiakassuhteet rakentuvat vuorovaikutuksessa asiakkaiden, kansalaisten ja ammattilaisten välillä. Nämä suhteet ovat monimuotoisia ja hankaliakin, koska vastuuroolit ja toimijoiden positiot eivät ole aina selkeitä. Etiikka ja moraali tuovat oman vaikutuksensa näihin suhteisiin. Suomessa sosiaalityössä korostetaan asiakkaan osallistumista, jonka merkitystä painotetaan myös laeissa ja strategioissa. Tärkeä periaate sosiaalityössä on asiakkaan valinnanvapaus ja luottamus sosiaalihoitoon. Asiakkaan toiveet, tarpeet ja mielipiteet tulee ottaa sosiaalityössä huomioon. (Laitinen & Niskala 2013, 10-11.)

Asiakkaan osallisuus omassa asiassaan on myös eettisestä näkökulmasta hyvin merkittävää. Sosiaalityössä on tärkeä pohtia, ajatellaanko asiakas toimijana vai ainoastaan palvelun käyttäjänä. Vaikka sosiaalityössä tavoitteena on asiakkaan osallisuus, ei asiakkaiden asiantuntemusta ole käytetty juurikaan hyväksi sosiaalityön käytäntöjen kehittämistyössä. Sosiaalityössä painotetaan vuorovaikutusta, asiakkaan kohtaamista, suunnitelmallisuutta ja taitoa kohdata asiakas, joten asiakkaiden kokemukset olisivat sosiaalityön kehittämisen kannalta olennaisia. (Laitinen & Niskala 2013, 12-13.)

### ***3.2 Palvelutarpeen arviointi lapsiperheissä***

Kun sosiaalihoitoon palveluksessa olevalle työntekijälle tulee tieto sosiaalihoitoon tarpeessa olevasta henkilöstä, tulee hänen välittömästi arvioida tämän henkilön kiireellisen avun tarve ja aloittaa palvelutarpeen arviointi, mikäli sen tekeminen ei ole ilmeisen tarpeetonta. Arviointi on aloitettava viipymättä ja se tulee myös tehdä viivytyksettä. Arviointi tehdään tarvittavassa laajuudessa yhteistyössä asiakkaan, hoitajien, läheisten ja muiden viranomaisten kanssa. Lapsen itsemääräämisoikeuteen tulee kiinnittää erityistä huomiota arviointia tehdessä. (Sosiaalihoitolaki 30.12.2014/1301, 36§; Hietamäki 2015, 54.) Erityistä tukea tarvitsevan lapsen arviointi on aloitettava seitsemän arkipäivän kuluessa ja arvioinnin tulee valmistua kolmen kuukauden sisällä. Erityistä tukea tarvitsevan lapsen kohdalla palvelutarpeen arvioon tekee sosiaalityöntekijä. (Sosiaalihoitolaki 30.12.2014/1301, 36§.)

Lastensuojelutarpeen selvittäminen on ensi kerran kirjattu lakiin vuonna 2008 voimaan tulleessa lastensuojelulaissa. Palvelutarpeen arvioista alettiin puhua lastensuojelutarpeen

selvittämisen sijaan vuonna 2015 uudistetun sosiaalihoitolain (30.12.2014/1301) myötä. Palvelutarpeen arvioinnin yhteydessä arvioidaan aina lastensuojelun tarve, ellei selvästi voida todeta, ettei lastensuojelun tukitoimia tarvita. Uusi sosiaalihoitolaki muutti sosiaalihoillon asiakkuutta niin, että nykyinen palvelutarpeen arviointi ei vielä aloita lapsen lastensuojelun asiakkuutta. Lapsen lastensuojelun asiakkuus alkaa vasta silloin, jos lapsella todetaan lastensuojelun tarve, tai perhe tarvitsee lastensuojelun avo- tai sijaishuollon tukitoimia. Nykyään arviointi tehdään siis sosiaalihoitolain perusteella entisen lastensuojelulain sijaan. Arvioinnin tavoitteena on saada kaikenkattavaa tietoa ja ymmärrystä perheen haasteista, voimavaroista ja tarpeista. Tavoitteena on selvittää pysyvätkö vanhemmat vastaamaan lapsen tarpeisiin, vai tarvitseeko perhe lastensuojelun asiakkuutta. (Hietamäki 2015, 24, 45; Hämeen-Anttila 2017, 230-231.)

Johanna Hietamäki (2015) on tutkinut väitöskirjassaan palvelutarpeen arvioinnin vaikutuksia vanhempien näkökulmasta. Väitöskirjan keskeinen tulos on se, että jos sosiaalityöntekijä on vahvasti asiakasorientoitunut ja tekee työtään voimavarakeskeisellä otteella, on arviointityöllä vaikutusta. Nämä vaikutuksen näkyivät esimerkiksi siten, että vanhemmilla lisääntyi tietoisuus lapsensa tilanteesta, perheen muutostarpeista sekä vanhempien omista voimavaroista. Vanhemmat kokivat merkityksellisenä myös sen, jos he olivat sosiaalityöntekijän kanssa samaa mieltä perheen tilanteesta ja kokonaistilanteen kohenemisesta. Vaikutuksia saavutettiin paremmin, jos isät osallistuivat alkuarvioinnin tekemiseen, jos perhe sai työskentelystä yhteenvedon, sosiaalityöntekijällä oli osaamista arviointityöskentelyyn, lapsi otettiin työskentelyssä huomioon sekä tapaamisia oli riittävästi. (mt., 7.)

Lapsiperheiden palvelutarpeen arvioinnit ovat lisääntyneet vuosien 2008 - 2013 aikana kaksinkertaiseksi, myös saapuneiden lastensuojeluilmoitusten määrä on lisääntynyt huomattavasti. Tämä on myös johtanut siihen, että lastensuojelun avohuollon asiakkuudet ovat lisääntyneet, jopa kolminkertaiseksi kyseisellä aikavälillä. Palvelutarpeen arvioinnissa perheen tilannetta tarkastellaan perheen voimavarojen ja toisaalta haasteiden kautta. Arviointi voi itsessään olla interventio, jonka avulla perheen tilanne saadaan kohenemaan. Tärkeää on, että sekä perheen että työntekijän ymmärrys ja tietämys perheen tilannetta kohtaan kasvaa arvioinnin teon seurauksena. Arvio tulee tehdä monipuolisesti ja ottaa perheen kokonaistilanne huomioon. (Hietamäki 2015, 51, 54.)

### ***3.3 Sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalityö***

Lasten ja perheiden saamia sosiaalipalveluja ohjaavat sekä sosiaalihuoltolaki että lastensuojelulaki. Lapsella tarkoitetaan näissä laeissa alle 18-vuotiasta henkilöä. Sosiaalihuoltola on uudistettu merkittävästi uuden vuonna 2015 (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301) käyttöön otetun sosiaalihuoltolain myötä. Lapsiperheiden palveluiden painopistettä muutettiin niin, että ehkäiseviä palveluita on vahvistettu huomattavasti. Uudistuksen päätavoitteena on se, että näiden ehkäisevien palveluiden avulla pystytään tukemaan lapsen kasvatuksesta vastuussa olevia henkilöitä tehtävässään hyvissä ajoin. (Hämeen-Anttila 2017, 216.)

Muita sosiaalihuoltolain tavoitteita ovat hyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen sekä sosiaalisen turvallisuuden tukeminen. Tavoitteena on myös vähentää eriarvoisuutta, lisätä osallisuutta sekä turvata riittävät ja tarkoituksenmukaiset sosiaalipalvelut kansalaisille. Tärkeä tämän lain tavoite on myös parantaa yhteistyötä kunnan ja muiden toimijoiden välillä sekä edistää asiakaskeskeisyyttä. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, 1§.)

Sosiaalihuoltolain mukainen asiakkuus alkaa hakemuksesta tai siitä, että viranomainen on saanut muulla tavoin tietää sosiaalipalveluiden tarpeessa olevasta henkilöstä. Asiakkaan saamat sosiaalipalvelut aloittavat myös asiakkuuden. Asiakkuuden alkaessa ja päättyessä tehdään merkintä asiakkaan asiakirjoihin. Kunnan viranomaisten on yhteistyössä seurattava ja edistettävä lasten ja nuorten hyvinvointia. Myös epäkohtia on poistettava ja niiden syntymistä ehkäistävä. Sosiaalihuollon viranomaisen on välitettävä tietoa lasten kasvuoloista muille viranomaisille, yhteisöille sekä kuntalaisille. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, 9§, 34§.)

Lapsella ja hänen perheellään on oikeus saada viipymättä palvelut, jotka ovat hänen terveytensä ja kehityksensä kannalta välttämättömiä. Palvelut tulee järjestää perheen tarvitsemana vuorokauden aikana tarvittavassa laajuudessa. Palvelun tulee tukea lasta, vanhempia ja muita lasten kasvatuksesta huolehtivia henkilöitä. Palvelut voivat olla esimerkiksi sosiaalityötä, sosiaaliohjausta, perhetyötä, kotihoitoa, päihdetyötä, kotipalvelua, mielenterveystyötä, kasvatus- ja perheneuvontaa, sosiaalista kuntoutusta, lapsen ja vanhemman välisten tapaamisten valvontaa tai muuta asiakkaan tarvitsemaa tukea. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, 13-14§.) Käytännössä sosiaalihuoltolaki edellyttää, että lapsi ja hänen perheensä saavat lapsen terveyden tai kehityksen turvaamiseksi



edellä mainitut palvelut sosiaalihuollosta ilman lastensuojelun asiakkuutta. Lapsen ja/tai perheen saamat palvelut tulee kirjata lapsen asiakassuunnitelmaan. (Hämeen-Anttila 2017, 217-218.)

Lapsen tulee olla osallinen, ikätasonsa mukaisesti, häntä koskevassa asiassa. Lapsen mielipide tulee selvittää hienovaraisella ja ikätasolle sopivalla tavalla hänen palveluitaan suunniteltaessa. Lapselle ei saa myöskään antaa sellaisia tietoja, joka vaarantaisivat hänen kehitystään tai olisivat vastoin lapsen etua. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, 32§.)

Sosiaalihuoltolaissa määritetään melko tarkasti siitä, mitä sosiaalihuoltolain mukainen asiakkuus tarkoittaa. Laki ottaa kantaa esimerkiksi kirjaamiseen, omatyöntekijän pätevyyteen, muiden ammattilaisten kanssa tehtävään yhteistyöhön sekä erityisen tuen tarpeessa olevan hyvinvoinnin edistämiseen. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.) Monet näistä lain kohdista on kuitenkin tulkittavissa ja sovellettavissa, joten sosiaalityöntekijällä on melko iso vastuu siinä, millaisia palveluja hän asiakasperheille tai lapsille tarjoaa. Esimerkiksi on vaikea arvioida, mitä sosiaalityöntekijän tulee konkreettisesti tehdä, kun laki velvoittaa, että hänen täytyy edistää hyvinvointia ja asiakaskeskeisyyttä.

### ***3.4 Lastensuojelu***

Sosiaalityössä lastensuojelulla tarkoitetaan lastensuojelun avo-, sijais- ja jälkihuoltoa. Avohuollon työskentely on suunnitelmallista sosiaalityötä, joka tähtää muutokseen. Sijaishuolto on sosiaalityötä, jota tehdään lapsen ja perheen kanssa, kun lapsi on huostaanotettu ja sijoitettu kodin ulkopuolelle. Jälkihuollon sosiaalityötä tehdään jälkihuoltoon oikeutetun nuoren kanssa sijaishuollon päätyttyä. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 3§.)

Lapsi saattaa tarvita erityistä suojelua ja lastensuojelun asiakkuutta kokiessaan turvatomuutta jonkin syyn takia. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi vanhemman päihteiden käyttö, uupumus ja jaksamattomuus, vanhemman mielenterveysongelmat tai perheen vuorovaikutusongelmat. Lastensuojelun asiakasmäärät ovat kasvaneet viime vuosina suuresti. (Hämeen-Anttila 2017, 225.)

Lapsen lastensuojelun asiakkuus alkaa, kun sosiaalityöntekijä toteaa palvelutarpeen arvioinnin perusteella, että lapsen kasvuolosuhteet vaarantuvat eivätkä tue lapsen kehitystä, lapsi itse käytöksellään vaarantaa omaa kehitystään tai lapsi tarvitsee lastensuojelun avohuollon tukitoimia. Asiakkuus voi alkaa myös kiireellisestä tarpeesta, kuten kiireellisestä sijoituksesta tai kiireellisistä avohuollon tukitoimista. Asiakkuuden alkamisesta tulee tehdä merkintä lapsen asiakirjoihin. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 27§.)

Lapsen vanhemmat, tai muut huoltajat, ovat ensisijaisesti vastuussa lapsestaan. Tätä kasvatusvastuuta täydennetään tarvittaessa viranomaisvoimin. Lapsi tulee, tarpeen näin vaatiessa, ohjata tarpeeksi ajoissa lastensuojelun tukitoimien piiriin. Lapsi- ja perhekoh- taista lastensuojelua ovat lastensuojelun tukitoimet, joita toteutetaan asiakassuunnitel- maan kirjatulla tavalla sekä tarvittaessa lapsen kiireellinen sijoitus, huostaanotto sekä sijais- ja jälkihuolto. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 2-3§.)

Lastensuojelussa tehtävä sosiaalityö on vaikeaa ja moninaista siksi, että haasteet ja työskentelyn tarve liittyy lapseen. Vanhemmilla voi olla pelkoja lastensuojelua kohtaan, eivätkä kaikki aina halua työskennellä sosiaalityöntekijän kanssa. Itse työskentelyyn voi liittyä paineita esimerkiksi asioiden arkaluonteisuuden ja sosiaalityöntekijöiden runsaan työmäärän takia. Työ koetaan kuitenkin usein motivoivana, mutta usein työpainetta koe- taan sekä asiakkaiden että työnantajan puolelta. (Hietämäki 2015, 19.) Lastensuojelussa työn tärkein periaate on lapsen etu, joka perustuu lastensuojelulakiin sekä YK:n lapsen oikeuksien sopimukseen (Hämeen-Anttila 2017, 228).

Lapsen osallisuus on lastensuojelutyössä tärkeää. Lapsia tulee jo perustuslain mukaan kohdella tasa-arvoisesti sekä lapsen täytyy saada ikätasonsa mukaisella tavalla vaikuttaa omiin asioihinsa. Hyvin tärkeä osa lastensuojelutyötä on se, millaiseksi lapsen ja hänen sosiaalityöntekijänsä suhde muodostuu. Jos suhdetta ei ole, työskentely on hyvin ulko- kohtaista, eikä lapsi pysty puhumaan luottamuksellisista asioista työntekijänsä kanssa. (Hämeen-Anttila 2017, 229.)

