

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista

Tommi Isopoussu

Pro gradu -tutkielma

Sosiaalityö

Lapin yliopisto

2021

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista

Tekijä: Tommi Isopoussu

Koulutusohjelma/oppiaine: sosiaalityö

Työn laji: pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: 72 + 1 liite

Vuosi: 2021

Tiivistelmä:

Tämä pro gradu -tutkielma tutki lapsen asioista vastaavien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia lastensuojelun avo- ja sijaishuollon kontekstissa. Tutkimuksen tarkoituksena oli etsiä niitä tekijöitä, jotka tukevat sosiaalityöntekijän työhyvinvointia yksilöllisellä, organisatorisella ja työn luonteen sekä velvollisuuksien tasolla. Työhyvinvointia tukevien tekijöiden valinnalla pyrittiin löytämään vastauksia niihin haasteisiin, jotka lastensuojelun henkisesti raskas toimintaympäristö ja suuri työn määrä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille asettavat.

Tätä laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta varten haastateltiin seitsemää lastensuojelun avo- tai sijaishuollossa työskentelevää lapsen asioista vastaavaa sosiaalityöntekijää. Haastattelut tehtiin teemahaastatteluina, jossa työhyvinvoinnista keskusteltiin pääteemojen eli yksilöllisten, organisaation ja työn luonteen tasolla. Työn luonteeseen liittyvään keskusteluun kuului vahvasti lastensuojelun ytimeen kiinnittyvä velvollisuuseettinen pohdinta siitä, miten työtä kuuluisi tehdä oikein ja lapsen edun mukaisesti. Tietoa tämä tutkimus käsitteli pragmaattisesti etsien lastensuojeluun hyviä käytäntöjä, joita voidaan hyödyntää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Tutkimustuloksissa ilmeni, että työhyvinvointia yksilöllisellä tasolla tuki erityisesti vapaa-aika levon, harrastusten ja perhe- tai muun sosiaalisen elämän kautta. Työpaikalla hyväksi koetut työkaverisuhteet paransivat viihtyvyyttä ja mielekkyyttä tulla töihin. Organisaatiotasolla työkavereiden rooli korostui kuorman jakajana hyvien työjärjestelyiden kautta. Hyväksi koettu esimiestyö substanssiosaamisen, ihmisten johtamisen taidon ja sosiaalityöntekijöiden motivoimisen kautta korostuivat organisatorisina työhyvinvointia tukevin tekijöinä. Työn luonteen tasolla työhyvinvointia lisäsi työn merkityksellisyys ja tärkeä tehtävä, jolla turvattiin lapsen oikeutta hyvään ja turvalliseen elämään. Asiakkaiden asioiden hoitamisen velvollisuus lisäsi työhyvinvointia etenkin niillä, jotka pystyivät rohkeasti säilyttämään itsestä ja asiakkaasta välittämisen hyvän ja terveen tasapainon.

Johtopäätöksenä tutkimuksesta voidaan vetää, että lastensuojelu ei ole valmis sitä varten lainsäädännössä suunnitteilla oleviin lisätyötehtäviin. Tällä hetkellä lastensuojelussa on vielä mahdollista voida hyvin, jos työjärjestelyt, asiakasmäärä ja hyväksi koettu esimiestyö sen mahdollistavat, mutta tämä vaatii myös työntekijältä itseltään omaan työhyvinvointiin panostamista ja työssä rohkeaa itsekkyyttä.

Avainsanat: työhyvinvointi, lastensuojelu, sosiaalityöntekijä, organisaatio, sosiaalityön etiikka, velvollisuus

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi x

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi x

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi tutkimuskohteena	5
2.1 Työhyvinvointi käsitteenä	5
2.2 Yksilöllinen työhyvinvoinnin kokeminen	8
2.3 Organisaatio työhyvinvoinnin ulottuvuutena	14
2.4 Lastensuojelun sosiaalityö, velvollisuusetiikka ja työhyvinvointi	18
3 Tutkimuksen toteutus ja metodologiset ratkaisut	24
3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys.....	24
3.2 Haastatteluaineiston tieto ja sen hankinta sekä haastattelumetodi.....	25
3.3 Tutkimuksen eettiset ratkaisut	29
3.4 Aineistoanalyysi ja analyysimetodi	31
4 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista	36
4.1 Yksilölliset työhyvinvointia tuottavat tekijät	36
4.2 Organisatoriset tekijät työhyvinvoinnin rakentajina	43
4.3 Työn luonteeseen ja velvollisuuksiin liittyvät työhyvinvoinnin piirteet	53
5 Johtopäätökset ja pohdinta	60
5.1 Johtopäätökset.....	60
5.2 Pohdinta	66
Lähteet.....	70
Liite 1 Teemahaastattelurunko.....	73

1 Johdanto

Tämä pro gradu -tutkielma tutkii lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Ensimmäiseksi täytyy ymmärtää, miksi työhyvinvoinnin tutkiminen on tärkeää juuri lastensuojelussa. Siksi avaan tähän alkuun lastensuojelutyön haasteita ja toimintaympäristöä, jotka vaikuttavat sosiaalityöntekijän kokemaan työhyvinvointiin työssään. Tässä tutkielmassa lastensuojelutyötä tutkitaan avo- ja sijaishuollon kontekstissa.

Lastensuojelun käytännön työssä nousee esille kerta toisensa jälkeen lapsen käytöspulmia, aggressiivisuutta ja traumaa, joita pyritään hoitamaan suhteiden avulla. Luonnollisesti suhteet eivät yksissään riitä hoitamaan ongelmia, vaan tarvitaan ympäristö, jossa lapsi voi harjoitella esimerkiksi aggression käsittelykeinoja turvallisesti ja turvallisten ihmisten ympäröimänä, joihin lapsella on mahdollista kiintyä. (Sudenlehti 2018, 81.) Lastensuojelun sijaishuolto kodin ulkopuolella sijoittamisen ja avohuolto avohuollon sijoitusten kautta pyrkii etsimään edellä mainittuja ympäristöjä ja tarjoamaan lapselle sijoituspaikan, jossa esimerkiksi aggression hallinnan opettelu mahdollistuisi lapselle ilman hylkäämiskokemusta tai häpeää.

Aina sijoitukset eivät onnistu, koska sijoituspaikan sijaisperhe tai lastensuojelulaitoksen työntekijät eivät pysty vastaamaan lapselle esiintyvään tarpeeseen ja tällöin sosiaalityöntekijä voi joutua uudelleensijoittamaan lapsen. Lapselle muodostumaan alkanut kiintymyssuhde sijoituspaikan aikuisiin rikotaan tällöin uudestaan. Tilanne ei ole lapselle turvallinen tai ennakoitavissa oleva ja luottamus aikuisiin vähenee entisestään (mt., 83). Tulee kiinnipitotilanteita ja lastensuojelulaitosten sekä sosiaalityöntekijän tekemiä rajoituspäätöksiä, jotka puuttuvat lapsen tai perheen perusoikeuksiin. Rajoituspäätöksiin ei aina suhtauduta myönteisesti asiakasperheissä, mikä ilmenee siinä, että sosiaalityöntekijöiden päätöksistä valitetaan myös hallinto-oikeuteen. Asiakkaan oikeusturvan toteutumisen kannalta tämä on hyvä asia, mutta sosiaalityöntekijälle vastineiden antaminen tai oikeudenkäynteihin osallistuminen on työhyvinvointia kuormittava tekijä.

Lastensuojelussa trauma on koko ajan läsnä oleva asia sekä lapsen että monesti myös lapsen vanhemman kokemuksissa, joiden kanssa sosiaalityöntekijä pyrkii toimimaan

parhaansa mukaan. Lapsille traumoja on voinut syntyä ajasta ennen sijoitusta esimerkiksi hylkäämiskokemuksen kautta ja sijoittaminen kodin ulkopuolella on myös joka sijoituksen kohdalla traumaattinen kokemus. Sosiaalityöntekijä ei voi välttyä traumakokemuksilta, vaan hän altistuu lastensuojelutyössään asiakasperheiden kokemuksille välillisesti. Välillisellä altistumisella tarkoitetaan sitä, että työntekijä voi alkaa jopa kokemaan traumaattisen stressin oireita oman asiakasperheensä kohdistuvan empatiansa kautta. (Nurhonen 2018, 183.)

Empatiavälitteinen kuormitus lastensuojelutyössä on todellista ja sen oirekirjo on samanlaista kuin traumaattisessa stressissä ylipäättään. Oireet ovat usein tosin asiakkaita lievempiä ja ilmenevät asiakastilanteiden uudelleen kokemisena esimerkiksi unissa, ylivirittyneisyytenä nukkumaan mennessä tai välttelynä tilanteissa, jotka muistuttavat asiakkaan kokemasta traumasta. (Nurhonen 2018, 184.) Tämä on se henkisesti raskas ja asiakassuhteiden pitkien kestojen takia jatkuva traumojen ympärillä oleva toimintaympäristö, jossa lastensuojelun sosiaalityöntekijä työskentelee.

Jo kauan sitten Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoiteohjelmassa vuosille 2004-2007 valtioneuvosto määritteli, että lastensuojelun vaativimmat tehtävät tulisi keskittää erikoistuneille, riittävän ammattitaitoisille ja kokeneille sosiaalityöntekijöille. (Narikka 2005, 28.) Käytännössähän näin ei kuitenkaan vielä tähänkään päivään mennessä ole, koska lastensuojelun avo- ja sijaishuolto eivät vedä työntekijöitä puoleensa. Työn vaatimus- ja palkkataso eivät kohtaa toisiaan ja työjärjestelyissä on ollut kunnallisella tasolla puutteita. Koska työntekijöitä ei ole riittävästi, on myös työn hyvin ja eettisesti oikein tekeminen sosiaalityöntekijöille vaikeaa.

Myös lastensuojelun järjestäminen on kunnille kallista, mikä on johtanut siihen, että kunnat ovat pyrkineet tekemään säästötoimia. Säästötoimet ovat vaikuttaneet siihen, että lastensuojelun palveluita on alettu tarkemmin kilpailuttaa, mikä on merkinnyt lapsen kannalta sitä, että palveluita ei aina valita tarpeen, vaan kilpailutuksen mukaisesti. Lastensuojelun säästötoimien vaikutusta koettuun työhyvinvointiin on tutkinut Suomessa esimerkiksi Maija Mänttari-van der Kuip (2015). Kilpailutuksen mukainen palveluiden valitseminen ei ole aina lapsen kannalta oikein ja pistää työntekijän tekemään

moraalisesti arveluttavia päätöksiä työssään. Parhaassa ja työntekijän kannalta ehkä ikävässäkin tapauksessa sosiaalityöntekijä voi joutua perustelemaan esimiehelleen, miksi hän valitsee asiakaslapselleen jonkin palvelun tai sijoituspaikan ohi kilpailutuksen. Aina tämä ei ole edes mahdollista riippuen kunnan taloudellisesta tilanteesta tai saatavilla olevista palveluista.

Kaikesta edellä mainitusta huolimatta, työntekijöitä silti työskentelee lastensuojelussa ja moni on jopa tyytyväisiä työhönsä. Alalla työskentelevät sosiaalityöntekijät pitävät lastensuojelun perustehtävää, asiakaslapsen auttamista, tärkeänä ja itseä voimauttavana. Toiset työntekijät päätyvät lastensuojeluun siitä syystä, että työpaikkoja on paljon auki. Tämä on tyypillistä etenkin uusien sosiaalityöntekijöiden keskuudessa, koska työkokemuksen kertyminen on vasta valmistuneelle tärkeää. Tämä taas sotii sitä vastaan, että lastensuojelun vaativimmissa tehtävissä tulisi työskennellä erikoistuneita, ammattitaitoisia ja kokeneita työntekijöitä (Narikka 2005, 28). Yhtälö on itse asiassa aika kestävä koko sosiaalialalle ja varsinkin lastensuojelualalle. Uudet ja kokemattomat työntekijät voivat uupua työssään työkokemuksen puutteen ja liian suuren asiakasmäärän takia. Myös alan vaihtajien määrä kasvaa.

Suomen hallitus on pyrkinyt puuttumaan lastensuojelun asiakasmitoitukseen, mutta ainakin helmikuussa 2021 Sosiaalialan ammattikorkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian erityisasiantuntija Alpo Heikkinen esitti suuren huolen siitä, että hallitus olisi sivuuttamassa hallitusohjelmaan alun perin kirjatun 35 lapsen enimmäismäärän. Heikkinen myös nosti esille sen, että lastensuojelulakiin ollaan lisäksi tuomassa lisätehtäviä lastensuojelun sosiaalityöntekijöille. Heikkinen myös kritisoi, että vuodella 2022 suunniteltu 35 lapsen asiakasmäärä ei vastaa Sosiaali- ja terveysministeriön, Kuntaliiton ja Talentian laatusuosituksen mukaista 25 lapsen enimmäismäärää. (Heikkinen 2021.) Mitä enemmän sosiaalityöntekijällä on asiakkaita tai oikeastaan asiakasperheitä hoidettavana, sitä vaikeampaa on perehtyä kaikkien asioihin riittävän hyvin.

Oma tarkastelunäkökulmani lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin liittyy juuri tähän hetkeen ja niihin ihmisiin, jotka juuri nyt lastensuojelussa työskentelevät. Työhyvinvoinnillisesti lainsäädännön muutokset eivät ole riittävän nopeita vastaamaan lastensuojelussa esiintyvään tarpeeseen, mutta toisaalta täytyy myös pohtia, olisiko

työntekijöitä riittävästi tekemään töitä lastensuojelussa muutosten voimaantultua. Tässä pro gradu -tutkielmassa en kuitenkaan tutki mahdollisesti tulevien asiakasmitoituksien vaikutusta lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin ja jätän myös lastensuojelun epäkohtien tarkastelun vähemmälle huomiolle, koska niitä on tutkittu enemmän.

Sen sijaan tässä pro gradu -tutkielmassa tutkin lastensuojelun avo- ja sijaishuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Työhyvinvointia koskeva teorialuku on kirjoitettu siten, että se on koko ajan sidottu sosiaalialaan ja etenkin lastensuojeluun jo aiemmin mainitun erityisyytensä takia. Tutkijana tarkastelen työhyvinvointia yksilöllisen työhyvinvoinnin kokemisen, organisatoristen tekijöiden ja työn luonteen piirteiden tarkastelun kautta, jotka muodostavat myös tutkimuksen tulokset. Työhyvinvoinnin tarkastelussa olen kiinnittänyt erityistä huomiota niihin kokemuksiin ja näkemyksiin, jotka tukevat työhyvinvointia, koska tälläkin hetkellä lastensuojelussa työskentelee työhönsä tyytyväisiä ja hyvinvoivia sosiaalityöntekijöitä kaikista lastensuojelun epäkohdista huolimatta.

Kimmo-aihepiiriin tutkimiseen liittyy siihen noin kahteen vuoteen, jonka olen työskennellyt lastensuojelun sijaishuollossa lapsen asioista vastaavana sosiaalityöntekijänä kahdessa erissä suomalaisessa kaupungissa. Havaitsin, että työkiireessä välillä jotkin sosiaalityöntekijät havahtuvat siihen, että omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on unohtunut, kun asiakasta on kuitenkin autettava. Asiakkaan auttaminen on työntekijän velvollisuus ja auttamista säätelee lastensuojelulaki. Tämä työn luonteen ja lain säätelemä velvollisuus yhdistettynä siihen, että sosiaalialalla työskentelee paljon ihmisiä, joilla on oikeastikin ”palava” halu auttaa, on työhyvinvoinnillisesti äärimmäisen haastava. Siksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvointia tukevista tekijöistä on mielekästä tutkia.

2 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi tutkimuskohteena

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Tässä tutkielmassa olen valinnut lähestyväni työhyvinvointia lastensuojelun sosiaalityöntekijää tukevasta näkökulmasta, mutta käsitteen ymmärtämiseksi myös kielteistä tai negatiivista työhyvinvoinnin ulottuvuutta ei voida sivuuttaa. Avaan tämän alaluvun alkuun työhyvinvoinnin käsitteen moniulotteisuutta ja siihen liittyvää sosiaalityöntekijöitä koskevaa työhyvinvointihistoriaa 2000-luvulta.

Työhyvinvointia pystytään lähestymään siihen positiivisesti tai negatiivisesti vaikuttavien tekijöiden kautta, josta jälkimmäinen on yleisempi. Hyvinvointi voidaan mieltää pahoinvoinnin ilmentymien, kuten stressi- ja uupumisoireiden puuttumisena mutta myös positiivisten voimavarojen kautta, kuten hyvien työvälineiden tai työsuhteen varmuuden kautta. (Feldt & Kinnunen 2008, 13.) Lastensuojelussa työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista puhuttaessa tulee usein mieleen negatiivisia asioita, kuten kiirettä, vaikeita asiakasasioita tai riittämättömyyden tunteesta johtuvaa väsymystä. Työntekijän riittämättömyyden tunne on osa sitä julkisen sektorin kehitystä, jossa organisaation heikentynyt taloudellinen tilanne määrittelee työntekijöiden määrää. Sosiaalityöntekijöillä on liikaa asiakkaita hallittavanaan ja tämä estää heitä tekemästä työtä eettisesti vastuullisesti, mikä haastaa heidän työhyvinvointiaan. (Mänttari-van der Kuip 2015, 3.)

Työelämän muutokset ovat vahvasti sidoksissa koettuun työhyvinvointiin. Esimerkiksi juuri mainittu julkisen sektorin rahoituksen epävakaistuminen on vaikuttanut siihen, että hyvinvointipalveluiden ääressä työskentelevien ihmisten työehdot ovat muuttuneet supistamispaaineista johtuen 2000-luvulla. (Lehto 2007, 94.) Työstä on tullut enemmän tulostavoitteellista, mikä voi haastaa työntekijän työhyvinvointia, jos organisaation tulostavoitteet eivät kulje yhdessä kädessä työntekijän kokeman työhyvinvoinnin kanssa. Samalla työajalla on tehtävä ja osattava enemmän kuin aiemmin. (Ojala & Jokivuori 2012, 23.)

Harvemmin työyhteisöjen kehittämispäivinä ja työhyvinvointikyselyitä läpikäydessä nousevat esiin ne voimavarat, joita yksittäisellä sosiaalityöntekijällä tai työyhteisöllä on. Useammin julkisessa keskustelussa on puhuttu työhyvinvointiin liittyen mielenterveyden häiriöiden vaikutuksesta työkyvyttömyyteen. 2000-luvulla sosiaalityöntekijöillä on suurempi todennäköisyys jäädä mielenterveyden häiriöiden vuoksi sairauslomalle tai työkyvyttömyyseläkkeelle kuin erityisopettajilla tai lastentarhaopettajilla sekä Suomessa että Ruotsissa (Salo ym. 2016, 19).

Työkyky onkin tärkeä työhyvinvoinnin lähtökohta, joka muodostuu työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Työntekijän voimavarat muodostuvat terveydestä, osaamisesta, taidoista ja arvoista sekä asenteista. Työn vaatimuksilla taas viitataan työympäristöön, työn sisältöön ja työn organisointiin sekä tärkeänä osana työn johtamiseen eli esimiestyöhön. Työkyvyn pohdintojen kautta työhyvinvointi voidaan määrittää tilanteeksi, jossa työntekijä on työssään tyytyväinen ja hänellä on hyvä olla, hän on aktiivinen, hän jaksaa työssä ja kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoin käymisiä. (Kauhanen 2016, 23–25.)

Työhyvinvointia voidaan kuitenkin tarkastella hyvin erilläänkin tavalla. Esimerkiksi Työterveyslaitos tutki vuonna 2016 sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia sosiaalityön kuormittavuuden, voimavaratekijöiden ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveyden kautta. Työterveyslaitos kuvasi kyseisessä julkaisussa vuoden 2014 Kunta10-kyselyn ja vuoden 2015 sosiaalityöntekijöiden lisäkyselyn kautta työhyvinvointia kuusiulotteisella mallilla, jossa on kuusi erilaista muuttujaryhmää. (Salo ym. 2016, 18.)

Työhyvinvoinnin muuttujaryhmät olivat affektiivinen, kognitiivinen, sosiaalinen, henkilökohtainen, ammatillinen ja psykosomaattinen hyvinvointi. Affektiivinen hyvinvointi (tai pahoinvointi) ilmenee muun muassa loppuun palamisen ajatuksina. Kognitiiviseen hyvinvointiin kuuluvat esimerkiksi työn johtamisen oikeudenmukaisuus ja erilaiset työn epävarmuustekijät ja sosiaaliseen hyvinvointiin työyhteisön ilmapiiri. Henkilökohtaiseen hyvinvointiin vaikuttaa oma työkokemus ja tuki läheisiltä ja ammatilliseen hyvinvointiin työhön panostaminen ja työn palkitsevuus. Psykosomaattisella hyvinvoinnilla viitataan koettuun terveyteen ja mielialaoireisiin. (Salo ym. 2016, 18.)

Työterveyslaitoksen tarkastelukulma työhyvinvointiin on hyvin erilainen verrattuna omaan tapaan katsoa työhyvinvointia ja se keskittyy osittain erilaisten asioiden tarkasteluun kuin omani. Yhteistä tarkastelunäkökulmissa on ainakin se, että myös työterveyslaitos on tarkastellut työhyvinvointia tukevia voimavaroitekijöitä. Työterveyslaitos toisaalta keskittyy enemmän myös itse työn kuormittavuuteen ja työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttaviin tekijöihin, jotka jäävät omassa tutkielmassa vähemmälle tarkastelulle.

Minun valitsema tapa on katsoa työhyvinvointia yksilöllisten ja organisatoristen työhyvinvointia tukevien tekijöiden kautta sekä työn luonteen piirteiden tarkastelun kautta. Yksilötasolla tarkoitan sitä työhyvinvoinnin ulottuvuutta, jonka yksilö määrittää itselleen merkitykselliseksi oman työhyvinvointinsa kannalta ja joihin hän voi itse vaikuttaa, kuten omiin valintoihin työssä ja työn ulkopuoliseen elämään. Organisaatiotasolla tarkoitan sellaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joihin yksilö ei voi itse ainakaan suoraan vaikuttaa, kuten esimiestyö, työjärjestelyt tai työyhteisön käytännöt, vaan ne tulevat enemmän tai vähemmän organisaatiolta annettuna. Työn luonteen tasolla viittaan tässä tutkielmassa sosiaalityöntekijöiden velvollisuuteen tehdä hyvää ja asiakkaan oikeuksia kunnioittavaa lastensuojelutyötä sekä sen vaikutusta koettuun työhyvinvointiin.

Arkikielisesti työhyvinvoinnin käsite sisältää esimerkiksi palkkauksen tason, fyysisen työympäristön, työturvallisuuden, stressin ja uupumuksen välttämisen, työtyytyväisyyden, työilmapiirin, työinnon ja tasapainon työn sekä muun elämän välillä. Työhyvinvointi tulee nähdä siinä mielessä kaksiulotteisena, että se sisältää aina myönteisen ja kielteisen ulottuvuuden, kuten aiemmin olen jo maininnut. (Mamia 2009, 21–23.) Terveellä tavalla hyvästä työn imusta (work engagement) ja työhyvinvoinnista kertovat esimerkiksi se, että työntekijästä on mukava tulla töihin ja työ itsessään inspiroi työntekijää. Heikentyneestä työhyvinvoinnista implikoivat esimerkiksi työntekijän tunnetason uupumus töissä ja se, että työasioiden miettimisestä ei pääse eroon vapaa-ajalla. (Mänttari-van der Kuip 2015, 47.)

Käsitteellisesti ajatellen työhyvinvointi on itse asiassa hieman harhaan johtava, koska se erottaa palkkatyön muusta elämästä. Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnista puhuttaessa muuta elämää ei irroteta työstä, vaan nämä nähdään toisiinsa vaikuttavina ja täysin sidoksissa olevina asioina. Työhyvinvointia siis tarkastellaan työn organisatoristen ja objektiivisten tekijöiden, kuten esimerkiksi työolojen, mutta myös yksilöllisten eli subjektiivisten tekijöiden, kuten esimerkiksi muun elämän vaikutuksen kautta (Mamia 2009, 24). Muun elämän vaikutusta koettuun työhyvinvointiin tarkastellaan seuraavaksi yksilöllisen työhyvinvoinnin kokemisen alaluvussa.

2.2 Yksilöllinen työhyvinvoinnin kokeminen

On olennaista ymmärtää työhyvinvoinnista, että työ on vain yksi osa-alue yksilön hyvinvoinnista. Tästä johtuen myös tekijät, kuten fyysinen ja psyykinen terveys sekä sosiaalinen vuorovaikutus läheisten ihmisten kanssa vaikuttavat työn ohella koettuun hyvinvointiin. Työhyvinvointi ei ole siis irrallinen muusta hyvinvoinnista ja tästä johtuen esimerkiksi yksilöiden elämäntilanteet, henkilökohtaiset ominaisuudet ja persoonallisuus vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen. (Gustafsberg 2014, 97.) Tässä tutkielmassa käytän yksilöllistä, subjektiivista ja henkilökohtaista työhyvinvoinnin kokemista synonyymeina.

