

Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnistaan hyvinvointialueelle siirtymisen jälkeen

Sanna Hauta
Pro gradu -tutkielma
Sosiaalityö
Syksy 2023

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnistaan hyvinvointialueelle siirtymisen jälkeen

Tekijä: Sanna Hauta

Koulutusohjelma/oppiaine: Sosiaalityö

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: 52

Vuosi: 2023

Tiivistelmä:

Sote-uudistus astui voimaan 1.1.2023, jolloin aiemmin kuntien ja kaupunkien tuottamat sosiaali- ja terveyspalvelut siirtyivät hyvinvointialueille valtion alaisuuteen. Organisaatioiden muutokset ovat olleet suuria ja työ on yhä kesken. Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on tutkia miten sosiaalityöntekijät ovat kokeneet sote-uudistuksen vaikuttaneen omaan työhyvinvointiinsa. Tarkoituksenani on selvittää, miten sosiaalityöntekijät ovat kokeneet hyvinvointialueelle siirtymisen oman työhyvinvointinsa näkökulmasta. Tutkielmani on laadullinen tutkimus, jonka aineisto koostuu 12 sosiaalityöntekijän lähettämästä sähköpostiviestistä. Aineisto on kerätty sosiaalisen median viestipalvelu Facebookin ryhmästä nimeltä ”Sosiaalityön uraverkosto” marraskuussa 2023. Analysoin aineiston sisällönanalyysin keinoin jakamalla aineiston eri teemoihin, jotka nousivat tutkimuksessa useimmiten esille.

Tutkielman tulosten perusteella jokainen tutkimukseen osallistunut sosiaalityöntekijä koki työhyvinvointinsa heikentyneen sote-uudistuksen ja hyvinvointialueelle siirtymisen tuomien muutosten myötä. Jokaisen tutkimukseen osallistuneen vastauksessa oli havaittavissa työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä hyvinvointialueelle siirtymisen myötä. Analysoin vastauksia sisällönanalyysin keinoin, jonka myötä tutkimuksesta nousi esille neljä työhyvinvointia eniten heikentävää teemaa, jotka ovat: keskeneräisen organisaation käyttöönotto, epävarmuus ja puuttuvat linjaukset, toimimaton organisaation rakenne sekä säästöjen vaikutukset sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksen vastauksista oli havaittavissa, että hyvinvointialueella ei ole mitään tiettyä yhtä työhyvinvointia heikentävää asiaa, vaan työhyvinvointia heikensi monta eri tekijää. Myös itse siirtymä on ollut kuormittava, sillä organisaatio on uudistunut kokonaisvaltaisesti ja uusia haltuun otettavia asioita on ollut paljon. Avaan tutkimuksessani tarkemmin näitä teemoja ja miten ne ovat vaikuttaneet sosiaalityöntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin hyvinvointialueelle siirryttäessä.

Avainsanat: hyvinvointialue, sosiaalityöntekijät, sosiaalityö, sote-uudistus, työhyvinvointi

Sisällysluettelo

1 Johdanto	1
2 Historiallinen sote-uudistus	4
2.1 Sote-uudistuksen taustaa.....	4
2.2 1.1.2023 voimaan astunut sote-uudistus.....	6
3 Työhyvinvointi	8
3.1 Työhyvinvointi osana hyvinvointia.....	8
3.2 Työhyvinvointi sosiaalityössä	9
3.3 Sosiaalityöntekijän ristiriitainen asema julkisena viranhaltijana.....	12
3.4 Työuupumus	14
4 Tutkimuksen toteutus	17
4.1 Tutkimuksen taustaa ja tutkimuskysymys.....	17
4.2 Aineiston hankinta	17
4.3 Aineiston analyysi	20
4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	22
5 Tutkimuksen tulokset	26
5.1 Heikentynyt työhyvinvointi hyvinvointialueella.....	26
5.2 Keskeneräisen organisaation vaikutukset työhyvinvointiin	29
5.3 Epävarmuuden ja puuttuvien linjausten vaikutus työhyvinvointiin	31
5.4 Toimimattoman organisaation rakenteen vaikutukset työhyvinvointiin	32
5.5 Säästöjen vaikutukset työhyvinvointiin.....	36
6 Johtopäätökset ja pohdinta.....	39
Lähteet	45

1 Johdanto

Tein kandidaatin tutkielman keväällä 2023 aiheesta ”Sosiaalityössä kuormittavat tekijät ja niiden vaikutukset työyhteisöissä”. Kandidaatintutkielmassa perehdyin syvemmin työhyvinvointiin ja kuormittuneisuuteen sosiaalityössä. Tutkielma piti sisällään työhyvinvoinnin ja työuupumuksen teoriaa. Lisäksi keskityin tarkemmin sosiaalityössä kuormittaviin tekijöihin, jossa perehdyin tarkemmin vaativaan ja vastuulliseen asiantuntijatyöhön sekä työhön kohdistuviin ristiriitaisiin vaatimuksiin. Lopuksi tutkin työn kuormittavuuden merkitystä työyhteisössä, jossa tarkastelin johtamisen merkitystä ja erinäisiä haasteita sosiaalityön tekemiselle.

Pohdin paljon aihetta Pro Gradu-tutkielmalle. Pyörittelin monia aiheita mielessäni, mutta lopulta mikään niistä ei tuntunut sopivalta. Kandidaatintutkielmani keskittyi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin, mutta samasta aiheesta jatkaminen ei tuntunut alkuun sopivalta. Ensimmäisellä seminaaritapaamisella sain opettajalta idean tutkia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia hyvinvointialueelle siirtymisen myötä lehtien kirjoituksista. Lähdin tutkimaan lehtien artikkeleita ja uutisia liittyen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin, mutta aiheesta oli uutisoitu ja kirjoitettu hyvin vähän, jonka vuoksi aineistoa oli hankala saada kasaan. Lisäksi sosiaalityön näkökulmaa oli vaikea etsiä, sillä hyvinvointialueen uutisointi tuntui keskittyvän terveydenhuoltoon. Kuulun Facebookissa ”Sosiaalityön uraverkosto” nimiseen Facebook-ryhmään ja sain idean tutkia uraverkostossa olevien sosiaalityöntekijöiden kirjoituksia työhyvinvoinnistaan hyvinvointialueelle siirtymisen myötä. Lopulta tämä idea jalostui valmiiksi suunnitelmaksi ja lähdin tekemään tutkimussuunnitelmaa.

Olen työskennellyt sosiaalityöntekijän viransijaisuudessa jo edellisen organisaation aikana ja olin mukana kokemassa suuren muutoksen, kun sosiaali- ja terveystalouden toteutus ja tuottaminen siirtyi 1.1.2023 kunnilta ja kaupungeilta hyvinvointialueille. Muutos on ollut suuri ja se on aiheuttanut työntekijöille oman kokemukseni mukaan monia muutoksia ja epävarmuuden sietoa. Oman kokemukseni mukaan sote-uudistus on voimaan astuessaan ollut keskeneräinen ja vaatinut työntekijältä epätietoisuuden sietämistä, uusien menetelmien nopeaa käyttöönottoa sekä linjaukset ovat olleet puutteellisia. Muutos on vaatinut valtavasti voimavaroja, sillä perustyön ympäriltä lähes

kaikki käytännöt ovat muuttuneet. Tämän vuoksi halusin tutkia, miten muut sosiaalityöntekijät ovat kokeneet muutoksen vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa.