Lastensuojelussa tehtävää suunnitelmallista sosiaalityötä kutsutaan avohuollon työksi. Avohuollossa lapselle ja perheelle tarjotaan avohuollon tukitoimia, joiden tavoite on tukea lapsen kehitystä sekä vanhempien ja muiden lapsen kasvatuksesta vastaavien hen- kilöiden kykyä lapsen kasvattajana. Avohuollon tukitoimet ovat aina ensisijaisia lapsen huostaanottoon ja kodin ulkopuolelle sijoittamiseen nähden. Tukitoimien on tarkoitus olla suunnitelmallisia, joiden toteutumista arvioidaan asiakassuunnitelmassa. Tavoitteel-

linen työskentely edellyttää yhteistyötä, yhteistä suunnittelua sekä tukitoimien toteuttamista yhdessä lapsen ja vanhemman kanssa. Oleellinen asia on se, hyötyykö perhe avoimuuden tukitoimista. Jos avoimuuden tukitoimin ei voida perhettä tukea, on aloitettava huostaanoton valmistelu. (Hämeen-Anttila 2017, 232, 234.)

Lapselle voidaan tarvittaessa järjestää sijaishuoltoa, joka tarkoittaa kiireellisesti sijoitetun tai huostaanotetun lapsen sijoittamista kodin ulkopuolelle. Lapsen voi sijoittaa perhehoitoon, ammatilliseen perhekotiin tai lastensuojelulaitokseen. Sijaishuoltopaikka tulee aina valita lapsen edun periaatteen mukaisesti. Sijoitus voidaan tehdä myös lapsen välttämättömän sairaanhoidon saamiseksi. Perusteena lapsen sijoittamiselle ei voi olla vanhempien väliset huoltoriitatilanteet. Sijaishuoltopaikan valinnassa on erityisesti huomioitava lapsen oikeus sisarus- ja muihin läheissuhteisiin. Lapselle tärkeiden ja häntä tukevien läheisten roolia tulee sijaishuollon aikana vahvistaa. On tärkeää, että lapselle itselleen kerrotaan ikätason mukaisesti huostaanoton perusteet sekä se, miten sijaishuoltoon sijoittaminen hänen elämäänsä vaikuttaa. Sijaishuoltoon siirtymisen tulisi olla lapselle suunnitelmallista. (Hämeen-Anttila 2017, 243-244.)

Lapselle tulee huostaanoton päättymisen, tai yli puoli vuotta kestäneen avoimuuden sijoituksen jälkeen järjestää jälkihuolto. Jälkihuollon tulee olla suunnitelmallista ja sen tarkoitus on tukea nuorta. Jälkihuollossa olevalle nuorelle laaditaan yhteistyössä nuoren kanssa suunnitelma, johon kirjataan jälkihuollon tavoitteet. Jälkihuoltona voidaan tarjota nuorelle taloudellista tukea, tukea koulutukseen ja työllistymiseen, tukea vapaa-ajalle ja harrastuksiin sekä tukea asumiseen. Nuoret tarvitsevat usein aikuista, joten tuki voi olla esimerkiksi sosiaalityöntekijän tai tukihenkilön tapaamisia. Jälkihuolto-oikeus on vapaaehtoinen ja se päättyy, kun nuori täyttää 21-vuotta. (Hämeen-Anttila 2017, 245.) Velvollisuus järjestää jälkihuolto päättyy kuitenkin silloin, jos lapsella ei ole ollut viiteen vuoteen lastensuojelun asiakkuutta (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 75§).

Lastensuojelutyötä pyritään tekemään aina vanhempien kanssa yhteistyössä. Lastensuojelutyö voi kuitenkin olla haastavaa tilanteissa, jossa vanhempi on työskentelyä vastaan. Tällöin sosiaalityöntekijän tulee käydä eettistä pohdintaa siitä, milloin vanhemman toiveet ja suostumus estävät lapsen edun toteutumisen. Lastensuojelulaki velvoittaa sosiaalityöntekijää työskentelemään lapsen kanssa, mutta hienovaraisesti. Lapsen avun saaminen ei saa estyä sen takia, että vanhemmat eivät suostu yhteistyöhön sosiaalityöntekijän kanssa. (Hurtig 2006, 176-177.) Lastensuojelun sosiaalityön tekee ajoittain kuorimitta-

vaksi juuri tämä lapsen edun ja vanhemman toiveen välinen ristiriita ja motivointityökentely asian kanssa.

### ***3.5 Työhyvinvointi***

Työhyvinvointiin on 2000-luvulla alettu enenevässä määrin kiinnittää huomiota. Työpaikoilla mietitään, miten ylläpidetään ja edistetään työntekijöiden jaksamista. Tavoitteena on, että työntekijät pysyisivät työelämässä pitkään. Toiset työpaikat panostavat työntekijöiden työssä jaksamiseen, mutta vaihtelee paljon, miten tärkeäksi työhyvinvointiin liittyvät asiat työpaikoilla koetaan. On myös todettu, että yritysten tuloksellisuus kehittyy työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisen avulla. Ihannetilanteessa työntekijä saa työstään voimavaroja ja työ myös muokkaa työntekijän identiteettiä. Täytyy muistaa, että huonot työolot ovat rasite työntekijän terveydelle. Ylipäänsä yhteiskunta ja työelämä ovat muuttuneet. Työntekijöiden täytyy tulevien vuosikymmenien aikana omaksua uudenlaisia asioita pärjätäkseen työelämässä. (Vesterinen 2006, 29-30.) Tämän takia huomion kiinnittäminen työhyvinvointiin tulevina vuosina työn luonteen muuttuessa korostuu. Digitalisaatio on jo muuttanut työntekoamme niin, että työn tekeminen onnistuu myös muualla kuin työpaikalla virtuaaliyhteyksien avulla.

Työn rajaaminen ainoastaan työaikaan on entistä haastavampaa, jolloin kuormitusta tapahtuu myös virallisen työajan ulkopuolella. Muutosten takia oman osaamisen kehittämisen tulee olla jatkuvaa. (Manka 2006, 279.) Lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistus (sote) vaikuttaa sosiaalityön työkenttään tulevaisuudessa, joka saattaa olla myös haaste työhyvinvoinnille. Tällä hetkellä soteuudistus on keskeytetty ja sen aikataulusta ei ole tietoa.

Työhyvinvoinnin merkitystä ei yleensä työorganisaatioissa ole ymmärretty, vaan menestys on pohjautunut siihen kuinka paljon organisaatio tuottaa taloudellisesti. Kuitenkin tiedetään, että organisaation taloudellinen menestys ja työntekijän yksilöllinen hyvinvointi ovat selkeästi yhteydessä toisiinsa. Jos työpaikoilla panostetaan työhyvinvointiin, pitkällä tähtäimellä se maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin. Organisaation menestymisen ehto on se, että se pitää hyvää huolta työntekijöistään. (Pyöriä 2012, 7.)

Työ- ja elinkeinoministeriö on vuonna 2009 laatinut työhyvinvoinnin ja työelämänlaadun kriteerit:

- *Ihmistä ja työtä arvotetaan, olipa hän työpaikalla missä asemassa tahansa.*
- *Työ on taloudellisesti niin tuottavaa, että työpaikat ovat turvattuja ja lähitulevaisuuden toiminta voidaan ennakoida.*
- *Työstä saadaan oikeudenmukainen palkka ja työ turvaa toimeentulon.*
- *Töihin tullaan mielellään ja se koetaan mielekkääksi. Työstä saadaan vastavuoroisesti ainakin saman verran kuin työssä on annettu. Kyse ei ole pelkästään rahasta.*
- *Toiminta on reilua ja oikeudenmukaista. Johdon ja henkilöstön yhteistyö on toisiaan tukevaa. Henkilöstö on avoin johdon ehdotuksille ja johto kuuntelee henkilöstön ehdotuksia.*
- *Organisaatiota, sen tuotteita, palveluja, niiden tuottamistapoja sekä toimintatapoja kehitetään jatkuvasti ja yhteistyössä koko henkilöstön kanssa.*
- *Koko henkilöstöllä on mahdollisuus kehittyä ja vaikuttaa omien tavoitteiden toteutumiseen.*
- *Työstä saadaan palautetta.*
- *Henkinen ja fyysinen rasittavuus on kohtuullista. Huolehditaan henkilöstön järkevästä mitoituksesta työtehtäviin nähden.*
- *Minimoidaan tarpeettomat työhön liittyvät riskit. (Pyöriä 2012, 10.)*

Työntekijän vaikutusmahdollisuudet, työn kannustearvo ja ulkoiset palkkiot ovat työn sisältöön liittyviä tekijöitä, jotka tukevat työntekijän työssä jaksamista. Työntekijän on tärkeä kokea pystyvänsä vaikuttamaan työssä tehtäviin päätöksiin ja työn tavoitteisiin. Työn kannustearvolla tarkoitetaan työntekijän työhön liittyvää itsemääräämistä, mahdollisuutta oppimiseen sekä monipuolista työn sisältöä. Ulkoisella palkkiolla tarkoitetaan palkkaa. Työnhallinnan tunteen myötä työntekijän työmotivaatio kasvaa sekä sairastaminen ja stressin kokeminen vähenevät. (Manka 2006, 16, 18.)

Kokemus siitä, että työntekijä voi vaikuttaa työnsä sisältöön, on merkityksellinen työhyvinvoinnin kannalta. Vaikutusmahdollisuuksien myötä työntekijän työn hallinnan tunne lisääntyy. Työn hallinnan tunteella tarkoitetaan sitä, että työntekijä pystyy vaikuttaa omaan työhönsä. Työn hallinnan tunnetta voidaan arvioida sillä, kuinka itsenäisesti työntekijä pystyy päättämään työhön liittyvistä menettelyistä ja aikatauluista. Työn vastuullisuus sekä palaute tehdystä työstä motivoivat työntekijää. Oleellinen seikka työssä

jaksamiseen liittyen on työn määrä, ymmärrettävät tavoitteet sekä työn tekemiselle annettu aika. (Manka 2006, 188-192.)

Työhön kohdistuvat korkeat vaatimukset nostavat työntekijän stressitasoa ja samalla työnhallinnan mahdollisuudet laskevat. On havaittu, että työn hallinnan tunteella on yhteys työntekijän terveyteen. Hallinnan tunnetta on arvioitu työn sisällön, työn itsenäisyyden, työntekijän osallistumismahdollisuuksien sekä työroolin selkeyden kautta. Työn sisältöön kuuluvat esimerkiksi työssä käytettävä harkinta ja päätöksenteko sekä uuden oppiminen. Työn itsenäisyys tarkoittaa työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä liittyen. Osallistumismahdollisuus tarkoittaa sitä, että työntekijä pystyy jo suunnitteluvaiheessa osallistumaan ja vaikuttamaan työhön liittyviin uudistuksiin. Työroolin selkeys on sitä, että työn tavoitteet ja kokonaiskäsitys omasta työstä ovat työntekijälle selkeitä. (mt., 188-192.)

Työntekijä voi itse vaikuttaa monin eri tavoin työhyvinvointiinsa. Asenteella, kasvumotivaatiolla, elämänhallinnalla, fyysisellä kunnolla sekä hyvällä terveydentilalla on suuri vaikutus työssä jaksamiseen. Elämänhallinnan tunteen myötä ihminen kokee pystyvänsä vaikuttamaan elämäänsä ja selviämään omista sekä elinympäristön asettamista haasteista. Fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat vaikuttavat siihen, kuinka pystymme käsittelemään ja kohtaamaan hankaluuksia. (mt., 15-17.)

Elämänhallinnan tunteella on yhteys työntekijän työnhallinnan tunteeseen. Lisäksi sillä on vaikutus stressin sietokykyyn, tyytyväisyyden tunteeseen ja sairauspoissaoloihin. Työntekijän asenne työtä kohtaan on myös merkityksellinen. Työhyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että työntekijän oppimista ja kehittymistä tuetaan työpaikalla. Jos työntekijä on motivoitunut oppimiseen, hän yleensä voi työssään hyvin ja näkee ympäristönsä myönteisenä. (mt., 15-17.)

Kasvumotivaatio tarkoittaa työntekijän omaa sisäistä halua kehittyä ja oppia. Kasvumotivaation kasvaessa lisääntyy työntekijän luottamus siihen, että hän selviää työssään. On todettu, että kasvumotivaatio kasvattaa työntekijän työhyvinvointia. Korkean kasvumotivaation omaava työntekijä näkee työnsä positiivisesti ja työtiimin toiminnan tehokkäänä. Kasvumotivaatiolla on myös yhteys työntekijän työhön sitoutumiseen sekä elämänhallinnan tunteeseen. Korkea kasvumotivaatio vähentää sairastamisen riskiä. (mt., 197-198.)

Työilmapiiri rakentuu työryhmän toimivuudesta sekä avoimesta vuorovaikutuksesta. Monet työntekijän ominaisuudet liittyvät suoraan myös ryhmän toimivuuteen. Näitä tekijöitä ovat suoritushalu, työn kehittämiseen liittyvät asiat sekä kyky suunnitella ja järjestellä työtään sekä ottaa vastuuta työyhteisön tavoitteiden saavuttamisesta. Avoin vuorovaikutus kasvaa työntekijöiden välisen luottamuksen, arvostuksen ja auttamishalun myötä. Työilmapiirin rakentamisesta on vastuussa jokainen työntekijä. (Manka 2006, 16, 18.) Työntekijän kokemus työryhmän yhteenkuuluvuudesta ja tiiviyydestä lisää työhyvinvointia. Työn tehokkuutta lisää se, että työntekijät tuntevat toisensa, sekä luottavat omien kykyjensä lisäksi myös muiden tiimiläisten kykyihin. Yhteenkuuluvuuden tunne, kehittämiselle myönteinen ilmapiiri sekä itseohjautuva työtiimi ovat tekijöitä, jotka parantavat työtiimin toimivuutta ja sitä kautta työntekijöiden työhyvinvointia. (mt., 92-94.)

Lähiesimiehen ja korkeamman johdon toiminnalla on hyvin suuri vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Lähiesimiehen toteuttama jokapäiväinen johtaminen voidaan eritellä kahteen osa-alueeseen, työntekijöiden johtamiseen ja työsuoritusten johtamiseen. Työntekijöiden johtamisessa tärkeää on luottamuksen rakentaminen, työntekijöiden kuunteleminen sekä työntekijöiden kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta. Työsuoritusten johtamiseen liittyvät työntekijän osaamisen johtaminen sekä kannustaminen, suoritustason tukeminen ja palautteen anto. Lisäksi työhyvinvointia tukevan esimiehen tulee osata ohjata arkityön tekemistä (substanssiosaaminen), koordinoita resursseja oikeudenmukaisesti, sekä motivoida työntekijöitä tekemään työtään mahdollisimman hyvin. Konfliktitilanteiden asianmukainen hoito on myös tärkeä esimieheltä vaadittava taito. (mt., 16, 18, 38.) Oikeudenmukainen johtaminen tukee työntekijän työhyvinvointia, ennaltaehkäisee sairastumisia, vähentää työpaikalla esiintyviä ristiriitoja sekä vähentää henkilöstön vaihtuvuutta (mt., 55-56).

Myös organisaatioon liittyy useita tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. Näitä tekijöitä ovat työn tekemisen tavoitteellisuus, joustavat rakenteet, aktiivinen kehittäminen sekä toimiva työympäristö. Pitkälle ajalle luotu työhyvinvointisuunnitelma auttaa työyhteisöä keskittymään työhyvinvointiin tavoitteellisesti. Hyvinvoiva työyhteisö ei tarvitse hierarkkisia rakenteita, joka usein estää asiakkaan tarpeiden mukaisen muutoksen. Työntekijöiden osaamista pitäisi tukea, koska osaaminen on tärkein ominaisuus työmarkkinoilla. Yksilön osaamisen tukeminen kehittää koko työyhteisön oppimista. Organisaatioon liittyvä työhyvinvointia tukeva tärkeä asia on myös se, että työympä-

ristö on turvallinen, toimiva ja työhän tarvittavat välineet ovat kunnossa. (Manka 2006, 16-17.)