Yksilöllisen työhyvinvoinnin kokeminen on perinteisesti määritelty sen kautta, miten yksilö määrittelee omaa elämäänsä ja hyvinvointiaan. Yksilöllistä työhyvinvoinnin kokemista voidaan myös mitata mukavuusasteikolla, jonka toisessa päässä on työnarkomaanius (workaholism) ja toisessa työn imu tai työhön sitoutuminen (work engagement). Samalle mukavuusasteikolle voidaan asettaa myös loppuunpalaminen (burnout) ja toiseen päähän vastaavasti työtyytyväisyys (job satisfaction). Työtyytyväisyydellä ja työn imulla on yhteistä se, että niihin liittyy työntekijän positiivisia tunteita työssä. Vastavasti loppuunpalamisessa ja työnarkomaaniudessa tunteet ovat enemmän kielteisiä ja ne heikentävät koettua työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kannalta tavoiteltavin tila on työn imu, koska siinä työntekijän energiatasot ovat korkeimmillaan ja työ koetaan mieluisimmaksi. Työtyytyväisyyden tasolla työntekijän energiatasot ovat alhaisemmat, vaikka työ olisi muuten koettu mukavaksi. (Innanen 2014, 18–19.) Työtyytyväisyys työhön

siis voi esimerkiksi vähentää työntekijän halua kehittää työtä, koska asioiden katsotaan olevan jo hyvin. Ero työtyytyväisyyden ja työn imun välille tulee siis työntekijän aktiivisuudessa, jonka katsotaan olevan jälkimmäisessä korkeampi.

Työhyvinvointi koetaan yksilöllisesti. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että samassa työtehtävissä työskentelevät työntekijät kokevat hyvin toisistaan poikkeavaa työhyvinvointia. Toinen voi nauttia työstään hyvinkin paljon, kun toisella on jaksamisen kanssa haastetta. Yksilön taustatekijät, kuten ikä, sukupuoli, koulutus ja perhetilanne tai organisaation liittyvät tekijät, kuten epäoikeudenmukainen johtaminen, voivat selittää eroja työhyvinvoinnissa, mutta työntekijän persoonallisuus voi olla osasy. (Feldt & Kokko & Mäkikangas 2008, 75.)

Avaan tässä kohtaa persoonallisuuden käsitettä ja sen vaikutusta työhyvinvointiin, koska se kuuluu yksilöllisen työhyvinvoinnin kokemisen alle. Tämä pro gradu -tutkielma ei kuitenkaan perehdy tarkemmin tutkimustuloksissa haastateltavien persoonallisuuteen tai luokittele yksilöitä millään tavalla. Persoonallisuuden vaikutusta ei kuitenkaan voida sivuuttaa puhuttaessa yksilöllisestä työhyvinvoinnin kokemisesta. Tästä syystä koen tarpeelliseksi avata, mitä persoonallisuudella itse asiassa tarkoitetaan.

Persoonallisuudella tarkoitetaan Gordon Allportin (1961) määritelmän mukaisesti sitä psykofyysisten järjestelmien dynaamista kokonaisuutta, joka määrittää yksilöllisen käyttäytymisen ja ajattelun. Persoonallisuudella siis viitataan siihen, miten jokainen yksilö käyttäytyy, tuntee ja ajattelee ominaisesti. Persoonallisuudella on myös McAdamsin (1995) mukaan kolme tasoa, jotka ovat perusta, tavoitteet ja strategiat ja tarinamuotoinen identiteettitaso. (Feldt & Kokko & Mäkikangas 2008, 78.)

Perustaan eli ensimmäiseen persoonallisuuden tasoon kuuluvat ajasta tai tilanteesta riippumattomat perustavanlaatuiset ominaisuudet, kuten yksilön taipumukset, piirteet ja temperamentti. Esimerkiksi temperamenttiperusteisista piirteistä kielteinen emotionaalisuus (negative affectivity) näkyy sellaisina persoonallisina ominaisuuksina, joihin liittyy paljon kielteisiä tunteita, kuten huolestuneisuutta ja hermostuneisuutta sekä tapa kiinnittää negatiivisiin asioihin huomiota itsessään ja ympäristössään. Kielteisen emotio-

naalisuuden vaikutusta työhyvinvointiin on tutkittu paljon ja sillä on todettu olevan liisäävä vaikutus hyvinvoinnissa koettuihin ongelmiin. (Feldt & Kokko & Mäkikangas 2008, 79–80.)

Persoonallisuuden ohella myös riittämätön uni voi myötävaikuttaa siihen, että työntekijä kiinnittää huomiota negatiivisiin asioihin työpaikallaan ja palautuminen työstä ei onnistu. Huonosti nukuttujen öiden jälkeen voidaan työpäivien aikana kokea väsymystä ja pinna voi herkästi olla kireällä. Huono uni vaikuttaa myös työstä suoriutumiseen, koska väsyneenä vain rutiininomaiset työtehtävät hoituvat helposti. Myös työn oppiminen ja luovuus edellyttävät unta ja riittävää lepoa. (Härmä & Sallinen 2004, 52–59.) Unella ja levolla on merkittävä yhteys työstä palautumiseen ja mielialaan työpäivien aikana.

Lisäksi työympäristöön liittyen myös koetulla työilmapiirillä on erittäin merkittävä rooli koetussa työhyvinvoinnissa työpaikalla. Työpaikkojen sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus ovat usein työpaikkojen kehittämishankkeiden keskiössä, koska hyvin harva osa ihmisistä työskentelee tai haluaa työskennellä yksin. Vuorovaikutukselle on keskeistä myös se, miten työ on järjestetty työpaikalla. Esimerkiksi sosiaalialalla on jonkin verran vaihtelua siinä, kuinka paljon työssä tehdään parityötä ja kuinka paljon työyhteisön jäsenet kokoontuvat yhdessä. Hyvät toimintatavat ja rakenteet edesauttavat työntekijöiden välistä vuorovaikutusta, kun taas huonot työolot luovat kitkaa vuorovaikutuksella. (Vartia 2006, 56–57.)

Luonnollisesti myös työntekijöiden oma vuorovaikutus ja asennoituminen vaikuttavat yleiseen työilmapiiriin. Osa toimivaa vuorovaikutusta on suhtautuminen ja asennoituminen oikein suhteessa itseensä ja muihin työyhteisön jäseniin. Lisäksi itse työssä esimerkiksi työyhteisön kehittämiseen tulisi suhtautua positiivisesti ja rakentavasti. Oikein asennoitumisella tarkoitetaan sitä, että yksilö tunnistaa omat hyvät ja huonot puolensa sekä on avoin työyhteisön muille jäsenille. (Kauhanen 2016, 87–88.)

Vuorovaikutus on myös nimensä mukaisesti ”vuorollaan vaikuttamista”, johon vaikuttavat ihmisten ominaisuudet ja kommunikoinnin tapa, jossa kuuntelu on keskeisessä osassa (Vartia 2006, 57). Asioiden esittämisen tavalla on myös merkitystä siihen, miten työyhteisön jäsenet kokevat vuorovaikutuksen työpaikallaan. Toimiva ja pakottamaton

työntekijöiden välinen vuorovaikutus tukee heidän kykyään käsitellä työssä mahdollisesti esiintyvää haastavia tilanteita kohtaan. Myös huonoina päivinä työkavereilta voi saada tukea. Tämä on erityisen tärkeää, koska sosiaalialan työssä vaaditaan henkistä vahvuutta ja psyykkistä kuormituskestävyyttä sekä palautumiskykyä, joihin auttaa työkavereiden tuen lisäksi työrasitusta ja stressiä säätelevä suhtautumistapa. (Kivistö ym. 2008, 25–26.)

Toiseen persoonallisuuden tasoon kuuluvat ne tavoitteet ja strategiat, joilla stressiä käsitellään. Ne ovat myös aikaan, paikkaan ja rooliin sidottuja. Tällaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi motivaatio, henkilökohtaiset tavoitteet, stressinkäsittelykeinot, defenssimekanismit ja tietyn elämänelueen arvot sekä taidot. Työhyvinvoinnin tarkastelun kannalta stressinkäsittelykeinot ja henkilökohtaiset tavoitteet ovat hyvä tapa lähestyä aihetta. Stressinkäsittelykeinoilla tarkoitetaan sellaisia kognitiivisia eli tiedollisia ja toiminnallisia pyrkimyksiä, joilla hallitaan ja minimoidaan sisäisiä ja ulkoisia vaatimuksia, jotka kuluttavat tai ylittävät yksilön voimavarat. Olennaista tässä määritelmässä on se, että stressisairaudet eivät johdu stressaavista tilanteista, vaan tavasta käsitellä niitä. (Feldt & Kokko & Mäkikangas 2008, 82–83.)

Stressinkäsittelyssä ja ennakkoinnissa voi helpottaa myös hyvä työnhallinta. Työnhallinta ei kuitenkaan ole ainoastaan riippuvainen yksilön omista valinnoista, kuten työntekijän hyvästä työn organisoinnista ja aikatauluttamisesta, vaan se on myös riippuvainen esimerkiksi työn määrästä ja organisaation asettamista työoloista. Työn liiallisella määrällä on yhteys heikentyneeseen hyvinvointiin ja työn epävarmuustekijöiden hallinnalla on toisaalta yhteys työntekijän korkeampiin energiatasoihin. Työnhallinnan puute taas johtaa työssä ammatilliseen tehottomuuteen ja pahimmassa tapauksessa uupumiseen ja loppuunpalamiseen. (Innanen 2014, 24–25.) Työnhallintaan liittyen myös omien tavoitteiden ja työn tavoitteiden kohtaaminen on työhyvinvoinnillisesti merkittävä seikka, jota avaan seuraavaksi.

Katariina Salmela-Aro ja Jan-Erik Nurmi tutkivat vuonna 2004 julkisella sektorilla työskentelevien ihmisten henkilökohtaisten tavoitteiden merkitystä työhyvinvointiin. Henkilökohtaiset tavoitteet määrittävät yksilön kokemaan työhyvinvointia sillä tavalla, että yksilön täytyy uskoa, että omat tavoitteet ovat aidosti saavutettavissa ja yksilölle itselleen

arvioidusti tärkeitä. Työn suuri määrä ja tuen saamisen puuttuminen jonkin työssä asetetun tavoitteen saavuttamiseksi lisää työhyvinvoinnin ongelmia etenkin silloin, kun henkilö itse on hyvin työhönsä kiinnittynyt ja suuntautunut ja työtavoitteet on koettu stressaaviksi ja vaikeasti saavutettaviksi jo alun perin. Vähemmän työhyvinvointiin liittyviä ongelmia on ihmisillä, jotka asettavat esimerkiksi omat harrastukset tai perhe-elämän työn edelle. Tällaiset ihmiset pitävät elämästään enemmän ja heillä on vähemmän terveysongelmia. (Feldt & Kokko & Mäkikangas 2008, 84–85.)

Myös perhe-elämä voi toki kuormittaa työtä ja toisinpäin, koska työ ja perhe-elämä ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Työn ulkopuolisen ajan eli vapaa-ajan rooli korostuu merkittävästi työhyvinvointia tukevana ja heikentävänä tekijänä. Henkisesti raskas työ, josta on vaikea vapaa-ajalla irrottautua, voi kuormittaa esimerkiksi parisuhdetta tai muuten perhe-elämää. Samoin tavoin tyytymättömyys omaan perhe-elämään tai esimerkiksi läheisen ihmisen sairastaminen voivat heikentää työkykyä ja koettua työhyvinvointia. (Rantanen & Kinnunen 2005, 247.) Sekä työstä että perhe-elämästä löytyy erittäin paljon sellaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin. Siksi koko työhyvinvoinnista puhumisen sijaan pitäisikin ehkä siirtyä puhumaan hyvinvoinnista tai kokonaisyhyvinvoinnista.

Stressinkäsittelystä, työnhallinnasta ja perhe-elämän vaikutuksesta yksilölliseen työhyvinvoinnin kokemiseen palataan vielä persoonallisuuden käsitteen viimeiseen osaan eli tarinamuotoiseen identiteettitasoon, jolla viitataan siihen, miten ihminen koko ajan sisäistää ja kehittää tarinaansa, jossa hän elää. Tarinamuotoinen identiteettitaso tekee yksilön elämästä ymmärrettävän ja yhtenäisen sekä se takaa jatkuvuuden ja tarkoituksellisuuden. Identiteettitasolla jokainen yksilö jäsentää koko elämänsä riippumatta persoonallisuuden piirteistään, taipumuksistaan tai elämään liittyvistä tavoitteistaan huolimatta yhtenäiseksi tarinaksi. Tämän persoonallisuuden tason vaikutusta työhyvinvointiin on tutkittu vähemmän. (Feldt & Kokko & Mäkikangas 2008, 85.)

Asia, jota on tutkittu enemmän sosiaalialan työhyvinvoinnin kannalta, on iän, koulutuksen ja kokemuksen sekä koetun arvostuksen vaikutus työhyvinvointiin. Kansainvälisesti useissa tutkimuksissa iän vaikutuksesta työhyvinvointiin on saatu toisistaan poikkeavia tuloksia. Työntekijän korkean iän on todettu lisäävän työtyytyväisyyttä ja alentavan

stressitasoja sekä vähentävän työhön liittyviä epävarmuustekijöitä. Toisissa tutkimuksissa taas on noussut esille työuupumus, johon pitkä työkokemus ei ole auttanut, koska pitkäaikainen altistuminen työn stressitekijöille johtaa väijäämättä uupumukseen. (Yliruka ym. 2009, 24–25.)

Työn lisäkoulutukset lisäävät työhyvinvointia useiden tutkimusten mukaan silloin, kun jatkokoulutuksen vaikutus näkyi palkassa tai työtehtävät muuttuivat vastaamaan juuri saatua koulutusta. Kyse on tältä osin myös arvostuksen vaikutuksesta työtyytyväisyyteen. Toisaalta taas yhteiskunnallisen arvostuksen puuttuminen esimerkiksi monialaisissa yhteispalaverissa on todettu alentavan sosiaalityöntekijöiden työmotivaatiota ja lisäävän työtytymättömyyttä. (Mt., 25.)

Persoonallisuuden vaikutusta työhyvinvointiin on mahdollista tutkia erilaisten yksittäisten persoonallisuuteen liittyvien piirteiden, taipumusten tai stressinkäsittelykeinojen kautta (Feldt & Kokko & Mäkikangas 2008, 92). Vuonna 2010 Sinikka Forsman Tampereen yliopistosta tutki sosiaalityöntekijöiden jaksamista ja jatkamista lastensuojelussa. Hänen tekemässään sosiaalityöntekijöiden ryhmähaastattelussa nousi esiin kolme ominaispiirrettä, jotka edistävät sosiaalityöntekijän työssä suoriutumista ja työntekijän omaa jaksamista. Nämä tekijät olivat työntekijän hyvä organisointikyky, sosiaalisuus ja henkinen vahvuus. Hyvällä organisointikyvyllä viitataan tässä yhteydessä yksilön kykyyn priorisoida työtään oikein ja sanoa tarvittaessa myös ei, hallita aikaa ja kalenteria hyvin sekä kykyä hoitaa yhtä asiaa kerrallaan. Sosiaalisuuden osalta nousi esille, että nimenomaisesti lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät ovat sosiaalisia ja muutenkin elämässään aktiivisia. Henkinen vahvuus viittaa näiden tehtyjen ryhmähaastatteluiden perusteella siihen, että työntekijä on lastensuojelussa rohkea ottamaan vastaan haasteita, keskittyy töihin eikä ”kätinöihin”, nauttii hektisyydestä ja ajattelee nopeasti sekä säilyttää inhimillisyyden. (Forsman 2010, 114–115.)

Ihmisen todellinen onnellisuus ja hyvinvointi löytyy ihmisen sisäisestä maailmasta, jota peilataan sitä ympäröivään maailmaan ja jota ei voi saada ulkoisilla asioilla (Gustafsberg 2014, 97). Yksilöllisen työhyvinvoinnin kokemisen kannalta persoonallisuuden vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen ei voida sivuuttaa. Persoonallisten ominaisuuksien,

kuten hyvän organisointikyvyn, sosiaalisuuden, stressinkäsittelytaitojen tai (työ)motivaation merkitys koetulle työhyvinvoinnille on täysin oleellinen ja siksi niitä myös tämän luvun alla käsiteltiin.

2.3 Organisaatio työhyvinvoinnin ulottuvuutena

Organisatorisilla työhyvinvointitekijöillä tarkoitan tässä kohtaa kaikkia niitä (lastensuojelu)organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin ja joihin työntekijä ei itse voi suoraan vaikuttaa tai voi vaikuttaa vain välillisesti esimerkiksi palautetta antamalla. Esimerkiksi Maija Mänttari-van der Kuip on tutkinut vuonna 2015 väitöskirjassaan suomalaisten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia niukkuuden aikana kunnallisessa sosiaalityössä. Tutkimuksessa Mänttari-van der Kuip osoittaa, että organisaation niukoilla resursseilla on yhteys sosiaalityöntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja mahdollisuuteen harjoittaa ammattiaan eettisen vastuullisesti. (Mänttari-van der Kuip 2015, 11.)

Organisaation resurssit ja erityisesti taloudelliset rajoitteet ovat siis yksi keskeinen tarkasteltava organisatorinen työhyvinvointitekijä, joka vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksiin esimerkiksi antaa asiakkaille heidän tarvitsemiaan palveluita. Taloudelliset rajoitteet organisaatiossa lisäävät työntekijöiden eettistä kuormitusta ja moraalista ahdinkoa sekä romahduttavat työhyvinvointia. (Mt., 11.) Resurssien lisäksi lastensuojelun avo- ja sijaishuollossa organisatoriset työhyvinvointitekijät voivat liittyä esimerkiksi työoloihin, koko yksikön yhteisiin työkäytäntöihin ja työn kehittämiseen, esimiestyöhön, työnkuvaan tai perehdytykseen. Myös poliittinen päätöksenteko voi vaikuttaa lastensuojeluyksikön työntekijöiden työhyvinvointiin, mutta tässä tutkielmassa se jää tarkastelun ulkopuolelle.

Organisaatioita voidaan tarkastella esimerkiksi niiden toiminnan, kehittämisen ja johtamisen kautta. Organisaatioteorioissa organisaation toiminnalla viitataan väljästi yleiseen ilmapiiriin ja organisaation kulttuureihin. Toisaalta organisaation toimintaa voidaan mitata organisaation terveyden tai työyhteisön jäsenten organisaatioon kohdistuvien asenteiden kautta. Myös työyhteisön piirteet voivat määrittää organisaation toimintaa.

Organisaation toimintaa tai toimivuutta määrittelevät parhaiten työyhteisön jäsenet itse. (Simola & Kinnunen 2005, 120.) Esimerkiksi lastensuojeluorganisaation toimivuutta voivat parhaiten arvioida sen alla toimivat työntekijät, koska he voivat tehdä havaintoja ja kertoa omia mielipiteitään organisaation toimimisesta tai toimimattomuudesta.

Organisaatioiden menestystä voidaan tarkastella taloudellisesta näkökulmasta. Etenkin yritysten kohdalla tämä on hyvin yleistäkin, mutta taloudellinen näkökulma tulee tarkasteluun myös muiden työorganisaatioiden kohdalla. Kunnallisessa sosiaalityössä voidaan puhua esimerkiksi siitä, että töiden resursointiin, kuten henkilöstön lisäämiseen, ei ole kaupungin taloustilanteesta johtuen varaa ja tällöin tästä tulee väistämättä myös henkilöstöä koskeva työhyvinvointikysymys. Työhyvinvointiin tämä vaikuttaa varsinkin silloin, kun työtä on liikaa ja lisäresurssia ole tulossa, mikä luo epävarmuutta työntekijöiden keskuuteen. (Pyöriä 2012, 7.)

Työhyvinvointi ja organisaation talous kulkevat siis jossain määrin käsi kädessä. Keskeistä työntekijän hyvinvoinnille on se, miten organisaatiossa nähdään ”tuloksen” tekeminen ja mitä vaikutusta sillä on työntekijän työn määrään, laatuun tai vaatimuksiin. Jo aiemmin mainittu esimerkki henkilöstön lisäämisestä on tässäkin kohtaa täysin oleellinen kysymys. On siis kysymys siitä, vaaditaanko työntekijää repimään ”tulosta” omasta selkänahasta vai tunnustetaanko tilanteet, jossa henkilöstöresurssia on lisättävä ja niin myös todella tehdään. (Ojala & Jokivuori 2012, 23.) Tällaiset kysymykset ovat läsnä normaalien yritysten toiminnassa, mutta ihan yhtä hyvin lastensuojeluorganisaatioissa, haluttiin sitä myöntää tai ei.

Lastensuojelussa on tyypillistä, että varsinkaan työmäärään (asiakasmäärä) ei tunnuta pystyvän vaikuttamaan organisaatiotasolla ja ongelman ratkaisemista ei helpota myöskään se, että työntekijät kokevat olevansa velvollisia auttamaan kaikkia apua tarvitsevia. Maija Mänttari-van der Kuip on myös väitöskirjassaan havainnut, että sellaisissa organisaatioissa, joissa sosiaalityöntekijät olivat viimeisen kolmen vuoden aikana budjettirajoituksista johtuen kokeneet työn tuloksellisuusvaatimusten lisääntymistä, koettiin enemmän heikentynyttä työhyvinvointia verrattuna sellaisiin organisaatioihin, joissa työn tuloksellisuusvaatimukset eivät olleet nousseet. (Mänttari-van der Kuip 2015, 64.)

Hyvin toimivassa organisaatiossa pidetään huoli henkilöstöstä ja kehitetään toimintaa vuorovaikutuksessa (Pyöriä 2012, 7). Organisaation kehittämällä voidaan toisaalta viitata yksilön omaan haluun kehittää omaa työtään ja tämän viestin tuomista muiden organisaation jäsenten tietoisuuteen, mutta toisaalta tällä voidaan viitata organisaation rakenteiden ja esimerkiksi johtamiskäytäntöjen kehittämiseen. Lastensuojeluyksikössä on tietyt järjestelmät, jolla asiakastietoja kirjataan ja niitä kehitetään tarpeen mukaan. Lisäksi yksikössä on tietynlainen rakenne ja ihmisillä on määrätty tyotehtävät sekä vastualueet. Organisaation kehittämisessä on kyse siitä, että nämä eri organisaation jäsenet tekevät työnsä mahdollisimman tehokkaasti organisaation tavoitteiden mukaisesti. (Simola & Kinnunen 2005, 124.)

Lastensuojeluyksikössä voidaan ajatella, että on organisaation tavoitteiden mukaista, että jokainen lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä tapaa oman asiakkaansa ennen asiakassuunnitelmien laatimista. Mikäli aikaa tälle ei ole, on tilannetta alettava tarkemmin seuraamaan ja organisaation toimintaa kehitettävä, että tälle perustehtävälle on riittävästi aikaa. Luonnollisesti työntekijä itse voi vaikuttaa tällaisiin asioihin, mutta on organisaation tehtävä valvoa asian toteutumista, koska se kertoo organisaation jäsenten suoriutumisesta (Simola & Kinnunen 2005, 125).

Marjut Arola on tutkinut vuonna 2020 väitöskirjassaan sosiaali- ja terveysalan organisaatiokansalaisuutta sosiaalityön professionissa. Organisaatiokansalaisuudella tarkoitetaan organisaation jäsenten ammatillisen roolin ylittäviä harkinnanvaraisia käyttäytymisen piirteitä, joita on organisaation sisällä pidetty tavoiteltavana, mutta joita ei voida virallisesti vaatia. Tällaisia piirteitä ovat esimerkiksi työyhteisökyvyt ja alaistaidot, jotka painottavat työntekijöiden sosiaalista kompetenssia ja erilaisia taitoja sekä valmiuksia. Organisaatiolle nämä kyvyt ja taidot voivat olla hyödyllisiä organisaation tulostavoitteiden saavuttamiseksi työn tehokkuuden ja tuottavuuden lisääntymisen kautta. (Arola 2020, 34–35.)

Sosiaalialalla työntekijöiden suoritusvaatimukset ovat lisääntyneet, mikä on seurausta julkisen ja yksityisen sektorin erilaisten toimintakulttuurien sekoittumisesta toisiinsa. Nykyään julkisen sektorin työ ei ainoastaan perustu yhteisen hyvän ja velvollisuuksien

eetoksen sekä palveluiden järjestämiseen. Tilalle on tullut uudenlaisia arvoja, vaatimuksia ja organisaation edun tavoittelua, kuten työn tehostamisen vaatimuksia. (Arola 2020, 34–35.) Kyse on sosiaalialalla työn muutoksesta, joka haastaa sosiaalityöntekijän ammatillisuutta, työhyvinvointia ja koko työn perustaa eli asiakkaan auttamisen mahdollisuuksia.

Organisaation jäsenten suoriutumisen tarkastelu on myös äärimmäisen tärkeä työhyvinvointikysymys. Varsinkin sosiaalialalla on tyyppillistä, että työn vaatimukset voivat ylittää käytettävissä olevat resurssit. Tästä syystä olisi tärkeä löytää tasapaino työn vaatimusten ja hallinnan välille. Organisaatioiden täytyy pystyä luomaan sellainen ympäristö työskennellä, jossa työntekijällä on hallinta työssään. Tämä on tärkeää siksi, että työntekijä ei ala kokemaan riittämättömyyden tunnetta työssään, koska tällöin on vaara ”burnoutista” eli loppuun palamisesta. (Pyöriä 2012, 11.) Lastensuojelutyö on henkisesti ja psykologisesti kuormittavaa työtä, mutta se ei yksissään välttämättä johda stressiin tai uupumukseen, jos työntekijä kokee hallinnan tunnetta työssään. Parhaassa tapauksessa hallinnan tunne itse asiassa voi motivoida työntekijää hyvällä tavalla. Työntekijöiden motivoituneena pitäminen on yksi tärkeimmistä esimiesten tehtävistä, joita käsitellään seuraavaksi.