Hyvinvointialueelle siirtyminen on suhteellisen tuore muutos, jota ei ole vielä juurikaan tutkittu. Tämän vuoksi aihe on ajankohtainen, sillä muutoksesta on alle vuosi aikaa. Uskon tämän ajankohdan olevan otollinen tutkimuksen tekemiselle, sillä hyvinvointialueilla on ehditty työskentelemään jo melkein vuoden verran. Aihe on mielestäni tärkeä sosiaalityön näkökulmasta, sillä sote-uudistuksen uutisoinnin ja median keskiössä on ollut enemmänkin terveydenhuollon puoli. Tämän vuoksi koen tärkeäksi nostaa sosiaalityöntekijöiden kokemuksia esille, että sosiaalipuolta saadaan enemmän näkyvämmäksi. Sosiaalityöntekijöiden puute, työhyvinvointi, vaihtuvuus ja kuormittuminen ovat olleet tiedossa jo ennen hyvinvointialueelle siirtymistä, jonka vuoksi haluan tutkia, että miten hyvinvointialueelle siirtyminen on vaikuttanut sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Talentian (2023) tehdyn selvityksen mukaan sosiaalialan korkeasti koulutetuista yli puolet kokevat työhyvinvointinsa huonontuneen hyvinvointialueille siirtymisen myötä. Myös yli puolet kokevat, että uudistus on vaikuttanut työn tekemiseen heikentävällä tavalla. Muutoksen myötä omat työtehtävät ovat saattaneet muuttua ja työtä on tullut lisää. Työn tekeminen on tuntunut työntekijöistä kaaoksen keskellä selviytymiseltä. Työntekijät ovat kokeneet olleensa väsyneitä ja kuormittuneita työn lisääntymiseen, epätietoisuuteen, epäselviin ohjeisiin ja esimiehen etääntymiseen. Työntekijät ovat kokeneet myös asiakkaiden palveluiden saannin ja palveluiden järjestämisen heikentyneen. Työntekijät ovat huolissaan myöskin asiakkaiden oikeusturvan toteutumisesta.

Aihe on mielestäni hyvin tärkeä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin sekä sosiaali- ja terveysalan työntekijäpulan vuoksi. Mielestäni aihetta tulee nostaa enemmän näkyväksi, että välttyttäisiin sosiaalityöntekijöiden uupuminen ja sen myötä toisiin työtehtäviin siirtyminen, sillä se ei edesauta jo alalla vallitsevaa työntekijäpulaa. Talentian (2023) tehdyn selvityksen mukaan sosiaalityöntekijöitä on irtisanoutunut uupuneisuuden ja epäselvien ohjeistuksien vuoksi. Moni sosiaalityöntekijä on pohtinut alanvaihtoa lisääntyneen kuormituksen vuoksi.

Tutkielmani on laadullinen tutkimus, jonka aineisto koostuu 12 sosiaalityöntekijän lähettämästä sähköpostiviestistä. Tutkimuksen alussa on teoriaa sote-uudistuksesta ja sen synnyinhistoriasta. Sen jälkeen on tutkimukseeni liittyvää teoriaa työhyvinvoinnista sekä työhyvinvoinnista sosiaalialalla, sosiaalityöntekijän ristiriitaisesta asemasta julkisena viranhaltijana sekä lopussa perehdyn työuupumukseen. Tästä seuraavana avaan tutkimuksen toteutuksen, jota seuraa tutkimuksen tulokset. Tutkielman lopussa on vielä johtopäätökset ja pohdinta, jossa koostan tutkimuksen keskeisimmät tulokset ja pohdin tutkimusten tulosten merkityksiä eri näkökulmista.

Tutkimuskysymyksinäni on:

- 1) Mitä hyvinvointialueille siirtyminen on merkinnyt sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille?
- 2) Millaisena sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi jäsentyy sosiaalityöntekijöiden kirjoituksissa?
- 3) Mitä nämä tekijät kertovat hyvinvointialueille siirtymisestä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin osalta?

2 Historiallinen sote-uudistus

2.1 Sote-uudistuksen taustaa

Kauemmas historiaan katsottaessa Suomen sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmä on ollut jatkuvien muutosten kohteena. Aikana ennen kuin Suomi oli itsenäinen, keskityttiin paikalliseen köyhäinhoitoon. 1900-luvulla sosiaalipolitiikan saralla lisääntyi valtiojohtoisuus. Tällöin lainsäädäntöä alettiin edistämään ja valtio aloitti jakamaan kunnille valtionavustuksia. Sotien jälkeen 1960-luvulla hyvinvointivaltion rakennusprosessi kasvoi. Hyvinvointivaltion rakennusprosessiin sisältyi etenkin sosiaali- ja terveyspalveluiden laajennus ja palvelujärjestelmän luominen. Merkittävä uudistus oli, että hyvinvointijärjestelmän rahoittajana, kehittäjänä ja ohjaajana nousi valtion sekä julkisen vallan merkitys. (Luukkonen 2018, 21–28.)

1970–1980-lukujen aikana kunnan merkitys vahvistui sosiaali- ja terveyspalveluissa. Lainsäädännöllisesti merkittäviä parannuksia oli sosiaalihuollon periaatekomitean mietintö vuonna 1971, kansanterveyslaki vuonna 1972, 1973 vuonna astui voimaan laki päivähoidosta, 1976 vuonna kunnallislaki uudistui sekä vuonna 1982 laki sosiaalihuollosta. 1990-luvun laman myötä paikallinen itsehallinto elvytettiin ja valtion ohjaamasta linjasta alettiin irrottautua. Tämän myötä kuntien asemat kasvoivat ja niille tuli suurempi päätösvalta valtion ohjauksen vähenemisen myötä. (Luukkonen 2018, 33, 36.)

2000-luvulle tultaessa tapahtui merkittäviä rakenneuudistuksia. Erinäisiä sote-uudistuksia on tehty aiemminkin Vanhasen ensimmäisen hallituksen vuosien 2003–2007 aikaisen Paras-hankkeen keinoin, jota jatkettiin Vanhasen toisen hallituskauden 2007–2010 ja Kiviniemen 2010–2011 hallituksen aikana. Kataisen hallitus aloitti vuosina 2011–2014 kuntauudistuksen, johon esitettiin sote-uudistuksia vuosina 2013–2014. Mediassa on ollut eniten esillä Sipilän aikaisen hallituksen sote- ja maakuntauudistus, joka kuitenkin kaatui vuoden 2019 perustuslakivaliokunnassa esitettyihin haasteisiin. (Luukkonen 2018; Valli-Lintu 2017.)

Edellä mainitut 2000-luvulla tapahtuneet rakenneuudistukset ovat erilaisia suhteessa toisiinsa, johon vaikuttavat muun muassa puolueiden poliittiset intressit. Uudistuksissa oli kuitenkin havaittavissa myös samankaltaisuuksia – kaikkien tavoitteina oli järjestää

sosiaali- ja terveydenhuoltoa laajemmalla tavalla kuntapohjaisen järjestelmän sijaan. Esimerkiksi Vanhasen hallituksen aikaisessa Paras-hankkeessa toteutettiin lukuisia kuntaliitoksia, jonka jälkeen kunnat vähenivät 111 kunnalla sekä monille terveydenhuollon vastualueille lisättiin sosiaalihuollon tehtäviä. (Meklin & Pekola-Sjöblom 2012, 13–21.)

Sanna Marinin hallituksen aikana vuosina 2019–2023 sote-uudistuksen piiriin lisättiin sosiaali- ja terveydenhuollon lisäksi pelastustoimi (Valtioneuvosto 2021). Tässä versiossa ei ole Sipilän hallituksen tapaan kyse maakunnista, vaan 21 hyvinvointialueesta. Hyvinvointialueet on kuitenkin rajattu tiettyjen maakuntien luomiin rajoihin. Uudenmaan maakunta on kuitenkin muista poiketen eritelty neljään eri hyvinvointialueeseen. 195 järjestämisvastuullista kuntaa tai kuntayhtymää sekä 22 pelastuslaitoksen toimintaa integroitiin 21 hyvinvointialueelle. Uudistus oli hyvin suuri ja sen alustava kustannus oli hyvinvointialueille siirtymiseen 21 miljardia euroa, joka on yksi kolmasosa Suomen valtion budjetista. Hyvinvointialueille siirtyi noin 216 000 työntekijää kuntien ja kuntayhtymien alaisuudesta. (Valtioneuvosto 2021.)

Edellä mainitut versiot 2000-luvun rakenneuudistuksista perustuvat lopuksi samoihin taustasyihin - Väestö ikääntyy, syntyvyys laskee, palveluita on ollut saatavilla epätasa-arvoisesti ja kustannukset jatkavat kasvamistaan. (Luukkonen 2018.) Hallituksessa esitetyn (HE 241/2020 vp, 1) mukaisesti sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen tavoitteena on pienentää terveys- ja hyvinvointieroja, samanarvoisuuden ja hyvälaatuisten sosiaali- terveys ja pelastustoimen turvaaminen, turvallisuuden parantaminen, kehittää palveluiden saatavuutta ja saavutettavuutta, ammattitaitoisen työvoiman saamisen ja pitovoiman kasvattaminen, yhteiskunnassa tulevien muutosten myötä tulevien ongelmien ratkaiseminen sekä hillitä kustannusten kasvua.