Hyvinvoivat työntekijät tekevät hyvää tulosta organisaatiolle. Hyvinvoinnin tunteeseen vaikuttavat tavoitteellisuuden lisäksi yhteiset arvot ja strategiat. Työntekijä saa myös tehdä virheitä hyvinvoivassa organisaatiossa, virheiden tekeminen auttaa kehittymään ja oppimaan. Palautteen antaminen on tärkeä osa hyvinvoivaa työyhteisöä, oli palaute positiivista tai negatiivista. Avoimuus ja keskustelu ovat työhyvinvoinnin lähtökohtia. (mt., 75, 283-284.)

Työssä jaksamisen haasteet koskettavat kaikkia ikäryhmiä riippumatta työurien kestosta. Työn tekemistä ei ole enää 2000-luvulla koettu niin mielekkääksi kuin aiemmin. Mielenterveysongelmat on yleisin syy jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle, myös juuri työuransa aloittaneiden nuorten keskuudessa. Mielenterveysongelmat eivät ole ainoa syy, vaan nuoria työntekijöitä uhkaa se, että työn suorituspainee ovat liian kovat. Työhyvinvointia heikentää julkisella sektorilla resurssien vähyys. Organisaation menestymisen esteenä on usein se, ettei työpaikoilla ymmärretä työhyvinvoinnin merkitys, jonka vuoksi sen kehittämiseen ei panosteta. (Pyöriä 2012, 13-14.)

Työssä jaksamisen haasteet eivät kosketa vain suomalaisia työntekijöitä. Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor ja Millet (2005) ovat selvittäneet työntekijöiden työhyvinvointia ja työstä johtuvia stressitekijöitä Isossa-Britanniassa. Selvityksessä työhyvinvointia on mitattu kolmella eri osa-alueella, joita ovat psykologinen hyvinvointi, fyysinen hyvinvointi sekä työtyytyväisyys. Selvitys on kattanut laajan joukon eri alojen ammattilaisia hyvinkin erilaisilta työaloilta. Tärkeä tulos oli, että sosiaaliala oli yksi ammattialoista, joka sai keskiarvoa heikommät tulokset jokaisella kolmella osa-alueella. Yhtenäistä näille heikoimman tuloksen saaneille ammattilaisille oli se, että näihin työtehtäviin liittyivät tunnekuormitus ja sitä kautta suurentunut riski stressin kokemuksiin. Kaikki nämä ammattialat sisälsivät asiakastyötä. (mt., 178, 184.)



## 4 Aineisto ja tutkimusmenetelmät

### 4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymyksemme ovat: Mitkä asiat auttavat sosiaalityöntekijää jaksamaan työssään? Mistä sosiaalityöntekijä saa tukea työhönsä ja siinä jaksamiseen?

Tulemme tarkoituksella rajaamaan tästä tutkielmasta pois työntekijän siviilielämään kuuluvat työn ulkopuoliset tekijät. Tiedämme, että nämä tekijät vaikuttavat olennaisesti työntekijän työssä jaksamiseen, mutta halusimme rajata aiheitamme niin, että tutkielmassa keskitymme vain työhön liittyviin tekijöihin. Koemme, että tutkielmasta tulisi liian laaja, jos ottaisimme tutkielmaan mukaan myös työn ulkopuoliset tekijät.

### 4.2 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus on yläkäsite, joka pitää sisällään useita erilaisia laadullisia tutkimuksia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 9). Toisinaan on pohdittu, tarvitaanko laadulliseen tutkimukseen teoriaa vai edustaako se vain empiiristä analyysiä. Teorian tarve on kuitenkin selkeä, vaikka teoria terminä ei ole täysin ongelmaton. Tieteessäkin termiä teoria ei pystytä selittämään yhdellä tavalla. Laadullisessa tutkimuksessa teoria tarkoittaa viitekehystä, joka syntyy käsitteistä ja niiden välisistä suhteista. Tutkimuksessa viitekehys muodostuu metodologiasta ja tiedosta mitä tutkimuskohteesta on jo olemassa. (mt., 18-19.)

Tieteenfilosofian näkökulmasta laadullinen tutkimus on kiinnostunut ihmisestä ja hänen elinympäristöstään. Tärkeää on se, miten ihminen liittyy tutkimuksen asiayhteyteen. Laadullisessa tutkimuksessa aineistosta nostetaan esiin merkityksiä ja tulkintoja, minkä vuoksi aineistot eivät ole kovin suuria. Suuressa aineistomäärässä voi olla riski siitä, etteivät analyysi ja tulkinnat ole hallittavissa. Tavoitteena laadullisen tutkimuksen analyysissa on tutkittavan ilmiön käsitteellistäminen. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2011, 83.)

Perusajatuksena laadullisessa tutkimuksessa on ihmisten oikean elämän kuvaaminen. Tutkimukseen sisältyy ajatus siitä, että todellisuus on vaihteleva. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on tutkimuskohteen monipuolinen tutkiminen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161; Ronkainen ym. 2011, 82.) Laadullisen tutkimuksen aineistoa tutkitaan kokonaisuutena, eikä olla niinkään kiinnostuttu aineistosta nousevista yksittäisistä eroista (Alasuutari 2011, 38).

Laadullisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu se, että asioita ja ilmiöitä tarkastellaan eri näkökulmista. Tämän vuoksi on hankalaa heti tutkielman aluksi päättää tutkimuksessa käytettävä metodi ja teoreettinen viitekehys, koska laadullisen tutkimuksen aineisto sallii yleensä monenlaisia tarkastelunäkökulmia. (Alasuutari 2011, 84.) Laadullisessa tutkimuksessa täytyy tämä asia ottaa huomioon. Aineisto voi muuttaa tutkielman näkökulmaa tai jopa tutkimuskysymyksiä toisenlaisiksi.

Kirjoittamisella on tärkeä merkitys laadullisessa tutkimuksessa. Kirjoittaminen ei ole ainoastaan mekaanista kirjoittamista vaan kirjoittamisen avulla rakennetaan tarkempaa totuutta kokonaisuudesta. Näin ollen laadullisen tutkimuksen kirjoittaminen poikkeaa kvantitatiivisen tutkimuksen kirjoittamisesta. Toinen asia miten laadullinen tutkimus eroaa määrällisestä, liittyy aineistoon. Laadullisen tutkimuksen tutkija joutuu tutustumaan aineistoonsa syvällisesti ja etsimään sieltä merkityksellisiä asioita kerta toisensa jälkeen. (Hirsjärvi ym. 2009, 266.) Kuitenkaan nämä kaksi metodia eivät aina sulje pois toisiaan, vaan niitä voi tarvittaessa käyttää samassa tutkimuksessa (Alasuutari 2011, 32).

Tässä laadullisessa tutkielmassa viitekehysten luovat lapsi- ja perhesosiaalityön sekä työhyvinvoinnin käsitteet, erityisesti Mankan (2006) luoma työhyvinvointimalli. Tutkielman aineisto on 32 sivuinen, joka on mielestämme tämän tutkielman kannalta riittävän laaja. Laadullisessa tutkimuksessa aineistot eivät yleensä ole kovin suuria, joten siihen nähden 45 vastaajan aineisto on runsas. Aineisto on analysoitu laadullisin menetelmin teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla teemoitellen ja tyypitellen. Teorialähtöisyys tässä tutkielmassa tarkoittaa sitä, että analyysi on rakennettu Mankan (2006) työhyvinvointimallin avulla. Olemme panostaneet tutkielman kirjoittamiseen siten, että aineiston tutkimiseen on palattu toistuvasti, jotta analyysi olisi luotettavaa ja laadukasta. Kirjoittamisessa olemme keskittyneet siihen, ettei se olisi vain kirjoittamista, vaan aineiston sisällön laajempaa esittämistä.

### ***4.3 Aineisto ja sen hankinta***

Tämän tutkielman aineisto on kerätty kyselylomakkeella (Liite 2), joka on julkaistu Sosiaalityöntekijöiden uraverkostossa. Uraverkosto on sosiaalityöntekijöistä ja ammattiin opiskelevista koostuva suljettu ryhmä, joka operoi Facebookissa. Ryhmään hakevien taustat tarkistetaan, joten ryhmään ei hyväksytä muita kuin sosiaalityöntekijöitä ja sosiaalityön opiskelijoita. Uraverkostoon kuuluu yli 2400 jäsentä, joten oletamme, että saamme sitä kautta tarvittavan määrän vastauksia. Halusimme, että aineisto on tuore, jotta siinä on työntekijöiden juuri tämän päivän näkemyksiä ja kokemuksia. Tämän takia aineistosta saadaan ajankohtaisia vastauksia tutkimuskysymyksiimme.

Kyselylomake laadittiin Webropol - alustalla. Kyselylomakkeeseen päädyttiin, koska sen avulla on mahdollisuus saada laaja aineisto. Ennakkoajatuksemme oli, että kyselyyn vastaavat sosiaalityöntekijät ovat aiheesta aidosti kiinnostuneita, koska heillä on aiheesta näkemystä ja omakohtaisia kokemuksia. Kyselylomakkeella oli avoimia kysymyksiä, joista osa liittyi vastaajan taustatietoihin. Lomakkeeseen vastattiin anonymisti, joten vastaajan henkilöllisyys tai työskentelykunta ei tullut vastauksista ilmi. Uraverkostoon kuuluvat sosiaalityöntekijät ja sosiaalityön opiskelijat, jotka työskentelevät sosiaalityöntekijöinä, päättivät itse osallistuvatko kyselyyn. Tästä syystä aikaa vievää tutkimuslupaprosessia ei tarvittu. Saatekirjeessä kerroimme, että aineisto hävitetään tutkielman valmistuttua.

Tutkimusmenetelmä tarkoittaa tutkijan tapoja ja käytäntöjä, joilla hän kerää havaintoja ja aineistoa juuri kyseistä tutkimusta varten. Havaintojen lisäksi tarvitaan myös kykyä ajatella, jotta tutkija löytää tutkimuksen kannalta tärkeät asiat. Jo alussa tutkijalla on ajatus siitä, miten hän kerää havaintoja ja miten tutkimus etenee. On tärkeää, että läpi tutkimuksen teon, tutkija analysoi ja arvioi havaintojaan kriittisesti. Näiden pohjalta tutkija muodostaa kokonaisuuksia aineistosta nousevista asioista. (Hirsjärvi ym. 2009, 183.)

Laadullista tutkimusta tehtäessä aineistoa voidaan kerätä kyselyllä, havainnoimalla, haastattelulla tai käyttäen erilaisia dokumentteja. Erilaisia aineistonkeruumenetelmiä voidaan käyttää yksinään tai rinnan toisen kanssa. Aineistonkeruumenetelmä valitaan

tutkittavan kohteen perusteella. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71.) Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole löytää tilastollisia säännönmukaisuuksia, joten aineiston koko ei ole niin merkityksellinen kuin määrällisessä tutkimuksessa. Vaikka haastateltavia olisi vain muutama, niin haastatteluaineistoa voi silti tulla suuria määriä. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on saada ymmärrystä tutkittavasta asiasta. (Hirsjärvi ym. 2009, 181.)

Aineiston hankinnan tulee olla suunniteltua ja siinä tulee ottaa useita asioita huomioon. Tutkijan tulee pohtia käyttäkö olemassa olevaa valmista aineistoa vai tuleeko hänen kerätä aineisto itse. Tutkimuksen kohderyhmänä voi olla esimerkiksi yksilö, organisaatio, jokin ryhmä tai dokumentit, joka määrittelee aineiston hankinnan keinot. Aineiston hankinnassa tulee myös huomioida aikaperspektiivi, käytettävä metodi, kustannukset sekä tarvittavat materiaalit. Ennen aineiston hankintaa on pohdittava kohderyhmä ja otoksen riittävä koko. Tärkeää on myös miettiä miten tutkija tavoittaa kohderyhmänsä ja miten saa heiltä suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 177-178.)

Aineistoa voidaan kerätä kyselyllä, haastatteleamalla tai havainnoimalla. Kyselyn otos koostuu kohdehenkilöistä, jotka edustavat tiettyä perusjoukkoa. Kyselyssä asioita kysytään jokaiselta vastaajalta samalla tavalla. (Hirsjärvi ym. 2009, 103). Kysely onkin helppo tapa kerätä vastauksia ja sen avulla voi saada rikkaan aineiston. Kyselyssä voi kysyä monia asioita ja se säästää aikaa ja vaivaa verrattuna esimerkiksi aikaa vieviin haastatteluihin. Kyselyllä kerättyyn aineistoon on olemassa tietokoneavusteisia analysointiohjelmia, joilla aineisto voidaan analysoida helposti ja kustannukset pysyvät yleensä maltillisina. Kyselyyn voi liittyä myös haasteita. Tutkijalla ei aina ole tietoa siitä, ovatko vastaajat vastanneet kyselyyn rehellisesti. Voi olla myös epäselvää, ovatko kyselylomakkeen kysymykset ja vastausvaihtoehdot ymmärretty oikein. Laadukkaana kyselylomakkeen laatiminen on työlästä ja vaatii laatijalta perehtyneisyyttä asiaan. Aina ei ole takeita siitä, että kyselyllä saadaan riittävä määrä vastauksia. (mt., 195.)

Kyselylomakkeessa kysymykset voi muotoilla kolmella eri tavalla. Näitä ovat avoimet kysymykset, monivalintakysymykset ja asteikkoihin perustuvat kysymykset. Avoimissa kysymyksissä kysytään kysymys, jonka jälkeen jätetään tilaa vastausta varten. Monivalintakysymyksissä on tutkijan valmiiksi laatimia numeroituja vastausvaihtoehtoja. Asteikkoihin perustuvissa kysymyksissä on väittämiä ja vastaaja valitsee asteikolta vastauksensa sen mukaan, kuinka samaa tai eri mieltä hän väittämän kanssa on. Tutkijoiden joukossa avoimilla ja strukturoiduilla kysymyksillä on omat kannattajakuntansa. On

hyvä muistaa, että samassa kyselyssä voi käyttää molempia edellä mainittuja kysymysmuotoja. (Hirsjärvi ym. 2009, 198-200.) Tässä tutkielmassa kyselylomake rakennettiin pohjautumaan Mankan (2006) luomaan työhyvinvointimalliin. Kyselylomake sisälsi sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. Kysymykset muotoiltiin siten, että väärintymmärtämisen riski on mahdollisimman pieni.

#### ***4.4 Aineiston analyysi***

Analyysin avulla aineistoa selkiytetään ja siitä luodaan uutta tietoa. Analyysi tiivistää aineiston muuttamatta sen sisältöä. (Eskola & Suoranta 2005, 137.) Tavoitteena on kuvata ilmiö tiivistetyssä ja pelkistetyssä muodossa, ilman epäolennaisuuksia. Tutkimuskysymykset ohjaavat aineiston analysointia tutkimuskysymysten kannalta olennaiseen suuntaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103, 109.) Myös Alasuutarin (2011, 39) mukaan laadullinen analyysi rakentuu vaiheista, joihin kuuluvat havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. Pelkistämisessä tärkeää on tutkimuksen teoreettinen viitekehys ja se mikä on juuri tämän tutkimuksen kannalta tärkeä näkökulma. Pelkistämisen jälkeen havaintoja yhdistetään jonkin yhteisen piirteen perusteella. (mt., 40.)