Organisaation toiminnan keulakuvia ovat johtajat tai esimiehet. Tässä tutkielmassa ei tutkita johtajuutta, mutta työntekijöiden kokemukset ja näkemykset esimiestyöstä ovat työhyvinvointikysymyksiä organisaatioiden sisällä. Johtajat tai esimiehet tekevät tärkeimmät päätökset, päättävät työjärjestelyistä ja organisoivat henkilö- sekä materiaaliset resurssit organisaation tavoitteiden ja strategioiden mukaisesti. Myös asioista tiedottaminen on johtajien vastuulla. Johtajat useasti myös luovat edellytykset työilmapiirin muodostumiselle. Organisaation jäsenten on helpompi kertoa iloistaan ja suruistaan sekä kysellä neuvoa johtajilta, joiden ovi on auki ja jotka ovat kannustaneet avoimuuteen. (Simola & Kinnunen 2005, 124.) Johtajia lastensuojelussa voivat olla esimerkiksi lastensuojelun palveluesimiehet tai johtavat sosiaalityöntekijät, jotka toimivat lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän lähiesimiehinä.

Esimiesten määrittämät hyvät ja yleispätevät henkilöstökäytännöt tuottavat organisaatiotyyppistä tai toimialasta riippumatta positiivista tulosta organisaatiolle. Esimerkiksi

työsuhteen varmuus, itseohjautuvat tiimit ja hajautettu päätöksenteko, henkilöstön laaja kehittäminen ja statuserojen sekä esteiden järjestelmällinen vähentäminen tuovat tutkitusti positiivista tulosta organisaatiolle. (Vanhala & von Bonsdorff 2012, 121.) Työntekijöiden hyvinvointiin hyvä tuloksellisuus vaikuttaa siinä tilanteessa, jossa hyvät henkilöstökäytännöt tehdään työntekijätasolla (Vanhala & von Bonsdorff 2012, 129). Ongelmallista voi kuitenkin olla, jos esimiesten määrittelemät organisaatioiden henkilöstökäytännöt eroavat siitä, miten työntekijät näkevät ne.

Esimiehiltä odotetaan organisaatioissa hyvin usein paljon ja siksi on tarpeen mukaista useasti, että johtajia on useampia ja heillä on erilaisia vastuualueita, jotka vastaavat heidän vahvuuksiaan. Organisaatioiden johtamisessa on kyse sekä asioiden eli substanssien että ihmisten johtamisesta. Työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että johtajat ymmärtävät kohdella työntekijöitään omaa elämäänsä hallitsevina subjekteina. (Aulankoski & Lundahl 2018, 48.) Johtajilla on suuri rooli myös organisaation kehittämiseen liittyvien asioiden läpiviemisessä ja muutosvastaisuuteen vastaamisessa. Hyväksi koettu esimiestyö on yksi tärkeimmistä organisatorisista työhyvinvoinnin tekijöistä.

2.4 Lastensuojelun sosiaalityö, velvollisuusetiikka ja työhyvinvointi

Tämän alaluvun tarkoitus on avata lastensuojelun sosiaalityötä eettisenä työnä ja avata tutkimukseen liittyvää velvolliseettistä teoriapohjaa sekä pohtia näiden vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Johdannossa nostin jo esille lastensuojelun työn toimintaympäristön ja haasteet työhyvinvointia kuormittavina tekijöinä. Myös sosiaalityön taloudelliset rajoitteet sotivat asiakkaan oikeuksia vastaan, kun palveluiden järjestämisessä aletaan säästämään. Tätä kutsutaan resurssien säännöstelyksi, mikä ilmenee lastensuojelussa esimerkiksi siinä, että lapselle ei löydy hänen tarvettaan vastaavaa sijoituspaikkaa (Juhila 2009, 3). Tämä ei ole asiakkaan kannalta oikein ja lisää työntekijän eettistä kuormitusta.

Seuraavaksi avaan etiikan ja sosiaalityön etiikan käsitteitä. Muun muassa Toivo Salonen (2008, 78) on määritellyt etiikan moraalifilosofiaksi, joka on keskeinen käytännöllisen

filosofian alue. Salosen mukaan etiikka tutkii arvoja, tapoja, moraalikäsitteitä ja moraalisia ongelmia. Hän myös jatkaa, että etiikan avulla luodaan ne kriteerit, joilla erotetaan hyvä pahasta ja sopiva sopimattomasta sekä sen, millä olemme valmiita rajoittamaan muiden kanssamme elävien ihmisten oikeuksia. Etiikalla luodaan Salosen mukaan teorioita moraalista ja sen perusteista. Salonen haluaa myös nostaa esille, että etiikka voi olla myös velvoittavien eli normatiivisten näkemysten, säädösten ja ohjeiden järjestäytynyt kokonaisuus. Näin ollen etiikan alle kuuluvat myös lait.

Etiikka tulee kreikan kielen sanasta *ethos*. *Ethos* käsittää kaksi erilaista merkitystä, josta ensimmäinen merkitys liittyy käytäntöön, tottumukseen ja tapaan. Toisella merkityksellä viitataan siihen, että ihminen toimii vasta silloin eettisesti oikein, kun hän toimii ensimmäisen merkityksen tavoin käytäntöjen ja tapojen mukaisesti, mutta on sen jälkeen itse arvioinut, että tämä on oikea tapa toimia. Etiikassa käsitellään siis kysymyksiä, jotka pyrkivät vastaamaan siihen, mikä on moraalisesti oikein. (Sipilä 2011, 47.)

Sosiaalityön etiikan moraalisisessa järjestyksessä on kyse siitä, mikä on oikein tai väärin sekä miten meidän kuuluu toimia tietyssä tilanteessa. Sosiaalityöntekijän toimintaa määrittävät omat arvot ja opitut asiat siitä, miten meidän kuuluu toimia tässä auttamisammattissa, jossa meillä on erilaisia velvollisuuksia ja jossa ratkaisuillamme on erilaisia seurauksia. Tällä viitataan sosiaalityön ammattietiikkaan, joka on suuntautunut erityisesti ihmisoikeuksiin ja yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen (Moisio 2010, 30). Luonnollisesti sosiaalityöntekijän eettistä toimintaa ohjaavat ja säätelevät myös lait, kuten esimerkiksi lastensuojelulaki (13.4.2007/417).

Avaan vielä tarkemmin, mistä sosiaalityön etiikassa on käytännön tasolla kyse eli miten sen mukaan sosiaalityötä tehdään. Esimerkiksi Sarah Banks (2016) on määritellyt sosiaalityön merkityksellistämistä (*sense-making*) eettisin tasoin, jotka ovat työn kehys, rooli, emootio, identiteetti, perustelut (*reason work*), suhteet ja suoriutuminen. Työkehysellä tarkoitetaan sitä, että työntekijä pystyy identifioimaan ja keskittymään eettisesti keskeisiin tunnusmerkkeihin työssään yhdessä kollegoiden ja palveluidenkäyttäjien kanssa. Työroolin ottamisella viitataan siihen, että työntekijä ottaa roolin suhteessa muihin esimerkiksi jonkin asian puolesta puhujana ja pystyy vastaamaan roolille asetettuihin odotuksiin. Emootiotyö merkitsee sosiaalityöntekijän tunteiden hallintaa, luottamuksen

rakentamista ja välittämistä empatian kautta. (Banks 2016, 4.)

Identiteettityössä on kyse sosiaalityöntekijän eettisen identiteetin luomisesta hyväksi sosiaalialan ammattilaiseksi, joka säilyttää ammatillisen integriteetin. Työperusteluiden tasolla viitataan työn moraaliseen järkeilyyn, jota käsiteltiin juuri. Sen mukaisesti siis tehdään ja oikeutetaan työn päätöksiä muiden kanssa tehtävällä eettisellä arvioinnilla ja toimenpiteillä. Suhdetyöllä viitataan dialogiin muiden kanssa, jossa auttavat tunteiden käsittely, identiteettityö ja työssä tehtävien ratkaisujen perustelut. Työstä suoriutumisen tarkoitetaan sitä, että demonstroidaan muille näkyväksi oma työ, josta syntyy vastuuvollisuus. (Mt., 4.) Nämä seitsemän sosiaalityön eettisen työn piirrettä ovat se pohja, johon jokaisen sosiaalityöntekijän velvollisuutena on pyrkiä.

Sosiaalityön luonteeseen ja etiikkaan kuuluu siis paljon vaatimuksia, jotka haastavat sosiaalityöntekijää ja hänen työhyvinvointiaan. Eettistä työtä tehdään monella rintamalla, mikä voi olla yhtä aikaa antoisaa ja uuvuttavaa. Työn velvollisuuksien hoitamisen teoreettinen pohja on myös velvollisuusetiikassa, jossa on kyse siitä, miten universaalisti meidän kuuluisi toimia tietyssä tilanteessa. Objektiiivisuus ja erilaiset säännöt tai käskyt määrittävät, mitä ja miten meidän pitää käsiteltävää asiaa lähestyä. Velvollisuusetiikassa yleistettävyyden vaatimuksena, koska sitä pitää pystyä hyödyntämään jokaisessa tilanteessa. (Laitinen & Väyrynen 2011, 163–164.)

Oman haasteen lastensuojelutyössä luo myös yksilökohtainen harkinta, mikä tekee toisaalta työstä mielenkiintoista, mutta voi aiheuttaa myös harmaita hiuksia sosiaalityöntekijälle. Se on kuitenkin selvää, että työssä täytyy pystyä aina löytämään ja tekemään lapsen edun mukaisia ratkaisuja, mikä on lastensuojelun tärkein periaate. Lapsen etu ohjaa sosiaalityöntekijän harkintavaltaa kaikessa päätöksenteossa. (de Godzinsky 2014, 13.)

Lapsen edusta on säädetty lastensuojelulain 4 §:ssä. Lapsen etua arvioidessa täytyy esimerkiksi kiinnittää huomiota lapsen tasapainoiseen kehitykseen, hyvinvointiin ja läheisiin sekä jatkuviin ihmissuhteisiin (LSL 4 §). Jo pelkästään tämän kohdan takaaminen on valtava haaste, etenkin lastensuojelun sijaishuollossa, jossa esimerkiksi lapsen yhtey-

denpito läheisiin ihmisiin voi olla lapsen kannalta vahingollista ja turvatonta. Nostan lapsen edun mukaisen toiminnan erittäin merkittäväksi työhyvinvointikysymykseksi lastensuojelussa. Se toisaalta selkeyttää sosiaalityöntekijää, miten lastensuojelussa tulisi toimia ja se on se tärkeän työn pohja, mitä kohti työntekijät haluavat työskennellä ja minkä he kokevat tärkeäksi. Toisaalta esimerkiksi yhteydenpidosta sopiminen voi aiheuttaa paljon erilaisia näkemyksiä sosiaalityöntekijän ja asiakasperheen välille lastensuojelun sijaishuollossa, mistä voi seurata päätöksistä valittamisen prosesseja, joita käydään oikeudessa. Työntekijällä nämä prosessit voivat olla pitkällä aikavälillä kuormittavia.

Velvollisuusetiikan ja lapsen edun pohdinnan lisäksi sosiaalityön etiikkaa voidaan lähestyä seurausten tarkastelemalla. Seurausetiikassa on siis kyse siitä, miten jonkun teon seurauksia pystytään ennalta arvioimaan sen moraalisuuden kautta. Tämä voi olla hyvin vaikeaa, koska kaikkien tekojen vaikuttavuutta voi olla vaikea arvioida etukäteen. Seurausetiikassa pohdintaan tulee siis ennakoitavissa olevia tai aiottuja ja tosiasiallisia seurauksia. (Laitinen & Väyrynen 2011, 164.) Lastensuojelun sosiaalityössä laaditut suunnitelmat ja tavoitteet eivät vastaa usein todellisuutta, koska kaikki ihmiset elävät omaa elämäänsä ja tekevät omia ratkaisujaan sosiaalityöntekijän päätöksistä ja kehotuksista huolimatta. Sosiaalityöntekijöiksi hakeutuu usein ihmisiä, jotka aidosti haluavat auttaa ja jotka tekevät työssä paljon arvokasta seurauseettistä pohdintaa, jolla pyrkivät auttamaan asiakasta. Tämä voi olla työntekijän hyvinvoinnin kannalta voimavara etenkin niissä tilanteissa, jossa asiakasta on pystytty auttamaan oikein arvioidulla tavalla ja sillä on asiakkaan kannalta ollut mieluisia seurauksia.

Tässä alaluvussa on avattu sosiaalityön etiikkaa ja lastensuojelutyön luonnetta erilaisten eettisten tasojen, lapsen edun, velvollisuuksien ja seurausten tarkastelemisen kautta. Velvollisuus toimia asiakkaan eli lastensuojelun tapauksessa lapsen oikeuksien puolustajana kuuluu lapsen asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle. Sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin kannalta tämä velvollisuus on tukeva elementti sen kautta, että se luo lastensuojelun sosiaalityölle tärkeän tarkoituksen, jota kohti työskennellä. Asiakkaan oikeuksien puolustajana työstä tulee merkityksellistä tekijälleen, mutta se voi myös aiheuttaa paineita ja uupumista paljon työtä vaativatien asiakkaiden kanssa. Asiakastyöstä saatavan palautteen on todettu lisäävän työtyytyväisyyttä ja motivaatiota monissa tutkimuksissa ja itsessään asiakastyö tuo sisältöä työpäiviin. (Yliruka 2009, 26–27.)

Velvollisuus tehdä hyvää lastensuojelutyötä perustuu asiakkaan (ihmis) oikeuksia kunnioittavaan työotteeseen, jota rakennetaan sosiaalityön käytännöissä eri tavoin. Sosiaalityön ammatinharjoittajille, sosiaalityöntekijöille, ihmisoikeudet eivät tarkoita pelkästään akateemista tai poliittista määritelmää, joka on annettu esimerkiksi jossakin universaalissa julistuksessa, kuten Ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa. (Ife 2012, 204–205.) Lastensuojelutyössä ehkä näkyvin osa ihmisoikeuksien kunnioittamisesta on lapsen edun pohdinta, jota käsiteltiin jo aiemmin.

Sosiaalityöntekijöille asiakkaan ihmisoikeuksien kunnioittaminen on siis koko työn perusta. Sosiaalityössä tehdään pohdintaa siitä, mikä on asiakkaan ihmisoikeuksien kunnioittamista käytännössä suhteessa yleisiin ihmisoikeusdiskursseihin, jotka ohjaavat ammatinharjoittajan toimintaa. Sosiaalityöntekijät pystyvät luomaan halutessaan yhteyden käytännön työn ratkaisujen ja ihmisoikeusdiskurssien välille joko deduktiivisesti tai induktiivisesti. (Mt., 205.)

Deduktiivinen lähestymistapa ymmärtää oikeuksien soveltamisen sen kautta, miten niistä on kirjoitettu esimerkiksi Lasten oikeuksien sopimuksessa ja aloittaa siitä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijä voi etsiä ymmärtämänsä oikeuksien kohdan sopimuksesta tai julistuksesta ja sitten pohtia, mitä tämä tarkoittaa käytännön työssä asiakkaaseen liittyvien kysymysten kannalta. Tämän jälkeen hän voi ajatella deduktiivisesti ja vetää johtopäätöksensä tiettyihin sosiaalityön käytäntöjen periaatteisiin perustuen. (Mt., 206.)

Induktiivinen lähestymistapa on deduktiiviseen nähden juuri päinvastainen. Se alkaa käytännön kysymysten olemassaolosta ja niiden pohdinnasta. Tämän jälkeen sosiaalityöntekijä voi alkaa miettimään, mitkä ihmisoikeuskysymykset tulevat juuri tässä tapauksessa sovellettavaksi tavoitellen tietoon perustuvaa käytäntöä (informed practice). (Mt., 206.)

Nämä kaksi eri lähestymistapaa asiakkaan oikeuksien kunnioittamisesta ja puolustamisesta eivät sulje toisiaan pois (Ife 2012, 206). Induktiivinen lähestymistapa on ehkä yleisempi käytännön lastensuojelutyötä tehdessä, mutta molemmat tavat tulevat käyte-

tyksi. Usein sosiaalityöntekijä ei välttämättä ole edes tietoinen siitä, että soveltaa kumpakaan näistä lähestymistavoista, koska asiakkaan oikeuksien puolesta työskentely kuuluu täysin oleellisesti lastensuojelutyöhön.

Velvollisuuksista tai asiakkaan oikeuksien puolesta taistelemisesta voi tulla sosiaalityöntekijälle taakka tilanteissa, joissa ratkaisuja asiakkaan haasteisiin ei ole tai niiden ratkaisemiseen ei ole riittävästi aikaa. Riittämättömyyden tunne on yleistä lastensuojelun sosiaalityössä ja se vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin. Siksi työstä täytyy välillä myös etsiä selviytymiskeinoja. Vastapainoa kuormitukseen voi tuoda esimerkiksi huumori ja työyhteisön ammatillinen ja henkinen tuki, jota olen jo avannut aiemmin. (Yliruka 2009, 31.)

Tässä alaluvussa olen havainnollistanut (lastensuojelun) sosiaalityötä ammattina. Koko työn ydin liittyy jossain määrin koko ajan eettisiin arvoihin, joiden mukaisesti toimitaan, ajatellaan ja kehitytään ammatillisesti. Samoin tavoin erilaiset kansainväliset sopimukset, lainsäädäntö ja lapsen edun pohdinta määrittävät lastensuojelutyötä ja luovat sille tärkeän tehtävän, jota kohti sosiaalityöntekijät työskentelevät.

Työn velvollisuuksien hoitaminen on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta, sillä vilpittömän uskon työn merkityksellisyyteen on katsottu useissa tutkimuksissa tuottavan työtyytyväisyyttä ja menestyksekkyyttä alalla. Luonnollisesti tämä myös vaatii sen, että työssä pystyy sietämään epävarmuustekijöitä, koska niitä voi ilmetä asiakkaiden elämässä ja työorganisaatioiden sisällä. Lastensuojelussa onkin tyypillistä, että asiakkaiden elämän suunnittelua on vaikeaa tai lähes mahdotonta ennustaa ja siksi myös ansioiden tai palkkojen jakaminen on vaikeaa. (Mt., 30.) Suoraa kiitosta tehdystä työstä saa harvemmin asiakkailta, mikä on se syy, miksi omalla uskolla työn merkityksellisyydestä on niin suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta.

3 Tutkimuksen toteutus ja metodologiset ratkaisut

3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys

Tämä pro gradu -tutkielma tutkii lastensuojelun avo- ja sijaishuollossa työskentelevien lapsen asioista vastaavien sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista. Tutkimus tarkastelee työhyvinvointia kolmen pääteeman kautta, jotka käsittävät työhyvinvoinnin yksilöllisen kokemisen, organisaation työhyvinvoinnin rakentajana ja työn luonteen vaikutuksen työhyvinvointiin. Tämä tutkielma nostaa erityisesti esiin niitä tekijöitä, jotka tukevat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia.

Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen ja sen tavoitteena on luoda ymmärrystä työhyvinvoinnin ilmiöstä lastensuojelun avo- ja sijaishuollon kontekstissa sosiaalityöntekijöiden yksilöhaastatteluiden analysointia hyödyntämällä. Näin ollen tutkimuksen tiedonintressi on tulkitsevaa eli praktista ja hermeneuttista. (Kockelmans 2017, 25–50.) Tutkimuksen tarkoituksena ei ole mennä syvälle asiakastyön vaikutuksesta työhyvinvointiin, vaan enemmän keskittyä sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin ja näkemyksiin siitä, mikä tukee juuri heidän työhyvinvointiaan.

Valintani lähestyä työhyvinvointia positiivisesti sitä tukevien tekijöiden kautta perustuu siihen, että sitä on tutkittu alalla vähemmän. Lisäksi tutkimus tuottaa tietoa mahdollisten työhyvinvoinnin kehityskohteiden kautta, jotka ilmenevät tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden näkemyksinä. Näkemykset sisältävät sosiaalityöntekijöiden kokemuksia aihepiiristä, mutta myös perusteltuja mielipiteitä työhyvinvoinnin teemaan liittyen.

Aiheen rajausta tehdessä on huomioitu se, että haastateltavat sosiaalityöntekijät tekevät lastensuojelutyötä, jossa he toimivat lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän roolissa joko avo- tai sijaishuollossa. Tämä jättää haastattelujoukon ulkopuolelle muussa roolissa lastensuojelussa toimivat sosiaalityöntekijät. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi sijoitusprosesseista vastaavat sijoittajasosiaalityöntekijät tai esimiestyötä pysyvästi tekevät johtavat sosiaalityöntekijät.

Tutkimuskysymykseni on: Mitkä tekijät tukevat lastensuojelun sosiaalityöntekijän työhyvinvointia yksilöllisellä, organisatorisella ja työn luonteeseen liittyvällä tasolla?

Tutkimus käsittelee tietoa pragmaattisesti, minkä pyrkimyksenä on löytää työhyvinvoinnin tukemisen kannalta hyviä käytäntöjä, jotka voidaan ottaa käyttöön käytännön työssä. Tutkimuksen tarjoama tieto ei ole ehdotonta, mutta analyysia tehdessä on varmistettu, että sosiaalityöntekijöiden näkemyksillä on aina esitetty perustelut. Silti on mahdollista, että tiedonhankinnassa olen ollut fallibilismin mukaisesti erehtyväinen. (Niiniluoto 2002, 32.)

3.2 Haastatteluaineiston tieto ja sen hankinta sekä haastattelumetodi

Tämän pro gradu -tutkielman aineisto kerättiin seitsemältä lastensuojelun avo- tai sijaishuollossa työskentelevältä lapsen asioista vastaavalta sosiaalityöntekijältä yksilöhaastatteluina. Tutkijan intressini oli kerätä tietoa työhyvinvointia tukevista tekijöistä, joten tässä tutkimuksessa työnhyvinvointia tukevat tekijät saivat suuren painoarvon. Haastateltavilla itsellään oli myös negatiivisia kokemuksia työhyvinvointiin liittyen lastensuojelussa. Nämä otin huomioon haastatteluissa kysymällä, mikä noihin kokemuksiin voisi auttaa, jolloin sain näkemyksiä ja mielipiteitä työhyvinvointia tukevista tai kehittävästä tekijöistä.

Tutkimuksestani ei ilmene, kenestä haastateltavasta on kyse tai missä kaupungissa tai kunnassa haastattelut on tehty. Myöskään taustatietoja ei ole haastateltavista kerätty. Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin jo valmistuneita lastensuojelussa työskennelleitä lapsen asioista vastaavia sosiaalityöntekijöitä, jotta he pystyivät vastaamaan tutkimuksen teemoihin. Osa haastatelluista oli työskennellyt alalla jo hyvin pitkään.

Tehdyt teemahaastattelut keskittyivät työhyvinvoinnin teeman alle, joka haastatteluvaiheessa oli jaettu kolmeen pääteemaan teemahaastattelurungon (liite 1) mukaisesti. Teemoista keskustelu oli vapaata ja varsinaisia valmiita haastattelukysymyksiä en laatinut haastateltaville juurikaan, vaan teemat ja niiden alateemat johdattivat keskustelua

eteenpäin tiettyyn suuntaan. Teemahaastattelua on perinteisesti kutsuttu puolistrukturoiduksi haastatteluksi, josta on olemassa erilaisia variaatioita (Hirsjärvi & Hurme 1988, 35). Puolistrukturoitu termi johtaa juurensa siihen, että haastattelijalla on yleensä valmiiksi mietittyjä haastatteluteemoja, joista haastateltavien kanssa keskustellaan, mutta muuten keskustelu on otsikoiden ja teemojen alla vapaampaa (Eskola 2007, 33). Pidän haastattelijana myös huolen siitä, että kaikista teemoista käytiin keskustelua, joskin joidenkin kohdalla keskustelu joistakin teemoista oli vähäisempää. Haastavimmaksi teemaksi keskustelulle osoittautui viimeinen teema, jonka fokus muuttui jo haastattelun aikana hieman erilaisempaan suuntaan kuin olin alun perin ajatellut.

Viimeistään tuloslukuja laadittaessa huomasin, että viimeisen eli etiikan teeman nimi oli syytä vaihtaa koko teemaa paremmin kuvaavampaan työn luonteen teemaan teemahaastattelurungosta poiketen. Tämä oli seurausta sille, että haastatteluita tehdessä keskustelu johdatteli haastattelua tiettyyn suuntaan. Eettisistä kysymyksistä keskusteltiin paljon vähemmän kuin itse työn luonteen vaikutuksesta koettuun työhyvinvointiin. Siksi myös viimeisen pääteeman nimi vaihtui tutkimusprosessin aikana.

Teemat teemahaastattelurunkoon rakentuivat ns. kohdennetun haastattelun (focused interview) periaatteiden mukaisesti. Ensimmäisenä varmistin, että haastateltavat varmasti pystyvät keskustelemaan teemoista. Tämän varmennuksen pystyin tekemään sillä, että olen itse työskennellyt alalla noin parisen vuotta ja valikoin haastatteluihin työntekijöitä, jotka eivät ole ihan vasta aloittaneet lastensuojelussa, jolloin heille oli muodostunut tutkimusaiheesta kokemuksia ja näkemyksiä. Toisekseen pohdin, mitä oletettavia tärkeitä ilmiöitä ja mahdollisia alateemoja tutkimusaiheeseen liittyy, mutta halusin pitää kuitenkin tutkimusteemat helposti lähestyttävänä. Tässä auttoi se, että haastattelut olivat keskustelunomaisia ja teemojen kysymykset tai paremminkin otsikot olivat kohtalaisen helposti ymmärrettäviä. (Hirsjärvi & Hurme 1988, 36.)