Suomessa tapahtui perusoikeuksien muutos vuonna 1995, joka on parantanut oikeudenmukaisuutta myös sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittämisessä. Oikeudenmukaisuus on ollut avainasemassa erinäisissä sosiaali- ja terveydenhuollon uudistusten versioissa ja pitkään on ollut tavoitteena parantaa saatavuutta ja saavutettavuutta. Oikeudenmukaisuudella tarkoitetaan etenkin sitä, että jokaisella Suomessa asuvalla täytyy olla yhtäläiset oikeudet palveluihin riippumatta sosiaalisesta tai taloudellisesta asemasta tai asuinpaikkakunnasta. (Vartiainen 2012.) Lisäksi hallituksen esityksessä sote-uudistuksessa mainitaan Suomen perustuslain mukainen oikeudenmukaisuus sekä yhdenvertaisuuden periaatteet (HE 241/2020 vp, luku 2.1).

31.12.2022 asti olleen järjestelmän haasteena nähtiin etenkin järjestelmien pirstaleisuuden 294 eri kunnan järjestämänä. Erikoissairaanhoidon on ollut sairaanhoitopiirien vastuulla. Tämä on tarkoittanut sitä, että organisaatiota on ollut hankalaa ohjata, palveluiden saavutettavuus ja laadukkuus ovat vaihdelleet merkittävästi eri asuinkunnissa. Lisäksi kustannusten hillintä ja hallitseminen ovat olleet haasteellisia. (HE 241/2020 vp.)

Vartiainen (2012, 94) mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen haasteena on ollut se, että kunnilla olleiden organisaatioiden toiminta on ollut hyvin monimutkainen järjestelmä ja erilaisilla ryhmillä on erilaiset odotukset. Ryhmät koostuvat asiakkaista ja potilaista, joilla on toiveena paras mahdollinen hoito. Kuitenkin poliitikot ajattelevat vastuullisuutta ja taloudellisesti tehokasta palveluntuottoa. Sitten on lisäksi koko sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö, jotka ovat kiinnostuneet motivoivasta ja haasteellisesta työympäristöstä mukaan lukien yhteistyökumppanit. Tähän vielä lisättynä uudet oppisuuntaukset kuten uusi julkisjohtaminen, jonka keskeinen ajatus on managerialismi. Tämä on lisännyt ajattelua tehokkuuden lisäämisestä, kustannusvaikuttavuudesta sekä asiakaslähtöisyyden parantamista johtamisen keinoilla.

Hallituksessa (HE 241/2020 vp) olevan esityksen mukaan valtion rahoittama rahoitusmalli korvaisi kunnilla olleen järjestelmän. Kunnat eivät kykene rahoittamaan sosiaali- ja terveyspalveluita, sillä viime vuosina on ollut havaittavissa, ettei kuntien ja kuntayhtymien tulorahoitus ole ollut riittävä investointeihin ja velka on lisääntynyt koko ajan 2000-luvun alusta saakka. Rahoitus koostuu suurimmaksi osaksi perustarpeista, jolloin hyvinvointialueilla huomioidaan ikärakenteiden ja sairastavuuden erot. Täten varmistetaan hyvinvointi- ja terveyserojen kaventaminen hyvinvointialueilla.

2.2 1.1.2023 voimaan astunut sote-uudistus

Suomessa aloitti toimintansa 2023 vuoden alussa 21 uutta hyvinvointialuetta. Hyvinvointialue on valtiosta ja kunnista erillään oleva itsehallinnollinen julkisoikeudellinen yksikkö. (Rönngård 2023.) Uudistuksen myötä 21 eri hyvinvointialueella on alueensa sosiaali-, terveys- ja pelastuspalveluiden järjestämisvastuu. Hyvinvointialueiden tehtävänä on järjestää julkisen sektorin palveluita, joita ovat sosiaalipalvelut, perusterveydenhuolto, lasten-, nuorten ja perheiden palvelut, erikoissairaanhoidon palvelut, mielenterveys- ja päihdepalvelut, vammaispalvelut, osittaiset työikäisten palvelut, oppilashuolto, pelastustoimi ja

ensihoido. Valtio rahoittaa hyvinvointialueiden toimintaa. Valtiolla on vahva autonomia suhteessa hyvinvointialueisiin. Hyvinvointialueilla ei ole kuitenkaan verotusoikeutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a.)

Aluevaltuustot vastaavat kunkin hyvinvointialueen toiminnasta ja taloudesta, joihin valittiin henkilöt vaaleissa alkuvuodesta 2022 (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a). Aluevaltuustot päättävät lisäksi hyvinvointialue- ja palvelustrategiasta, palveluverkoston periaatteista, jäsenten valinnasta toimielimiin, pelastustoimen palvelutasosta sekä hyvinvointialueiden suunnitelmista (Valtioneuvosto, ei päiväystä).

Sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmän uudistuksen tavoitteena on alueiden terveys- ja hyvinvointierojen kaventaminen, laadukkaiden ja vaivatta saavutettavien palveluiden turvaaminen, kustannusten hillitseminen, tuottavuuden parantaminen, työntekijöiden saatavuuden varmistus sekä väestön vanhenemisen ja syntyvyyden vähenemisen haasteisiin paneutuminen. Yhteiskuntamme palveluverkon tavoitteet ovat kaikille selvät, mutta niiden toteutus on jakanut mielipiteitä puolin ja toisin. (Jalonen 2020.)

Uudistus on hyvin mittava kokonaisuus, sillä koko organisaatio järjestetään uudelleen. Uudistus vaikuttaa jokaisen työntekijän työhön ja tuo työhön paljon uutta asiaa ja opittavaa. Tämän vuoksi haluan tutkia, että miten sote-uudistus ja sen toteutus ovat vaikuttaneet sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, sillä aiempien tutkimusten mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa on ollut jo pitkään puutteita.

3 Työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvointi osana hyvinvointia

Tutkimukseni keskittyy sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Tämän vuoksi työhyvinvoinnin käsite ja merkitys on oleellinen osa tutkimustani.

Työhyvinvoinnin määritelmä voi olla hankalaa rajata, koska kaikilla työntekijöillä on oma kokemus työhyvinvoinnistaan, työkyvystä sekä terveydentilastaan. Työhyvinvointi sisältää monta eri tekijää, joita voivat olla työ, työpaikka, työpaikalla olevat sosiaaliset suhteet, organisaation ja yhteiskunnan tilanne ja johtaminen. Yksilön kokemaan työhyvinvointiin vaikuttaa myös työntekijän oma henkilökohtainen elämä, jonka merkitys hyvinvointiin vaikuttaa yksilön omasta elämäntilanteesta riippuen. (Vartiainen 2017, 13.) Työhyvinvoinnin voidaan siis sanoa olevan hyvin moninainen, jonka voi selittää jokseenkin myös sen melko lyhyt historia, sillä työelämän laadukkuus ja tuotto ovat ottaneet harppauksia eteenpäin viime aikoina (Anttonen & Räsänen 2019, 17).

Työhyvinvointi voidaan sanoa muodostavan työstä, työntekijän kokemuksesta työnsä mielekkyydestä, työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta sekä yksittäisen työntekijän kokemasta hyvinvoinnista. Työntekijän kokemaan työhyvinvointiin nivoutuu myös johtamistaidot, työyhteisöissä vallitseva ilmapiiri ja työntekijän henkilökohtainen kokemus omasta ammattitaidostaan. Mikäli työntekijä on hyvinvoiva, hän jaksaa työssään. Työssä jaksamisella on merkitystä työn tuottavuuteen, työntekijän sitoutumiseen sekä työntekijän sairauspoissaolojen lukumäärään. Sekä työnantajalla että työntekijällä on molemmilla vastuu edistää työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Työnantajan velvollisuus on huolehtia hyvin johdetusta työstä ja työyhteisöstä, työturvallisuudesta ja työntekijöiden samanarvoisesta kohtelusta. Työntekijällä itsellään on myös velvollisuus pitää huolta omasta ammattitaidostaan ja ylläpitää työkykyä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Lisäksi myös Puttonen tutkijakollegoineen (2016) käsittävät työhyvinvoinnin olevan monia asioita sisällään pitävä ilmiö. Työhyvinvointi nähdään isona kokonaisuutena, joka pitää sisällään yksittäisen työntekijän elämän koko hyvinvoinnin. Puttonen ja muut vahvistavat, ettei työhyvinvointiin liity ainoastaan työssä olevat tekijät, sillä myös työntekijän omalla henkilökohtaisella elämällä on olennaisesti merkitystä työssä koettuun hyvinvointiin. Kasvio ja HUUHTANEN (2007, 26) korostavat, että työhyvinvointi ei kata ainoastaan työpaikan ympäristöä, koska

työntekijän elämää määrittelee työntekijän kokemus työelämän ja oman arjen yhteensovittamisesta. Työhyvinvoinnin ei voida myöskään sanoa olevan aina pysyvä, koska se voi muuttua työntekijän oman henkilökohtaisen elämän ja työpaikalla vallitsevien tekijöiden mukaan.