Aineiston analyysi ja tulkinta on tutkimuksen keskeinen asia. Jo tutkimuksen alussa päämääränä on ollut aineiston hankkiminen ja sen analysointi. Analyysin avulla tutkija saa vastauksia tutkimusongelmaansa tai hänelle ilmenee se, miten tutkimusongelma olisi pitänyt muotoilla. Aineistoon tutustumisen myötä tutkija järjestelee aineistoaan analyysiä varten. Ennen analyysin aloittamista tulee tutkijan tarkistaa aineisto huomataksien mahdolliset virheelliset vastaukset. Aineisto on tärkeä tarkistaa myös sen vuoksi, jos tietoja joutuu täydentämään. Joskus vastauksia voi joutua pyytämään tutkimukseen osallistuvilta toistamiseen. Kyselyaineistoa on mahdollista täydentää haastattelujen avulla. (Hirsjärvi ym. 2009, 221-222.)

Laadullisen tutkimuksen analyysi saatetaan kokea hankalaksi, koska analyysille ei ole määritelty tarkkoja sääntöjä. Lisäksi analyysitapojen vaihtoehtoja on runsaasti. Laadullisen aineiston yleisimmät analyysimenetelmät ovat diskurssianalyysi, sisällön erittely, keskusteluanalyysi, teemoittelu ja tyypittely. Elämänläheisyys tekee usein laadullisen tutkimuksen aineiston mielenkiintoiseksi, mutta myös vaikeaksi analysoida. Aineisto

saattaa olla suuri ja usein tutkijalla kuluu aineiston tutkimiseen paljon aikaa. Aina ei ole myöskään helppoa tehdä tulkintoja aineistosta. Haasteena on myös se, mitä tutkija jättää aineistosta analysoimatta. (Hirsjärvi ym. 2009, 224-225.) Laadullisen tutkimuksen analyysiin kuuluu se, että kaikki luotettavina pidetyt asiat pyritään selittämään, vaikka ne olisivat erilaisia kuin enemmistön vastaukset. Kuitenkin vastausten tulee liittyä tutkimuskysymykseen, eikä olla ristiriidassa sen kanssa. (Alasuutari 2011, 38.)

Aineiston analysoinnin jälkeen tulokset tulee vielä selittää ja tulkita. Tulkinnassaan tutkija pohtii tuloksia ja tekee pohdinnan avulla tuloksista omia johtopäätöksiään. Tutkijan tulisi pohtia sitä, mittaako hänen tutkimuksensa juuri sitä mitä sen alun perin pitikin mitata, eli onko tutkimus validi. Ylipäätään tutkimuskysymyksiin tulisi pystyä vastaamaan. Johtopäätöksissä tutkija pohtii, minkälainen merkitys hänen tutkimuksensa tuloksilla on hänen tutkimusalueellaan sekä laajemmassa mittakaavassa. (Hirsjärvi ym. 2009, 229-230.)

Tutkielmamme analyysimenetelmänä käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, joka on yleisesti käytetty menetelmä laadullisessa tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Sisällönanalyysiä sanotaan tekstianalyysiksi, jossa etsitään merkityksiä tekstistä. Sisällönanalyysi on sekä analyysimenetelmä että myös väljä teoreettinen kehys, joka liittyy laajemmassa mittakaavassa analyysin tekemiseen. Useat analyysimenetelmät, joita käytetään laadullisessa tutkimuksessa, perustuvat sisällönanalyysiin. Sisällönanalyysi on kuultujen, kirjoitettujen ja nähtyjen asioiden analysointia. Vaikka sisällönanalyysiä käytetään yleisesti laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmänä, voidaan sitä käyttää myös määrällisessä tutkimuksessa. (mt., 91.) Sisällönanalyysiä syvennettiin teemoittelun ja tyypittelyn avulla.

Sisällönanalyysin voi jakaa kolmeen vaiheeseen, jotka ovat redusointi (pelkistäminen), klusterointi (ryhmittely) sekä abstrahointi (käsitteistön luominen). Sisällönanalyysi etenee aina samanlaisen kaavan mukaan. Aineiston pelkistämiseen kuuluvat epäolennaisien asioiden karsiminen haastatteluaineistosta, informaation tiivistäminen ja pilkkominen. Aineistosta etsitään tutkimustehtävälle olennaiset ilmaisut. Ryhmittely tarkoittaa sitä, että aineiston alkuperäiset ilmaisut käydään tarkasti läpi ja aineistosta etsitään samankaltaisuuksia sekä eroavaisuuksia. Käsitteitä ryhmitellään ja luokitellaan esimerkiksi tietyn piirteen tai ominaisuuden mukaan alaluokkiin. Alaluokkia ryhmitellään vielä yläluokkiin ja yläluokkia pääluokkiin. Tämä klusterointivaihe luo tutkimuksen perusraken-

teen. Abstrahoinnissa etsitään tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa ja tästä löydetystä tiedosta muodostetaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-111.)

Taulukko 1. Esimerkkejä aineiston analyysistä

<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Luokka</b>	<b>Pääloukka</b>
<i>” Työyhteisöllä on valtavan suuri merkitys. Ilman mahtavia työkavereita tätä työtä ei jaksaisi tehdä”</i>	Työkavereilla on suuri merkitys työssä jaksamiseen	Työkaverit tukevat työhyvinvoinnissa	Työilmapiiri
<i>” Pystyn tarvittaessa konsultoimaan lähiesimiestäni, mutta koska tiimin tuki on niin vahva, konsultointia ei tämän lisäksi juurikaan tarvita”</i>	Voi konsultoida esimiestä, mutta tukevan tiimin takia harvoin tarvitsee	Esimiehen tuki työntekijälle	Lähijohtaminen
<i>” Ylhäältäpäin tulee paljon uusia ohjeita ja muutoksia ja vaikuttavat kielteisesti jaksamiseen”</i>	Ylempi johto antaa ohjeita, jotka heikentävät työssä jaksamista	Ylemmän johdon vaikutus työhyvinvointiin	Organisaatio
<i>Voin vaikuttaa sisäisiin, en määrään. Suuri työmäärä laskee työn laatua. Kokenen osaamiseni tason hyvänä. Työn hallin-</i>	Työhön voi itse vaikuttaa osittain. Työtä on paljon ja hallinnan tunne auttaa jaksamiseen.	Työntekijän vaikuttamisen ja hallinnan tunne.	Työntekijään liittyvät asiat

<i>nan tunteella on suoraa vaikutus jaksamiseen”</i>			
<i>” Perustehtävä on lastensuojelu. Voin kuitenkin vaikuttaa sisältöön suunnitelmalla omaa kalenteriani ja menetelmiä mitä käytän asiakkaiden kanssa”</i>	On tietty perustehtävä, mutta muuten työn sisältöön voi vaikuttaa	Työntekijän kyky vaikuttaa työn sisältöön	Työn sisältöön liittyvät asiat

Analyysi aloitettiin tutustumalla silmämääräisesti aineistoon. Jo tällöin aineistosta nousi tiettyjä teemoja esiin. Aineisto tulostettiin paperille, jotta sitä oli helpompi tarkastella sekä tarvittaessa kirjoittaa paperille aineistosta nousevia havaintoja. Jo alustavaa aineistoon tutustumista ja sen läpi lukemista tehdessä kirjoitimme runsaasti huomioita aineiston paperiversioon. Aineistoon tutustumisen jälkeen pääluokista tehtiin word-tilukko. Tämä taulukko muodostui Mankan (2006) työhyvinvointimallista, joka kulkee teoriaohjaavasti punaisena lankana läpi tutkielman. Alkuperäisilmaisuiista tehtiin pelkistettyjä ilmaisuja sekä niistä edelleen luokkia, joita myöhemmin yhdistettiin pääluokiksi. Näin aineisto saatiin pelkistettyä pääluokiksi, joita olivat työilmapiiri, lähijohtaminen, organisaatio, työntekijään liittyvät asiat sekä työn sisältöön liittyvät asiat. Itse analyysi tehtiin hyvin tarkasti, jolloin jätettiin analysoimatta vastaukset, joilla ei ollut tutkielman ja tutkimuskysymysten kannalta merkitystä. Tällaisia vastauksia oli koko aineistossa hyvin vähän, vain muutamia. Sosiaalityöntekijät olivat vastanneet kysymyksiin tarkasti ja kattavasti.

Tässä tutkielmassa tutkimuskysymyksiin vastaaminen tapahtuu jokaisen kappaleen analyysin yhteydessä. Analyysi aloitetaan kappaleella, joka käsittelee sosiaalityöntekijöiden taustatietoja (ikä, sukupuoli, työssäolovuodet, pätevyys ja työtehtävä). Tämän jälkeen siirrytään analyysissä Mankan (2006) työhyvinvointimallin mukaiseen jaotteluun.



## **4.5 Tutkimusetiikka**

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009) on laatinut ihmistieteisiin sovellettavat eettiset periaatteet. Nämä periaatteet on jaettu kolmeen osaan, joita ovat vahingoittamisen välttäminen, tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen sekä yksityisyys ja tietosuoja. Vahingoittamisen välttämiseen sisältyy tutkittavan asianmukainen kohtelu sekä tutkimuksen kunnioittava kirjoitusasu. Tutkittavat aiheet voivat olla arkaluonteisia, joten tutkittavien arvostamiseen tulee kiinnittää huomiota. Tutkimukseen osallistuminen ei saa aiheuttaa osallistujalle sosiaalista tai taloudellista haittaa. Tutkimustulokset tulee esitellä kunnioittavasti ja arvostavasti. Itsemääräämisoikeus tarkoittaa sitä, että tutkimukseen osallistuva henkilö itse päättää osallistumisestaan. Osallistujalla tulee olla riittävä tieto tutkimuksesta. Tutkimukseen osallistuva henkilö voi keskeyttää osallistumisensa missä tutkimuksen vaiheessa tahansa. Yksityisyys ja tietosuoja on tärkeä tutkimuseettinen periaate, johon jo Suomen laissa velvoitetaan. Yksityisyyden suojaan liittyy esimerkiksi tutkimusaineiston suojaaminen, säilyttäminen ja hävittäminen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4-9.)

Tutkielman luotettavuutta lisää se, että toteutamme tutkielman parityönä. Parityöskentelyn etu on se, että tekijät voivat käydä aktiivista keskustelua ja peilata ajatuksiaan keskenään, jolloin valmis työ ei ole vain yhden tutkijan näkemys asiasta. Erityisesti analyysivaiheessa kahdesta tekijästä on hyötyä. Olemme aiemminkin tehneet oppimistehtäviä yhdessä ja kokeneet parityöskentelyn luontevana ja hyödyllisenä. Yhdessä tekeminen luo laajemman näkökulman aiheen analysointiin ja käsittelyyn.

Haastattelulomakkeeseen vastaaminen tapahtuu anonymisti, joten vastaajan henkilöllisyys ei tule ilmi. Vastaajan henkilötietoja ja työskentelykuntaa ei kysytä. Haastattelulomakkeen saatekirjeessä on kerrottu tarkasti mihin aineistoa kerätään, miten sitä käyteään sekä miten aineisto tutkielman valmistuttua hävitetään. Aineistonäytteitä käyttäessä on varmistettu, ettei niissä ole mitään tunnistetietoja.

Tutkijan täytyy muistaa se, että tutkimuksen aiheen valinnalla on etiikan näkökulmasta suuri merkitys. Aiheen eettiseen pohdintaan liittyy tutkimusaiheen valinta ja syy miksi

juuri tämä tutkimus toteutetaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129.) Jos tutkija valitsee itse aiheen, tulee hänen pohtia kannattaako aihetta lähteä tutkimaan ja onko aihe vaivan arvoinen. Aiheen tulee myös sopia yliopiston ja tiedekunnan näkemyksiin. Tutkijan on hyvä jo ennen tutkielman aloittamista pohtia aiheen vaikuttavuutta ja myös julkaisumahdollisuuksia. Tärkeää on myös pohtia sitä, onko olemassa tarpeeksi pohjatietoa juuri tämän tutkielman tekemiseen. (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 53-55.)

Tärkeä eettisestä näkökulmasta pohdittava asia on aineiston koko, mikä tarkoittaa tutkimukseen osallistuvien henkilöiden lukumäärää. Yleisesti voisi sanoa, että mitä suurempi aineiston koko on, sitä luotettavampana voidaan tutkimusta pitää. Tämä johtuu siitä, ettei pienellä aineistolla voida yleistää tuloksia. Tosin jossain vaiheessa lisämateriaaleilla ei ole enää luotettavuuden kannalta merkitystä. Aineiston koon lisäksi tulee pohtia millä tavoin henkilöt tutkimukseen valitaan. (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 70-71.) Olemme arvioineet, että 45 vastausta on riittävä määrä tämän tutkielman tekemiseen, koska laadullisessa tutkielmassa aineiston koko ei määritä tutkielman luotettavuutta. Sosiaalityöntekijöiden vastaukset olivat laajoja, joten analysoitavaa tekstiä oli runsaasti. Aineistosta nousseet yhtenevät näkemykset kertovat siitä, että aineisto on riittävä.

Olemme molemmat kokeneet sosiaalityöntekijöinä tutkielmamme aiheen tärkeyden. Kiinnostus aiheeseen lisää motivaatiota tehdä tutkielma siihen perehtyen ja laadukkaasti. Eskolan ja Suorannan (2005, 59) mukaan tutkielman tekijällä on hyvä olla tutkimusaiheeseen liittyvää ammattitaitoa, koska silloin on helpompi tunnistaa tutkielmaan liittyviä eettisiä ongelmia. Työkokemuksemme auttaa meitä tunnistamaan mahdollisia eettisiä ongelmia. Työkokemuksemme kautta meillä on henkilökohtainen motivaatio tehdä tutkielma tästä aihepiiristä, koska olemme kiinnostuneita tuloksista, joita tällä tutkielmalla saadaan. Aineiston analyysivaiheessa on erityisen tärkeä pohtia asemaamme tutkijoina, jotta omat lähtökohdat ja käsitykset eivät muokkaa analyysiä.

Laadullisen tutkimuksen etiikkaa on Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan painotettu poikkeuksellisen vähän, vaikka aineistoa kerätään kokonaisvaltaisesti ihmisiltä heidän elinympäristössään. Tämä ajatus on hieman hämmentävä, koska sosiaalityön opinnoissa sekä käytännön työssä etiikan tärkeyttä painotetaan jatkuvasti. Myös aineiston hankinnan yhteydessä eettiset asiat korostuvat, koska hankintatavat ovat usein vapaamuotoisia. Tutkijalla on iso vastuu asemansa takia kohdella tutkittavaa oikein. (mt., 125.)