Kolmanneksi mietin myös, minkälaisen kokonaisuuden teemat muodostavat, jotta aihepiiri tulee laajasti käsitellyksi ja sen perusteella tein haastattelurungon (liite 1). Neljänneksi jätin itse haastattelutilanteet ja -aiheet mahdollisimman avoimiksi, jotta haastateltu koki tulleeensa kuulluksi subjektina, joka kertoi asioita omiin kokemuksiin ja näkemyksiin vedoten. Ennakolta olin pohtinut, minkälaisia mahdollisia lisäkysymyksiä tulen

esittämään tarvittaessa, kun haastateltava kertoi omista näkemyksistään johonkin tiettyyn teemaan tai alateemaan liittyen. (Hirsjärvi & Hurme 1988, 36.)

Teemahaastattelun valitsin haastattelutyypiksi, koska se palveli haastattelutilanteita hyvin. Kaiken kiireen ja työn paineiden alla lastensuojelun sosiaalityöntekijät saattavat unohtaa oman hyvinvointinsa tai ainakin sen pohdinta jää vähemmälle huomiolle. Siinänsä esimerkiksi suuret asiakasmäärät ja siitä johtuva stressi ovat jatkuva puheenaihe lastensuojelussa, mutta se ei selitä, miksi monet työntekijät ovat siitä huolimatta sitoutuneita ja viihtyvät työssään.

Teemahaastattelun luonteeseen sopii pohdinta heikosti tiedostetuista seikoista tai puhuminen asioista, joista ei tule päivittäin keskusteltua (Hirsjärvi & Hurme 1988, 35). Harvemmin lastensuojelussa keskustellaan esimerkiksi siitä, mitä odotuksia työlle on ammattieettisesti asetettu ja miten omat odotukset asioiden järjestämisestä kohtaavat organisaation tarjoamat resurssit sekä mikä vaikutus näillä kaikilla on omalle työhyvinvoinnille. Eräs haastateltu jopa totesi haastattelutilanteen jälkeen, että hän jää nyt aidosti pohtimaan joitain keskusteltua seikkoja ja hän kertoi aikovansa viedä ajatuksiaan eteenpäin työyhteisössään.

Alkuperäinen ajatukseni oli kerätä haastatteluissa tietoa haastateltavien kokemuksista omaan työhyvinvointiin liittyen, mutta vaihdoin myöhemmin tarkastelun ennemminkin näkemyksiin. Tiedolla tarkoitetaan esimerkiksi antiikin kreikkalaisen filosofi Platonin määritelmän mukaisesti ”oikeaa käsitystä selityksen kanssa” (Niiniluoto 2002, 30). Tietoa pohdittaessa täytyy ymmärtää, että tiedolla siis ei tarkoiteta väärinymmärrystä tai virhettä, vaan ne ovat tosia. Lisäksi Platonin määritelmän vaatimuksena tiedolle on se, että tiedon on oltava perusteltavissa tai selitettävissä johonkin seikkaan vedoten. Platonin mukaan niin sanottu aito tieto eroaa mielipiteistä tai luuloista siinä, että aito tieto keskittyy johonkin muuttumattomaan tai pysyvään. Mielipiteet voivat muuttua ajan kanssa ja niille ei välttämättä esitetä aina perusteita. Tiedolle perustelut ovat vaatimuksena. (Mt., 31.)

Tämä pro gradu -tutkielma tutkii siis lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä

työhyvinvoinnista. Saatu haastattelutieto on siis toisaalta sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin liittyen, mutta myös näkemyksiä eli ne ovat haastattelijoiden mielipiteitä. Myös mielipiteet tai näkemykset tarjoavat hyvää tietoa aihepiiristä, kun niitä on perusteltu. Valitsin näkemykset omaksi lähtökohdaksi tarkastella käytettävissä olevaa haastattelutietoa, koska se mahdollisti haastatteluissa lisäkysymysten kysymisen ja näin lisäsi mahdollisuutta hyödyntää aineistoa. Saatoin esimerkiksi kysyä jostakin asiasta haastateltavan mielipidettä tai perusteluja jollekin jo käsitellylle asialle, jolloin sain tietoa, miksi haastateltava ajatteli niin kuin ajatteli.

Platonin oppilaan Aristoteleen mukaan on olemassa ns. että-tietoa ja miksi-tietoa. Ensimmäisellä viitataan tietoon, joka tehdään havainnoimalla ja jälkimmäisellä siihen, mitä jonkin havaittavan asian taustalla on. (Niiniluoto 2002, 30–31.) Esimerkiksi omissa graduhaastatteluissa haastateltava kertoi, kuinka tärkeää hänen hyvinvoinnilleen on se, että työstä saa hyvän palkan. Havaintoni voisi olla siis vain, että hyvä palkka lisää työhyvinvointia. Paljon kiinnostavampi lisäkysymys on se, miksi näin on. Kyseisessä tapauksessa haastateltava kertoi tähän syyksi sen, että palkan pitäisi vastata työn kuormitusta ja että palkka on arvostuskysymys.

Lisäksi Aristoteleen mukana tieteeseen on tullut vaatimus tieteellisen tiedon järjestelmällisyydestä ja yleisyydestä. Tällä viitataan siihen, että yksittäiset tiedon palaset eivät itsessään muodosta tiedettä, kuten vaikkapa ihmisen puhelinnumero, joka sinänsä on tosi ja perusteltavissa. Uuden ajan tieteissä Aristoteleen ajatukset tiedosta ja tieteistä on asetettu kyseenalaiseksi useammalla tavalla. Yksi merkittävä muutos on ollut se, että ehdottomasta varmuudesta tiedon suhteen on luovuttu. Enemmänkin nykyään puhutaan siitä, että tieto on parhaimmillaankin vain todennäköistä suhteessa havaittavaan aineistoon. (Niiniluoto 2002, 31–32.) Myös tässä tutkimuksessa tiedon ehdottomasta varmuudesta on luovuttu ja sen voidaan ajatella olevan vain todennäköistä.

Edellä mainittu muutos on järkevä, koska historian saatossa erilaiset tieteelliset tiedot on todettu pätemättömiksi tai ne ovat olleet puutteellisia, joten niitä on jouduttu kokonaan hylkäämään tai ainakin muokkaamaan. Tieteelle ja tiedolle on kuitenkin edelleen optimaalista se, että pyritään totuuteen ja perusteltuihin näkemyksiin, vaikka tiedon py-

syvää järjestelmää, jossa on lopulliset ja varmat tulokset, ei tieteeksi voida määritelläkään. Tämä näkemys perustuu fallibilismin näkökulmaan, jonka mukaan ihminen on aina tiedonhankinnassaan erehtyväinen. (Mt., 32.)

Tiedon totuuden suhteen filosofiassa on erilaisia näkökulmia. Realisteja ovat sellaiset, jotka tutkivat väitteen ja todellisuuden vastaavuutta sekä heidän mielestään tieteen tavoitteena on mahdollisimman totuudenmukainen tieto. Omassa gradussani käsittelen tiedon totuutta pragmaattisesti. Pragmatismissa tosia uskomuksia ovat sellaiset, jonka avulla pystytään toimimaan menestyksellisesti ja jotka ovat elämän käytäntöjen kannalta hyödyllisiä. (Mt., 32.) Valinta on luontainen, koska työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä ja yhtä totuutta työhyvinvointia tukevista tekijöistä on mahdotonta muodostaa. Tutkimukseni pyrkimys on siis tuottaa todennäköistä ja perusteltua tietoa, josta on hyötyä työhyvinvointitutkimukselle ja alalla työskenteleville.

3.3 Tutkimuksen eettiset ratkaisut

Tämän pro gradu -tutkielman eettiset kysymykset liittyvät pääsääntöisesti haastatteluiden järjestämisen yhteydessä tehtyihin lupauksiin anonyymiudesta, hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen ja saadun tiedon hyödyntämiseen analyysivaiheessa. Laadulliset haastattelut ovat jo lähtökohtaisesti sellaisia, että niiden jatkokäyttö on eettisesti arveluttavaa, koska aineistossa esiintyy yleensä paljon yksityisyyttä koskevia tietoja (Kuula & Tiitinen 2010, 447). Tutkimusaiheeni ei sinällään ole eettisesti arvioituna sensitiivinen, mutta se sisältää laadulliselle aineistolle tyypillisesti tietoja, joista haastateltavia pystyisi yksilöimään. Esimerkiksi litterointivaiheessa löytyi paljon aineistoa, jota ei vain voinut käyttää, koska se sisälsi niin paljon haastateltavien kertomuksia omasta työhistoriasta tai yksityiselämästä.

Tein tutkimuksen alkuvaiheessa lupauksen kaikille haastatelluille, että haastattelut tulevat olevat anonyymeja kokonaisuudessaan, mikä oli helpottava tieto useammalle haastatellulle. Näin ollen aineistoa analysoitaessa poistin kaiken sellaisen tiedon, josta voisi tunnistaa, kenestä haastateltavasta on kyse. Lisäksi en kerännyt haastatelluilta henki-

löiltä talteen mitään perustietoja, mikä myös tavallaan sinetöi sen, että tutkimusaineistoa olisi hyvin vaikea jatkossa hyödyntää (Kuula & Tiitinen 2010, 451). Se ei tietenkään ollut myös tämän tutkimuksen tarkoituksaan. Haastattelujoukosta voi kuitenkin sanoa yleisellä tasolla, että haastatellut henkilöt olivat iältään noin 25-55 -vuotiaita ja he työskentelivät tai olivat työskennelleet joko lastensuojelun avo- tai sijaishuollossa työuriensa aikana.

Lisäksi haastatellut olivat tietoisia siitä, että tutkimuksestani ei tule ilmenemään, missä kaupungissa tai kunnassa haastattelut oli tehty, mikä ilmeni myös heille ennakkoon annetussa teemahaastattelurungossa (liite 1) ja informoitu suostumus -lomakkeissa, joita säilytin tutkimuksen tekemisen ajan itselläni. Haastateltavien allekirjoittamassa informoidussa suostumuksessa vielä erittelin, että haastatteluaineiston, litteroidut tekstit ja lomakkeet tulen hävittämään välittömästi tutkimuksen valmistuttua. Muu lupaus oli se, että tutkimusaineistosta aion nostaa esille vain tutkimuskysymykseeni vastaavia asioita yleisellä tasolla. Etiikka ja sensitiivisyys läpäisivät koko tutkimusprosessin ja siitä raportoin.

Tässä pro gradu -tutkielmassa eettisiä kysymyksiä liittyy tiedon hankinnan ja julkaisemisen lisäksi hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen ja tiedon yleistämisen kriittisyyteen. Hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan opetusministeriön asettaman tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaan karkeasti sitä, että tutkija noudattaa tiedeyhteisön tunnistamia toimintatapoja. Toinen vaatimus on se, että tutkija soveltaa tiedon hankinnassaan ja tutkimus- sekä arviointimenetelmissään eettisesti kestäviä tieteellisen tutkimuksen kriteerejä. Tutkijan täytyy ottaa huomioon myös muiden tutkijoiden työ asianmukaisesti ja tutkimuksen täytyy olla suunniteltu sekä toteutettu tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Lopuksi ohjeissa on myös määriteltä, miten tutkimusryhmän asema ja oikeudet sekä esimerkiksi tulosten omistajuus ja aineiston säilyttäminen tulee kirjata kaikkien osapuolien hyväksymällä tavalla ennen tutkimuksen aloittamista. Myös mahdollisesta tutkimusrahoituksesta ja muista sidonnaisuuksista on raportoitava tutkimustuloksista raportoitaessa. (Hirsjärvi ym. 2007, 23–27.) Tämän hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti olen myös tässä tutkimuksessa toiminut.

Yksi eettinen kysymys, joka tutkimukseeni liittyi, oli tiedon käyttö. Haastattelutietoa analysoitaessa minun täytyi käyttää erityistä harkintaa siinä, miten tietoa käytän. Aineistoni ei kokonaisuudessaan välttämättä tukenut mitään erityistä teoriaa tai aiempaa tutkimustietoa työhyvinvointiin liittyen, millä oli vaikutusta tiedon yleistämiseen ja teoreettisen dialogin käymiseen. (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 51.)

Ylipäättäänkin haastattelutietoa piti käsitellä analyysivaiheessa erityisen huolellisesti ja ottaa mukaan vain näkemyksiä, jotka oli perusteltu ja joihin esimerkiksi oma kysymisen tapa ei ollut vaikuttanut. Perustellut näkemykset luovat pohjan tieteelliselle tiedolle ja antavat vastaukselle lisäarvoa. Myös omille kysymyksille täytyi olla kriittinen ja pohtia, vaikuttiko oma kysymisen tapa vastaukseen. Jos minulla jäi tutkijana vähänkään epäilystä tästä, jätin tällaisen aineiston kohdan hyödyntämättä.

Samalla tavalla kritiikki yltää myös tulosten yleistämiseen. Jokaisen haastattelun kävin tarkasti läpi, jotta teemoihin liittyvät asiat tulivat analyysivaiheessa käsitellyksi. Tällä pyrin välttämään sen, että tutkimustulokset olisivat epähuomiossa virheellisiä. Tämä tutkimus tuotti tietoa työhyvinvointiin tukevista tekijöistä monesta näkökulmasta ja se oli myös yksi tutkimuksen tulos, jota esitellään seuraavassa pääluvussa. Tämä taasen vaikutti siihen, kuinka hyvin tuloksia voidaan ylipäättään yleistää (Hirsjärvi ym. 2007, 26). En voi välttämättä yleisellä tasolla sanoa, että jokin tietty asia tukee työhyvinvointia jokaisessa tapauksessa, jos jollakin toisella tämä sama asia esimerkiksi heikensi työhyvinvointia. Järkevintä ja eettisesti oikein näissä tilanteissa oli tuoda se myös esille, vaikka oma fokus gradussa on nimenomaisesti työhyvinvointia tukevissa tekijöissä.

3.4 Aineistoanalyysi ja analyysimetodi

Teemahaastatteluiden aineisto rakentuu tässä tutkimuksessa kolmen luokan eli pääteeman ympärille, jotka olen erotellut seuraavasti toisistaan. Ensimmäinen teema käsittelee yksilöllistä työhyvinvoinnin kokemista. Tässä teemassa keskusteltiin haastateltaville itselleen tärkeistä teemoista työhyvinvointiin liittyen, johon he itse pystyivät suoraan vaikuttamaan. Organisatoriset tekijät ja työhyvinvoinnin teemassa taas keskusteltiin

enemmän työhyvinvoinnin teemoista, jotka olivat itsestä riippumattomia ja tulivat lastensuojeluorganisaatiolta enemmän tai vähemmän annettuna. Näihin työhyvinvointitekkijöihin, kuten esimerkiksi organisaation henkilöstöresurssiin, ei välttämättä suoraan pysty itse vaikuttamaan, mutta ne vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin.

Kolmas teema rakentui pääsääntöisesti työn luonteen ja velvollisuuksien piirteiden tarkasteluun suhteessa työhyvinvointiin. Työn luonteen piirteitä tarkasteltaessa nousi vahvasti esiin velvollisuus, jolla oli sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia koettuun työhyvinvointiin. Työhön liittyviä eettisiä kysymyksiä sivuttiin haastatteluissa ja niitä tullaan käsittelemään myös työn luonnetta käsittelevässä tulosluvussa.

Aineiston tulosten luokittelussa kolmeen kategoriaan käytin apuna tutkimuskysymystä tai -ongelmaa, aineistoa itseään ja ennakkoon valittuja kolmea teemaa (liite 1), joista haastatteluissa keskusteltiin (Hirsjärvi & Hurme 2008, 148). Kuten aiemmin olen tässä pääluvussa maininnut, kolmas eli viimeinen teema muutti muotoaan sitä paremmin kuvaavampaan muotoon ja se näin ollen poikkeaa otsikkotasolla teemahaastattelurungosta. Näiden kolmen luokan sisällä analyysi tapahtui teemoittamalla haastateltavien vastauksia ensin sen mukaan, mistä haastateltavat olivat puhuneet ja kertoneet näkemyksiään. Teemoittamisessa on kyse siitä, että aineisto on ensin järjestelty teemojen mukaisesti ja tämän jälkeen se on yksinkertaistettu (Eskola & Vastamäki 2010, 43).

Tarkemmin analyysiprosessi eteni tavalla, jossa kävin ensin kaikki lähtöteemaan liittyvät vastaukset läpi, sitten luokittelin ne uusiin alateemoihin teemoittamalla ja tämän jälkeen yhdistelin lähtöteeman sisäiset alateemat kokonaisuuksiksi, josta otin haastattelu-sitaatteja tuloslukuun (Hirsjärvi ym. 2007, 218; Hirsjärvi & Hurme 2008, 173). Sitaatit valitsin sen perusteella, että niissä ilmeni, minkä tyyppisiä tuloksia olin saanut. Suurimman osan tuloksista tulkitsin kuitenkin itse, millä pyrin luonnehtimaan aineiston luomaa kokonaisuutta tiivistetyssä muodossa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 147).

Valitsin tyypittelyn tavaksi analysoida aineiston tarjoamaa tietoa, koska sillä pystyy tarkastelemaan vastauksien välisiä yhteyksiä ja suhdetta. Tyypittelyn perusideana on siis konstruoida erilaisia tyyppikuvauksia aineistosta (Eskola & Vastamäki 2010, 43). Yksi osa analyysia oli myös se, että menin tyypiteltyjen vastausten taakse tulkinnan luomiseksi,

jotta tyyppikuvauksien luominen mahdollistui (Ruusuvuori ym. 2010, 19).

Keskeiset tulokset on esitetty jokaisen tulosluvun alussa tiivistetysti kuviomuodossa tulosten esittämisen selkeyttämiseksi. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 174.) Tämän jälkeen tulosluvuissa on esitetty tarkemmin, miten tuloksiin on päästy esimerkiksi haastattelusitaatteja käyttäen. Lisäksi aina on esitetty tarkempi oma tulkinta siitä, miten tietyn alateeman sisällä olevat erilaiset tyyppikuvaukset keskustelevat keskenään ja mahdollisesti eroavat toisistaan.

Aineiston haastattelusitaatit toimivat tutkimuksessa tulkinnan tukena ja niitä seuraa koettelu suhteessa aineistoon ja luonnollisesti myös sen ulkopuolelle (Ruusuvuori ym. 2010, 12; Eskola 2007, 45). Aineiston tulosten ja olemassa olevan tutkimustiedon välisen teoreettisen dialogin käyn myöhemmin johtopäätökseluvussa, koska se helpottaa tuloslukujen luettavuutta. Haastattelusitaatteja käytän tulosluvuissa harkitusti tukemaan tekemieni tyyppikuvauksia, mutta myös lisäksi luomaan tutkimukselle validiteettia, joka selvittää, vastaako tutkimukseni siihen, mihin sen on tarkoituskin vastata (Hirsjärvi ym. 2007, 224–225).

Kuvio 1. Analyysiprosessin eri vaiheet tässä tutkimuksessa

1. Ensimmäiset haastattelut	pääteemat tutuksi, paino keskusteluissa
2. Alustava analyysi	keskustelun syventäminen, lisäkysymykset
3. Loput haastattelut	muistiinpanot ja huomiot käsinkirjoitettuna
4. Litterointi	tärkeiden keskusteluteemojen merkintä
5. Teemojen luokittelu	pääteemojen keskusteluteemojen paikannus
6. Teemoittelu ja tyypittely	keskusteluteemojen sisäisten tuloksien vertailu
7. Teemojen tarkentuminen	kolmannen pääteeman tarkentuminen
8. Uudelleenluokittelu	keskusteluteemojen lopullinen paikannus
9. Varsinainen analyysi, osa 1	tulkintojen tekeminen aineistosta tuloslukuihin
10. Varsinainen analyysi, osa 2	teoreettinen dialogi tuloksista johtopäätöksissä

Pääteemoilla viitataan tutkimuksen kolmeen kategoriaan tai luokkaan, joista työhyvinvointia on tarkasteltu ja tutkimuskysymykseen vastaamiseen. Näistä on laadittu myös tutkimuksen tulosluvut. Keskusteluteemoilla tarkoitetaan teemoja, joilla pääteemoista

keskusteltiin. Jälkikäteen siirsin osan keskusteluteemoista toiseen pääteemaan (vaiheet 7 ja 8), koska kolmas tutkimuksen pääteema tarkentui analyysivaihetta aloitettaessa. Työhyvinvoinnin keskusteluteemat on esitelty seuraavaksi.

Seuraavat työhyvinvoinnin teemat tulivat keskusteluun haastateltujen kanssa (kuvio 2, kuvio 3 ja kuvio 4):

Kuvio 2. Keskusteluteemat lukuun 4.1 Yksilölliset työhyvinvointia tukevat tekijät

Työhyvinvoinnin muodostuminen
Vapaa-aika ja yksityiselämä sekä työstä irrottautuminen työn ulkopuolella
Omat voimavarat ja resurssit suhteessa työhön
Työn hallinnan tunne
Asiakastyö ja työn imu
Työstä irrottautuminen työpäivien aikana
Työkaverit ja koettu työilmapiiri
Eniten työssä jaksamista tuottava tekijä

Kuvio 3. Keskusteluteemat lukuun 4.2 Organisatoriset tekijät työhyvinvoinnin rakentajina

Työnkuva ja organisaation määrittämät työtehtävät
Asiakassiirtymät lastensuojelussa
Työyhteisön käytännöt ja kaupunki- tai organisaatiokohtaiset ohjeistukset
Tiedottaminen ja ennakointi organisaatiossa
Työnohjaus (ml. perehdytys ja lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden palaverit)
Resursointi (henkilöstö, palveluiden käyttämisen mahdollisuus asiakastyössä, aika)
Esimiestyö
Työn kehittäminen ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön organisaatiossa

Kuvio 4. Keskusteluteemat lukuun 4.3 Työn luonteeseen ja velvollisuuksiin liittyvät työhyvinvoinnin piirteet

Lastensuojelun sosiaalityön luonteen, työtehtävän ja ammattietiikan pohdinta
Asiakasmäärät ja työn luonne

Hyvä sosiaalityöntekijä
Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä
Perustyötehtävistä suoriutumisen eettismoraalinen pohdinta
Työn velvoitteiden hoitamisen ja työhyvinvoinnin yhteys
Työhyvinvoinnin merkitys lastensuojelussa

Kuvioiden 2, 3 ja 4 teemat ovat siinä käsittelyjärjestyksessä, joita tulosluvuissa noudatetaan. Haastatteluotteissa minä esiinnyn haastattelijana tunnuksella (T) ja haastateltava puolestaan tunnuksella (H). Valitsin T-kirjaimen oman etunimeni perusteella luottavuuden parantamiseksi.

4 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista

4.1 Yksilölliset työhyvinvointia tuottavat tekijät

Tämän pro gradu -tutkielman tärkeimmät tulokset löytyvät tästä aluvusta. Lukuun on kerätty koko haastatteluaineistosta ne tekijät, jotka työntekijät itse määrittivät eniten työhyvinvointia tukeviksi tekijöikseen. Tulokset on koottu sillä ajatuksella, että suurin osa haastatelluista oli niistä samaa mieltä. Poikkeuksiakin toki oli esimerkiksi työstä irrottautumisen osalta työpäivien aikana ja eri tyyppisiä vastauksia löytyi, mutta tarkemmin niihin mennään myöhemmin tässä aluvussa. Keskeiset tulokset on esitetty koostusti kuviossa 5.

Kuvio 5. Työhyvinvointia tukevat keskeiset tekijät

Työn hallinnan tunne ja riittävät taidot tehdä työtä (ml. tunnetaidot ja työkokemus)
Työstä irrottautuminen työpäivien sisällä
Työparin ja esimiehen vastavuoroinen ja aito tuki
Hyvät työkaverisuhteet (tauot, sosiaalinen aspekti, syy tulla töihin)
Työn sopiva määrä
Palkka vastaa työn vaatimuksia (arvostus)
Oman yksityiselämän asiat kunnossa, jotta työstä voi irrottautua työn ulkopuolella
Työn merkityksellisyys itselle (asiakastyössä asiakkaan kunnioittaminen ja halu auttaa)

Osa näistä tuloksista (esim. esimiestyö) käsittelen organisatorisen työhyvinvointitekijöiden tulosluvussa, jonka alle se kuuluu. Tässä luvussa käsittelen tästä eteenpäin vain yksilöllisiä työhyvinvointitekijöitä.

Kysyin haastatteluissa haastateltavilta, mitä heidän mielestään työhyvinvoinnin kokonaisuuteen kuuluu haastatteluiden alkupuolella. Haastateltavat puhuivat itse asiassa

paljon enemmän kokonaisyhyvinvoinnista pelkän työhyvinvoinnin sijaan, koska he kokivat, että muunkin elämän asiat vaikuttavat työhyvinvointiin kuin pelkkä työ. Seuraavaksi esitettävät sitaatit ovat siinä mielessä merkittäviä, että niistä löytyy myös tutkimuksen keskeisimmät tulokset yksilöllisellä tasolla. Otetaan (työ)hyvinvoinnin kokonaisuus tarkasteluun:

T: Puhuitkin jo tuossa, että työhyvinvointi koostuu erilaisista asioista. Mitä osa-alueita sulla siis siihen työhyvinvointiin kuuluu?