Työhyvinvointia sosiaalityöntekijän kokemuksena ei voida tutkia erillisenä osana yhteiskunnassa toteutuvasta ympäristöstä. Sosiaalityössä toteutetaan etulinjassa sosiaalipolitiikkaa, joka juontaa juurensa sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksista. Työhyvinvointi on suoranaisesti sidoksissa yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Jos yhteiskunnassa aletaan tehdä säästöjä, tulee se näkymään sosiaalityön käytännön työssä. (Mänttari-van der Kuip 2015.)

Sosiaalityössä on tapahtunut suuria muutoksia 2000-luvulta saakka. Kuitenkaan tästä huolimatta työhyvinvoinnissa ei ole tapahtunut kehitystä samassa tahdissa, jonka vuoksi työntekijöistä, työyhteisöistä, ja -oloista on edelleen heikosti tietoa. Etenkin sosiaalityöntekijöiden jaksamisesta, työhyvinvoinnista ja työssä selviytymisestä on vielä hyvin vähän tietoa ja tutkimusta. Tällä hetkellä työhyvinvointi mielletään sosiaalityön tutkimuksessa ympäristön ja yksilön välisenä yhtälönä. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi koostuu näin ollen yksilön voimavaroista sekä työympäristön vaatimusten tasapainottamisesta. (Yliruka, Koivisto, Karvonen-Niinikoski & Syvönne 2009, 16–17.) Sosiaalialalla on kuitenkin hyvin yleistä, että työhyvinvointiin ei ole panostettu tarpeeksi. Tästä syystä työhyvinvoinnin uupuminen on huolestuttavaa sosiaalityön näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöillä on suurempi riski kokea psyykkistä ahdistuneisuutta, joka johtuu yleisimmin työympäristöstä ja työtehtävistä. Suomessa sekä muissa pohjoismaissa on huomattu, että sosiaalialan työssä koettu mielekkyys on mennyt viime aikoina heikommalle tolalle. Tämän lisäksi yksilön vaikutusmahdollisuuksien on nähty heikentyneen. (Baldschun, Töttö, Hämäläinen & Salo 2016.)

3.2 Työhyvinvointi sosiaalityössä

Aiempien tutkimuksien perusteella sosiaalityöntekijät kokevat Suomessa enemmän kuormittuneisuutta kuin muissa Pohjoismaissa (Salo, Rantonen, Aalto, Oksanen, Vahtera, Junnonen, Baldschun, Väisänen, Mönkkönen & Hämäläinen 2016). Suomessa sosiaalialalla työntekijät voivat työoloissa heikoiten verrattuna muihin aloihin (Mänttari-van der Kuip, 2015). Tämä on huolestuttava ilmiö, koska sosiaalityöntekijän virkoja on

hyvin monta täyttämättä. Yli puolet (55%) juuri valmistuneista sosiaalityöntekijöistä tuntee olevansa psyykkisesti kuormittunut työssään ja kolmasosa (31%) on pohtinut alanvaihtoa. (Palander 2021.) Myös Ruontin (2016) tutkimuksen mukaan Suomen tilanne on heikompi kuin muualla Pohjoismaissa.

Sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuuteen vaikuttaa yhteiskunnan taloudellinen tilanne, sillä sosiaalityössä on asiakkaana suurimmaksi osaksi marginaaliryhmään kuuluvia asiakkaita. Heikko tulotaso on vauhdittanut Suomessa muihin pohjoismaihin verraten, jonka vuoksi taloudellisen tuen merkitys on kasvanut. Suomessa on pitkäaikaistyöttömiä enemmän kuin muissa Pohjoismaissa, joka tarkoittaa sosiaalityön tarpeen kasvamista. Sosiaalityöntekijöiden kannalta tämä taas tarkoittaa työmäärän kasvamista. (Ruonti 2016.)

Laillistettuja sosiaalityöntekijöitä uupuu viroista, joka on herättänyt paljon keskusteluita. Yhteiskunnassamme on pohdittu erinäisiä keinoja sosiaalityöntekijöiden virkojen täyttämiseksi. Eräänä keinona on pohdittu, että sosiaalityöntekijöiden opiskelijoiden aloituspaikkoja lisättäisiin. Tämän lisäksi on kuitenkin hyvin tärkeää pohtia, miten pysyvyyteen pystytään vaikuttamaan työelämässä. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisen keinot ovat hyvin yksinkertaisia, eivätkä vaadi työnantajalta suuria ponnistuksia. Keinot voivat liittyä esimerkiksi työntekijän perustarpeiden täyttämiseen. (Mänttari-van der Kuip 2023.)

Työntekijän kuormittuminen johtuu yleisimmin työympäristöstä ja siellä vallitsevista toimista. Jos työntekijä voi työssään huonosti, hänellä on suuri vaara kuormittua. Kauan jatkunut kuormittuneisuus saattaa johtaa lopulta työuupumukseksi ja pahimmassa tapauksessa myös pysyvään työkyvyttömyyteen. (Aromaa & Koskinen 2010.)

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia haastavat erinäiset kuormitustekijät. Sosiaalityöntekijät tuntevat usein jatkuvasti omassa työssään uupumusta ja stressiä. Seurauksena tälle sosiaalityöntekijä hakeutuu helposti muihin tehtäviin vähemmän työtaakan toivossa. (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012.) Tutkimuksessa ilmeni, että jopa 40 prosenttia sosiaalityöntekijöistä koki työhyvinvoinnin huonontuneen menneiden vuosien varrella. Sosiaalityöntekijöistä 18 prosenttia koki oman työhyvinvoinnin huonona useamman kerran viikossa, toiset jopa joka päivä. Sosiaalityön tekeminen toteutuu niukkojen resurssien varjolla. Heikot mahdollisuudet tehdä eettistä ja

vaikuttavaa sekä vastuullista sosiaalityötä ovat olleet selkeästi yhteyksissä sosiaalityöntekijöiden kokemaan työhyvinvoinnin heikkenemiseen. (Mänttari-van der Kuip 2015.)

Sosiaalityö nähdään yhteiskunnassamme vaativana asiantuntijatyönä, eikä suotta, sillä sosiaalityö mielletään auttamistyönä hyvin jännitteiseksi (Saarinen ym. 2012, 403). 40 prosenttia sosiaalityöntekijöistä pitää moninaista päätöksentekoa ja ongelmanratkaisua haasteellisenä työnkuvana. Usein tähän ovat sidoksissa palveluiden monimutkainen rakenne ja organisointi. (Yliruka ym. 2018.) Sosiaalityössä näyttäytyy asiakkaiden monet haasteet, jotka vaativat monimutkaista ongelmanratkaisukykyä ja vaativaa päätöksentekoa. Lisäksi asiakasmäärät ovat suuret ja kasvavat jatkuvasti, joka osaltaan kuormittaa sosiaalityöntekijöitä. Sosiaalityöntekijät kokevat oman työnsä kuormittavaksi ja raskaaksi ison vastuunkannon ja rooliristiriitojen vuoksi. Sosiaalityössä työntekijä tuntee usein ristiriitaisia odotuksia ja vaatimuksia asiakkaiden ja organisaation välissä työskennellessään. Usein asiakkailta ja viranomaisilta tulevat vaatimukset ovat ristiriitaisessa vuorovaikutuksessa keskenään, joka osaltaan lisää sosiaalityöntekijän ristiriitaa ja työpainetta. Sosiaalityöntekijän työtehtävä ei ole ainoastaan auttamista, sillä sosiaalityöntekijän tulee myös ylläpitää rajoja. (Ruonti ym. 2016.) Tästä syystä monet sosiaalityöntekijät kokevat oman ammatillisen tietotaidon olevan riittämätöntä suhteessa omaan työnkuvaansa (Yliruka ym. 2018).