Tutkijan eettiset näkemykset vaikuttavat hänen tutkimuksessa tekemiin päätöksiinsä. Myös tutkimustulokset saattavat vaikuttaa tutkijan eettisiin päätöksiin. Tutkijan tulee pohtia millaisia tutkimustapoja hän voi tutkimuksessaan käyttää, miten tutkimusaiheet valitaan, millaisia tutkimustuloksia voi tavoitella sekä millaista on hyvä tutkimus. Etiikka on tutkimuksen luotettavuuden ja laadun kannalta merkittävä asia. Tutkija voi huolehtia eettisyydestä tekemällä laadukkaan tutkimussuunnitelman, valitsemalla tutkimusasetelmansa hyvin ja tekemällä raportin laadukkaasti. Tutkijan tulee olla eettisesti sitoutunut läpi koko tutkimusprosessin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 126-127.)

## 5 Tulokset

### 5.1 Taustatiedot

Kyselyyn vastasi 45 lapsi- ja perhesosiaalityössä työskentelevää sosiaalityöntekijää. Palvelutarpeen arviointeja teki 20 vastaajista, sosiaalihuoltolain mukaista suunnitelmallista sosiaalityötä 17 vastaajista ja lastensuojelun sosiaalityötä 29 vastaajista. Huomioitavaa on, että joissain kunnissa yksi sosiaalityöntekijä voi tehdä useampaa edellä mainituista työalueista, joten sama työntekijä on voinut vastata tekevänsä useampaa aluetta. Työhistoriaa vastanneilla oli kolmesta kuukaudesta 20:een vuoteen. Sosiaalityössä alle kaksi vuotta työskennelleitä oli 18, kahdesta viiteen vuotta työskennelleitä 12 sekä yli viisi vuotta työskennelleitä 15. Vastaajista 37 kertoi olevansa muodollisesti kelpoisia sosiaalityöntekijöitä, kun taas kahdeksalla ei ollut vielä sosiaalityöntekijän pätevyyttä. Vakituudessa työsuhteessa kertoi olevansa 31 vastaajaa ja määräaikaisessa 13, yksi vastaaja oli jättänyt tähän vastaamatta. Kaikki kyselyyn vastanneet olivat naisia, ikähaarukka oli 24-66-vuotta.

Kyselyyn vastasivat siis lähes yhtä suurella osuudella sekä noviisit että pidempään työskennelleet sosiaalityöntekijät. Suurin osa vastuksista oli hyvin pitkiä ja perusteellisia. Työhyvinvointi on tärkeä asia sosiaalityöntekijöille, koska kysymyksiin oli vastattu useilla sanoilla ja pitkillä lauseilla. Vastaajista suuri osa oli muodollisesti kelpoisia sosiaalityöntekijöitä. Tämä oli yllättävää, koska yleisesti sosiaalityössä keskustelua herättää sosiaalityöntekijöiden epäpätevyys ja sitä kautta aiheutuvat vaihtuvuuden haasteet.

Sosiaalityöntekijöiden vastauksissa kokemus työssä jaksamisesta jakaantui melko tasaisesti. Hieman yli puolet sosiaalityöntekijöistä koki, että työssä jaksaminen oli tällä hetkellä heikkoa ja lähes puolet koki työssä jaksamisen olevan hyvä. Työssä jaksamisen tunne vaihteli huonon ja hyvän välillä muutamalla vastaajalla. Jotkut sosiaalityöntekijät kertoivat, että jaksamista ovat tukeneet toimenpiteet, joita on tehty työntekijän omasta toiveesta, kuten lyhennetty työaika. Erityisesti lastensuojelun työntekijät ovat työn luonteen takia alttiita työperäiseen henkiseen ahdistumiseen (Baldschun 2018, 72).

## 5.2 Työn sisältöön liittyvät seikat

Sosiaalityöntekijät pitivät positiivisena asiana sitä, että he pystyvät itse vaikuttamaan kalenteriinsa ja sitä kautta työn sisältöön. Eräs vastaaja koki, että mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön lisää työn hallittavuutta. Myös Manka (2006, 16) pitää työn sisältöön vaikuttamista tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Yksi sosiaalityöntekijä koki mielenkiintoisen ja sopivan haasteellisen työn työssä jaksamista tukevana. Myös Matelan (2009, 107) mukaan haasteellinen työ, jossa pystyy hyödyntämään osaamistaan, koetaan merkityksellisenä. Sosiaalityöntekijät kertoivat, etteivät he pysty vaikuttamaan työnsä sisältöön, koska työ- ja asiakasmäärät ovat liian suuria ja hallitsemattomia. Usein on se tilanne, että työpaikalla on kiire ja jokin asiakasasiaan liittyvä kriisi hoidettavana.

Sosiaalityöntekijöillä oli tunne, että suuren työmäärän ja niukkojen resurssien vuoksi työt kasaantuvat. Työntekijät kokivat rästiin jääneiden työtehtävien aiheuttavan kuormitusta. Forsman (2010, 81) korostaa, että työhyvinvoinnin perusedellytykset on riittävät resurssit ja työn järkevä organisointi. Koettiin, että yllättäviä asiakastilanteita tulee, joihin ei voi vaikuttaa ja uusia asiakkaita siirtyy työntekijöille liian nopealla syklillä. Tästä syystä eräs vastaaja koki, että työn suunnittelua ei juurikaan voi tehdä, jonka myötä vaikuttamismahdollisuudet vähenevät. Sosiaalityöntekijät kokivat myös, että liian suuri työmäärä vaikuttaa siihen, ettei työtä ehdi tekemään niin hyvin kuin haluaisi. Matelan (2009, 76) mukaan sosiaalityöntekijöiden työmäärä on liian suuri.

*”...Tietyllä tavalla jopa nautin lastensuojelussa prosessien monimutkaisuudesta ja perheiden ongelmien kompleksisuudesta.”*

*”En voi paljoakaan ja se turhauttaa. Koen hallitsevani työni, mutta kiire ja paine vaikuttavat kyllä.”*

Asiakastyöllä ja siihen liittyvillä prosesseilla on suuri merkitys sosiaalityöntekijän työhyvinvointiin liittyen. Asiakas hyötyy siitä, että sosiaalityöntekijä voi hyvin, koska silloin työntekijä pystyy tekemään työnsä laadukkaasti. (Baldschun 2018, 72.) Paljon työaikaa kuluu viranomaisyhteistyössä ja erilaisten kirjallisten töiden parissa, mutta merkityksellisin osa työstä tehdään asiakkaan kanssa vuorovaikutuksessa ja asiakkaan asiaa hoitaen. Työssä jaksaminen saattoi aineistomme perusteella vaihdella asiakasmäärän vaihdellessa. Asiakasmäärän ollessa suuri, työssä jaksaminen on heikompaa.

*”Olen melko uupunut. Tähän tilanteeseen on tultu nyt, kun en ole voinut riittävästi huolehtia omasta itsestäni ja jaksamisestani. Olen venynyt äärimmilleni, kun työtehtävien hyvä hoito on niin vaatinut. Teen 10-12 tuntisia päiviä ilman ylityökorvauksia. Miksi? Koska on pakko, ja siitäkin huolimatta jää kaiken aikaa tehtäviä roikkumaan, tekemättöminä. Kestän kyllä keskeneräisyyttä, mutta kun lakisääteisiä tehtäviä ja dokumentointeja puuttuu kaiken aikaa. Pyrin tekemään parhaani, mutta kun se ei riitä. Viikonloput mietin jonkin verran työasioita, valmistaudun seuraavaan työviikkoon ja jo maanantaina olen poikki väsynyt. Olen pitänyt työstäni, ja jaksan tätä vain sen takia, että pidän asiakkaistani. Koen myös, että palkka ei vastaa työmäärää tai vastuuta.”*

Tuossa edellä on erään sosiaalityöntekijän kuvaus työssä jaksamisestaan. Kuvauksesta välittyy sosiaalityön vaatimukset sekä paine siitä, että työstä on selviydyttävä, vaikka joustamalla oman jaksamisensa kustannuksella. Tällä sosiaalityöntekijällä ei edes vapaa-aika riitä palautumiseen ja työssä jaksamattomuus hallitsee myös vapaa-aikaa. Kuitenkin hän kokee asiakastyön mielekkäänä ja tekijänä, joka saa hänet jaksamaan työssään. Myös Mänttari-van der Kuipin (2015, 54) mukaan sosiaalityö sisältää ristiriitaisia tekijöitä. Useat sosiaalityöntekijät uupuvat työssään, mutta toisaalta sosiaalityöntekijöiden keskuudessa havaitaan työhön sitoutuneisuutta ja innostuneisuutta. Negatiivisia ja positiivisia tuntemuksia koettiin myös rinnakkain. (mt., 54, 57.)

Sosiaalityöntekijät kertoivat, että suuren työmäärän takia saattoi tulla tunne, että työstä täytyy vain yrittää selviytyä. Jokainen asiakas on myös otettava vastaan riippumatta sen hetkisestä työmäärästä. Osa sosiaalityöntekijöistä kertoo, että he jaksavat suhteellisen hyvin tehdä työnsä työpaikalla, mutta vapaa-aika menee kokonaan työstä palautumiseen. Sosiaalityöntekijöiden keskuudessa koettiin riittämättömyyden tunnetta, koska ei pystytty tekemään työtä niin laadukkaasti kuin olisi haluttu johtuen suuresta asiakasmäärästä. On hyvin yleistä, että sosiaalityöntekijät tuntevat, etteivät he pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Lisäksi tunne siitä, että joutuu työskentelemään omien ammatillisten arvojensa tai etiikan vastaisesti, on yleinen. (Mänttari-van der Kuip 2015, 59.)

Eräs sosiaalityöntekijä koki ikävänä sen, että rekrytointitilaisuudessa luvatut edut oli otettu pois jo muutaman kuukauden työskentelyn jälkeen. Heikko perehdytys koettiin työssä jaksamista heikentävänä tekijänä. Myös Mankan (2006, 54) mukaan liian suuret vaatimukset työlle ja liiallinen työmäärä heikentävät työhyvinvointia. Näyttäisi siltä,

että suurella työmäärällä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Olemme huolissamme siitä, etteivät työntekijät ehdi tekemää perustyötään työajan puitteissa.

### ***5.3 Työntekijään liittyvät asiat***

Sosiaalityöntekijät kokivat työssä jaksamisensa vaihtelevana. Syyksi tähän tunteeseen he kertoivat, että kuormitusta saattavat aiheuttaa toiset tekijät, kun taas toiset auttavat jaksamaan. Eräs sosiaalityöntekijä kertoi, että työssä jaksamista tukee ihana työtiimi, mutta samaan aikaan työntekijöiden puute ja ymmärtämätön esimies aiheuttavat jaksamattomuutta. Sosiaalityöntekijöiden mukaan uusien työntekijöiden rekrytoinnin vaikeus on vaikuttanut heikentävästi heidän työssä jaksamiseensa.

Sosiaalityöntekijät kokivat työn hallinnan tunteen tärkeäksi ja kertoivat, että tämä tunne on kasvanut työkokemuksen myötä. Yleisesti ottaen sosiaalityöntekijät kokivat, että he osaavat tehdä työnsä hyvin. Yhden sosiaalityöntekijän mukaan osaaminen tekee työnteosta sujuvaa, eikä työntekoon kulu niin paljon voimavaroja. Eräs vastaaja piti tärkeänä sitä, että hän voi vaikuttaa tapaan tehdä työtä. Yhden sosiaalityöntekijän mukaan oman työn kehittäminen on innostavaa ja sen myötä kiinnostus omaa työtä kohtaan lisääntyy. Viranomaisrooli antoi varmuutta sekä työn että monimutkaisten päätösten tekemiseen. Toisaalta Baldschunin (2018, 70) mukaan juuri päätösten tekeminen tuottaa henkistä kuormittumista, koska päätöksillä saattaa olla niin merkittävä vaikutus asiakkaiden elämään. Yksi sosiaalityöntekijä korosti, että omaa persoonaa saa ja pitää käyttää sosiaalityössä. Olennaista työssä jaksamisen kannalta oli, että työntekijät pystyivät itse vaikuttamaan saldo- ja vapaapäiviin.

*”... Hallinnantunnetta ei useinkaan pääse saavuttamaan ja keskeneräisyyden kanssa on pakko opetella elämään...”*

Sosiaalityöntekijöiden mukaan tunne työn hallinnasta vaihteli. Vastaajat kokivat, että työn hallinnan tunteen menettäminen vaikuttaa heti työssä jaksamiseen. Kiire ja paine heikentävät työn hallinnan tunnetta. Eräs vastaaja koki, ettei pysty antamaan itsestään

asiakkaille tasapuolisesti. Yhden vastaajan mukaan ikä vaikuttaa siihen, että työssä väsyminen helpommin. Myös Baldschun (2018, 63) toteaa, että ikääntyminen ja pitkä ura vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin. Forsmanin (2010, 73-74) mukaan innostus omaa työtään kohtaan laskee työvuosien 2-10 aikana, jonka jälkeen innostus kuitenkin lähtee uudelleen kasvuun. Sosiaalityöntekijän laaja työnkuva vaikuttaa erään vastaajan mukaan siihen, että työ vaatii jatkuvasti uuden oppimista. Liian laaja tai epäselvä työnkuva vaikeuttaa työn hallintaa ja sitä kautta heikentää työssä jaksamista. Yksi vastaaja koki, että työntekijän oma vointi ja sen vaihtelut näkyvät työssä jaksamisessa.

*”Harvemmin kukaan tulee ulkopuolelta sanomaan mitä pitäisi tehdä. Lastensuojelun lainsäädäntö asettaa raamit, joiden sisällä toimitaan. Tämä antaa melko vapaat kädet, joka parantaa työssä jaksamista. Työhallinnasta en osaa sanoa, en tiedä voiko koko lastensuojelun laajaa työkenttää kukaan ikinä hallita kokonaan. Joka päivä tulee uudenlainen ongelma eteen. Toisinaan se kuormittaa, toisinaan antaa lisää intoa työhön.”*

Edellä olevassa kuvauksessa tulee hyvin ilmi se, että vaikka laki, rakenteet ja organisaatio asettavat tietyt toimintaedellytykset, on hyvin paljon työntekijän itsensä vastuulla, miten hän lapsi- ja perhesosiaalityössä työtään tekee. Sosiaalityöntekijä itse valitsee työtapaansa, rakentaa kalenterinsa sekä aikatauluttaa työpäivänsä. Myös työn hallinnan tunne liittyy työntekijään itseensä ja on hänen oma kokemuksensa työstään. Työn hallinnan tunne lisää myös työntekijän motivaatiota uuden oppimiseen (Manka 2006, 285).

*”Jaksan ihan hyvin. Siihen vaikuttaa kokemuksen kautta löydetty keinot jättää työ työpaikalle eikä mennä mukaan asiakkaan hätään...”*

Ne sosiaalityöntekijät, jotka kokivat työssä jaksamisensa hyvänä, kertoivat pystyvänsä jättämään työasiat työpaikalle. Joitain auttoi konkreettinen palautuminen työstä, kuten liikunta, hyvä parisuhde ja mielekäs vapaa-aika. Systeeminen malli ja siihen liittyvä asiakasmäärän rajaus sekä työn vastuun jakaminen koettiin työhyvinvointia tukevana asiana. Muutama sosiaalityöntekijä kertoi, että on pystynyt vähentämään työaika esimerkiksi tekemällä neljä työpäivää viikossa, 80% täydestä työajasta tai osan työajasta



kehittämistyötä. Nämä seikat tukivat heidän työssä jaksamistaan. Muutama vastaaja koki etätömahdollisuuden työssä jaksamista tukevana asiana.