H: Noh, ittelle merkkää tosi paljon ekanakin se, että koen oman työni merkitykselliseksi ja tärkeäksi työksi. Olen ollut aikaisemmin tehtävissä, jotka ei ole tuntunut niin tärkeitä. Huomaan, että se tuottaa minulle paljon hyvää, että työ tuntuu tärkeältä. Tietenkin se ihan niinkö ulkoiset puitteet, mitä on työpaikalla, kuuluu tähän. Oma rauhallinen työhuone ja työvälaineet on kunnossa ja niiden suhteen ei ole mitään mulla häikkää. Sitten työkaverit on siinä lähellä ja meillä omasta mielestä tosi hyvä työskentelyilmapiiri ja ne on tärkeitä asioita. Sitten jotenkin se oma vapaa-aika ja työssäjaksamisen edistäminen siellä niinku kotoa käsin. Lepoa paljon ja tuota niin ihan niitä näitä perusjuttuja kuten vuorokausirytmii ja liikuntaa sen mukaan niin kun jaksaa. Kaikkihan ne vaikuttaa aikalaille. Ehkä varmaan niinku sellainen oman elämän hyvä tasapaino edistää työhyvinvointia. Seesteinen kotielämä auttaa kans et jaksaa työssä paremmin. Ja mitäs muuta työhyvinvointiin. No ainaki se kollegiaalinen tuki, joka tulee siitä kun työkaverit on siinä lähellä ja heidän kanssa pystyy tosi hienosti ja avoimesti kysymään ja arvioimaan tilanteita ja tuota niin. Se on mulle tosi tärkeä. Mikä kans on tosi tärkeä on niin on se että on annettu mahdollisuus omaa osaamista kehittää. Osallistamalla koulutuksiin parantaa omaa työhyvinvointia...

Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen kuuluu saadun aineiston perusteella monia erilaisia asioita, jotka toistuivat haastatteluissa. Painoarvoa annettiin työn merkittävyydellä, työilmapiirille, levolle, liikunnalle, vapaa-ajalle ja elämän tasapainolle sekä kollegiaaliselle tuelle asiakasasioiden ratkaisemiseksi. Muita työhyvinvointia tukevia tekijöitä olivat esimerkiksi oma rauhallinen työhuone ja hyvät työvälaineet sekä mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan.

Eriyistä huomiota kiinnitin siihen, kuinka haastateltava mainitsee työkaverit voimavarana toisaalta työilmapiirin kautta ja toisaalta myös sen kautta, että heiltä voi saada tukea työasioiden ratkaisemiseen. Kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että työhyvinvointia heillä lisäksi mahdollisuus kysyä apua ja tukea työkavereilta. Useampi mainitsi, että juuri työkavereiden takia sitä mielellään tulee töihinkin. Otteessa mainitun tyyppisiä vastauksia oli paljon ja monet painottivat juuri samanlaisia asioita pohtiessaan

työhyvinvointiaan haastattelun aikana.

Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen kuului myös muunlaisia asioita. Osa korosti työn vaatimusten mukaista palkkaa, mikä oli myös arvostuskysymys ja työstä irrottautumisen merkitystä sekä esimiehen tukea. Keskeistä työhyvinvoinnille oli useammalla työn hallittavuus, jota käsitellään seuraavassa tulosluvussa puhuttaessa lastensuojeluorganisaation resursoinnista.

Lähdetään purkamaan tarkemmin työhyvinvoinnin kokonaisuutta aloittaen vapaa-ajan merkityksestä työhyvinvoinnille. Haastateltavat totesivat aiemmin, että ”oman elämän” asiat pitää olla kunnossa ja se myös mahdollistaa työstä irrottautumisen vapaalle siirtäessä. Huomioitavaa oli se, että haastateltujen ikä tai muuttunut perhetilanne vaikutti jonkin verran siihen, mitä he vapaa-ajallaan tekivät ja moni sanoikin sen ihan itse. Haastateltavien ikähaarukka oli arviolta noin 25-55 ikävuoden välillä, joskaan kenenkään ikää en kysynyt.

Vapaa-ajan viettoon liittyen oli yhteistä se, että työstä palautuminen ja irrottautuminen oli äärimmäisen tärkeää koetulle työhyvinvoinnille. Useampi haastateltu oli muuttanut vapaa-ajan aktiviteettejaan henkisesti raskaan työn mukaan. Moni itse asiassa totesi, että palautumista joutuu ihan eri tavalla miettimään kuin aiemmin ja että työasioista puhumista tulisi vapaa-ajalla välttää. Tämä kertoo toisaalta siitä, että työ koetaan rasakaaksi verrattuna johonkin aiempaan hieman kevyempään työhön ja toisaalta myös siitä, että siviilielämässä eletään eri vaihetta kuin ehkä joskus aiemmin. Nukkuminen, latautuminen ja rauhallisemmat vapaa-ajan aktiviteetit oli mainittu tärkeäksi tekijäksi useammankin kerran työstä palautumiseen vapaa-ajalla.

Toiset taas kokivat, että vähän ehkä rajumpi liikunta vapaa-ajalla tai aktiivinen sosiaalinen elämä saivat ajatukset työstä muualle, mikä tuki heidän työhyvinvointiaan. Selkeästi voidaan sanoa, että työstä irrottautumisen osalta työajan ulkopuolella saatiin siis kahdentyyppisiä vastauksia. Toiset painottivat unta ja lepoa ja toiset ajatusten saamista muualle ja voimavarojen keräämistä tehden jotakin aktiviteettia intensiivisesti. Haastateltujen iällä ja elämäntilanteella oli yhteys vapaa-ajan aktiviteetteihin.

Ehkä semmoinen syvempi huomio vapaa-ajan viettoon voisi olla myös se, että moni koki tekevänsä tärkeätä työtä, johon he panostavat niin paljon, että se vaatii jonkin verran uhrauksia vapaa-ajan osalta. Tutkijan näkemykseni on se, että se kertoo myös aika paljon työntekijöiden sitoutumisesta työhönsä tai siitä, että he todella viihtyvät työssään, koska he ovat valmiita myös vapaa-aikansa järjestämään sen mukaan, mitä työtä he tekevät. Toki kaikkien haastateltujen kohdalla ei näin ollut, asiasta ei keskusteltu tai he eivät ainakaan itse näin asiaa suoraan nähneet.

Seuraavaksi haastatteluissa keskusteltiin niistä resursseista ja voimavaroista, joita työntekijöillä oli suhteessa työhön ja työhyvinvointiin. Moni mainitsi edelleen vapaa-ajan ja harrastukset suurimmaksi resurssiksi, koska itse työstä ei saa aina kiitosta, vaan se pitää monesti keksiä itse. Sitten toisen tyyppisiä vastauksia olivat ne, jotka korostivat työn aikatauluttamisen tärkeyttä ja hyvää organisointikykyä tai kirjaamisen nopeutta, jotka olivat suuria etuja heille itselleen työssä. Näille jälkimmäisille työn keskeneräisyys oli selkeästi työhyvinvointia heikentävä tekijä.

Työn hallintaan liittyvät kysymykset herättivät haastatelluissa myös paljon hajontaa, mikä johtuu paljolti siitä, miten työhallinta määritellään. Itse ajattelin tutkijana tämän liittyvän paljolti suoraan asiakkaiden ja työn määrään, joita käsitellään seuraavassa tulosluvussa puhuttaessa organisaation henkilöstöressurssista. Haastattelijoukolle asiakasmäärä oli toki jossakin määrin vaikuttava tekijä työn hallinnalle ja työhyvinvoinnille, mutta aika monelle työn hallintaan liittyi paljon muitakin asioita. Yhteistä melkein kaikille haastatelluille oli se, että asiakkaiden suuri määrä oli hyväksytty ja työtä ei tässä mielessä voinut edes hallita. Silti lähes kaikki kokivat voivansa työssään hyvin. Osa kertoi syyksi sen, että heillä työn hallintaa paransivat esimerkiksi omat taidot, työn oppiminen, työkokemus ja omien tunteiden hallinnan taidot. Toisen tyyppisiä vastauksia olivat ne, jotka kertoivat, että he kyllä realistisesti ymmärtävät, että työ ei ole hallittavissa, mutta heitä silti vaivasi, kun työssä joutui hakemaan ratkaisuja, jotka olivat vähiten huonoja.

Tutkijana olen jälkikäteen tulkinnut, että varmasti kaikkia vaivasi se, että työtä ei voinut hallita työn suuren määrän takia, mutta positiivisesti työn hallintaan vaikuttivat selkeästi omien taitojen kehittyminen ja työkokemus sekä omien tunteiden käsittely:

T: Mistä ajattelet, että hyvä työn hallinta johtuu?

H: Mie oon opetellut sen, että en ota stressiä ja en säntäile niin paljon. Osaan priorisoida asioita paremmin ja sitten mie osaan asioita paremmin ja tuota tiedän, että asiat ei ole niin hätäisiä niin kuin ne ensi alkuun tuntuu. On oppinut tätä työtä tekemään ja oppinut työn sisällöistä ja mikä oikeasti on tosi akuutti ja mikä ei. Sitä arviointia osaa tehdä paremmin ja näkee ehkä paremmin miten tätä asiaa lähtee viemään eteenpäin. Suunnitelmallisempaa on homma ja se auttaa ja sitten yrittää niitä omia tunteita sillä tavalla hallita myös. Jossaki tapauksessa tunteet nousee kovasti pintaan ja miettii näitä juttuja. Se on varmaan se mikä auttaa.

Tarkempi tulkinta on se, että kun työhön muodostuu kokemuksen kautta rutiinia, se helpottaa ja nopeuttaa myös erilaisten perustehtävien hoitamista. Rutiinien muodostumisesta keskustelu olisi voinut olla myös hedelmällinen teema työhyvinvoinnin kannalta, mutta tästä ei enempää keskusteltu. Työtaidot, työkokemus ja rutiinit ovat iso osa työn hallintaa ja siksi myös tärkeitä työhyvinvointikysymyksiä. Tarkemmin työtaitojen (tai työn) kehittämistä käydään läpi seuraavissa tulosluvuissa.

Seuraavaksi siirrytään työn hallinnan käsittelystä asiakastyön merkityksestä työhyvinvoinnille. Haastatteluissa kysyin asiasta monella eri tavalla ja en halunnut painottaa juuri asiakastyötä. Saatoin kysyä esimerkiksi, mikä on työntekijän tyyli tai tapa tehdä tätä työtä, jotta hän jaksaa työssään. Useimmille haastatelluille tämä merkitsi nimenomaisesti asiakastyötä. Tarkemmin kyseltäessä tuli esiin, että heidän koko työn perusta on asiakasta arvostavassa tai kunnioittavassa työtavassa ja vuorovaikutuksen sekä asiakassuhteiden rakentamisessa:

H: ...että jos olis koko ajan sellaista, että olis asiakkaan kanssa koko ajan napit vastakkain ja olisi tulehdusherkkää se vuorovaikutus, nii se varmaa vaikuttais työhyvinvointiin.

Yleishavaintona muuten voidaan sanoa, että suurimmalle osalle haastateltavista asiakastyö tuntui olevan se työn osa-alue, josta he pitivät paljon työssään ja johon he halusivat erityisesti panostaa. Myös asiakkaan kunnioitus ja tasavertainen asema suhteessa sosiaalityöntekijään nousivat aineistosta esille:

*H: En pidä yhtään sosiaalityöntekijän valta-asemasta suhteessa asiakkaaseen ja haluan tätä häivyttää omassa työssäni... *kertoo muita asioita vä-*

lissä ...Asiakasta arvostan ja kaikkia ymmärrän siinä suhteessa, että jokaisella ihmisellä on ihmisarvo ja jokaista tulisi kohdella tasa-arvoisesti.*

Hyvän ja toimivan asiakassuhteen luominen tuntui olevan useimmille haastatelluille se tärkein asia koko työssä itsessään. Se, miten siihen päästiin, tietysti jonkin verran vaihteli. Yllä olevassa sitaatissa haastateltava kertoi pyrkivänsä häivyttämään sosiaalityöntekijän valta-asemaa. Toinen saattoi kertoa, että ei mene asiakastilanteissa siitä, missä aita on matalin ja kolmas puhui huumorin merkityksestä asiakastyössä ja ylipäättäänkin työpäivien aikana.

Yhteistä näille kaikille kolmelle on se, että nämä ovat keinoja rakentaa parempia asiakassuhteita ja työskentelymahdollisuuksia asiakkaiden kanssa. Silloin päästään siihen, mitä työntekijä tavoittelee, jolloin työstä tulee merkityksellistä tekijälleen. Huumorin kohdalla haastateltu halusi nostaa myös esiin, että huumori itsessään kevensi raskaiden asioiden käsittelyä asiakastilanteiden ulkopuolellakin. Siksi nämä asiat ovat merkittäviä työhyvinvoinnillisia kysymyksiä.

Asiakastyön osalta voidaan tulkita, että haastatellut ihmiset kokivat työnsä olevan tärkeää ja merkityksellistä, mikä lisäsi useimmilla selkeästi työhön sitoutumista ja parhaassa tapauksessa työn imua. Siksi halusin tiedustella, miten työhön sitoutuminen vaikutti heidän työhyvinvointiinsa. Kysyin tätä työstä irrottautumisen kautta työpäivien aikana, jota käsitellään seuraavaksi.

Sain työstä irrottautumisen osalta työpäivien aikana kahdentyyppisiä vastauksia. Toiset totesivat, että heidän jaksamiselleen on tärkeää, että työpaikalta pääsee välillä ulos työpäivien aikana esimerkiksi pienelle kävelyllä, jotta pään tyhjentäminen onnistuu. Toisen tyyppisiä vastauksia olivat ne, jotka totesivat, että työn pohtiminen on läsnä koko työpäivän, vaikka he esimerkiksi saattoivat silti käydä kahvilla työkaverin kanssa.

Jälkimmäisillä työhön sitoutumisesta kertoi myös se, että työ pyöri kahvitauoillakin mielessä ja työstä saatettiin jopa tuolloin puhua. Osa heistä myös koki, että työ keskeytyi, jos puhuttiin jostain muusta kuin työstä tai jos työpaikalta piti lähteä vaikkapa muualle lounaalle. Tulokset työstä irrottautumisesta työpäivien aikana kertovat siitä, kuinka si-

toutuneita haastatellut työntekijät ovat työhönsä ja kuinka eri tavalla eri ihmiset pyrkivät siihen vastaamaan. Toiset katkoivat päivää osiin ja toiset eivät. Työstä irrottautuminen työpäivien aikana voi siis olla joko hyvä tai huono asia työhyvinvointia ajateltaessa vähän haastateltavasta riippuen. Osa esimerkiksi sai hyvinkin paljon siitä, että asiakastyössä tuli edistystä ja työn velvollisuuksiin pystyi vastaamaan, mutta tästä enemmän seuraavissa alaluvuissa.

Seuraavana teemana käsitellään työkavereita ja koettua työilmapiiriä sekä näiden vaikutusta työhyvinvointiin. Melkein kaikille haastateltaville oli yhteistä se, että he kokivat, että heidän työkaverinsa olivat auttavaisia ja innostuneita työstään, vaikka heilläkin oli työkiireitä. Yleistäen voisi sanoa, että haastateltavat kokivat, että apua työkavereilta sai vastavuoroisesti ja työpareja vaikeisiin ”keisseihin” oli mahdollista saada.

Koettu työilmapiiri oli usealta kannalta tarkasteltuna hyvä ja haastatellut kokivat tulevansa hyvin toimeen toisten työntekijöiden kanssa. Joku mainitsi jopa jossakin kohtaa, että työkaverit ovat itse asiassa se syy, miksi ylipäättään töihin tulee ja lisääntynyt etätyösuositus jopa hieman huolestutti. Työkaverit olivat siis monelle enemmänkin kuin vain työpareja, joiden kanssa jaetaan työkuormaa. Työkaverien kanssa keskusteltiin ja vietettiin taukoja, joten heistä oli sekä hyötyä että iloa. Työhyvinvoinnin kannalta työkaverit ja hyväksi koettu työilmapiiri olivat yksi tärkeimpiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tässä kategoriassa.

Haastatteluiden loppupuolella halusin myös kysyä, että mikä yksittäinen tekijä tuotti haastatelluille eniten työssä jaksamista. Tähän sain kaikilta vastauksen, kun lähes koko haastattelurunko oli jo käyty läpi, joten moni pohti asiaa hieman pitempään. Mitään yhtä yleistettävää teemaa ja tulosta ei tähän tullut, mutta useampi kuitenkin mainitsi, tähän kohtuullisen asiakasmäärän, mikä mahdollistaisi suunnitelmallisen työn. Vähän samaan viittaava tulos tuli, kun eräs toinen haastateltu kertoi, että hänellä se on mahdollisuus tehdä työtä, joka edistää jonkun lapsen tilannetta. Nämä vastaukset tulkitsen viittaavaan siihen, että työntekijät ovat motivoituneita tekemään hyvää työtä, kunhan vain se on työjärjestelyiltään mahdollista.

Muut tulokset olivat joitain sellaisia, jotka on jo aiemmin mainittu (kuvio 1 yksilölliset

työhyvinvointia tukevat tekijät) tässä luvussa, kuten esimiehen vastavuoroinen ja aito tuki. Kokonaisuudessaan vastauksien hajanaisuus myös kertoo siitä, kuinka työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä ja kuinka siihen vaikuttaa sekä omat toimet että myös organisaation olemassa olevat resurssit ja työn luonne, joita käsitellään seuraavissa tuloluissa.

4.2 Organisatoriset tekijät työhyvinvoinnin rakentajina

Kuvio 6. Organisatoriset työhyvinvointia tukevat tekijät

Työnkuvan selkeys ja rajatut työtehtävät
Toimivat asiakassiirrot, tiedon välittyminen ja siirtopalaverien asiakaskohtaamiset
Hyvät työyhteisön käytännöt: työparit ja työstä keskustelu toisten sostt:n kanssa
Työnohjaukselliset seikat: systeemisen tiimit, perehdytys, ryhmätyönohjaus
Riittävä henkilöstöresurssi ja työntekijöiden työtehtävien uudelleenjakaminen
Luotto sosiaalityöntekijän osaamiseen palveluita järjestettäessä yli suositusten
Osallistavat ja käytännönläheiset lastensuojelun tiimipalaverit
Esimiesten substanssiosaaminen, ihmisten johtamisen taito ja sostt:n motivointikyky
Työn kehittäminen: muutosten toteuttamisen tärkeys käytännössä, hyvät koulutukset
Työn joustavuus

Ylle olen kerännyt tämän kategorian tärkeimmät tulokset kootusti mahdollisimman tiiviissä muodossa. Osalla esille nostetuista tuloksista ei ollut merkitystä työhyvinvoinnille kaikkien haastateltujen kohdalla, mutta nämä poikkeukset on nostettu sitten myöhemmin tässä luvussa esille. Asioita käsitellään keskusteluteemojen mukaisessa järjestyksessä (luku 3.4 kuvio 3). Aloitetaan tämän kategorian käsittely työnkuvasta.

Työnkuva-asiaa kysyin haastatelluilta heidän virkamääräyksessä määritettyjen työtehtävien kautta. Haastateltavat kertoivat ensin, mikä on heidän määritetty työtehtävänsä ja sitten he saivat kertoa, onko työnkuvalla merkitystä heidän kokemalle työhyvinvoinnille. Työnkuvalla oli selkeä yhteys työhyvinvointiin niillä työntekijöillä, jotka kokivat, että heidän työnkuvansa oli joltain osin liian laaja. Heillä työhyvinvointia olisi tukenut se, että jotkin heidän työtehtävänsä olisivat kuuluneet jollekin muulle osapuolelle. Erityisesti

moni olisi halunnut, että he esimerkiksi saisivat hoitaa juuri lapsen asiaa ja että aikuis-sosiaalityö ottaisi roolia vanhempien asioiden hoidossa. Tutkijan tulkintani on, että tässä on kyse siitä, että sosiaalityöntekijä pystyy keskittymään siihen tehtävään, minkä hän itse mieltää ydintyötehtäväkseen ja tällä on luontainen yhteys myös työnhallinnan tunteeseen.

Myös toisen tyyppisiä näkemyksiä työnkuvan merkityksestä työhyvinvoinnille löytyi. Suurin osa koki, että heidän työkuvasa oli riittävän selkeä ja siksi he eivät ajatelleet työnkuvan vaikuttavan työhyvinvointiin. Oma huomioni kuitenkin näissä tapauksissa oli, että he kuitenkin kertoivat, että työnkuva oli heille itselleen selvä, mikä kertoo siitä, että ehkä asiaa ei tule työhyvinvoinnin kannalta ajatelleeksi niin paljon. Siksi kysyin asiasta vielä lisäkysymyksiä monen haastattelun kohdalla:

*T: Onko tämä työnkuva-asia tärkeä ajateltaessa työhyvinvoinnin teemaa?
H: No toisaalta on kyllä kiva, kun tietää, mitä tekee aina. Verrattuna aiempaan vähemmän rajattuun työhön tehtävien osalta, niin ei tarvitse tehdä tässä mitään hallinnollista työtä ja työ on enemmän käytännön työtä. Ei tarvitse tehdä täällä mitään sellaisia tehtäviä, jotka kuuluu sihteereille. Kyllä se on toisaalta silleen että se paljon helpottaa työntekoa, kun se on rajattu tiukemmin se työtehtävä.*

Yhdistävänä tekijänä työnkuvan merkityksestä työhyvinvoinnille oli se, että riittävän selkeät ja rajatut työtehtävät tukivat työhyvinvointia riippumatta siitä, kuinka selkeäksi työnkuva oli alun perin koettu. Muu esille noussut asia työnkuvan yhteydessä oli perheydytyksen mainitseminen, jota käsitellään myöhemmin tässä alaluvussa. Seuraavaksi käsitelen asiakassiirtymiä lastensuojelussa.

Puhuttaessa asiakassiirtymistä tarkoitan vaihetta, jossa asiakassiirrot tapahtuvat sosiaalityöntekijältä toiselle esimerkiksi perhesosiaalityöstä tai palvelutarpeen arvioinnista avohuoltoon tai avohuollosta sijaishuoltoon. Asiakassiirtymien vaikutuksesta työhyvinvoinnille käytiin keskustelua, joka ei herättänyt suurta hajontaa haastattelujoukossa. Yleisenä johtopäätöksenä voidaan todeta, että onnistuneilla asiakassiirroilla oli merkittävää vaikutusta sekä koettuun työhyvinvointiin että myös uusien asiakassuhteiden luomiseen.

Tärkeäksi koettiin se, että asiakassiirrot tapahtuisivat ainakin osittain saattaen vaihtaen, jotta ainakin keskustelu edeltävän sosiaalityöntekijän kanssa oli mahdollista ennen asiakassiirtopalaveria. Toisekseen todettiin, että siirtopalavereille oli iso merkitys toisaalta tiedonvälityksen kannalta ja toisaalta siinä, että uusi sosiaalityöntekijä pääsee seuraamaan edeltävän sosiaalityöntekijän vetämää asiakaspalaveria ja samalla tutustumaan uuteen asiakasperheeseen. Työhyvinvoinnillinen kysymys asiakassiirroista tuli monella kuitenkin vasta siinä kohtaa, kun asiakassiirrot eivät olleet syystä tai toisesta jotenkin onnistuneet. Tutkijana ajattelen tämän johtuvan pitkälti siitä, että uusi sosiaalityöntekijä voi kokea putoavansa kelkasta, jos asiakkaan kohtaaminen tai tiedonsiirto ei jostain syystä siirtymävaiheessa onnistu.

Seuraavaksi käsittelen työyhteisön käytäntöjä työhyvinvointikysymyksenä. Hyvistä työyhteisön käytännöistä keskusteltiin haastatteluissa monessa kohtaa ja monelta kantilta. Vastauksissa oli hieman hajontaa, mutta selkeimmiksi hyviksi käytännöiksi haastateltujen organisaatioissa nousivat mahdollisuus sosiaalityöntekijä-sosiaalityöntekijä -työpariuteen asiakastyössä ja useampi mainitsi myös sosiaalityöntekijöiden tiimipalaverit hyvänä uutena lisäyksenä yhteispalavereille, jossa voidaan keskustella työpaikan linjauksista. Muun tyyppisiäkin käytäntöjä nostettiin myös tässä yhteydessä esiin, kuten drive-kansioiden hyödyntäminen tiedotuskanavana sähköpostin sijaan. Drive-kansiot helpottivat asioiden etsimistä merkittävästi sähköpostiin verrattuna.

Oma tulkintani on, että monelle sosiaalityöntekijälle itse asiassa se tärkein organisaation tai työyhteisön käytäntö liittyi siihen, että he saivat keskustella työasioista samaa työtehtävää tekevän toisen sosiaalityöntekijän kanssa:

H: Meillä oli ihan niinku, että pitää suostua ja saada pyytää työpariksi. Kyllä se oli semmoinen, vaikka ite sitä tosi harvoin käytin. Mieluummin tein yksin, mutta sitten ku oli tarve, niin sen työparin sai. Se oli ehkä yks semmoinen työhyvinvointia lisäävä tekijä. Yksin ei tarvinnut olla, jos ei halunnut.