Sosiaalialalla työn vaativuus nähdään yhtenä suurimpana kuormittavana tekijänä. Vaativan työn sisältöön sisältyy yhteiskunnan erinäisistä muutoksista johtuva tiedon, taidon ja erinäisten vaatimusten ylläpitäminen ja lain hallinta. Sosiaalityö nähdään hyvin vaativana ja vastuullisena asiantuntijatyönä. Työhön kuuluu kuitenkin myös mielekkyyttä ja palkitsevuutta. Sosiaalialalla on yleisesti havaittu, että mitä ylempi koulutus työntekijällä on, sitä enemmän kuormittavuutta työhön sisältyy. (Junnonen ym. 2019.)

Työntekijän korkeampi koulutus tarkoittaa yleensä sitä, että työntekijällä on suhteessa suurempi vastuu (Junnonen ym. 2019). Samanlaisia havaintoja on tehty myös Arpo Aromaan ja Seppo Koskisen (2010) tutkimuksessa. Tutkimuksen mukaan nykyajan työelämässä fyysinen kuormitus on selkeästi vähentynyt. Tämän sijaan työelämän vaatimukset ovat lisääntyneet, joka on todennäköisesti sidoksissa koulutustason kasvuun. Korkeasti koulutettujen työnkuvassa on yleensä suuret vaatimukset, jotka edellyttävät monipuolista osaamista ja ammattitaitoa. Edellä mainitut asiat kuitenkin voivat myös

lisätä työntekijän kuormittuneisuutta, koska työntekijältä vaaditaan paljon erinäisiä asioita. Kuormitusta ilmeni usein työntekijöillä, joiden työhön kohdistuvat vaatimukset olivat suuria, työhön oli vaikea vaikuttaa ja he saivat työhönsä heikosti sosiaalista tukea. Vastapainona taas korkea koulutustaso vähensi riskiä ajautua työkyvyttömäksi ja vahvisti työkykyä.

Sosiaalityön työnkuva keskittyy asiakastapaamisiin, jonka vuoksi työn luonne on hyvin ihmisläheistä. Tutkimuksen mukaan 97 prosenttia sosiaalityöntekijöiden työnkuvista sisältää asiakastyötä. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 28.) Sosiaalityöntekijät kokivat asiakastyön vaihtelevasti sekä kuormittavana että miellyttävänä osana työtään. (Pirhonen 2016.) Sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisten työoloja tarkasteltaessa huomattiin, että sosiaalityöntekijät kokevat vähiten mielihyvää ja iloa asiakastyössään (Laine ym. 2011). Asiakastyössä esiintyi erinäisiä kuormitustekijöitä, joita oli etenkin suuret asiakasmäärät, asiakkaiden moniongelmaisuus sekä työssä koettava väkivallan uhka (Blomberg ym. 2015). Kuntaliiton (2018) kyselystä ilmeni, että monella sosiaalityöntekijällä oli suuret asiakasmäärät, joka osaltaan aiheuttaa sosiaalityöntekijälle kuormitusta (Kananen 2018).

Sosiaalityö ilmenee usealla yhteiskunnan kentällä ja tasolla (Karjalainen ym. 2019). Sosiaalityön tarkoitus on edesauttaa ihmisiä ja perheitä arjen erinäisissä ongelmissa ja elämän kriiseissä. Sosiaalityön tarkoitus on kannatella ja tukea erilaisten yhteisöjen toimintakykyä ja hyvinvointia. Tämän lisäksi sosiaalityötä tapahtuu myös yhteiskunnallisella tasolla. Suomessa ja Pohjoismaissa sosiaalityöntekijät edesauttavat asiakkaiden tilanteita, mutta samalla he ovat myös yhteiskunnan kontrollissa, joka osaltaan aiheuttaa sosiaalityön toteuttamiselle ristiriitoja. Usein ajatellaan, että sosiaalityöntekijän työ koostuu ainoastaan huono-osaisten auttamisesta, mutta sitäkin oleellisempaa on koko yhteiskunnan hyvinvoinnin edesauttaminen. (Sipilä 2011.)

3.3 Sosiaalityöntekijän ristiriitainen asema julkisena viranhaltijana

Sosiaalityöntekijällä saattaa olla usein tunne, ettei sosiaalityöntekijä saa työssään käyttää asiantuntijuuttaan haluamallaan tavalla. Tämä johtuu pääosin siitä, että asiakkaiden ja viranomaisten vaatimukset ovat toisistaan hyvin poikkeavia. (Karjalainen ym. 2019.) Hallinto ja byrokratia ohjaavat työtä, vaikka asiakkaiden tarpeet olisivat näistä poikkeavia. Asiakkaiden tarpeet tarvitsevat usein joustavuutta, rohkeaa tekemistä,

yllättävien tilanteiden hallintaa sekä yhdessä oppimista. Sosiaalityöntekijän työhön painetta tuovat myös työn ristiriitaiset odotukset tuloksellisuuden ja tehokkuuden suhteen. Tämä on usein ristiriidassa työntekijän arvomaailman, ihmiskeskeisyyden ja inhimillisyyden kanssa. (Sipilä 2011.)

Sosiaalityössä ristiriitaisuutta aiheuttavat pääosin asiakkaiden ja hallinnon suunnalta tulevat vaatimukset. Organisaatio määrittää sosiaalityöntekijän mahdollisuudet eettiseen työntekoon. (Mänttari-van der Kuip 2015.) Mikäli organisaatio vaatii sosiaalityöntekijältä velvollisuutta kertoa omasta työstään ja päätöksenteostaan, vaikuttaa se sosiaalityöntekijän mahdollisuuteen tehdä eettistä sosiaalityötä. Tällöin sosiaalityöntekijä saattaa joutua tilanteeseen, että hän tekee työtään ristiriidassa suhteessa omiin arvoihinsa. (Yliruka ym. 2020.) Ristiriitaisuutta ja kuormitusta työhön aiheuttavat myös kiireinen työtahti, organisaation taholta isot osaamisvaatimukset, ainainen kiire sekä organisaation sisällä tapahtuvat muutokset (Aromaa & Koskinen 2010).

Tehdyn tutkimuksen mukaan resurssien puute määrittää voimakkaasti sosiaalityöntekijöiden työntekoa. Käytännössä tämä näyttäytyy sosiaalityöhön kohdistuneina säästö- ja tehokkuuspaineina, joka on lisännyt kiirettä ja työmäärän kasvua. Sosiaalityöntekijät ovat kokeneet työhönsä kohdistuvan arvioinnin, valvonnan ja kontrollin lisääntyneen. Edellä mainitut seikat lisäsivät sosiaalityöntekijöiden painetta ja kavensivat toiminta- ja vaikutusmahdollisuuksia. Oleellisesti tämä vaikuttaa sosiaalityön laadukkaan työn tekemiseen, jonka voisi kuvata olevan vaarassa. (Mänttari-van der Kuip 2015.) Tutkimuksen mukaan organisaation puolelta tuleva tilivelvollisuus ja lisääntyneet säästö- ja tehokkuuspaineet ovat heikentäneet työntekijöiden mahdollisuuksia työelämässä. Heikentyneet toimintamahdollisuudet ovat olleet selkeästi yhteydessä sosiaalityöntekijöiden kokemukseen heikentyneestä työhyvinvoinnistaan. Riittämättömät resurssit ovat puolestaan ajaneet sosiaalityöntekijöitä moraaliseen ahdinkoon. Lisäksi on ilmennyt, että sosiaalityöntekijöillä ei ole työssään tilaa tai aikaa rakenteellisen sosiaalityön tai yhteiskunnallisesti vaikuttavan työn tekemiseen, joka osaltaan heikentää sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. (Mänttari-van der Kuip 2015.)