#### **5.4 Työilmapiiri**

Työparin, tiimityön sekä työyhteisön merkitys työssä jaksamiseen oli hyvin suuri. Lähes kaikki sosiaalityöntekijät kertoivat edellä mainittujen seikkojen tukevan heidän jaksamistaan. Merkityksellistä on, että vastaajista kukaan ei kokenut työparityöskentelyn heikentävän työhyvinvointia. Ainoastaan yksi oli vastannut, ettei työparityöskentelyllä ole merkitystä. Manka (2006, 92) kuitenkin ajattelee, että tiivis ryhmähenki lisää työhyvinvointia. Myös se, että ryhmän jäsenet tuntevat toisensa, vaikuttaa tiimin tehokkuuteen, toimivuuteen ja työhyvinvointiin myönteisesti (mt., 92, 94).

Sosiaalityöntekijät kertoivat, että työparityöskentely auttaa suuresti työssä jaksamiseen. Työparin kerrottiin olevan tärkeä väline asiakastilanteiden purkamiseen, tunnekuorman tyhjentämiseen sekä omien työskentelytapojen kehittämiseen. Eräs vastaajista ajatteli, että parhaimmillaan työparin kanssa voi kehittää työtä ottamalla käyttöön uusia toimintatapoja ja menetelmiä. Yksi sosiaalityöntekijä kertoi, että työparin työtapojen tunteminen helpottaa työntekoa. Vastaajat kokivat, että työparin kanssa käyty reflektointi ja päätösten arviointi tuki heidän työssä jaksamistaan. Eräs vastaajista koki, ettei työparityöskentelyyn ole aikaa kuin poikkeustilanteissa, toisaalta hän ei myöskään kokenut tarvitsevansa työparityöskentelyä lisää. Yksi vastaaja kertoi, että työparityötä tehdään vähän, mutta sen lisääminen varmasti edistäisi työssä jaksamista.

*”...Työparina minulla on henkilö, jonka kanssa homma toimii. Jos näin ei olisi, niin se vaikuttaisi ratkaisevasti siihen, miten työssä jaksaa.”*

Vastaajat kertoivat, että työtiimillä on suuri vaikutus työssä jaksamiseen. Useassa vastauksessa kävi ilmi, että työntekijä olisi vaihtanut työpaikkaa, ellei työtiimi olisi ollut hyvä ja toimiva. Usein sosiaalityöntekijät miettivätkin työpaikan vaihtoa, vaikka työ itsessään on mielenkiintoista ja palkitsevaa (Matela 2009, 103). Koettiin, että tiimissä voi jakaa rankat kokemukset, mutta myös onnistumiset. Eräs vastaaja koki, että työtiimi

on reflektointiväline, jonka merkitys työssä jaksamiselle on ehdoton. Yksi vastaajista koki, että hänen tiiminsä työskentelytapa on liian yksilökeskeinen ja yksilösuoritusta korostava.

*”...Olen jaksanut tähän saakka siksi että on hyvä työpari ja työyhteisössä hyviä työkavereita.”*

Työyhteisön tuki koettiin merkityksellisenä työssä jaksamisen kannalta. Tärkeää oli myös, että työpaikalla sai olla oma itsensä. Työyhteisöllä koettiin olevan vertaistuellinen merkitys, joka auttoi myös ammatillisen identiteetin rakentumisessa. Sosiaalityöntekijät kokivat, että työyhteisön hyvä henki tukee työssä jaksamista ja moni olisi vaihtanut työpaikkaa ilman hyvää ja toimivaa työyhteisöä. Myös Forsman (2010, 75) toteaa tutkimuksessaan, että lastensuojelun työn luonteen takia työparilla ja työtiimillä on suuri merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkielmassamme muutamat vastaajat korostivat työyhteisön avoimuudella ja huumorilla olevan työssä jaksamista parantava vaikutus. Eräs vastaaja kertoi, että työyhteisön työkäytännöt ja työorientaatiot eivät tue työssä jaksamista parhaalla mahdollisella tavalla. Vastaaja ajatteli, että työyhteisön toimintatapa on yksilökeskeinen. Manka (2006, 18) ajattelee, että jokaisella työntekijällä on tärkeä rooli työpaikan ilmapiirin ja avoimen vuorovaikutuksen kehittämisessä. Aineistomme mukaan kuormittava työ ei kuitenkaan näyttäisi heikentävän työpaikan ilmapiiriä.

## **5.5 Lähijohtaminen**

Lähes kaikki vastaajat korostivat lähiesimiehen tuen merkitystä työssä jaksamisen kannalta. Esimiehen rooli korostuu haastavissa tilanteissa. Erään vastaajan mukaan työtä on mahdoton tehdä ilman esimieheltä saatavaa riittävää tukea. Yksi sosiaalityöntekijä kertoi, että ilman lähiesimiehen tukea hän ei jaksaisi työssään. Sosiaalityöntekijät kokivat tärkeänä, että esimieheltä sai käydä kysymässä neuvoa ja apua sekä hänet oli mahdollista saada työpariksi vaativiin asiakastilanteisiin. Tärkeäksi asiaksi nousi myös se, että esimies on kiinnostunut työntekijän työtilanteesta ja tarvittaessa auttaa purkamaan työ-

kuormaa. Eräs vastaaja kertoi, että hänen työtään oli helpotettu esimiehen toimesta, joka oli hänelle merkittävä asia työssä jaksamisen kannalta.

Johtamisen tulisi olla kokonaisvaltaista ja esimiehen tulisi ymmärtää työyhteisö kokonaisuutena. Yksi vastaaja oli tyytyväinen siitä, että hänen esimiehensä tekee aktiivisesti työtä sen eteen, että työpaikalla viihdytään. Esimieheltä saatu henkinen tuki ja hyväksyntä sekä esimiehen luottamus työntekijää kohtaan auttavat jaksamaan työssä. Eräs vastaaja kertoi, että lähiesimiehen kanssa toimivalla yhteistyöllä ja vuorovaikutuksella on suuri merkitys työssä jaksamiseen. Myös Mankan (2006, 16, 55) mukaan laadukas esimiehisuus sekä oikeudenmukainen johtaminen vaikuttavat oleellisesti työntekijän työhyvinvointiin.

*”Lähiesimiehen toiminta vaikuttaa kaikkein eniten työssä jaksamiseen, jopa asiakkaiden määrää enemmän. Lähiesimies vaikuttaa siihen, miten työyhteisö toimii ja millaista tukea työntekijä saa asiakas asioihin. Olen itse vaihtanut työpaikkaa esimiehen puuttuvan tuen vuoksi.”*

Noin kolmasosa vastaajista koki, ettei lähiesimies tue heidän työssä jaksamistaan. Sosiaalityöntekijät kokivat, etteivät saa esimieheltä tarpeeksi tukea arkityöhön. Yksi sosiaalityöntekijä koki, ettei lähiesimies ole läsnä eikä pidä työntekijöiden puolia. Eräs vastaaja kertoi, ettei lähiesimies vie työntekijöiden toivomia asioita eteenpäin ylemmälle johdolle. Yksi vastaaja kertoi, että lähiesimieheltä saa vain harvoin hyvää palautetta. Esimiehelle kuuluvien hallinnollisten tehtävien nähtiin vievän liikaa aikaa. Yksi vastaaja koki lähiesimiehen ummistavan silmät ongelmilta. Yhden sosiaalityöntekijän mukaan esimiehen puuttuminen aiheuttaa työssä kuormittumista. Eräs vastaaja koki lähiesimieheltä puuttuvan substanssiosaamisen aiheuttavan turvattomuuden tunnetta.

*”Lähiesimieheni antaa vain harvoin hyvää palautetta toiminnastani. Joskus hän on kiukkuinen johtuen omista kiireistään, paineista tai muusta sellaisesta. Tämä vaikuttaa omaan jaksamiseen sillä tavalla, että negatiivinen mielentila tarttuu helposti ja nakertaa oman työn arvostusta.”*

Lähiesimieheltä toivottiin tavoitettavuutta, ymmärrystä vaativaan työhön, substanssi-osaamista sekä palautetta työstä. Lähiesimiehen toivottiin olevan helposti lähestyttävä, kannustava ja hyvä johtaja.

Esimieheltä toivottiin kiinnostusta työntekijöiden työssä jaksamiseen. Esimiehen tulisi olla selvillä työntekijöiden asiakasmäärästä ja työtilanteesta sekä kohdentaa resurssit työpaikalla tasapuolisesti. Esimieheltä toivottiin tunneosaamista, kuten kannustamista, palautteen antamista sekä tunnekuorman jakamista. Toiveena esitettiin myös se, että esimies puolustaisi työntekijöiden etuja ja oikeuksia. Vastaajat toivoivat tasapuolista johtajuutta. Myös perehdytyksen ja ammatillisien tuen koettiin olevan tärkeää. Sosiaalityöntekijät toivoivat sitä, että esimiehellä olisi substanssiosaamista työhön, ja että esimies olisi työntekijöidensä saatavilla.

## **5.6 Organisaatio**

Sosiaalityöntekijät olivat sitä mieltä, että organisaatiolla ja ylemmällä johdolla on suuri ja tärkeä merkitys työntekijän työssä jaksamiseen. Osa vastaajista ei kuitenkaan kokenut näin, johtuen siitä, että organisaation ja ylemmän johdon koettiin jäävän etäisiksi. Organisaatioon liittyviä työssä jaksamista tukevia asioita nousi esille hyvin vähän. Etätyömahdollisuus nähtiin työhyvinvointia tukevana asiana. Ylipäätään jousto organisaation taholta koettiin jaksamista tukevana. Sosiaalityöntekijät kertoivat, että palkkauksella on suora yhteys arvostuksen tunteeseen ja sitä kautta työssä jaksamiseen. Yhden sosiaalityöntekijän mielestä organisaation ja sosiaalityöntekijöiden säännölliset tapaamiset luovat tunteen työntekijöiden tärkeydestä, joka vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin.

*”Organisaatio voi vaikuttaa mm. huolehtimalla hyvästä työympäristöstä ja työvälineistä, joiden avulla työn tekeminen on sujuvaa. Lisäksi esim. etätyömahdollisuus ja muunlainen jouston ja sopimisen mahdollisuus työajoissa vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen.”*

Muutoksista keskustelu on työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. Sosiaalityöntekijät kokivat, ettei muutoksista keskustella heidän kanssaan, vaan muutokset vain ilmoitetaan

ylemmältä johdolta. Sosiaalityöntekijät kertoivat, että organisaatioissa oli tehty toimimattomia linjauksia, esimerkiksi monitoimitiloihin ja avokonttoreihin siirtymisestä. Tällaiset tilanteet koettiin työssä jaksamista heikentävinä asioina. Organisaation ja ylemmän johdon päätökset näkyvät työssä ja rakenteissa. Koettiin, ettei ylemmällä johdolla ole riittävää ymmärrystä arkityöstä. Yhden sosiaalityöntekijän mielestä johto ajaa työntekijöitä entistä tiukemmalle antamalla turhilta tuntuvia työtehtäviä tilanteissa, joissa jo perustyöstä selviäminen tuntuu mahdottomalta. Sosiaalityöntekijät kokivat, ettei ylempi johto kuule heitä, vaan työntekijöille annetaan käskyjä ja ohjeita. Eräs vastaaja koki, että ylempi johto ei ottanut hänen tunnettaan uupumisesta tosissaan, vaan sitä vähäteltiin. Jotkut sosiaalityöntekijät kokivat, ettei heidän sekä organisaation ja ylemmän johdon välillä ole luontaista yhteydenpitoa.

*”Organisaation toimimattomat ja joskus täysin järjettömiltä vaikuttavat linjaukset syövät jaksamista. Erityisesti uuvuttaa se, että kun työyhteisö yrittää viestittää eteenpäin huoltaan / ongelmiaan, vastassa on joko kasvoton koneisto, tai eritasoisia päälliköitä toisensa jälkeen, joilla kenelläkään ei ole lopullista vastuuta mistään.”*

Lähes kaikki sosiaalityöntekijät olivat esittäneet toiveita organisaatiolle ja ylemmälle johdolle. Vastaajat toivoivat, että ylempi johto turvaisi työn tekemisen kannalta riittävät resurssit ja tekisi jotain rekrytointitilanteen parantamiseksi. Lastensuojelun sosiaalityö on emotionaalisesti vaativaa asiakkaan kanssa kasvokkain tehtävää työtä. Tästä syystä työn tuella ja riittäväillä resursseilla on suuri merkitys työhyvinvoinnille. (Baldschun 2018, 72.) Myös Forsmanin (2010, 74) mukaan resurssoinnilla on työhyvinvointia tukeva vaikutus. Toivottiin myös, että työntekijöiden näkemyksiä kuultaisiin ja niillä olisi todellisia vaikutuksia. Työntekijät toivoivat, että heitä kohdeltaisiin asiantuntijoina, jotka voisivat osallistua kehittämiseen ja päätöksentekoon. Ylemmän johdon toivottiin osoittavan arvostusta, jonka seurauksena sosiaalityöntekijöiden kokemus omasta merkityksellisyydestä kasvaisi. Tämä vaikuttaisi myönteisesti työssä jaksamiseen.

Sosiaalityöntekijät kokivat tärkeänä, että organisaatiolla olisi selkeä rakenne ja yhdessä sovitut toimintatavat sekä muutosprosesseista tiedotettaisiin. Useat työntekijät toivoivat, että olemassa olevaa henkilöstöä arvostettaisiin, eikä panostettaisi vain rekrytointiin. Sosiaalityöntekijät kokivat, että työssä jaksamista tukisi työnarvostuksen osoittaminen,

joka näkyisi esimerkiksi palkkauksessa ja työsuhte-eduissa. Vastauksista tuli ilmi, että toimiva organisaatio ja kannustava johtamiskulttuuri tukisivat jaksamista.

Hyvinvoivassa organisaatiossa pystytään antamaan sekä positiivista että negatiivista palautetta. Negatiivinen palaute tulee antaa rakentavasti ja se on työntekijän kehittymisen kannalta hyvin tärkeää. Virheiden tekeminen ei ole hyvin voivassa organisaatiossa kiellettyä, vaan ne osataan ottaa oppimisen kannalta. Avoimuus on ehdoton edellytys hyvinvoivalle organisaatiolle. Jos työntekijä voi hyvin, hän tunnistaa vahvuutensa ja heikot kohtansa. (Manka 2006, 284.)

## 6 Yhteenveto

Työssä jaksaminen on asia, joka on herättänyt paljon keskustelua sosiaalityöntekijöiden keskuudessa. Lapsi- ja perhesosiaalityössä työtä tehdään haastavien asioiden parissa, jolloin työn tuen tarve korostuu. Työhyvinvoinnista käydään yleisellä tasolla keskustelua, mutta epäselvää on se, miten työtä työpaikoilla tuetaan konkreettisella tasolla. Sekä työntekijällä itsellään, mutta myös työnantajalla on vastuu työntekijän työhyvinvoinnista. Liian suuret odotukset ja vaatimukset työntekijää kohtaan ovat uhka työhyvinvoinnille. Tässä tutkimuksessa tutkittiin lapsi- ja perhesosiaalityössä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista.