Kyse on siis siitä, että sosiaalityöntekijät kokivat saavansa vertaistukea toiselta työntekijältä, joka ymmärtää tasan tarkkaan, mistä on kyse ja miten erilaiset työhön liittyvät asiat tulisi hoitaa. Työkaverien merkitys kuormanjakajana siis korostui tässäkin kohtaa niin kuin aiemminkin tuloksia analysoitaessa. Työyhteisöjen käytäntöjen tarkastelusta siirryn

nyt tiedottamiseen ja ennakkoinnin teemaan.

Tiedottamisella ja ennakkoinnilla tarkoitetaan tässä kohtaa sitä työn muutoksiin ja työhön liittyvää tiedonsiirtoa, joka tulee organisaatiolta tai esimiehiltä sosiaalityöntekijöille joko sähköisesti esimerkiksi sähköpostilla tai suullisesti sosiaalityöntekijöiden palaverissa. Haastatellut kokivat tiedottamisen ja ennakkoinnin heidän organisaatioissaan joskin määrin puutteelliseksi. He mainitsivat, että esimerkiksi tulevia lakimuutoksia ei ennakoitu riittävästi, vaan reagointi oli jälkikäteistä. Tästä syystä kysyin haastateltavilta tässä kohtaa kehitysideoita tiedottamiseen ja asioiden ennakoimiseen.

Työhyvinvoinnin tukemisen kannalta moni koki, että tiedottamisessa auttaisi selkeät asioiden esityslistat palaverihin, jotta asioihin olisi helpompaa reagoida palaveritilanteessa. Useat haastatellut nimittäin kokivat, että itse palaveritilanteissa asiat menivät ohi, jos niiden käsittelemiseen ei voinut asiaesityslistaan puutteesta johtuen etukäteen valmistautua. Pandemia-aikana toki yksikön omia palavereita, jossa oltiin fyysisesti paikalla, oli vähemmän ja siksi osa sosiaalityöntekijöiden kehitysideoista liittyi sähköisen tiedottamisen kehittämiseen. Yksi kehitysidea oli suullisten tiedotteiden tekeminen sähköpostien tai drive-kansioiden sijaan.

Yhteisesti tiedottamisesta ja ennakkoinnista voidaan sanoa, että haastattelujoukon työhyvinvointia olisi lisännyt riittävän aikainen tiedottaminen suurista muutoksista, asiaesityslistat ja aito mahdollisuus vaikuttaa käsiteltäviin asioihin. Syvempi tulkintani on, että monen haastatellun äänestä kuului selkeästi se, että he eivät olleet täysin tyytyväisiä tiedottamisasioihin organisaatiossaan. Oman äänen kuuluminen saaminen oli tärkeää, mutta se koettiin hankalaksi ilman toimivia tiedotuskäytäntöjä. Etäpalaverit myös entisestään laskivat kynnystä ottaa puheenvuoroja ja siksi tiedotuskäytännöt olivat jopa tärkeämpi työhyvinvointikysymys kuin ne olivat aiemmin olleet.

Seuraavaksi otan käsittelyyn työnohjaukselliset seikat työhyvinvointikysymyksinä. Työnohjauksen piiriin laskin mukaan perehdytykseen liittyvät asiat, systeemisen tiimit ja varsinaisen ryhmätyönohjauksen. Nämä ovat samassa kategoriassa, koska koen, että ne kaikki lisäsivät työntekijän taitoja ja osaamista työssä sekä vähensivät työkuormaa. Yksilötyönohjauksessa ei ollut kukaan haastatelluista haastatteluhetkellä, mutta osalla oli

kokemuksia myös siitä. Aloitan käsittelyn systeemisen tiimeistä, jotka olivat sosiaalityöntekijälle mahdollisuus käsitellä omaa ”asiakasteiksi” esimiehen ja työpaikan ulkopuolisen psykologin avustamana.

Systeemisen tiimit koettiin kautta linjan hyväksi tavaksi käsitellä omia ehkä hieman haastavimpia asiakastapauksia. Työhyvinvoinnillisesti tarkasteltuna haastatellut kokivat, että sen avulla asiakastapauksia alkoi joko ajatella uudella tavalla tai sitten siellä sai tukea omille jo olemassa olleille näkemyksilleen. Ennen kaikkea haastateltujen puheissa nousi esiin se, että oli kiva, kun työkuormaa pystyi jakamaan tiimissä olleiden kanssa. Tutkijan näkemykseni on, että tähän vaikuttaa erityisen paljon se, että systeemisen tiimeissä työhön saatiin tukea lastensuojelun ulkopuolelta, mikä ilmeni esimerkiksi näin:

T: Mikä tekee systeemisen tiimistä hyvän?

H: Minusta on hyvä, että siellä esitetään kysymykset sillä tavalla, että joudut asioita miettimään työntekijän ja asiakkaan kannalta. Ulkopuolinen psykologi tuo sellaista tietoa, jota itsellä ei ole.

T: Ilmeisesti aika strukturoitu tiimi?

H: Kyllä on joo ja mun mielestä ne on jännät ne kysymykset, kun ne tuntuu kiusallisen hankalilta, mutta se on aika mielenkiintoista heittää näkökulmaa eri suuntaan. Mutta niitäkin voisi kehittää varmasti ja saatikin, jos saatais vielä asiakaskin sinne mukaan niin...

Oma syvempi tulkintani tästä on, että moni lastensuojelun sosiaalityöntekijä kokee olevansa työssä tehtävien ratkaisujen kanssa yksin. Systeemisen tiimissä tätä tunnetta ei samalla tavalla ole. Mielenkiintoinen kehitysidea oli myös, että systeemisen tiimin pyydettäisiin myös asiakas mukaan, mikä lisäisi myös asiakkaan osallisuutta etenkin vaikeissa solmutilanteissa. Nostan systeemisen tiimit yhdeksi tärkeimmistä organisatorista työhyvinvointitekijöistä edellä mainituista syistä.

Toinen äärimmäisen tärkeä organisatorinen työhyvinvointitekijä oli perehdytys. Perehdytyksen osalta sain kuulla kahden tyyppisiä kokemuksia. Suurin osa sosiaalityöntekijöistä koki, että työn alussa perehdytys oli vähäistä, mutta neuvoa ja opastusta työhön sai kysymällä ja mahdollisuuksia tähän oli paljonkin. Toiset taas kokivat, että perehdytystä ei ollut ollenkaan ja tämä vaikutti koettuun työhyvinvointiin heikentävästi. Perehdytys koettiin siis haastattelijoukossa keskimäärin sellaisena asiana, jota olisi syytä kehittää.

Yleisenä havaintona perehdytyksen vaikutuksesta työhyvinvointiin voidaan sanoa se, että moni olisi toivonut strukturoidumpaa perehdytystä alkuvaiheessa. Tämä tarkoitti haastattelujoukon sisällä monia erilaisia asioita, mutta ainakin perehdytyskansiota olisi toivottu työtä aloittaessa. Toinen havainto oli se, että perehdytyksen koettu riittävyys oli selvästi sidoksissa siihen, kuinka aktiivinen sosiaalityöntekijä oli itse ottamaan yhteyttä, kun hän apua tarvitsi. Ne sosiaalityöntekijät, jotka olivat itse aktiivisia kysymään asioista esimerkiksi esimieheltä tai työkaverilta, kokivat myös perehdytyksen olleen riittävämpi.

Työnohjaus oli myös asia, joka jakoi mielipiteitä haastattelujoukossa. Toiset kokivat hyötynensä ryhmätyönohjauksesta ja varsinkin yksilötyönohjauksesta, mutta osan kohdalla koko ryhmätyönohjaus oli lopetettu, kun siihen ei oltu riittävästi sitouduttu. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia työnohjauksen osalta olisi tukenut se, että ryhmätyönohjaus olisi järjestetty nimenomaisesti sosiaalityöntekijöille itselleen. Haastateltujen organisaatiossa ryhmätyönohjauksessa oli mukana myös muista lastensuojelun työntekijöitä. Tässä on kysymys taas siitä, että sosiaalityöntekijät kokivat, että toisten kertomiin kokemuksiin on helpompi ottaa kantaa, kun tehdään samaa työtä.

Useampi myös toivoi, että ryhmätyönohjaus olisikin enemmän niin sanottua case-työnohjausta, johon jokainen voisi tuoda omia asiakasasioitaan yhdessä pohdittavaksi. Heille se, että kysyttiin kuulumisia, oli vaivaannuttavaa. Toiset taas toivoivat kokonaan toisenlaista työnohjausta ja moni mainitsi sen, että he toivoisivat enemmänkin yksilötyönohjausta ryhmätyönohjauksen sijaan. Yleisesti voidaan sanoa, että ryhmätyönohjaus oli vain osalle porukasta työhyvinvointia tukeva tekijä ja osalle se oli enemmän velvollisuus, jossa he käyvät, koska muutkin siellä käyvät. Tämä kertoo toisaalta siitä, että ihmiset ovat erilaisia ja toisaalta siitä, että ryhmätyönohjauksen tarkoitus ja fokus haki vielä ehkä paikkaansa haastateltujen organisaatioissa.

Otan seuraavaksi käsittelyyn organisaation resurssit työhyvinvointikysymyksinä. Haastatteluissa keskusteltiin henkilöstöresursseista, ajasta resurssina sosiaalityöntekijöiden palaverien yhteydessä ja palveluiden käyttämiseen käytettävissä olevista resursseista

asiakastyössä. Lisäksi keskusteltiin koulutusresursseista, mutta tätä sivutaan myöhemmin tässä tulosluvussa työn kehittämistä käsiteltäessä.

Henkilöstöresursoinnin riittävydestä kokemukset vaihtelivat valtavasti ihan siitä syystä, että toisilla työntekijöillä oli omassa yksikössään selvästi vähemmän asiakkaita kuin toisessa yksikössä. Kaikkien haastateltujen asiakasmäärä kuitenkin ylitti 25 asiakkaan määrän. Osalla haastatelluista asiakkaita oli lähes 60. Ne, joiden asiakasmäärä oli alhaisempi, kokivat keskimäärin, että henkilöstöresursointi oli järjestetty järkevästi ja lisäresurssia oli saatu oikeisiin paikkoihin myös muihin työtehtäviin työpaikalla. Heistä myös osa koki, että ei ole mitään valitettavaa, koska muualla tilanne on huonompi. Poikkeuksiakin toki löytyi heidän osalta, joilla oli vähemmän asiakkaita ja he kokivat myös henkilöstöresursin joka tapauksessa niin ongelmalliseksi, että he mainitsivat sen eniten työhyvinvointia heikentäväksi tekijäkseen.

Niistä työntekijöistä, joilla asiakkaita oli huomattavasti enemmän, näkyi se, että henkilöstöresurssiasiaa oli mietitty paljon työhyvinvointikysymyksenä. Olin tutkijana yllätynyt siitä, kuinka hyvin he käsittelevät henkilöstöresurssin vähyyttä työssään. Moni painotti sitä, että työtä pitää tehdä sillä resurssilla, joka on ja että asian ajattelu ei auta sen enempää. Työhyvinvoinnillisesti henkilöstöresursointi tuntui vaikuttavan työn laatuun ja pitkäjänteisen työn tekemisen mahdollisuuteen.

Henkilöstöresurssin osalta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia olisi tukenut pääsääntöisesti kaksi asiaa. Toinen on tietysti se, että työntekijöitä olisi yksinkertaisesti enemmän ja toinen se, että työpaikalla olisi mietitty tarkemmin eri työntekijöiden työtehtävien sisältö. Monen mielestä jo oman työtehtävän laajuus kertoi siitä, että lisäresurssilla tai sosiaalityöntekijöiden uudelleenjakamisella toisiin työtehtäviin saataisiin nopeasti parempaa työhyvinvointia heidän organisaatiossaan. Tutkijana näen henkilöstöresurssien merkityksen työhyvinvoinnille yhtenä tärkeimmistä organisatorista työhyvinvointitekijöistä, koska se on suurin syy sille, miksi työssä saatetaan uupua tai alalta poistua.

Toisenlainen resurssikysymys oli kysymys siitä, kuinka paljon sosiaalityöntekijöillä oli mahdollisuutta käyttää resurssia palveluiden myöntämiseen asiakkaalle. Työhyvinvoinnillisesti tällä ei ollut haastattelujoukossa merkitystä niille, jotka kokivat, että he saivat

järjestettyä asiakkaan palvelut riittävän hyvin haluamallaan tavalla asiat perustelemalla. Toisen tyyppisiä kokemuksia löytyi varsinkin sosiaalityöntekijöillä, jotka suunnittelivat asiakastyössä palveluiden tai sijoituksen järjestämistä, jota ei organisaatiossa suositeltu.

Työhyvinvointia tässä palveluiden myöntämisen teemassa olisi eniten tukenut koko haastattelujoukon osalta se, että sosiaalityöntekijöiden ammattitaitoon tehdä oikeita ratkaisuja asiakkaan kannalta olisi luotettu lähtökohtaisesti yli ohjeistuksien ja suositusten. Tutkijan näkemykseni on se, että kyseessä on itse asiassa työntekijän osaamisen arvostuskysymys. Tämä ilmeni haastatteluissa siinä, että osa oli jopa turhautunut siihen, että aina pitäisi mennä sen mukaan, miten on ohjeistettu tai perustella vielä erikseen, miksi on tietynlaisia ratkaisuja tekemässä.

Ajan resursoinnista organisaatiossa keskusteltiin laajasti ja hieman eri tavalla jokaisen haastatellun kohdalla. Pääsääntöisesti kuitenkin keskusteltiin siitä, kuinka aika käytetään hyödyksi lastensuojelun omissa palavereissa, kuten esimerkiksi avohuollon tiimipalavereissa. Tässä ei siis keskusteltu sosiaalityöntekijän omasta ajankäytöstä tai sen mahdollisuuksista. Käsittelyyn tuli siis monenlaisia asioita, kuten (palavereista) tiedottaminen, jota on jo käsitelty, palaverien sisältö ja palaverien johtaminen. Johtamisen osalta keskusteltiin myös esimiestyöstä, koska esimiehet vetivät lastensuojelun palaverit. Esimiestyöstä myös puhutaan siksi heti tämän teeman jälkeen.

Työhyvinvoinnillisesti ajateltuna tiimipalaverit olivat kaikkien haastateltujen mielestä siinä mielessä tärkeitä, että niissä välittyi se kaikki tärkeä tieto, mitä kaupungissa ja omissa organisaatioissa tapahtuu. Siksi myös niiden olemassaolo oli kaikkien mielestä välttämätöntä ja moni koki, että siellä on kiva nähdä myös muut työyhteisön jäsenet. Kuitenkin aika moni toivoi, että palaverien sisältö olisi jollakin tavalla erilainen kuin se tällä hetkellä oli. Aiemmin tässä luvussa on mainittu, että moni toivoi, että palaverihin voisi valmistautua asiaesityslistan avulla. Moni myös koki, että yhteistä aikaa ei tästä syystä käytetty hyväksi, vaan palaverissa enemmän vain istuttiin kuulemassa esimiehen kertomat tiedotettavat asiat. Siksi kysyin kehittämisideoita:

T: No mikähän se kehittämisidea olisi niihin?

H6: Sitä just mietin niiku, että jos ois työn jakamista tai jos olis pureskeltavia kysymyksiä, niin niitä voisi miettiä yhdessä tai jotakin käytäntöjä tai vaikka niiku esimerkiksi uutta asiakassuunnitelmapohjaa. Itse siis toivoisin, että palaverissa käytäisiin läpi käytännön asioita, jotka auttaa minua työssä. Se auttais jaksamaan paremmin.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että eniten työhyvinvointia tässä ajan resursoinnin teemassa olisi lisännyt, jos tiimipalaverit olisivat enemmän sosiaalityöntekijää osallistavia ja niissä käsiteltäisiin asioita, joista on suoraan hyötyä sosiaalityöntekijälle itselleen. Useampi toivoi siis, että palaverit olisi johdettu ja strukturoitu niin, että niissä olisi mukana tiedotettavat asiat, joista on tiedotettu hyvin etukäteen, jotta niihin voi itse reagoida. Sen lisäksi siellä käytäisiin keskustelua käytännön asioista, jotka koskivat heitä itseään.

Luontaisesti seuraava työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on esimiestyö, jota kysyin haastatteluissa yleisimmin sen kautta, että mitä haastateltava odotti esimieheltä ja esimiestyöltä. Aiemmin on jo käsitelty esimiestyötä monessa kohtaa, koska moni organisaation liittyvä työhyvinvointitekijä on sellainen, että siinä esimiehet ovat osallisena vaikuttamassa siihen, miten asiat on järjestetty. Tällaisia olivat esimerkiksi perehdytys ja tiedottaminen, joita ei tässä kohtaa enää käsitellä uudelleen. Esimiehillä tarkoitan tässä kohtaa lastensuojelun palveluesimiehiä ja johtavia sosiaalityöntekijöitä.

Esimiestyöllä oli haastattelujoukon keskuudessa aivan valtava merkitys koetulle työhyvinvoinnille. Osa haastatelluista odotti esimiehiltä vain sitä, että heidän luokseen tai heiltä voi mennä kysymään apua tarvittaessa. Samassa yhteydessä painotettiin sitä, kuinka tärkeää esimiesten asioiden substanssiosaaminen oli koetulle työhyvinvoinnille. Tutkijana arvioin tämän johtuvan pitkälti siitä, että hyvä substanssiosaaminen johtaa työntekijöiden keskuudessa tunteeseen siitä, että esimiehiin voi luottaa. Tämä on taas liitoksissa siihen, että sosiaalityöntekijä ei jää yksin työnsä kanssa. Toiset puhuivat taas siitä, että heidän työhyvinvoinnilleen on substanssiosaamisen lisäksi tärkeää jo pelkkä esimiehen tuki ja kannustus. Esimiestyössä tärkeätä työhyvinvoinnin kannalta on siis myös ihmisten johtaminen.

Toiset painottivat esimiestyössä myös sitä, että esimiesten keskinäiset roolit ovat selkeitä, jotta työntekijä tietäisi, keneltä kysyä mitään asiaa. He myös toivoivat, että esimiehet veisivät sosiaalityöntekijöiden kertomia asioita eteenpäin tai selvitetäväksi.

Tämä oli liitoksissa myös siihen, että esimiehillä täytyy olla kyky pitää työntekijät motivoituneena. Useampi haastateltu puhui siitä, kuinka tärkeää heille on, että työpaikalla ollessa heillä on tunne, että heidät on kuultu:

H: Esimieheltä kysyminen on yks suurimpia vahvuuksia. Milloin tahansa sai kysyä ja aina sai jonkun vastauksen. Jos esimies ei tiennyt, niin hän selvitti ja siitä tulee iso plussa lisäävänä tekijänä työhyvinvoinnille.

Työntekijän motivoituneena pitäminen toistui useamman kerran hieman eri tavalla työhyvinvoinnillisena asiana. Useampi mainitsi, että ei haluaisi kuulla esimieheltä sellaisia vastauksia, jotka viittaavat siihen, että ”asiat menevät nyt näin, koska ne ovat aina niin menneetkin”. Tässä on tutkijan näkemykseni mukaan kysymys ennen kaikkea siitä, että esimiehen toivotaan olevan se ”leader”, jonka kanssa vaikeistakin tilanteista selvitään yhdessä.

Työn motivointitekijöistä on luontaista siirtyä työn kehittäminen teemaan, jonka yhteydessä käsitellään myös mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön organisaatiossa. Aloitan käsittelyn työn kehittämisestä. Haastattelujoukossa useampi koki, että työtä kyllä kehitettiin työpaikalla, mutta muutokset sinällään olivat hitaita tai niitä ei äkkiseltään osannut havaita tai nimetä. Todella moni totesi työn kehittämisestä puhuttaessa, että heillä tulee mieleen hyvät koulutukset, jotka auttoivat työtaitojen kehittämisessä ja työssä jaksamisessa ainakin silloin, kun ei itse ollut niin kuormittunut, että pystyi ottamaan vastaan koulutuksen tarjoamaa tietoa.

Kaikki koulutukset tai työpaikan kehittämispäivät eivät kuitenkaan varsinaisesti lisänneet työhyvinvointia, jos muutoksia ei sitten käytännössä toteutettu. Muutama haastateltu olisi tässä kohtaa toivonut sitä, että muutokset olisi implementoitu työhön nopeammin. Tässä oli kyse siis siitä, että organisaation pitäisi olla valmis tekemään muutoksia nopeastikin, jotta työn kehittämisestä saataisiin työhyvinvoinnin kannalta hyötyä.

Paljon positiivisemmin haastattelujoukossa suhtauduttiin omiin vaikutusmahdollisuuksiin organisaatioissa. Lähes kaikki kokivat, että vaikka itse työn kehitys ei ollut niin nopeaa, niin itsellä oli silti paljon mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön. Moni totesi, että aika paljon työssä oli joustavuutta ja itse sai tiettyjen reunaehtojen sisällä melko

paljon päättää, miten työtä tekee. Tämä oli suuri voimavara melkein kaikille haastatelluille, mikä kertoo siitä, että sosiaalityöntekijät osasivat arvostaa sitä, että heidän tekemiseen luotetaan.

Osa taas koki, että omilla sanomisilla ja tekemisillä oli hyvin vähän vaikutusta siihen, miten käytännössä asiat menivät, mikä heikensi työhyvinvointia. Tutkijan näkemykseni on, että tämä voi johtua siitä, että kun työtä on paljon, niin esimerkiksi kaikkiin kehittämisehdotuksiin ei aina organisaatiossa tartuta, vaikka ongelmat sinällään on tiedostettu. Tämän porukan osalta työhyvinvointia olisi parantanut se, että esimiehet olisivat hankammin tarttuneet asioihin ja sitten tehneet tarvittavat muutokset.

4.3 Työn luonteeseen ja velvollisuuksiin liittyvät työhyvinvoinnin piirteet

Kuvio 7. Työn luonteeseen ja velvollisuuksiin liittyvät työhyvinvointia tukevat tekijät

Perusoikeuksien toteutuminen, lapsen oikeus hyvään ja turvalliseen elämään: työn merkityksellisyyden muodostuminen ja työhön motivoituminen
Lapsen edun toteutuminen, sosiaalityöntekijälle koko työn perusta ja tavoite
Kun lapsi soittaa sosiaalityöntekijälle -kokemukset, ns. työvoitot sosiaalityöntekijälle
Itsestä ja asiakkaasta välittämisen hyvä ja terve tasapaino
Kyky sanoa avoimesti ei lisääntyvälle asiakasmäärälle ja rohkea itsekkyyks
Ajanhallinta: pitkät asiakassuunnitelma- ja suunnitelmissa pysyminen
Itsensä korvattavaksi tekeminen on eettisesti oikein: asiakaskirjaukset ajoissa
Työn velvollisuuksien hoitaminen tuo parhaimmillaan iloa ja tyytyväisyyttä työssä
Lastensuojelun työ on tärkeä osa elämää, mutta se on silti vain työ muiden joukossa

Tämän työn luonteen ja velvollisuuksien teemaan liittyvät keskustelut herättivät hyvin paljon ristiriitaisia ajatuksia haastattelujoukon keskuudessa. Teemassa keskusteltiin ennen kaikkea siitä, mitä tässä työssä tulisi sosiaalityön ammattietiikan mukaisesti tehdä ja mitkä ovat mahdollisuudet tälle suhteessa suureen asiakasmäärään ja kiireeseen. Keskusteluihin liittyi eettismoraalista oikein-väärin -pohdintaa, jonka pohjalta kokosin ylle (kuvio 7) tämän työn luonteen ja velvollisuuksien teeman keskeisimmät tulokset. Tuloksiin päästiin keskusteluteemojen kautta (luku 3.4 kuvio 4).

Ensimmäisenä alateemana haastatteluissa keskusteltiin siitä, miten sosiaalityöntekijät määrittivät itse sosiaalityön ammattietiikan ja sitä kautta oman työtehtävänsä. Työhyvinvoinnillisesti tämä oli vaikea kysymys monelle, koska kaikki eivät kokeneet, että he pystyivät suoriutumaan niistä työtehtävistä, mitkä he olivat itse haastattelun aikana työlle asettaneet. Haastattelijoukossa harmitusta herätti erityisesti se, kuinka aikuisve-toisesti työtä joutuu asiakasmäärästä johtuen tekemään. Työhyvinvoinnillisena voima-varana nousi kuitenkin tässä yhteydessä esiin kaksi asiaa, jotka molemmat liittyivät lap-sen hyvinvoinnin parantamiseen lastensuojelussa.

Osa haastatelluista painotti sosiaalityön ammattietiikan osalta sitä, että työssä on tär-keää toimia perusoikeuksien kunnioittamisen kautta, jossa keskiössä on lapsen oikeus hyvään ja turvalliseen elämään. Toisen tyyppinen painotus samalle asialle oli, kun toiset mainitsivat, että lapsen etu ja hyvinvointi on se koko työn perusta, jota kohti kaikkien tulisi tässä työssä pyrkiä. Yhteistä haastatelluille oli, että työ sai tässä myös sen merki-tyksellisyyden, jota kohti kaikki halusivat työskennellä. Työhyvinvointia tukeva tekijä tästä tuli siis työn merkityksellisyyden ja sen kautta työhön motivoituminen kautta.