Sosiaalityössä ilmenneet kuormitustekijät ovat usein sidoksissa työpaikalla vallitseviin olosuhteisiin, työjärjestelyihin, työn sisältöön sekä arjen ja työelämän yhtensovittamiseen. Suomessa sosiaalityöntekijöitä kuormittaa erityisesti kiireinen työtahti, suuret asiakasmäärät, työyhteisön haasteet sekä ristiriidat käytännön

työelämässä. Lisäksi kuormitusta tuottaa asiakasvastuut, asiakkaiden monimutkaiset haasteet ja ongelmanratkaisut. Nämä tekijät ovat edistäneet sosiaalityön kuormittavuutta viimeisten vuosien aikana. Lisäksi sosiaalityössä on ilmennyt jatkuva resurssipula. Tämä tarkoittaa sitä, että työtä tehdään usein itsenäisesti ilman työparia, jolloin yhden työntekijän kuorma kasvaa. Vajaille resursseilla pystytään usein tarjoamaan lakisääteisiä palveluita, mutta sosiaalityön kehittäminen ja suunnitteleminen ovat vähenevissä määrin. (Salo ym. 2016, 6.)

Wania Astvik (2014) tutkijakollegoineen tutki sosiaalityöntekijöiden työoloja ja työoloihin vaikuttavia tekijöitä. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä toi ilmi käyttävänsä kompensoivia strategioita. Tämä tarkoittaa sitä, että sosiaalityöntekijä yrittää hallita työtään ja tasapainotella työhön kohdistuneiden vaatimusten ja organisaation resurssien välillä. Sosiaalityöntekijöiden keinoihin työnsä hallitsemiseksi kuului ylityöt, jättämällä ruoka- ja kahvitauot väliin sekä viemällä työt kotiin. Sosiaalityöntekijöillä on vastuuta asiakkaista ja työasioista, jonka vuoksi niiden tekemättä jättäminen lisäsi stressiä. Tämän vuoksi sosiaalityöntekijät ovat pyrkineet hallitsemaan kiirettä jättämällä taukoja väliin ja viemällä töitä kotiin, että saisivat työhönsä hallinnan tunnetta.

3.4 Työuupumus

Tehtyjen tutkimusten perusteella sosiaalityöntekijät kokevat työssään kuormittuneisuutta (Salo ym. 2016). Sosiaalityöntekijöiden työhön sisältyy useita kuormitustekijöitä, jonka vuoksi sosiaalityöntekijät tuntevat usein jatkuvasti omassa työssään työuupumusta ja stressiä (Saarinen ym. 2012).

Työuupumus on määritelty pitkään jatkuvana stressioireyhtymänä, joka on kehittynyt pitkän työstressin seurauksen johdosta. Työuupumus on tunnistettavissa useimmiten kolmesta eri ominaisuudesta, jotka voivat ilmetä työntekijän kyynistymisenä, uupumusasteisena väsymyksenä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä. (Ahola ym. 2010, 17.) Työuupumus on vakava ja hiljalleen muodostuva stressioireyhtymä, joka on hyvin kokonaisvaltaista. Stressioireyhtymä muodostuu lopulta uupumukseksi, joka näyttäytyy psyykkisenä ja fyysisenä väsymyksenä, kyynistyneenä asenteena työtä kohtaan ja ammatillisen itsetunnon laskemisena. Työuupumus saattaa olla seurauksena

työntekijän liian pitkään sinniteltyn työhön, josta hän on saanut liian vähän vastineeksi. (Hakanen 2004.)

Uupueessaan työntekijä kokee useimmiten uupumusasteista väsymystä, jolloin hänelle tulee sellainen tunne, ettei hänellä ole työlleen mitään annettavaa. Tämä tunne ei välttämättä liity mihinkään tiettyyn tilanteeseen tai työtehtävään, vaan kyse saattaa olla yleisemmästä ilmiöstä. Työntekijän kyynistyminen on usein havaittavissa välipitämättömänä suhtautumisena työn tekemiseen ja työn merkityksen kyseenalaistamisena. Tämä voi ilmetä työntekijän pyrkimyksenä etäännyttää itseä työstään. Ammatillisen itsetunnon laskun myötä työntekijä voi vähätellä ja aliarvioida omia taitoja tai suoriutumistaan. Työntekijälle saattaa tulla myös kokemus siitä, ettei tee työtään tarpeeksi hyvin. Voimavarojen vähentyessä työntekijän ammatillinen itsetunto laskee. (Maslach & Leiter 1997.) Uupumusasteinen väsymys ja työntekijän kyynistyminen ovat usein seurausta työn liiallisista vaatimuksista tai sosiaalisista konflikteista (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001).

Pirjo Hämäläisen (2004) tehdyn tutkimuksen mukaan työuupumuksen kehittymisen aikana on havaittavissa kaksi ydinasiaa, vaikka uupumus on aina henkilökohtainen kokemus. Ensimmäisenä ydinasiiana näyttäytyy työntekijöiden alkuinnostus, sitoutuneisuus, valmius ylittää omat taitonsa sekä valmius tehdä paljon ylitöitä. Ajan kuluessa tämä näyttäytyi väsymyksenä ja unettomuutena. Oireiden pahentuessa heidän elämänsä kapeutui kodin ja työpaikan väliseksi rutiiniksi, jolloin he alkoivat kyseenalaistamaan oman työnsä mielekkyyttä. Toisena ydinasiiana näyttäytyi työntekijöiden sopeutuminen työnsä kuormittaviin ja vaativiin työoloihin pitkäksi ajaksi. Lopuksi he alkoivat kyseenalaistaa työnsä mielekkyyttä, joka johti lopuksi uuden oppimisen haluttomuuteen. Työntekijä saattaa yrittää muuttaa tilannetta eri ratkaisuin, mutta epäonnistuu yrityksistä huolimatta. Tämä johtaa lopulta työn etäännyttämiseen, ärsyyntymiseen ja ammatillisen itsetunnon laskuun. Tällöin työntekijä yhdistää voimattomuutensa johtuvan nykyisestä työstään, jonka seurauksena vaihtaa työpaikkaa.

Yleensä ajatellaan työuupumuksen olevan yksilön ominaisuuksista peräisin oleva henkilökohtainen ongelma. Tämä on kuitenkin peräisin vaan tavasta kuvata työuupumuksen sisältöä ja näyttäytymistä. Työuupumusta kuvatessa käytetään usein tunteita kuvaavia määritelmiä ja henkilökohtaisia termejä. Organisaation näkökulmasta katsottuna työuupumus on helppoa nähdä henkilökohtaisena ongelmana, jolloin myös

ratkaisut nähdään yksilöllisinä. Organisaatiossa voi olla hankalaa nähdä muutoksen tarve ja tehdä muutoksia toimintaan. Täytyy kuitenkin muistaa, että työuupumus on erilainen yksilön ja organisaation näkökulmasta tarkastellessa. Yhteiskunnassamme yleisenä ajatuksena ajatellaan, että työuupumuksen kokeneet työntekijät ovat heikkoja ja vain vahvat työntekijät pärjäävät työelämässä. Toisinaan työuupumus voidaan nähdä myös psykiatrisena sairautena, jota ei kuitenkaan pidetä validina. (Matslach & Leiter 1997, 24–34.)

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimuksen taustaa ja tutkimuskysymys

Pro gradun aihe valikoitui sen ajankohtaisuuden vuoksi. Sote-uudistus ja hyvinvointialueiden toiminta on ollut käynnissä vasta vajaan vuoden verran, jonka vuoksi siitä ei ole tehty juurikaan aiempaa tutkimusta. Hyvinvointialueilla tapahtuvaa muutosta on mielestäni otollista tutkia juuri nyt, sillä toiminta on ollut käynnissä vajaan vuoden verran. Täten ajattelen muutoksen olevan vielä työntekijöiden tuoreessa muistissa, sillä aihe on niin ajankohtainen. Lisäksi sote-uudistus on koskettanut jokaista ajankohtaisesti sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivaa henkilöä, jonka vuoksi aihe koskettaa montaa henkilöä. Sote-uudistus on ollut iso organisaation muutoksen prosessi, joka on näyttäytynyt jokaisen hyvinvointialueella työskentelevän sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen arjen työssä. Tutkimuksessani kysyn:

- 1) Mitä hyvinvointialueille siirtyminen on merkinnyt sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille?
- 2) Millaisena sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi jäsentyy sosiaalityöntekijöiden kirjoituksissa?
- 3) Mitä nämä tekijät kertovat hyvinvointialueille siirtymisestä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin osalta?

Tutkimukseni paikantuu sosiaalityön työhyvinvointitutkimukseen ja tuottaa kokemuksellista tietoa sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisesta uudessa toimintaympäristössä.