Aineistomme mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi oli vaihtelevaa. Hieman yli puolet vastaajista koki jaksavansa työssä huonosti, mutta toisaalta lähes puolet koki, että työssä jaksaminen on melko hyvää. Olimme yllättyneitä, että näinkin moni sosiaalityöntekijöistä koki työssä jaksamisensa melko hyvänä. Aineiston perusteella usea työntekijä, joka kertoi jaksavansa työssään hyvin, teki normaalia lyhyempää työviikkoa. Merkittävä tekijä oli se, että työmäärä koettiin usein suurena, joka vaikutti suoraan työntekijän työssä jaksamiseen. Sosiaalityöntekijöiden oli toisinaan haastavaa jättää työasiat työpaikalle, jolloin ne seurasivat kotiin ja vapaa-ajalle. Tästä voisi päätellä, että vapaa-aika ei ole palauttavaa, jos työasiat ovat mielessä.

Sosiaalityöntekijöistä osa koki, että pystyi vaikuttamaan työnsä sisältöön, kun taas osan mielestä työn sisällölliset asiat määrättiin muualta. Manka (2006, 16) ajattelee, että työntekijän vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön parantavat merkittävästi työhyvinvointia. Useat vastaajat kokivat positiivisena sen, että he pystyivät itse vaikuttamaan työkalenteriinsa. Tämä tarkoittaa sitä, että sosiaalityöntekijät itse määrittävät tiettyjen raamien puitteissa työpäivänsä alkamis- ja päättymisajankohdat, asiakastapaamisten ajankohdat sekä ajan ottamisen dokumentoinnille ja mahdollisille rästitöille. Täytyy kuitenkin muistaa, että sosiaalityöntekijät eivät voi itse täysin kontrolloida kalenteriaan, vaan akuutteja asiakastilanteita ja muita pakollisia työtehtäviä tulee säännöllisesti. Yleisesti koettiin, että työmäärä on sellainen työn sisältöön liittyvä asia mihin sosiaalityöntekijät eivät itse voineet vaikuttaa. Myös Matela (2009, 76) toteaa, että sosiaalityöntekijät eivät pysty vaikuttamaan työnsä määrään.

Työn hallinnan tunne on merkittävä työhyvinvointia tukeva tekijä. Hallinnan tunteen menettäminen vaikuttaa suoraan työssä jaksamiseen. Aineistomme mukaan sosiaalityöntekijöiden työn hallinnan tunne kasvoi työkokemuksen myötä. Hallinnan tunnetta heikensi suuresta työmäärästä johtuva asioiden kasautuminen ja keskeneräisyys. Tästä voisi vetää sellaisen johtopäätöksen, että liiallinen työmäärä heikentää työnhallinnan tunnetta ja sitä kautta työssä jaksamista.

Aineistomme mukaan työparityöskentelyllä ja työtiimillä oli merkittävin vaikutus sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamiseen. Lähes kaikki vastaajat korostivat työparin ja tiimin tärkeyttä ja tukea. Mankan (2006, 92) mukaan työryhmän jäsenten läheiset välit ja toimiva ryhmähenki vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Työpari ja tiimityöskentely ei ole ainoastaan tärkeää asiakastilanteiden hoitamiseksi, vaan erityisen tärkeää on se, että sosiaalityöntekijä pystyy refleктоimaan työtään sekä jakamaan työperäistä henkistä kuormaa. Työpaikan työntekijöillä on suuri merkitys sille, millainen ilmapiiri työpaikalla on ja kuinka mielellään työntekijät aamuisin töihin tulevat. Työntekijöillä itsellään on vastuu työilmapiirin ylläpitämisestä ja tarvittaessa sen parantamisesta (mt., 18).

Tuloksista ilmeni, että lähiesimiehen tuella oli hyvin suuri merkitys sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille. Myös Mankan (2006, 16, 55) mukaan esimiehen tuki ja oikeudenmukaisuus ovat merkittäviä työntekijän työssä jaksamiselle. Forsmanin (2010, 80) tutkimuksessa kollegoilla oli työssä jaksamisen näkökulmasta suurempi merkitys kuin esimiehellä. Lähiesimiehen koettiin olevan työntekijän lähellä ja hänen puolellaan. Lähiesimies koettiin neuvonantajana, keneltä voi vaikeissa asioissa kysyä apua. Osa vastaajista koki, ettei lähiesimielellä ole vaatimaan työhön vaadittavaa substanssiosaamista. Lähijohtamisen tuki korostuu asiantuntijatyössä, jossa joutuu tekemään hankalia päätöksiä ja tahdonvastaisia toimenpiteitä. Työntekijän tulee pystyä luottamaan siihen, ettei hän ole vaikeissa tilanteissa yksin ja, että hän saa hankalille päätöksille tukea kollegoiden lisäksi myös esimieheltä.

Aineiston perusteella organisaatio ei juurikaan tue sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista. Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että organisaation suhtautumisella työntekijöihin on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Kuitenkin lähes kaikki sosiaalityöntekijät kokivat, että ylempi johto on kaukainen ja organisaation tasolta sanellaan toimintaohjeita työntekijöille. Vastaajat kokivat, että ylempi johto ei ymmärrä sosiaalityöntekijöiden arkityötä ja sitä mitä kaikkea se pitää sisällään. Sosiaalityöntekijät toivoivat ylemmältä johdolta ymmärrystä, avointa tiedottamista ja tasapuolista kohtelua.



Myös ylemmän johdon tulisi säännöllisesti tavata työntekijöitä, jotta yhteistyön tekeminen olisi mahdollisimman luontevaa. Organisaation monitasoinen hierarkia vaikuttaa heikentävästi työntekijöiden työhyvinvointiin (Manka 2006, 75).

## 7 Pohdinta

Tämän tutkielman tekemisen myötä olemme entistä vahvemmin ymmärtäneet työhyvinvoinnin ja sitä tukevien tekijöiden merkityksen vaativassa lapsi- ja perhesosiaalityössä. Myös Mankan (2006, 286) mukaan työpaikoilla on tärkeä pohtia mitkä asiat tukevat työssä jaksamista ja toisaalta nostaa stressin aiheuttajia yhteiseen keskusteluun. On tärkeää, että työpaikoilla on yhdessä sovitut säännöt työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työpaikoilla ei saisi olla sellaista työkuultuuria, jossa ainoastaan ylipitkää työpäivää tekevää työntekijää pidetään hyvänä ja sitoutuneena työntekijänä. Työntekijän täytyy muistaa, että hänellä on oma vastuu siitä, että hänen itsellensä asettamat työntekemisen tavoitteet eivät kuormita häntä. Työn ja työn ulkopuolisen elämän tulisi olla tasapainossa keskenään. (mt., 287.)

Työelämän tutkimuksella on kiistaton yhteys työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kun työelämään liittyvistä ilmiöistä ja asioista saadaan tutkimustietoa, voidaan asioita kehittää työhyvinvointia kehittäväan suuntaan. Esimerkiksi viime vuosikymmeninä määräaikaista työsuhteita on tutkittu runsaasti, joka on johtanut siihen, että työlainsäädäntöä on muutettu tukemaan pysyviä työsuhteita. Tutkimustietoa työterveydestä, henkilöstökäytännöistä ja organisoinnista on olemassa, mutta jostain syystä työpaikoilla sitä ei sovelleta tarpeeksi. Tutkimustulokset saattavat jäädä vain asiantuntijoiden tietoon. Työelämän tutkimustieto saattaa myös olla liian kapea-alaista sovellettavaksi yleisellä tasolla. (Pyöriä 2012, 9.)

Sosiaalityö on luonteeltaan jo lähtökohtaisesti haastavaa, jonka vuoksi työhyvinvointiin tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Erityisesti työskentely lapsi- ja perhesosiaalityössä on hektistä, vastuullista ja henkisesti kuormittavaa. Hankalien päätösten tekeminen kuuluu olennaisena osana lapsi- ja perhesosiaalityöhön, jolloin sosiaalityöntekijän tulee pystyä refleктоimaan ratkaisujaan niin lapsen edun kuin lain ja etiikankin näkökulmasta. Sosiaalityöntekijöiden tulee työssään tehdä lainmukaisia ja eettisesti oikeanlaisia päätöksiä, joilla voi olla suuri merkitys asiakkaan elämään. Vaikka sosiaalityöntekijä saisi päätöksilleen esimiehen ja tiimin tuen, vastaa hän itse allekirjoituksellaan kyseisistä päätöksistä ja niiden seurauksista. Tämä päätöksentekovelvollisuus tekee sosiaalityöstä erilaisen verrattuna lähialoihin, esimerkiksi psykologeihin ja opettajiin. Sosiaalityön

emotionaalinen kuormittuminen liittyy suurilta osin päätöksentekoon. (Baldschun 2018, 70.)

Lapsen etu on sosiaalityössä aina ensisijainen lähtökohta, joka ei toki ole aina yksiselitteinen. Sosiaalityöntekijä voi olla hyvinkin eri mieltä lapsen vanhempien kanssa siitä, mikä on kulloinkin lapsen etu. Myös lapsen vanhemmat voivat olla keskenään eri linjoilla siitä, mikä on heidän lapselleen, milloinkin parhaaksi. Sosiaalityön kuormittavuutta voi myös lisätä lapsen tai perheen tarvitsemien palveluiden saamisen haasteet. Joskus voi olla tilanne, että sosiaalityöntekijällä ei ole käytettävissään niitä palveluja, jotka olisivat hänen mielestään kyseiseen tilanteeseen tarkoituksen mukaisia.

Kokemuksemme mukaan työntekijöiden vaihtuvuus heikentää työssä jaksamista. Sosiaalityöntekijöiden keskuudessa vaihtuvuus on ollut melko yleistä, joka johtunee siitä, että lapsi- ja perhesosiaalityö on haastavaa ja sosiaalityöntekijät hakeutuvat mieluummin töihin muualle sosiaalityöhön. Viime aikoina kunnat ovat alkaneet panostamaan työntekijöiden pysyvyyteen nostamalla palkkoja ja tarjoamalla muita etuja, kuten etätyömahdollisuutta ja opintoihin palkallisia vapaapäiviä. Kouluttautuminen ja opintojen loppuun saattaminen olisikin tärkeää, koska sosiaalityöntekijöiden pätevyitymisen kautta vaihtuvuuskin kunnissa todennäköisesti vähenee, kun muodollisesti pätevien työntekijöiden osuus työyhteisössä kasvaa.

Paula Salo, Otso Rantonen, Ville Aalto, Tuula Oksanen, Jussi Vahtera, Sanna-Riitta Junnonen, Andreas Baldschun, Raija Väisänen, Kaarina Mönkkönen & Juha Hämäläinen (2016) ovat tehneet Työterveyslaitokselle tutkimuksen, jossa on selvitetty sosiaalityöntekijöiden mielenterveyden haasteita suhteessa työhyvinvointiin. Tutkimuksessa todetaan, että sosiaalityöntekijät ovat verrokkiammattiryhmiin (esimerkiksi opettajat ja psykologit) nähden useammin sairauslomalla töistä mielenterveydellisistä syistä. Sosiaalityöntekijät olivat kertoneet verrokkiammattiryhmiä useammin tuntevansa työn hallitsemattomuutta ja työn kuormittavuutta. Sosiaalityöntekijät kokivat vähemmän työn palkitsevuutta sekä enemmän työstressiä kuin verrokkit. Tutkimuksessa raportoitiin, että muihin ammattiryhmiin nähden sosiaalityöntekijöillä on suuri riski sairastua mielenterveysongelmiin ja jäädä niiden vuoksi sairauslomalle. Eniten tätä haastetta selittivät työn kuormittavuus, huonot vaikutusmahdollisuudet muutostilanteissa, sekä sosiaalityöntekijöiden henkilökohtaisiin resursseihin liittyvät seikat. (Salo ym. 2016, 19-20.) Erityisesti lastensuojelussa sosiaalityöntekijöiden psyykkistä kuormaa lisäsivät lähiesimiestyön puute, työyhteisön riittämätön tuki, työnohjauksen vähyys, työpaineet sekä organisaatio-

tasolla tehtävän päätöksenteon ristiriitaisuus (mt., 21). Tämä tutkimustulos on hälyttävä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Melko vakavaa on, jos sosiaalityöntekijät joutuvat tekemään tätä tärkeää työtä mielenterveytensä kustannuksella.

Mänttari van der Kuip (2015, 76) toteaa sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin liittyvässä väitöskirjassaan, että vaikka sosiaalityöntekijät kokivat työssään pahoinvointia, oli lähes puolella sosiaalityöntekijöistä myös työhön liittyviä hyvinvoinnin kokemuksia useita kertoja viikossa. Tutkielmamme tulos on hyvin samansuuntainen. Olimme jopa yllättyneitä siitä, että vaikka hieman yli puolet kokivat työhyvinvointinsa huonona, niin kuitenkin lähes puolet sosiaalityöntekijöistä kokivat jaksavansa työssään hyvin. Täytyy kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, miten työpaikoilla saataisiin pahoinvoivien joukkoa pienemmäksi.

Etiikka on olennainen osa-alue sosiaalityössä. Eettisen näkökulman tulee olla läsnä arjen sosiaalityössä ikään kuin sateenvarjona. Etiikkaa ja eettisesti kantavaa työtapaa olisiikin tärkeä pysähtyä tietoisesti pohtimaan sosiaalityön arjessa asiakastyön lomassa. Sosiaalityöntekijä joutuu työssään pohtimaan asiakkaansa tarvitsemia palveluja, niiden saatavuutta ja laatua sekä myös riittävyyttä jatkuvasti. Tämäkin on eräänlaista arviointityötä, jossa sosiaalityöntekijän omalla moraalilla on suuri merkitys. Peruslähtökohta on, että sosiaalihuollon asiakkaat saavat olla osallisia omassa asiassaan ja se, että sosiaalityöntekijä ymmärtää tämän osallisuuden merkityksen.

Sosiaalityöhön liittyy olennaisesti oikeudenmukaisuus ja moraaliset kysymykset. Etenkin lapsi- ja perhesosiaalityössä arvioidaan jatkuvasti vanhemmuuden edellytyksiä, perhe-elämän laatua ja sitä, mikä on riittävää vanhemmuutta lapsen näkökulmasta. Eettisesti vaikeita kysymyksiä tulee eteen työpäivien aikana säännöllisesti. Tietystikään kaikki vanhemmat eivät ole samalla kapasiteetilla varustettuja, perheen vanhemmilla voi olla esimerkiksi toimintakykyä alentavia sairauksia. Erityisesti hankalana etiikan näkökulmasta olemme kokeneet heikkolahjaiset vanhemmat, jotka todella yrittävät huolehtia lapsistaan, mutta eivät siihen yksinkertaisesti kykene. Rajaa, missä kohti vanhempi ei pysty lapsestaan huolehtimaan, on erittäin vaikea arvioida tällaisten vanhempien kohdalla. Koemme, että väkivalta- ja alkoholiperheissä raja on paljon selkeämpi ja ongelma konkreettisempi, joten siihen on helpompi puuttua. Koska arkityön tekeminen on näin haastavaa ja moninaista, olisi työhyvinvointiin liittyvät ja sitä tukevat tekijät olla työpaikoilla kunnossa. Vaikka meillä itsellämme on omat sosiaalityöntekijöiden työhy-

vinvointiin liittyvät ennakkokäsitykset, olemme olleet hyvin tarkkoja siitä, että emme ole antaneet niiden vaikuttaa tämän tutkielman tekemiseen.