Koska haastatellut kokivat selkeästi jossakin määrin riittämättömyyttä työssään suh-teessa työn ja asiakkaiden määrään, esitin heille myös tästä asiasta paljon erilaisia lisä-kysymyksiä. Yksi kysymys liittyi siihen, pystyykö työssä auttamaan kaikkia osapuolia ja ennen kaikkea samalla myös itseä (voimaan paremmin) ja toinen liittyi siihen, mitä tehdä, kun omat resurssit ovat täysin loppu ja asiakasta pitäisi alkaa auttamaan työpäi-vän jälkeen. Lisäksi kysyin, mikä on hyvä ja mikä hyvinvoiva sosiaalityöntekijä sekä pe-rustyötehtävistä suoriutumisesta ylipäätään. Sain työhyvinvoinnin tukemisen kannalta mielenkiintoisia tuloksia.

Asiakasmäärä stressasi ja loi työssä eettisiä ristiriitatilanteita haastattelijoukon keskuu-nessa, mutta silti haastatteluista pystyi löytämään asioita, jotka ideaalitulanteessa tuki-sivat työntekijän työhyvinvointia. Kysyttäessä siitä, pystyykö kaikkia auttamaan työssä, nousi esiin työssä saatavat pienet työvoitot työhyvinvointia tukevana tekijänä. Toisilla tämä merkitsi sitä, että yhden asiakasperheen asioiden hoitaminen pudotti kiven sydä-meltä ja siitä tuli helpottunut olo. Toiset taas olivat kokeneet tai toivoivat kokevansa

tilanteita, jossa oma työ tulisi asiakkaalle eli lapselle näkyväksi:

H:Niin kuin sanoin, että kokemusasiantuntijat ovat saaneet minut ymmärtämään, että me olemme näkymättömiä ihmisiä sille asiakaslapselle. Me ei olla semmoisia ihmisiä, jota nuori kasvaessaan ajattelee, että olipa hyvä tyyppi. Semmoinen haluaisin olla. "Se muuten se sossu, joka siellä mut pelasti tai tarttui oikealla hetkellä mun asiaan ja se kuunteli mua ja oli must kiinnostunut"... ..

Tutkijan tulkintani on, että tässä on kyse siitä, että työssä pyritään aidosti saamaan yhteys lapsen ja saamaan niitä pieniä työvoittoja. Osa totesi esimerkiksi, että on ihan mahtavan hyvä tunne, kun lapsi soittaa heille kysyäkseen jostakin asiasta. Luonnehtisin tai vertaisin tätä siihen, että tällaiset kokemukset ovat tai voivat parhaassa tapauksessa olla työntekijälle se kiitos, jota harvemmin työssä muuten saa. Siksi yksi pieni puhelinsoitto tai lapselta saatu hyvä palaute voi olla työntekijän kokeman arvostuksen ja työhyvinvoinnin kannalta äärimmäisen merkittävä.

Kysyin työn luonteeseen liittyen myös teoreettisen kysymyksen, jossa tiedustelin, mitä haastateltavat tekisivät tilanteessa, jossa omaa resurssia ei enää ole, työpäivä oli juuri päättynyt ja asiakas tarvitsisi todella apua. Kysymys oli myös vahvasti liitoksissa velvollisuuden tuntoon, jota käsitellään myöhemmin tässä tulosluvussa. Tämä kysymys jakoi aika paljon haastattelujoukkoa. Osa totesi, että jäisi auttamaan asiakasta, jos ei olisi muita velvollisuuksia tai menoja kotona, mikä oli tyyppillistä niille, jotka itse totesivat haastattelun aikana olevansa hyvin tunnollisia. He myös kokivat, että auttaminen ja venyminen ainakin pienissä määrin helpotti asiakkaan oloa, jolloin heille oli helpompi sanoa lopulta, että palataan asiaan toisena ajankohtana.

Toiset taas olisivat samassa tilanteessa kysyneet heti apua esimieheltä, työkaverilta tai sosiaalipäivystykseltä tai miettineet, voiko asia suoraan odottaa seuraavaan työpäivään. Ehkä se ero näiden kahden tyyppisen toimintatavan välille muodostui lähinnä siitä, miten kysymys oman resurssin puuttumisen määrittämisestä haastattelijalle tarkoitti. Moni totesi, että ei kukaan pitemmän päälle jaksaisi auttaa asiakasta työpäivän jälkeen ja jos resurssit olisi loppu, niin sitten oltaisiin myös sairaslomalla alun perinkin. On totta, että toisilla työn imu ja velvollisuus ohjasivat toimimaan tietyllä tavalla, mutta työhyvinvoinnin kannalta suurin osa haastatelluista kuitenkin totesi, että on löydettävä balanssi

työn ja muun elämän välillä. Tämän teeman osalta työhyvinvointia tuki siis sosiaalityöntekijän kyky vetää järkevät rajat työn ja muun elämän välille.

Rajojen vetämisen tärkeydestä ja kyvystä sanoa ei oli myös kyse, kun tiedustelin haastatelluilta, mikä on hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. Moni painotti jo käsiteltyä työn hallintaa ja sitä, että pystyy elämään työssään tekemiensä ratkaisujen kanssa hyvin. Kolmas mielenkiintoinen työhyvinvointia tukeva tekijä tässä teemassa oli rohkeus olla itsekäs:

H: Oi voi... Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. On se sit se työn hallinnan tunne ja jos sitä ei oo, niin tekee sille jotain vaan ja tietää kun ei mene hyvin niin sitten tarttuu siihen. Sen verran pitää huolehtia itsestään ja työkaveristaan että ja sit sekin että oon yhden kerran sanonut esimiehelle, että älä nyt anna mulle asiakkaita ja kertonut, että en halua aloittaa mitään uutta, kun on niin vaikeeta ja sitten kun perheessä on tapahtunut vaikeita asioita niin sit siitä oon sanonut. Pitää olla sopivasti semmoista niin kuin rohkeutta tai itsekkyyttä ja ajatella itteään

Nostin tämän sitaatin esille, koska tässä on hyvin tuotu esiin se, miten asiakasmäärään voi vaikuttaa itse ja pyrkiä kohti parempaa työhyvinvointia. Tutkijan näkemykseni on, että työhyvinvoinnin kannalta työntekijöiden itsekkyyks on täysin keskeinen tekijä siihen, että viesti asiakaskuormituksesta todella välittyy organisaatioiden sisällä. Aina ei tarvitse tai kannata pinnistellä, vaan avoimesti voi kertoa, kun työhyvinvointi on jostain syystä heikentynyt.

Perustyötehtävistä suoriutumisen osalta keskusteltiin asiakassuunnitelmista, niiden kirjaamisesta, muista asiakaskirjauksista ja lasten tapaamisista. Työhyvinvoinnillinen kysymys tästä tuli, koska moni haastatelluista koki, että he joutuivat näitäkin tehtäviä priorisoimaan joltakin osin muiden lastensuojelupäätösten aikarajojen ja asiakasmäärän takia. Keskustelua käytiin siitä, onko tämä eettisesti oikein ja mikä siihen auttaisi työntekijän työhyvinvointia pohdittaessa.

Ensiksikin täytyy todeta, että monet haastatelluista kokivat, että asiakasmäärälle ei oikein voi käytännössä mitään tehdä ja tästä syystä he joutuivat priorisoimaan pakollisia työtehtäviään haluamattaan. Tämä loi eettisiä ristiriitoja työhön ja kuormitusta, mitkä heikensivät koettua työhyvinvointia. Toisilla tämä tarkoitti sitä, että kirjaukset laahasivat välillä pahastikin viikko- tai kuukausitolkulla perässä ja toisilla tämä tarkoitti sitä, että he

eivät omasta mielestään riittävästi tavanneet omia asiakkaitaan.

Perustyötehtävistä suoriutumisessa työntekijöitä auttoi hyvä ajanhallinta. Tähän sisältyy ajatus siitä, että työntekijä hallitsee oman kalenterin ja sopii esimerkiksi asiakassuunnitelmapalavereita riittävin tai mahdollisimman pitkin väliajoin. Toinen auttava tekijä oli se, että suunnitelmia päivitettiin vain tapaamiskuvion osalta useammin, jolloin palaverit olivat lyhyempiä, mutta asiakkaita kuitenkin tavattiin yhteisesti keskimäärin 4-6 kuukauden välein. Kolmas esille noussut asia oli se, että asiakassuunnitelmissa pysyttiin ja niitä ei lähdetty muuttamaan kesken kaiken. Vaikka kukaan ei kokenut, että pystyisi täysin hallitsemaan asiakasmäärää, oli hyvästä ajanhallinnasta suurimmalle osalle haastatelluista hyötyä.

Yksi äärimmäisen merkittävä työhyvinvointia tukeva tekijä tässä perustyötehtävien suoriutumisen teemassa oli kirjauksien ajantasaisuus. Tämä myös jakoi haastattelijoukkoa. Toiset painottivat sitä, että he halusivat tavata asiakkaitaan mahdollisimman paljon, vaikka tämä tarkoittikin, että kirjatukset laahasivat sen takia perässä. Pienempi osa haastattelijoukosta kuitenkin totesi, että täysin ajantasaisilla kirjauksilla on jo asiakkaan oikeusturvan toteutumisen kannaltakin valtava merkitys:

H:... ... Ja sitten kun tulee joku paikka, että joku joutuu saikulle tai siirtyy pois ja mietit sitä lapsen etua ja vanhemmat eivät välttämättä kerro totuutta, niin saako se lapsi sitä suojaa ja ajetaanko sen etua oikeesti, jos niitä asioita ei ole kirjattu. Se on väärin. Se on ihan selkeästi eettisesti väärin.

Tutkijan tulkintani on, että tässä on kyse myös siitä, että sosiaalityöntekijä ei tule korvaamattomaksi organisaatiolleen. Sitaatissa on mainittu tilanne, jossa työntekijä joutuisi sairauslomalle ja kirjatukset olisivat tekemättä. On jokaisen sairauslomalle joutuvan sosiaalityöntekijän etu, että asiakaskirjatukset on tehty heti tapahtuneiden asioiden jälkeen tai muuten oletusarvoisesti sosiaalityöntekijä pitäisi tavoittaa myös sairauslomansa aikana tiedon välittymiseksi. Itsensä korvattavaksi tekeminen pitämällä kirjatukset ajantasaisena on tästä syystä tärkeä työhyvinvointia tukeva tekijä aina, kun sosiaalityöntekijä ei ole töissä.

Asiakastyöstä keskustelu johti haastatteluissa ylipäättään pitkälti pohdiskeluun työn tärkeydestä ja velvollisuuden tunnosta. Asiasta keskusteltiin muutamalla eri tavalla ja kysyin haastateltavilta asiaa esimerkiksi sen kautta, mitä he saavat työn tekemisestä ja velvollisuuksien hoitamisesta suhteessa työn odotuksiin. Työhyvinvoinnillisesti yli puolet haastatelluista koki, että asiakastyöstä saa parhaimmillaan iloa ja tyytyväisyyden tunnetta, mutta samalla lähes kaikki totesivat, että asialla on myös kääntöpuoli. Silloin, kun asiakkaalla ei mennyt niin hyvin, niin sosiaalityöntekijä saattoi olla asiakkaan puolesta surullinen ja huolissaan. Useimmat kuitenkin totesivat, että heillä hyvä mieli tulee kuitenkin siitä, jos ainakin lapsen asiat menevät hyvin, vaikka vanhemmilla olisikin haastavampaa.

Tutkijana huomasin myös, että työn velvollisuuksien hoitaminen oli monelle haastatellulle todella tärkeää, mikä kertoo jälleen kerran siitä, että tehty työ on koettu tärkeäksi, merkittäväksi ja siihen on hyvin sitouduttu. Siksi myös asiakkaiden puolesta iloitseminen oli varmasti suurimman osan kohdalla aitoa ja siksi siitä saatiin niin paljon. Haastattelujoukkoa yhdisti se, että asiakastyöstä pystyttiin lähes aina löytämään jotakin positiivista, mikä auttoi myös itseä jaksamaan paremmin.

Haastatteluiden loppukysymyksenä kysyin työhyvinvoinnin merkityksestä sosiaalityöntekijälle itselleen. Monet pohtivat kysymystä suhteessa koko noin puolitoista tuntiseen keskusteluun ja osa pohti sitä suhteessa lastensuojelutyön luonteeseen, josta oltiin viimeimpänä keskusteltu. Tulokset olivat jossakin määrin minua tutkijana yllättäviä. Vaikka suurimman osan kanssa oli keskusteltu juuri siitä, kuinka tärkeää työtä lastensuojelussa tehdään ja kuinka sitoutuneita työhön ollaan, niin silti kokemuksissa painottui se, että lastensuojelun sosiaalityökin on vain työ muiden joukossa.

Haastateltujen kokemuksissa painottui kokonaisyhyvinvointi ja se, että aina pitää jaksaa myös kotona nauttia asioista, joita tykkää tehdä ja työ ei saa olla tämän esteenä. Työhyvinvointi koettiin tärkeäksi ja sen ajateltiin olevan täysin oleellinen osa kokonaisyhyvinvointia, kuten haastatteluiden alussakin oli keskusteltu. Lisäksi useampi mainitsi sen, että tätä työtä tulee tehdä vain silloin, kun jaksamista on, koska vain silloin työtä pystyy tekemään laadukkaasti ja hyvin. Tutkijan näkemykseni on, että tämä kertoo erityisen hyvin siitä, että lastensuojelun sosiaalityö on vaativaa ja siksi työhyvinvointiin täytyy

kiinnittää erityistä huomiota lastensuojelualalla työskennellessä.

5 Johtopäätökset ja pohdinta

5.1 Johtopäätökset

Tässä alaluvussa käyn teoreettisen dialogin tutkimustuloksista, jotka aloitan yleisillä havainnoilla tutkimusjoukon työhyvinvoinnista. Yleisten havaintojen esiin nostaminen on tärkeää sosiaalialan kehittämisen kannalta. Tämän jälkeen jatkan valitsemani työhyvinvoinnin kolmen eri tason merkittävimpien tulosten vertailua jo olemassa olemaan tutkimustietoon. Johtopäätöksien vetäminen näistä tuloksista auttaa ymmärtämään, mitkä tekijät tukevat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia 2020-luvun alkupuolella ennen lain määrittämiä asiakasmitoituksia, jotka nostin esiin johdannossa (Heikkinen 2021).

Tehdessäni yleisiä ja kokoavia havaintoja koko tutkimusjoukon työhyvinvoinnista huomasin, että lähes kaikki haastattelemani sosiaalityöntekijät olivat tyytyväisiä työhönsä ja hyvinvointiinsa. Työtyytyväisyys oli hieno asia, koska epäkohtia työssä ja työn järjestyksessä oli haastateltujen kokemuksissa jonkin verran. Tarkemmin tuloksia analysoitaessa jäi kuitenkin mieleen se, että puhuttiin työtyytyväisyydestä, joka viittaa osittain siihen, että nykyiseen tilanteeseen ollaan tyytyväisiä.

Osan kohdalla työtyytyväisyys kertoi siitä, että tarvetta työn kehittämiseksi ei ole. Työstä puuttuu tällöin sitoutuminen ja työn imu. Esimerkiksi Hely Innanen on vuonna 2014 väitöskirjassaan tutkinut työolojen ja suoritus- ja sosiaalisten strategioiden roolia työhyvinvoinnissa. Innasen mukaan työn imussa (work engagement) olevilla työntekijöillä elämäntyytyväisyys ja palkitsemisen tunteet sekä tärkeät työstä irrottautuminen ja rentoutuminen olivat korkeimmalla tasolla hänen määrittelemissä työntekijäprofiileissa (Innanen 2014, 6). Työn imun tasolle pääseminen parantaa työhyvinvointia silloin, kun se tehdään oikein ja positiivisesti sitoutumalla työhön ilman pelkoa työnarkomaaniudesta (workaholism), joka voi johtaa työuupumukseen ja loppuunpalamiseen. (Innanen 2014;

Mamia 2009). Työn imun tasolle ei päästy haastattelujoukon keskuudessa, joten kehitettävää työhyvinvoinnin saralle jäi.

Toinen merkittävä huomio työtyytyväisyyteen liittyen oli se, että työn arvostuskysymykset ammatti-identiteettiin eivät näytelleet merkittävää roolia työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavana tekijänä, kuten monissa kansainvälisissä 2000-luvulla tehdyissä tutkimuksissa (Yliruka ym. 2009). Tulos kertoo toisaalta siitä, että sosiaalityön arvostus on voinut parantua muiden ammattiryhmien keskuudessa 2010-luvulla ja toisaalta on mahdollista, että tilanne Suomessa on ollut alun perinkin parempi. Arvostukseen liittyen palkkauksesta tein huomion, että vain osassa haastattelussa nousi esiin se, että palkka ei vastaa työn kuormitusta ja vaatimuksia. Sosiaalialan arvostuksen parantamisen ja lastensuojelun palkkojen nostamisen kannalta pidän tätä tulosta huolestuttavana, koska nykyiseen palkkatasoon ollaan tyytyväisiä tai tyytymättömyydestä ei ainakaan puhuta. Palkkataso on kuitenkin merkittävä työhyvinvointitekijä, joka ei näytellyt suurimmassa osassa keskusteluita juuri mitään roolia (Mamia 2009, 21).

Työtyytyväisyys ei kuitenkaan ole huono asia, vaan se kertoo myös yleisellä tasolla siitä, että työstä kuitenkin pidetään ja alalla halutaan pysyä. Työtyytyväisyydellä on nimittäin yhteys työelämässä pysymiseen, mikä on äärimmäisen tärkeää nykykehityksessä, jossa eläkeikää ollaan nostamassa koko ajan ylöspäin ja huoltosuhde kasvaa (Heinonen ym. 2011). Luonnollisesti työtyytyväisyys kasvattaa työmotivaatiota, mikä on tärkeä työhyvinvoinnin elementti.

Yksilötasolla tutkimuksen merkittävimmät tulokset liittyivät työn hallinnan tunteeseen ja riittäviin taitoihin, työkaverien sekä etenkin vapaa-ajan merkitykseen työhyvinvointia tukevana tekijöinä. Luonnollisesti työn hallintaan vaikuttavat myös organisatoriset ja työn luonteeseen liittyvät tekijät, kuten työn määrä ja työjärjestelyt, mutta tässä kohtaa hallinnalla viitataan yksilön omiin työ- ja tunnetaitoihin, rutiineihin, työkokemukseen ja omaan työn organisointikykyyn. Näistä erityisesti työkokemus nousi haastattelujoukon keskuudessa aika merkittäväksikin työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi, koska sen katsottiin estävän työuupumusta.

Työuupumuksen estäminen ilmeni esimerkiksi siinä, että työssä ei kokemuksen myötä

enää tullut säntäiltyä, työ- ja tunneaidot kehittyivät ja rutiinit helpottivat työntekoa. Semmoista yhdysvaltalaisista ilmiötä, jossa työkokemus olisi luonut työuupumusta pidempään jatkuneen stressille altistumisen takia, ei ollut haastattelujoukossa havaittavissa. Iän mukana tuoman kokemuksen osalta yhteneväistä kansainvälisiin tutkimuksiin oli kuitenkin siinä, että työkokemus lisäsi haastattelujoukossa työtyytyväisyyttä sekä matalampia stressitasoja. (Yliruka ym. 2009, 25.)

Vapaa-ajan ja yksityiselämän merkitys koetulle työhyvinvoinnille oli tässä tutkielmassa yksi oleellisimmista yksilöllisistä ja työn ulkopuolisista työhyvinvointia tukevista tekijöistä. Vapaa-aikaan liittyy paljon työhyvinvoinnille tärkeitä asioita, kuten riittävää lepoa, unta, työstä palautumista ja ajatusten viemistä työstä muualle. Tärkeitä aspekteja vapaa-ajan vietossa olivat myös perhe-elämä, muu sosiaalinen elämä ja harrastukset, jotka auttavat pitämään elämästä ja kokonaisyhyvinvoinnista huolta. Taustatekijä, joka vaikuttaa hyvinvointiin työssä, on tasapaino yksilön voimavarojen ja ympäristön vaatimusten välillä. (Feldt & Kokko & Mäkikangas 2008.; Lehto-Lunden & Salovaara 2016, 169.) Vapaa-aika koettiin haastattelujoukossa lähes tärkeimmäksi voimavaraksi ja tasapainottavaksi tekijäksi työkuormitukselle ajateltaessa työ- ja kokonaisyhyvinvointia lastensuojelussa.

Jos vapaa-aika toimi työn ulkopuolisena tasapainottavana tekijänä työkuormitukselle, niin tuloksissa työpaikalla korostui työkavereiden merkitys ja suhteet, joka asettuu yksilöllisten ja organisatoristen työhyvinvointitekijöiden rajapinnalle. Kaikki työntekijät eivät itse hakeudu esimerkiksi viettämään taukoja toisten työntekijöiden kanssa, mutta silti työhyvinvointiin vaikuttaa työkavereiden kanssa käytävä vuorovaikutus, jossa on kaksi osapuolta. (Vartia 2006.; Kauhanen 2016.) Työjärjestelyt joko helpottavat tai vaikeuttavat vuorovaikutusta, mutta ainakin haastattelujoukossa koettiin, että työkuormaa pystyttiin jakamaan työkavereiden kanssa luontevasti, vaikka etenkin sosiaalityöntekijä-sosiaalityöntekijä -työpariutta toivottiin enemmänkin. Monelle työkaverit olivat se syy ylipäättään, miksi töihin tultiin. Toimivan työntekijöiden välisen sosiaalisen vuorovaikutuksen on todettu helpottavan työtehtävien ratkaisemista ja työkuorman jakautumista (Kivistö ym. 2008, 25–26).

Organisatorista työhyvinvointia tukevista tekijöistä voidaan selkeästi erottaa neljä kai-
kista merkityksellisintä tekijää, jotka olivat riittävän rajatut työtehtävät, työpariutta tu-
kevat työjärjestelyt, luotto sosiaalityöntekijän tekemiin päätöksiin ja työn kehittämisen
osalta esimiesvetoinen muutosten implementointi käytännön työhön. Nämä kaikki teki-
jät olivat liitoksissa esimiestyöhön (Simola & Kinnunen 2005; Vanhala & von Bonsdorf
2012; Aulankoski & Lundahl 2018), organisaation käytettävissä oleviin resursseihin
(Mänttari-van der Kuip 2015; Pyöriä 2012; Ojala & Jokivuori 2012) ja organisaatiokansa-
laisuuteen (Arola 2020; Arola 2021) eli työn virallisten vaatimusten ulkopuolisiin oletta-
muksiin esimerkiksi työn kehittämisen käytännön toteuttamisesta.

Työntekijöitä haastatellessa huomasi, että kaikki organisaatioon liittyvät työhyvinvointi-
tekijät olivat liitoksissa esimiestyöhön tavalla tai toisella. Esimiehiltä odotettiin muun
muassa kuulevana korvana olemista, saatavilla olemista, asioiden eteenpäin viemistä,
luottamusta sosiaalityöntekijän tekemiseen, työpariuden mahdollistamista, työn sub-
stanssiosaamista ja henkilöstöjohtamisen taitoja. Lisäksi koettiin, että erilaisten hyvien
työkäytäntöjen laatiminen, palavereiden pitäminen, organisointi ja niistä tiedottaminen
sekä muutosten läpivienti oli esimiesten vastuulla.

Mikäli vastuu esimerkiksi työn muutosten läpiviennistä oli työntekijöillä itsellään, muu-
tokset eivät edenneet ja usko työn kehittämiseen laski. Tämä oli selkeästi näkyvissä
osassa haastattelujoukkoa työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavana tekijänä tai aina-
kin kehittämishaluttomuutena ja selittää, miksi työntekijät eivät päässeet työn imun ta-
solle työssään (Innanen 2014). Esimiesten rooli työhyvinvoinnin mahdollistajana organi-
saatioissa korostui siis vahvasti haastattelujoukon keskuudessa. Tällä ilmiöllä on selkeä
yhteys Marjut Arolan 2020 väitöskirjatutkimukseen organisaatiokansalaisuudesta sosi-
aalityön professiossa.

Arolan käyttämä termi organisaatiokansalaisuus on hieman harhaanjohtava, mutta se
liittyy siihen, kuinka työelämää on tullut entistä enemmän vaatimuksia ja olettamuksia,
joiden mukaisesti organisaation sisällä tulisi yksilötasolla toimia, vaikka sitä ei virallisesti
vaaditakaan. Arola näkee organisaatiokansalaisuuden vastaavan organisaatioiden kehit-
tämistarpeeseen ja tuottavan sen sisällä kriittisiä ja muutosmyönteisiä toimijoita (Arola

2021, 75). Työhyvinvoinnillisesti ajatellen näen huolestuttavana, että sosiaalialalla nykyisellään työskenteleviltä odotetaan entistäkin enemmän, vaikka muutosmyönteisyys on sinänsä positiivinen asia. Ongelma on vain siinä, mistä ne työntekijäresurssit kehittämiseen saadaan.

Haastattelujoukossa parhaiten työssään voivat ne, joiden työtehtävä oli selkein ja rajoitettu. Lisäksi työn kehittämiseen liittyen suurin osa toivoi ainakin epäsuorasti, että implementointivastuu ja seuranta on esimiehen vastuulla. Tässä mielessä tutkimustulokseni eivät ainakaan vuoden 2021 ensimmäisellä puoliskolla lastensuojelun avo- ja sijaishuollossa vastaa organisaatiokansalaisuuden ihannetta (Arola 2021). Työn määrää on saatava vähemmäksi, jotta organisaatioiden kehittäminen organisaatiokansalaisuuden kautta olisi millään tasolla työhyvinvoinnillisesti järkevää. Muuten työntekijöitä käytetään vain organisaation kannalta hyödyksi, ala kehittyy väärään suuntaan ja alan vaihtajien määrä kasvaa.