4.2 Aineiston hankinta

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus, jonka empiirinen aineisto on koottu Facebook-ryhmästä nimeltä ”Sosiaalityön uraverkosto”. Analysoin sosiaalityöntekijöiden kirjoituksia omaan työhyvinvointiinsa liittyen hyvinvointialueelle siirtymisen myötä. Tein Facebook-ryhmän sivustolle keskustelunavauksen, jossa kerroin tutkimuksestani ja esitin tutkimuskysymykseni.

Aluksi tarkoitukseni oli tutkia jo ryhmässä olevia kommentteja. Olin yhteydessä Sosiaalityön uraverkoston ylläpitäjiin, ja kysyin luvan tutkia jo ryhmässä olevia kommentteja hyvinvointialueelle siirtymisen myötä. Ylläpidosta vastattiin, että voin tutkia kommentteja, mutta minun täytyisi kysyä jokaiselta kommentin jättäjältä kirjallinen suostumus käyttää hänen kommenttiaan tutkimuksessa. Tämä keino osoittautui liian hankalaksi ja työlääksi toteuttaa, joka poiki idean tehdä sivustolle oman aloituksen ja tutkia aloituksen kommentteja. Ylläpidolta saadun tiedon mukaan tämä ei vaadi kommenttien kirjoittajilta erillistä kirjallista suostumusta, sillä kirjoitin aloitukseen pro gradu -tutkimuksen taustatiedot, lyhyesti tutkimuksestani sekä kysymykset, joihin haluan vastaukset. Kirjoitin myös aloitukseen, että kommentoimalla henkilö antaa suostumuksensa käyttää kommenttia tutkimuksessa, jonka vuoksi erillistä suostumusta ei tarvinnut pyytää. Tutkimuksessani kommentoijat pysyvät anonyymeinä, enkä puhuttele tutkimuksessani ketään kommentin jättäjää nimeltä.

Tutkimukseni kohteena ovat sosiaalityöntekijöiden kertomukset siitä, miten he ovat kokeneet hyvinvointialueelle siirtymisen vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa. Tutkielmani aineisto koostuu sosiaalityöntekijöiden kirjoittamasta tekstistä, joka on kerätty sosiaalisen median viestipalvelu Facebookista. Aineisto on koottu suljetusta Facebook ryhmästä, joka koostuu sosiaalityöntekijöistä ympäri Suomen. Ryhmässä käydään keskusteluita alaan liittyvistä ajankohtaisista asioista.

Aineistoni koostuu 12 sosiaalityöntekijän lähettämästä sähköpostiviestistä. Aineisto on kerätty kokonaisuudessaan sosiaalisesta mediasta. Sosiaalinen media mielletään paikkana, jossa henkilöt voivat avata, jakaa, luoda ja ladata omia sisältöjä, avata henkilökohtaista elämänsä sekä olla kontaktissa muiden ihmisten kanssa. Sosiaalisessa mediassa käyttäjät ovat aktiivisessa toimijuudessa ja käyttäjien välinen viestintä on vuorovaikutuksellista toimintaa. Nykyteknologia mahdollistaa sosiaalisen median käyttämisen sekä käyttäjien välisen vuorovaikutuksen ja sisällön. Ihmisten toiminta sosiaalisessa mediassa on yleisimmin julkista, mutta käyttäjät voivat kuitenkin rajata yleisöä ja heidän jakamansa ja tuottamansa sisällön näkijät. (Valli & Perkkilä 2015, 116.)

Sosiaalinen media mahdollistaa uusia tutkimusmahdollisuuksia. Sosiaalinen media voi olla tutkimuksen väline, lähde tai paikka. Tutkimuksen aineisto kerättyinä sosiaalisen median keskustelupalstalta tarkoittaa sitä, että media on tällöin tutkimuksen teon välineenä. Sosiaalinen media on hyvä väylä kerätä tutkimusaineisto, koska sosiaalinen

media pitää sisällään paljon materiaalia lähes mistä tahansa aiheesta tai ilmiöstä. Sosiaalisessa mediassa ihmiset voivat ryhmittä heitä kiinnostaviin ryhmiin, jossa ihmiset voivat löytää samasta aihepiiristä kiinnostuneita ihmisiä. Sosiaalinen media on hyvin monimuotoinen viestinnän kanava, jonka johdosta se on hiljalleen syrjäyttämässä sanomalehden viestinnän ja tiedonhankinnan välineet. Sosiaalisen median helppouden ja saatavuuden ansiosta ihmiset saavat äänensä kuuluviin helpommin. (Valli & Perkkilä 2015, 116.)

Tutkielmani aineisto on kerätty Facebookissa olevasta suljetusta ryhmästä nimeltä ”Sosiaalityön uraverkosto”. Ryhmän jäseniksi pääsevät vain sosiaalityön opiskelijat ja sosiaalityöntekijät. Ryhmään kuuluu 5,1 tuhatta jäsentä, jonka vuoksi arvelin tavoittavan tehokkaasti tutkimukseni kohderyhmän ihmisiä. Päädyin keräämään aineistoni ryhmästä avoimella keskustelun avauksella, sillä olen huomannut ryhmässä aikaisemminkin puhuttavan hyvin avoimesti hyvinvointialueen tuomista muutoksista. Ajattelin keskustelun avauksen olevan helposti saatavilla, joka oletettavasti madaltaa kynnystä vastata avaukseen. Avaukseni on myös helposti löydettävissä ja saatavilla, eikä kommentointi tai sähköpostin lähetys vie kohtuuttomasti aikaa. Uskoin tämän madaltavan kynnystä vastata, sillä kommentointi tai sähköpostiviestin lähetys ovat nopea ja helppo keino vastata. Sosiaalityöntekijöiden työ on usein hektistä, joka voi hankaloittaa sosiaalityöntekijöitä vastaamaan kyselyyn. Aineiston kerääminen Facebookista on myös tutkijalle vaivattomampi tapa kerätä aineisto, sillä se ei vaadi samalla tavalla aikaa kuten esimerkiksi haastattelut. Tästä syystä ajattelen, että Facebookin ryhmässä oleva kysely on helppo tapa saada aineisto kerättyä.

Kirjoitin Facebook-ryhmään keskustelunaloituksen. Aloituksessa esittelin itseni ja kerroin tekeväni Pro gradu -tutkielmaa aiheesta. Kerroin tekeväni tutkimusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin liittyen ja tarkoituksesta tutkia miten sote-uudistus ja hyvinvointialueelle siirtyminen ovat vaikuttaneet sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Toivoin sosiaalityöntekijöiden kertovan omia kokemuksia siitä, miten sote-uudistus ja hyvinvointialueelle siirtyminen ovat vaikuttaneet heidän työhyvinvointiinsa. Kerroin aloituksessa käyttäväni tutkimuksen kommentteja tutkimusaineistona. Kerroin, että mikäli tutkimukseeni osallistuu, antaa samalla luvan käyttää kommenttia tutkimusaineistona. Kerroin, että olen sitoutunut noudattamaan sosiaalityön ja tutkimuksen eettisiä periaatteita kommentteja analysoidessani vastauksia. Kerroin käsitteleväni kaikki kommentit anonymisti. Annoin myös vaihtoehdon lähettää

kommentti minulle sähköpostitse, mikäli vastaaja haluaa jakaa kokemuksensa yksityisesti. Kerroin vielä lopuksi, että mielestäni aiheesta on tärkeää tuottaa tietoa, sillä aihe on ajankohtainen monelle sosiaalityöntekijälle. Pyrin pitämään avauksen lyhyenä ja napakkana, että lukija jaksaa lukea aloituksen loppuun saakka. Pyrin viestimään aloituksessa tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta osallistua tutkimukseen. Mielestäni oli tärkeää tehdä selkeä ja napakka kysymys, joka ei ohjaa vastaajan vastausta mihinkään tiettyyn suuntaan. Pidin tärkeänä myös antaa mahdollisuus osallistua tutkimukseen sähköpostitse, mikäli vastaaja ei halua kertoa ryhmässä kokemustaan julkisesti.