Tässä työssä olemme pohtineet eettisyyttä erityisesti aineiston analyysin sekä raportoinnin vaiheessa. Aineistossamme vastaajat jakaantuivat selkeästi niihin, jotka olivat tyytymättömiä työoloihinsa sekä niihin, jotka kokivat olevansa suhteellisen tyytyväisiä. Analyysivaiheessa teemoittelulla ja tyypittelyllä oli suuri merkitys siihen, että aineistosta löytyi enemmistön näkemys yksittäisten vastausten sijaan. Toisaalta, kun koimme, että yksittäinen vastaus oli analyysimme kannalta tärkeä, laitoimme sen tutkielmaan sellaisenaan. Tällaisia vastauksia ja niiden korostamista pohdimme yhdessä. Juuri tämä yhdessä pohtiminen tutkielmaa tehdessä on ollut seikka, joka nostaa tämän tutkielman eettisyyttä. Se, että pystyy peilaamaan ajatuksiaan toisen kanssa, auttaa tuomaan uusia näkökulmia, joita ei yksinään olisi tullut ajatelleeksi. Yhdessä ääneen pohtiminen on helpottanut työn tekemistä. Eettisyys on ollut tutkielmassa läsnä myös siten, että aineisto ja lähdekirjallisuus ovat mahdollisimman uusia. Eettisyyteen liittyy myös se, että olemme keränneet aineistomme, jolloin olemme saaneet vastaukset esittämiimme tutkimuskysymyksiin. Näin emme ole olleet muiden keräämän aineiston varassa, mikä olisi saattanut ohjata tutkimustamme toisenlaiseen suuntaan.

Hiljaisen tiedon jakaminen työpaikoilla on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Kokeneilta työntekijöiltä siirtyvä hiljainen tieto lisää noviisien ammattitaitoa, ammatillista itsetuntoa ja sitä kautta työhyvinvointia. Hiljainen tieto on työntekijän kokemustietoa, jota hän on oppinut työkokemuksen myötä. Eläköitymisen haasteena on se, että hiljaista tietoa ja osaamista poistuu työntekijän mukana. Hiljainen tieto on työn tekemisen rutiineissa, jonka vuoksi sitä on hankala sanoittaa ja siirtää muille työntekijöille. Työntekijöiden yhteinen kieli, kokemukset ja käsitykset auttavat ymmärtämään hiljaista tietoa. Yhteiset työvuodet ja työn tekeminen yhdessä auttavat sitä, että hiljainen tieto siirtyy niin sanotusti itsekseen työntekijältä toiselle. (Manka 2006, 131.)

Olemme pohtineet läpi tämän työn Mankan (2006) ajatuksia työhyvinvointiin liittyen. Todennäköisesti Manka ei ole sosiaalityön asiantuntija eikä ole tämän vuoksi pohtinut työhyvinvointia sosiaalityön näkökulmasta. Tähän havaintoon päädyimme sen takia, että Manka ei ole pitänyt tärkeänä työparityöskentelyä tai tiimityötä. Nämä seikat kuitenkin nousivat aineistosta selvästi sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi. Olemme myös itse kokeneet edellä mainitut seikat hyvin tärkeinä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kokonaisuutena. On kuitenkin olemassa tiettyjä seikkoja, jotka täytyy olla kohdallaan, ennen kuin voidaan sanoa tutkimuksen olevan laadukas. Tutkijan täytyy arvioida, mikä hänen tutkimuksensa kohde on ja miksi hän sitä tutkii. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140.) Tässä tutkielmassa tutkimuksen kohteena ovat sosiaalityöntekijät ja heidän työhyvinvointinsa. Tutkijan täytyy myös arvioida omaa sitoutumistaan ja omia ajatuksiaan suhteessa tutkielmaansa. Oma roolinsa on myös metodologialla ja aineiston keräämisen tavoilla. (mt., 140.)

Tässä tutkielmassa metodologiaa on ohjannut Mankan (2006) ajatus työhyvinvoinnista, joten kyselylomakkeella kerätty aineistomme on analysoitu teoriaohjaavasti Mankan (2006) luomaa työhyvinvointimallia noudattaen. Tärkeää on tutkimuksen luotettavuuden kannalta pohtia myös tutkijan suhdetta tiedonantajiin, tutkimuksen aikataulua sekä raportoinnin tapaa. Yksityiskohtainen raportointi lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140-141.)

Luotettavuutta tässä tutkielmassa kasvattaa se, että aineisto on kerätty täysin sattumavaraiselta sosiaalityöntekijöiden joukolta. Vastaajat ovat saaneet vastata kyselyymme ilman tutkijan läsnäoloa ja käyttää vastaamiseen tarvitsemansa ajan. Tämän tutkielman teossa ei ollut tiukkaa aikataulua, vaan tutkielman oli tarkoitus valmistua yhden lukuvouden aikana. Toisaalta jonkinlainen aikataulu on asettanut raamit tutkielman valmiiksi saattamiselle, mutta sen väljyys ei ole luonut aikataulupaineita, joka olisi voinut kiireen kautta vähentää tutkielman laadukkuutta ja luotettavuutta.

Tutkielmamme tuloksia voidaan mielestämme hyödyntää työpaikoilla työhyvinvointiin liittyvissä keskusteluissa ja suunnitelmien laatimisessa. Esittelemme tutkimustulokset työpaikallamme ja viemme ne sekä lähiesimiehen että ylemmän johdon tietoon. On tärkeää, että työpaikoilla käydään avointa ja jatkuvaa keskustelua työhyvinvoinnista. Yhtä tärkeää on keskustelun lisäksi se, että suunnitelmat ja konkreettiset teot työssä jaksamisen parantamiseksi viedään käytäntöön. Toivomme, että tämä tutkielmamme voi toimia sosiaalityöntekijöiden äänenä työpaikoilla sosiaalityöntekijöiden työolojen kehittämisessä.

Tämän pro gradu -tutkielman tekemisen aikana mieleemme tuli joitain jatkotutkimusaiheita. Mielenkiintoista olisi tutkia, miten eri sosiaalityön aloilla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi eroaa toisistaan. Baldschun (2018) toteaa, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät voivat kaikkein huonoiten. Tämä voisi kuitenkin olla aihe,

jota kannattaisi tutkia vielä hieman laajemmin. Toinen kiinnostava tutkimuksen aihe olisi se, miten sosiaalityöntekijän ikä, tai vaihtoehtoisesti tehdyt työvuodet, vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemuksiin. Olisi mielenkiintoista tietää onko konkarityöntekijöillä joitain sellaisia taitoja työssä jaksamisen näkökulmasta, jotka auttavat heitä jaksamaan verrattuna noviiseihin, vai onko ikä rasite ja työhyvinvointia heikentävä tekijä.

## Lähteet

Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Baldschun, Andreas 2018. The Occupational Well-being of Child Protection Social Workers: Theoretical Conceptualization and Empirical Investigations Among Finnish Statutory Social Workers. Itä-Suomen yliopisto.

Clarkeburn, Henriikka; Mustajoki, Arto 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Vastapaino: Tampere.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Finlex lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Finlex sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Forsman, Sinikka 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampere University Press: Tampere.

Hietamäki, Johanna 2015. Lastensuojelun alkuarvioinnin vaikutukset vanhempien näkökulmasta. University of Jyväskylä: Jyväskylä.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko; Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.

Hurtig, Johanna 2006. Lasten tieto sosiaalityön haasteena. Teoksessa Forsberg, Hannele; Ritola-Koskinen, Aino; Törrönen, Maritta. Lapset ja sosiaalityö. PS-kustannus: Jyväskylä.

Hämeen-Anttila, Lotta 2017. Lasten ja perheiden sosiaalipalvelut. Teoksessa Kananoja, Aulikki; Lähteinen, Martti; Marjamäki, Pirjo. Sosiaalityön käsikirja. Tietosanoma: Helsinki.



Hämeen-Anttila, Lotta 2017. Sosiaalihuoltolaki asiakkaiden tarpeiden jäsentäjänä. Teoksessa Kananoja, Aulikki; Lähteinen, Martti; Marjamäki, Pirjo. Sosiaalityön käsikirja. Tietosanoma: Helsinki.

Johnson, Sheena; Cooper, Cary; Cartwright, Sue; Donald, Ian; Taylor, Paul; Millet, Clare 2005. The Experience of Work-Related Stress across Occupations. Emerald Group Publishing Limited: Bingley.

Kananoja, Aulikki 2017. Asiakastyön yleiset lähtökohdat sosiaalialalla. Teoksessa Kananoja, Aulikki; Lähteinen, Martti; Marjamäki, Pirjo. Sosiaalityön käsikirja. Tietosanoma: Helsinki.

Kananoja, Aulikki 2017. Sosiaalityö ammattina. Teoksessa Kananoja, Aulikki; Lähteinen, Martti; Marjamäki, Pirjo. Sosiaalityön käsikirja. Tietosanoma: Helsinki.

Laitinen, Merja; Niskala, Asta 2013. Sosiaalityön suhde asiakkuuteen. Teoksessa Laitinen, Merja; Niskala, Asta (toim.). Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Vastapaino: Tampere.

Manka, Marja-Liisa 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Matela, Kari 2009. Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Lapin yliopisto: Rovaniemi.

Mänttari-van der Kuip, Maija 2015. Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity. Jyväskylän yliopisto.

Ojala, Satu; Jokivuori, Pertti 2012. Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus: Helsinki.

Pyöriä, Pasi 2012. Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus: Helsinki.

Ronkainen, Suvi; Pehkonen, Leila; Lindblom-Ylänne, Sari; Paavilainen, Eija 2011. Tutkimuksen voimasanat. WSOYpro Oy: Helsinki.

Salo, Paula; Rantonen, Otso; Aalto, Ville; Oksanen, Tuula; Vahtera, Jussi; Junnonen, Sanna-Riitta; Baldschun, Andreas; Väisänen, Raija; Mönkkönen, Kaarina; Hämäläinen, Juha 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaro-tekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos: Helsinki.

Sipilä, Anita 2011. Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet. Tiedot, taidot ja etiikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä. Itä-Suomen yliopisto: Kuopio.

Tuomi, Jouni & Sarajarvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi: Helsinki.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käytäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Tutkimuseettinen neuvottelukunta: Helsinki.  
<https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>. Viitattu 12.4.2019.

Vesterinen, Pirkko 2006. ”Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän.” Teoksessa Vesterinen, Pirkko (toim.). Työhyvinvointi ja esi- miestyö. WSOY: Juva.

Vihavainen, Suvi 2019. Esitys: Lastensuojelussa yhden työntekijän vastuulle korkeintaan 25 asiakasta, nyt heitä voi olla jopa sata. Helsingin sanomat 15.2.2019.

## Liitteet

### Liite 1. Saatekirje

Hyvä vastaanottaja

Opiskelemme Lapin yliopistossa sosiaalityötä. Teemme pro gradu- tutkielmaa sosiaalityötoimen lapsi- ja perhesosiaalityössä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisesta. Julkaisemme tässä liitteenä kyselylomakkeen, johon toivomme vastauksia sosiaalityöntekijöiltä, jotka työskentelevät tehden lapsiperheiden palvelutarpeen arviointia, sosiaalihuoltolain mukaista sosiaalityötä lapsiperheiden kanssa tai lastensuojelun avo-, sijais- ja jälkihuoltoa. Toivomme vastauksia myös sosiaalityön opiskelijoilta, jotka työskentelevät edellä mainituissa työtehtävissä. Kyselylomakkeeseen vastataan nimettömänä ja aineisto analysoidaan siten, että jokaisen vastaajan anonymiteetti säilyy. Aineisto hävitetään tutkielman valmistuttua. Työskentelemme myös itse lapsi- ja perhesosiaalityössä ja sitä kautta koemme aiheen ajankohtaiseksi ja tärkeäksi.

Toivomme, että sinulla olisi hetki aikaa vastata kyselyymme. Arvioimme, että kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 15-30 minuuttia. Jokainen vastaus on tutkielman kannalta tärkeä. Kyselyyn tulisi vastata 15.11.2018 mennessä.

Mikäli sinulla herää kysymyksiä vastaamme niihin mielellämme. Meidät tavoittaa sähköpostitse: [skonicze@ulapland.fi](mailto:skonicze@ulapland.fi) ja [minpitka@ulapland.fi](mailto:minpitka@ulapland.fi)

Kiitos vastauksestasi, terveisin Suvi Koniczek ja Minttu Pitkänen

## Liite 2. Kyselylomake

### Työhyvinvointikysely

Hyvä vastaanottaja

Opiskelemme Lapin yliopistossa sosiaalityötä. Teemme pro gradu -tutkielmaa sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisesta. Kyselyyn vastataan nimettömänä ja aineisto analysoidaan siten, että jokaisen vastaajan anonymiteetti säilyy.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15-30 minuuttia. Jokainen vastaus on tutkielman kannalta tärkeä.

Mikäli sinulla herää kysymyksiä vastaamme niihin mielellämme. Meidät tavoittaa sähköpostitse, skonicze@ulapland.fi ja minpitka@ulapland.fi

Kiitos vastauksestasi, terveisin Suvi Koniczek ja Minttu Pitkänen

#### 1. Teetkö työksesi

- lastensuojelun sosiaalityötä
- lapsiperheiden palvelutarpeen arviointeja
- sosiaalihuoltolain mukaista sosiaalityötä lapsiperheiden kanssa

#### 2. Kuinka kauan olet työskennellyt sosiaalityöntekijänä edellä mainituissa tehtävissä?

---

## Työhyvinvointikysely

### 3. Oletko vakituksessa vai määräaikaisessa työsuhteessa?

- Vakituinen
- Määräaikainen

### 4. Onko sinulla muodollinen pätevyys sosiaalityöntekijän työhön?

- Kyllä
- Ei

### 5. Ikäsi

---

### 6. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

## Työhyvinvointikysely

**7. Millaisena koet työssä jaksamisesi tällä hetkellä? Mitkä tekijät ovat siihen vaikuttaneet?**

---

---

---

---

---

**8. Minkälainen merkitys työyhteisöllä, työtiimillä ja työparilla on työssä jaksamisesi?**

---

---

---

---

---

**9. Onko lähiesimiehen toiminnalla vaikutusta työssä jaksamisesi? Jos on, niin miten? Jos ei, niin millaista tukea toivoisit saavasi?**

---

---

---

---

---

## Työhyvinvointikysely

**10. Millainen merkitys organisaatiolla ja ylemmällä johdolla on työssä jaksamiseen?**

---

---

---

---

---

**11. Koetko, että voit vaikuttaa työsi sisältöön? Entä koetko, että hallitset työsi? Millainen vaikutus näillä asioilla on työssä jaksamiseen?**

---

---

---

---

---

**12. Kiinnitetäänkö työpaikallasi riittävästi huomiota työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin? Jos kiinnitetään, niin millä tavoin? Jos ei kiinnitetä, niin miten toivoisit toimittavan?**

---

---

---

---

---