Työn määrään liittyen tutkimuksessani ilmeni useampaan otteeseen resurssien merkitys työn tekemiselle ja työhyvinvoinnille. Moni haastattelujoukosta mainitsi, että heidän työhyvinvoinnilleen on tärkeää, että heidän tekemiseen luotetaan ja heidän työssä tekemiä päätöksiä kunnioitetaan. Tällä tarkoitettiin sitä, että työntekijä pystyi valitsemaan ne palvelut, jotka vastasivat asiakkaalle esiintyvää tarvetta ilman taloudellisia rajoitteita. Tässä tutkimuksessa olen jo aiemmin viitannut Maija Mänttäri-van der Kuipiin, joka väitöskirjassaan (2015) tutki sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia niukkuuden aikana. Mänttäri-van der Kuipin tutkimustulokset viittasivat siihen suuntaan, että nykyisenä niukkuuden aikana sosiaalityöntekijöiden kyky harjoittaa ammattiaan eettisen vastuullisesti oli vaarassa ja tämä heikensi tästä syystä heidän työhyvinvointiaan.

Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat Mänttäri-van der Kuipin (2015) tuloksia. Työn aikarajoitteet, työn liiallinen määrä ja henkilöstöresurssien vähyys heikensivät niiden sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, jotka kokivat tilanteen näiltä osin hankalaksi työpaikallaan. Vastaavasti ne, joiden työpaikoille oli saatu riittävästi tai ainakin paremmin henkilöstöresurssia ja palveluita sai asiakkaille valita tarpeeseen perustuen vapaasti, kokivat työhyvinvointinsa keskimäärin parempana. Tähän yhteyteen on luonnollinen syy siinä, että asiakkaiden tilanteisiin pystyi tällöin keskittymään paremmin ja työtään pystyi

hoitamaan eettisesti ja moraalisesti oikein.

Tästä päästään vielä itse työn luonteen ja velvollisuuksien piirteistä vedettäviin johtopäätöksiin työhyvinvointia tukevana tekijöinä. Työhön liittyen keskeisin tutkimustulos oli se, että työ itsessään on työntekijälle niin merkityksellistä, että sitä kohti haluaa työskennellä. Kyse on siis siitä, että työ motivoi aidosti tekijäänsä ja sen tärkeyteen uskottiin, millä on todettu olevan yhteys työtyytyväisyyteen (Yliruka ym. 2009, 30). Tämä on tärkeää, koska työssä on jatkuvasti läsnä trauma ja sen kanssa toiminen, joilla on yhteys empatiavälitteiseen kuormitukseen ja sijaistraumatisoitumiseen (Sudenlehti 2018; Nurhonen 2018).

Haastattelujoukon kanssa käydyissä keskusteluissa ilmeni, kuinka paljon sosiaalityön eettiseen arvopohjaan työn tekeminen kiinnittyi. Eettisesti oikein toimiminen oli läsnä joka päivä työssä ja monesti se tarkoitti juuri sitä, että lapsen asiaa lähdettiin miettimään jopa Lapsen oikeuksien sopimusten ja lapsen edun tasolta ja sitä kautta työssä tehtiin deduktiivisesti päätöksiä (Ife 2012). Tällä tavalla myös rakennettiin omaa ammatti-identiteettiä, joka on yksi sosiaalityön merkityksellistämisen eettisistä tasoista (Banks 2016). Eettisyys on läsnä koko ajan lastensuojelutyössä ja usealla haastatellulla eettinen toimiminen myös toi suoraan parempaa työhyvinvointia.

Toinen merkittävä työhyvinvointia tukeva tekijä liittyi työn velvollisuuksien hoitamisen ja itsestä välittämiseen terveeseen tasapainoon. Haastattelujoukossa tämä viittasi muun muassa siihen, että työntekijä pystyi sanomaan tarvittaessa ei lisääntyville työtehtäville ja olemaan tässä mielessä itsekäs. Itsekkyyks ei ole välttämättä sellainen ominaisuus, jota sosiaalityöntekijältä esimerkiksi hyvän organisaatiokansalaisuuden (Arola 2020) kautta odotetaan, mutta työntekijän työhyvinvoinnin kannalta tämä on täysin oleellinen. Itsekkyyks myös vaatii rohkeutta.

Työn velvollisuuksien hoitamisessa auttoi haastattelujoukon mielestä myös oikeanlainen suhtautuminen työhön, jonka oppii työkokemuksen ja iän myötä. Itse asiassa useampi nosti esille sen, kuinka uupuneita he olivat olleet työuriensa alussa, mutta kuinka tilanne oli parantunut ajan myötä. Siksi olen tähänkin tutkimukseen nostanut esille sen

jo johdannossa, että jo yli 15 vuotta sitten Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoiteohjelmassa määriteltiin, että lastensuojelun vaativimmissa tehtävissä tulisi työskennellä kokeneita ja ammattitaitoisia sosiaalityöntekijöitä (Narikka 2005).

Haastateltujen mielestä työn pariin tulevia työntekijöitä tulisi myös perehdyttää riittävästi, mikä nousi lähes kaikissa haastatteluissa kehityskohteenä esille. Myös asiakasmäärän tulisi olla hyvin maltillinen työhön tultaessa, jotta työhön integroituminen mahdollistuu. Näin pidettäisiin huolta työntekijöistä sillä hetkellä, kun he sitä eniten tarvitsevat. Samalla vältettäisiin tilanteita, jossa vastavalmistuneet poistuvat nopeasti alalta. Esimerkiksi Talentia oli vuoden 2019 loppupuolella selvittänyt Vastavalmistuneiden urapolut 2019 -selvityksessä, että jopa 31 prosenttia vastavalmistuneista harkitsee alan vaihtoa. Toki tässä selvityksessä suurimmiksi syiksi oli mainittu työn kuormittavuus ja huono palkka, mikä on oma keskustelunsa (Landgren & Manssila 2019). Yhteenvetona voidaan sanoa, että jos organisaatiotasolla perehdytystä ei saa, niin sitä pitää pystyä itsekkäästi vaatimaan ennen kuin lähdetään hoitamaan asiakkaiden asioita. Omasta jaksamisesta on syytä pitää myös itse huolta, varsinkin lastensuojelussa.

5.2 Pohdinta

Aloitin pohdinnan pohtimalla tämän tutkimuksen merkitystä työhyvinvointitutkimukselle. Työhyvinvoinnin tutkiminen lastensuojelussa on erityistä, koska lastensuojelussa puututaan ihmisten perusoikeuksiin, mikä herättää asiakkaissa vahvoja tunteita. Näiden reaktioiden kanssa työntekijät joutuvat toimimaan siinä hetkessä, kun ne tapahtuvat, mutta myös tapahtuneiden jälkeen. Asiakassuhteet eivät nimittäin lastensuojelun avo-
huollossa ja varsinkaan sijaishuollossa päädy nopeasti, vaan päinvastoin ne jatkuvat yleensä vuosia ja jopa koko asiakaslapsen lapsuusajan.

Työhyvinvoinnillisesti pitkään jatkuvat paljon työtä vaativat asiakassuhteet asettavat paljon haasteita, joihin tämä tutkimus on pyrkinyt etsimään vastauksia sen sijaan, että lähdetäisiin nimenomaisesti tutkimaan epäkohtia. Sosiaalityön tutkimukselle ja etenkin lastensuojelun sosiaalityöntekijöille tämä tutkimus tuo paljon vastauksia työhyvinvointia tukevista tekijöistä, mutta jättää myös tilaa aihepiirin lisätutkimisesta kiinnostuville.

Työhyvinvointia lastensuojelussa olisi voinut tutkia myös esimerkiksi sukupuolen, persoonallisuuden, terveydentilan tai erilaisten perhetilanteiden vaikutusten kautta, jotka ovat jääneet tarkastelun ulkopuolelle. Myös iän merkitystä koetulle työhyvinvoinnille on tässä tutkimuksessa vain sivuttu työkokemuksen pohdintojen kautta.

Erityisesti persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin yhteyttä voisi olla mielekästä jatkotutkia lastensuojelun kontekstissa. Tämä toisi tietoa siitä, minkälaiset ihmiset alalla työskentelevät ja miten he siellä jaksavat. Lisäksi samalla voisi ilmetä, onko 2020-luvulla ole-massa jotain tiettyjä persoonallisia ominaisuuksia, joista on hyötyä lastensuojelualalle työskennellessä. Niitä voisi peilata aiempiin tätä koskeviin tutkimuksiin (esim. Forsman 2010). Muiden aihepiirien tutkijoiden olisi hyvä ottaa myös huomioon, että taustatietojen keräämiselle voi saada paljon lisää arvokasta tietoa työhyvinvoinnin kokemisesta, jota tässä tutkimuksessa ei kerätty.

Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin tarkastelu kolmen eri luokan eli yksilöllisen, organisatorisen ja työn luonteen sekä velvollisuuksien piirteiden tarkastelun kautta tuo paljon arvokasta tietoa siitä, mikä tukee lastensuojelun sosiaalityöntekijän työhyvinvointia 2020-luvulla. Organisaatioiden vaikutus näkyy ja kulminoituu vahvasti esimiestyöhön ja työjärjestelyiden työn tekemistä helpottaviin elementteihin, kuten työpariuteen. Työ itsessään on alalla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden mielestä tärkeää ja heitä itseään motivoivaa. Yksilötasolla työhyvinvoinnin suurin tukeva elementti löytyy itse asiassa työn ulkopuolelta eli vapaa-ajan merkityksestä työstä palauttavana tekijänä.

Tekemäni tutkimus on ajallisesti relevanttia ja tärkeää, koska lastensuojeluun ollaan lainsäädäntötasolla suunnittelemassa lisätyötehtäviä (Heikkinen 2021). Tähän tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä osa on tottunut tekemään työtä jo nyt aivan liian suurella asiakasmäärällä ja siksi tämän tutkimuksen tuomien uusien tietojen perusteella lastensuojelun avo- ja sijaishuolto eivät ole valmiita siihen, että työlle tulisi lisävaatimuksia tai että työtä kehitettäisiin organisaation tavoitteiden mukaisesti oma-aloitteisesti ja työntekijälähtöisesti. Lastensuojelu ei ole siis vielä Marjut Arolan väitöskirjan (2020) mukaisessa organisaatiokansalaisuuden ihanteessa, jossa työntekijät itseohjautuvat kehittämään kriittisellä silmällä omaa organisaatiota. Ainakin toistaiseksi ja tässä tutkimusjoukossa tarvitaan vielä vahvoja ja hyviä esimiehiä johtamaan muutoksia.

Mahdollisesti voimaan tulevat lakimuutokset lastensuojelun asiakasmitoituksista voivat auttaa kehitystä oikeaan suuntaan, mutta niiden aika ei ole vielä ja varmuutta muutosten voimaantulemisesta ei ole. Tällä hetkellä lastensuojelun työhyvinvointia tukevista tekijöistä ei ole olemassa riittävästi tietoa ja sitä paikkaamaan on myös tämä pro gradu -tutkielma kirjoitettu. Tutkimuksen ajankohtaisuus on siis 2020-luvun alkupuolella juuri ennen mahdollisia alaa ja työn sisältöä koskevia muutoksia.

Valintani tutkia ja haastatella työntekijöitä teemahaastattelurungon mukaisesti oli siinä mielessä hyvä, että se piti keskustelun aihepiirin ja teeman sisällä. Työntekijät saivat ennakoon tietää teemat ja tämä valmisti heidät keskusteluihin eri teemoista. Tutkijana olisin kuitenkin paremmin voinut miettiä etukäteen, miten saada kaikki kolme teemaa mahdollisimman helposti lähestyttäviksi.

Jouduin ensimmäisten haastatteluiden jälkeen tekemään lisäkysymyksiä ensimmäiseen teemaan vapaa-aikaan liittyen ja kolmas alkuperäinen etiikan teema jäi liian etäiseksi haastatelluille sosiaalityöntekijöille, josta johtuen keskustelu teeman sisällä muutti muotoaan enemmän työn luonteen ja velvollisuuksien keskusteluiksi etiikan sijaan (liite 1 Teemahaastattelurunko). Jälkikäteen ajateltuna olen kuitenkin tyytyväinen, koska sain silti paljon arvokasta tietoa työhyvinvoinnista, jota pystyin tässä tutkielmassa hyödyntämään. Tutkijana en odottanut, kuinka paljon jokaisen haastatellun puheissa vapaa-ajan merkitys korostui työhyvinvointia tukevana tekijänä, koska en ollut alun perin ajatellut tämän kuuluvan edes työhyvinvoinnin alle. Jälkikäteen ajateltuna se olisi pitänyt varmaan tajuta ja huomioida ennen haastatteluiden aloittamista.

Minua tutkijana yllätti myös se, että useammalle sosiaalityöntekijälle työn hallinnan tunne ei muodostunut suoraan asiakkaiden määrästä. Itse asiassa vain yksi haastateltu sanoi, että työn hallinnan tunne on suoraan riippuvainen siitä, onko asiakasmäärä hallittavissa vai hallitsematon. Tämä kertoo siitä, että työn määrään pystyttiin suhtautumaan järkevästi tai siihen oli totuttu. Toki haastattelujoukossa kuitenkin todettiin, että kaikille työtehtäville ei vain jäänyt aikaa ja moniin asioihin reagoidaan jälkikäteisesti.

Kiinnostavinta työnhallinnassa oli se, että monet jo rutinoituneet työntekijät ymmärsivät, milloin ja mihin asioihin heidän kannatti reagoida heti ja mitkä asiat voivat odottaa. Se oli heille työnhallintaa ja ratkaisu siihen, että Sosiaali- ja terveysministeriön laatusuosituksen mukainen 25 asiakasmäärän katto ei toteutunut heidän työssään millään tasolla (Lastensuojelun laatusuositus 2019, 34). Pitkällä aikavälillä näen kuitenkin, että tällainen ei ole missään määrin järkevää työntekijän työhyvinvoinnin ja varsinkaan asiakkaan oikeusturvan toteutumisen kannalta, koska se häivyttää ongelman ydintä, liian suurta asiakasmäärää, päättäjiltä.

Tästä pro gradu -tutkielmaprozessista jää minulle käteen paljon työelämään vietävää tietoa ja olen samalla itse oppinut suhtautumaan lastensuojelutyöhön vain työnä muiden joukossa. Itsestä huolehtimisen muistaminen ja terve itsekkyyys työssä ovat ne avaimet parempaan työhyvinvointiin, jos edellytykset muuten työpaikalla ja asiakastyössä ovat tälle olemassa. Tästä syystä ajattelen palaavani työelämään näiden kuultujen kokemusten ja näkemysten myötä vahvempana ja järkevämpänä työntekijänä.

Lähteet

- Arola, Marjut 2020: Organisaatiokansalaisuus sosiaalityön professionissa. Publications of the University of Eastern Finland. Kuopio.
- Arola, Marjut 2021: Organisaatiokansalaisuus korostuu työyhteisöjen muutoksissa. *Janus*, vol. 29 (1) 2021, 71–76. <https://journal.fi/janus/article/view/98025/60365>. Käyty 28.5.2021
- Aulankoski, Sanna & Lundahl, Maaret 2018: Voimat takaisin – tietoa ja dialogia työuupumuksesta. Kustannus Oy Duodecim. Tallinna.
- Banks, Sarah 2016: Everyday ethics in professional life: social work as ethics work. *Ethics and social welfare*, 10 (1), 35–52. <https://dro.dur.ac.uk/18036/1/18036.pdf>. Käyty 25.5.2021.
- Clarkeburn, Henriikka & Mustajoki, Arto 2007: Tutkijan arkipäivän etiikka. Vastapaino. Tampere.
- De Godzinsky, Virve-Maria 2014: Lapsen etu ja osallisuus hallinto-oikeuden päätöksissä. Oikeuspoliittisen laitoksen tutkimuksia 267. Tammerprint Oy. Helsinki.
- Eskola, Jari 2007: Teemahaastattelututkimuksen toteuttamisesta. Teoksessa Viinamäki, Leena & Saari, Erkki (toim.): Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki, 32–45.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2010: Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Raine, Valli (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. 3. uudistettu ja täydennetty painos. WS Bookwell Oy. Juva, 26–44.
- Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla 2008: Hyvinvointi työssä. Teoksessa Mauno, Saija (toim.): Työ leipälajina. WS Bookwell Oy. Juva, 13–37.
- Feldt, Taru & Kokko, Katja & Mäkikangas, Anne 2008: Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa Mauno, Saija (toim.): Työ leipälajina. WS Bookwell Oy. Juva, 75–93.
- Forsman, Sinikka 2010: Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa Henkilö-kohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti kesäkuussa 2010. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Tampereen yliopisto. Tampere. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/65571/978-951-44-8155-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Käyty 10.10.2020.
- Gustafsberg, Harri 2014: Mielen valmentamisella optimaaliseen suoritukseen. Kustannus Siipipyörä. Tallinna.
- Heikkinen, Alpo 2021: Talentia tyrmistynyt: Lastensuojelun asiakasmääriä ei olla rajaa-massa suunnitelmien mukaan. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/talentia-tyrmistynyt-lastensuojelun-asiakasmaaria-ei-olla-rajaa-massa-suunnitelmien-mukaan?publishereId=69817898&releaseId=69901159> Käyty 23.5.2021
- Heinonen, Jarna & Hytti, Ulla & Kautonen, Teemu & Bögenhold, Dieter 2011: Porkkanaa, ei keppiä! Tyytyväisyys pitää työelämässä. Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.): Työstä, jouta ja jaks – työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Gaudeamus Helsinki university Press. Tallinna, 133–140.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 1988: Teemahaastattelu. 4. uudistettu painos. 1. painos 1979. Yliopistopaino. Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008: Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007: Tutki ja kirjoita. 13. uudistettu painos. 1. painos 1997. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Härmä, Mikko & Sallinen, Mika 2004: Hyvä uni – hyvä työ. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Ife, Jim 2012: Human Rights and Social Work – Towards rights-based practice. The 3rd edition. The 1st edition 2001. Gambridge University Press. New York.

- Innanen, Hely 2014: Occupational Well-being – The Role of Areas of Worklife and Achievement and Social Strategies. Jyväskylä University Printing House. Jyväskylä.
- Juhila, Kirsi 2009: Sosiaalityön selontekovelvollisuus. *Janus*, 17 (4), 296–312. <https://journal.fi/janus/article/view/50532/15297>. Käyty 25.5.2021.
- Kauhanen, Juhani 2016: Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Printon. Viro.
- Kivistö, Sirkku & Kallio, Eila & Turunen, Greta 2008: Työ, henkinen hyvinvointi ja mielen-terveys. *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33*. Yliopistopaino. Helsinki.
- Kockelmans, Joseph 2017: Toward an Interpretative or Hermeneutic Social Science. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.ulapland.fi/lib/ulapland-ebooks/reader.action?docID=5157002>. Viitattu 28.4.2021.
- Kuula, Arja & Tiitinen, Sanni 2010: Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa Ruusuvoori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.): Haastattelun analyysi. Vastapaino. Tampere, 446–459.
- Laitinen, Merja & Väyrynen, Sanna 2011: Eettiset haasteet lastensuojelun sosiaalityön prosesseissa. Teoksessa Sosiaalityön arvot ja etiikka. Bookwell Oy. Juva, 163–187.
- Landgren, Saana & Manssila, Jaana 2019: Vastavalmistuneista sosiaalialan korkeakoulutetuista yhä useampi pohtii alanvaihtoa. <https://www.talentia.fi/uutiset/vastavalmistuneista-sosiaalialan-korkeakoulutetuista-yha-useampi-pohtii-alanvaihtoa/>. Käyty 28.4.2021.
- Lehto, Anna-Maija 2007: Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.): Työ murroksessa. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu, 93–105.
- Lehto-Lunden, Tiina & Salovaara, Petra 2016: Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. Teoksessa Törönen, Maritta & Hänninen, Kaija & Jouttimäki, Päivi & Lehto-Lunden, Tiina & Salovaara, Petra & Veistilä, Minna (toim.): Vastavuoroinen sosiaalityö. Gaudeamus Helsinki University Press. Tallinna, 165–177.
- Mamia, Tero 2009: Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.): Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki, 20–55.
- Moisio, Olli-Pekka 2010: Moraalifilosofia ja sosiaalityön etiikka. Teoksessa Karttunen, Teija & Närhi, Kati (toim.): Tutkiva sosiaalityö – Oikeudenmukainen ja kunnioittava sosiaalityö. *Talentia-lehti / Sosiaalityön tutkimuksen seura 2010*, 30–35. http://www.sosiaalityontutkimussensura.fi/Tutkiva%20sosiaalityo/Tutkiva_sosiaalityo_2010.pdf. Käyty 26.10.2020.
- Mänttari-van der Kuip, Maija 2015: Work-related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity. Jyväskylä University Printing House. Jyväskylä.
- Narikka, Jouko: 2005 Palvelujen järjestäminen, hallinta, ohjaus ja rahoitus. Teoksessa Puonti, Annamaija & Saarnio, Tuula & Hujala, Anne (toim.): Lastensuojelu tänään. 2. painos. 1. painos 2004. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Jyväskylä, 21–60.
- Niiniluoto, Ilkka 2002: Tieteen tunnuspiirteet. Teoksessa Karjalainen, Sakari & Launis, Veikko & Pelkonen, Risto & Pietarinen, Juhani (toim.): Tutkijan eettiset valinnat. Tammer-Paino. Tampere, 30–41.
- Nurhonen, Piia 2018: Empatiavälitteinen kuormitus lastensuojelutyössä. Teoksessa Sundenlehti, Jussi & Uusitalo, Ilkka (toim.): Tulevaisuuden lastensuojelu. Suomen Psykologinen Instituuttijhdistys ry. Tallinna, 183–198.
- Ojala, Satu & Jokivuori, Pertti 2012: Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.): Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki, 23–40.
- Pyöriä, Pasi 2012: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.): Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki, 7–22.
- Rantanen, Johanna & Kinnunen, Ulla 2005: Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.): Työ leipälajina – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu, 229–264.

- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti 2010: Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.): Haastattelun analyysi. Vastapaino. Tampere, 9–38.
- Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina 2016: Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi – Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Helsinki. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaalityöntekijöiden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Käyty 10.10.2020.
- Salonen, Toivo 2008: Filosofian sanat ja konseptit. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi.
- Simola, Ahti & Kinnunen, Ulla 2005: Organisaatio ja työhyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.): Työ leipälajina – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu, 119–165.
- Sipilä, Anita 2011: Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet – tiedot, taidot ja etiikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 28. Publications of the University of Eastern Finland. Kuopio.
- Sudenlehti, Jussi 2018: Mitä ihmettä meille tapahtui? Teoksessa Sudenlehti, Jussi & Uusitalo, Ilkka (toim.): Tulevaisuuden lastensuojelu. Suomen Psykologinen Instituuttiyhdistys ry. Tallinna, 49–86.
- Vanhala, Sinikka & von Borsdorff, Monika 2012: Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.): Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki, 119–136.
- Vartia, Maarit 2006: Sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus työyhteisössä – Yhteisöllinen kanssakäyminen. Teoksessa Ahola, Kirsi & Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit (toim.): Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Helsinki, 53–58.
- Yliruka, Laura & Koivisto, Juha & Karvinen-Niinikoski, Synnöve: Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Yliopistopaino. Helsinki.

Virallislähteet

- Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM_2019_8_J_Lastensuojelun_laatusuositus.pdf. Käyty 12.3.2021.
- LSL Lastensuojelulaki (13.4.2007/417).

Liite 1 Teemahaastattelurunko

Teemahaastattelurunko
Tommi Isopoussu
Pro gradu –tutkielma
Syksy 2020
Graduohjaaja Sanna Hautala

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työhyvinvointi

Kyseessä on teemahaastattelu, joka ei noudata tiukkaa rakennetta. Tarkoituksena on puhua teemoista (3 kpl), joiden alle olen laittanut alateemoja (10 kpl), josta voidaan keskustella tai olla keskustelematta. Tutkijana olen kiinnostunut tekijöistä, jotka tukevat sosiaalityöntekijän työhyvinvointia. Haastattelu tehdään anonyymisti kokonaisuudessaan ja haastatteluun osallistuu lastensuojelun avo- ja sijaishuollon sosiaalityöntekijöitä. Pro gradu –tutkielmastani ei tule ilmenemään, missä kaupungissa haastattelut on tehty. Hävitän kaiken sellaisen haastatteluaineiston, josta voisi tunnistaa, kenestä haastateltavasta on kyse.

Työhyvinvoinnin kokeminen on subjektiivista ja siksi tässä teemahaastattelussa kysymyksiin ei ole yhtään oikeata tai väärää vastausta. On olemassa vain henkilöiden kokemuksia omasta (ja muiden) työhyvinvoinnista.

TEEMA 1 – Minun työhyvinvointi

Minä ja työhyvinvointi tällä hetkellä

Persoona

Työilmapiiri

TEEMA 2 – Organisatoriset tekijät ja työhyvinvointi

Työnkuva

Työyhteisö

Resursointi

Esimiestyö

TEEMA 3 – Eettiset tekijät ja työhyvinvointi

Auttamisammatti ja etiikka

Eettisesti oikein tehty lastensuojelutyö

Työn kehittämisen ja muokkaamisen etiikka

Loppukysymys: Mikä on työhyvinvoinnin merkitys Sinulle?