Ajattelin kommenttikenttään tulevan helposti ja nopeasti kommentteja aiheesta, sillä olen nähnyt ryhmässä käytävän keskustelua aiheesta jo aiemminkin. Oletetusta poiketen aloitukseeni ei tullut yhtäkään kommenttia kysymykseeni liittyen. Sen sijaan sain useita sähköpostiviestejä aiheeseeni liittyen, joita kertyi lopuksi yhteensä 12 kappaletta. Sähköpostiviestit olivat hyvin laajasti kirjoitettuja, joista sai nopeasti kiinni tilanteen kuormittavuuden. Kaikki vastaajat kertoivat useita työhyvinvointinsa negatiivisesti vaikuttaneita asioita ja oman henkilökohtaisen näkemyksen siitä, miten työhyvinvointi on muuttunut sote-uudistuksen aikana. Sähköpostiviesteistä kävi ilmi aiheen herkkyyden, sillä viesteistä oli havaittavissa kuormittuneisuutta ja työntekijöiden kokema uupumus. Uskon tämän olleen syy siihen, miksi vastaajat halusivat osallistua aloitukseen ennemmin yksityisesti sähköpostiviestillä kuin julkisesti kommentoimalla Facebook ryhmään.

4.3 Aineiston analyysi

Analysoin aineistoni sisällönanalyysiä hyödyntäen. Sisällönanalyysin tavoite on luoda tutkittavasta kohteesta sanallinen, tiivistetty ja tarkka kuvaus. Sisällönanalyysillä on mahdollista analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti kaikenlaista kirjallista materiaalia. Sisällönanalyysiä voidaan hyödyntää laadullisessa tutkimuksessa ja sen voi mieltää yksittäisen metodin lisäksi laajemmaksikin orientaatioksi ja teoreettiseksi viitekehykseksi. Sisällönanalyysi on monimuotoinen prosessi, johon kuuluu analyysiyksikön valitseminen, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston kategorisointi, teemoittelu ja tulkinta. (Tuomi & Sarajärvi 2009.) Etsin aineistosta kategoriat eli diskurssit teemoittelun avulla. Samaa tarkoittavat ja samat ilmaisut yhdistetään samaan kategoriaan. Tavoitteenani on löytää ja luokitella aineistosta

kategorioita. Kategorioiden yhdistämisellä pystyn muodostamaan yläkategoriat. (Puusa 2020.)

Aloitin aineiston analysointiprosessin kopioimalla tutkimusaineistoni sähköpostista Word-pohjalle ja tulostin aineiston. Laitoin jokaisen tutkimukseeni tulleen vastauksen omalle A4 sivulle, että minun olisi tutkimuksia lukiessa helppo tehdä merkintöjä ja muistiinpanoja sivuille. Tulosteita kertyi täten siis yhteensä 12 sivua.

Aineistoa analysoidessani kiinnitin huomiota siihen, että olen mahdollisimman avoin ja laitan omat ennakko-oletukseni sivuun ilmiöstä. En luokitellut tai jaotellut aineistoa oman tietoni tai käsitykseni pohjalta, vaan perehdyin siihen avoimesti. Aineiston analyysi on aineistolähtöinen, joka tarkoittaa, ettei tutkimuksen lähtökohtana käytetä valmista teoriaa vaan teoria muodostetaan aineiston pohjalta. Aineistolähtöisen analyysin mukaisesti aineistoa tulkitaan johdonmukaisesti yksittäisestä havainnosta kohti yleisempiä tulkintoja. (Pälli & Lillqvist 2016, 387.)

Sisällönanalyysin avulla luon hajanaisesta aineistosta johdonmukaisen, selkeän ja yhtenäisen kokonaisuuden, minkä jälkeen aineistosta on mahdollista tehdä johtopäätöksiä. Aineistoa pelkistäessä päämääränä on kasvattaa sen informaatioarvoa. Sisällönanalyysin keinoin empiiristä aineistoa pystytään jäsentämään tulkintojen tekemiseksi. (Puusa 2020, 149.) Kyseinen vaihe mielletään monivaiheiseksi prosessiksi, johon sisältyy analyysiyksikön valitseminen, aineistoon perehtyminen, aineiston pelkistäminen, kategorisointi, teemoittelu ja tulkitseminen. Nämä vaiheet eivät etene tutkimusprosessissa kuitenkaan kronologisesti, sillä erilaiset vaiheet näyttäytyvät samoihin aikoihin ja limittäin toisistaan. Aineistoa tulkitaan koko prosessin ajan alusta loppuun saakka. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.)

Analysointiprosessin seuraavassa vaiheessa luin aineiston lävitse kahteen kertaan. Lukukerroilla kirjoitin paperille vastauksessa ilmenneet asiat, eli alateemat. Alleviivasin aineistosta, miten sosiaalityöntekijät kokivat oman työhyvinvointinsa hyvinvointialueelle siirtymisen myötä. Poimittuani jokaisesta vastauksesta keskeisimmät asiat, aloin laskemaan miten monta kertaa mikäkin asia mainittiin. Merkitsin samojen asioiden lukumäärät paperille. Tämän jälkeen yhdistelin samat asiat samoihin kategorioihin, jonka seurauksena syntyi tutkimustuloksissa ilmenneet yläteemat ja niiden sisällöt.

Teemoittelun keinoin aineistosta pyritään poimimaan yhteisiä nimittäjiä, jonka jälkeen niitä yhdistetään yhteisiin kategorioihin ja luokkiin. Saman sisältöiset ilmaisut luokitellaan samoihin kategorioihin. Kattegoria nimitetään tutkittavan ilmiön ominaisuuksien mukaisesti tai vaihtoehtoisesti sen perusteella, että mikä on tutkittavan ilmiön ominaisuuksien välinen suhde suhteessa ilmiötä määrittäviin tekijöihin. Edellä mainitun päämääränä on tunnistaa ja koota yhteen aineiston alakategoriat, joita yhdistämällä voidaan sanoa syntyvän yläkategorioita. Alakategorioita ja niiden yhdistämistä yläkategorioiksi tehdään niin kauan, kun se on aineiston kannalta mahdollista. Kategoriat auttavat tutkijaa vastaamaan tutkimuksessa asettamiinsa tutkimuskysymyksiin. Lopulta yläkategoriat yhdistellään omiksi kategorioiksi, jotka nimitetään kategorian sisältöön sopivalla tavalla. Kategorisoinnissa on oleellisinta tunnistaa tutkimusaineistonsa yksittäisten asioiden ja kokonaisuuden yhteensopivuutta. Tästä syystä teemoittelua kutsutaan analyysiprosessin vaikeimmaksi vaiheeksi, sillä tutkijan tekemät analyysit ja tulkinnat määrittävät aineiston tulokset. (Puusa 2020, 153–154.)

Koin aineiston analyysin miellyttäväksi ja helpoksi prosessiksi, sillä tutkimuksen vastauksia oli hyvin mielenkiintoista tulkita. Olen käyttänyt sisällönanalyysia opinnäytetyössäni aikaisemminkin, jonka vuoksi analyysia oli miellyttävää tehdä, koska minulla oli suhteellisen varma tunne siitä, mitä olen tekemässä. En kokenut analyysivaiheessa minkäänlaista haastetta, jonka vuoksi analysointivaihe eteni koko graduprosessissa mielestäni jouhimmiten.

Aineistoni keskeisimmät ja useimmiten toistuvat teemat ovat: heikentynyt työhyvinvointi hyvinvointialueella, keskeneräinen organisaatio, epävarmuus ja puuttuvat linjaukset, toimimaton organisaation rakenne sekä säästöjen heikentävä vaikutus työhyvinvointiin.

4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Aineiston hankkiminen sosiaalisesta mediasta sisällyttää monta erilaista eettistä kysymystä. Eettisenä haasteena nähdään sosiaaliseen mediaan liittyvän yksityisyyden ja julkisuuden ristiriidan. Sosiaalisen median sisällön ajatellaan olevan julkisia ja avoimesti saatavilla, kun taas ihmisten henkilökohtaisuus ja yksityisyys ovat olennaisena osana sosiaalista mediaa. Yksittäisen ihmisen sosiaalisessa mediassa jakamat sisällöt sisältävät usein oman kirjoituksensa lisäksi paljon muutakin tietoa ihmisestä ja hänen

henkilöllisyydestään, jota ei useinkaan tulla ajatelleeksi. Yksittäisen ihmisen kirjoittamia kommentteja käyttäessä aineistona on hyvin tärkeää pohtia, että onko kirjoittaja tarkoittanut kommenttinsa kaikkien nähtävillä ja tietääkö olevansa tutkimuksen kohteena. Tutkimuksen tekijän tulee myös varmistua siitä, että kommenttien kirjoittajille ei tule minkäänlaista haittaa tutkimukseen osallistumisesta. (Valli & Perkkilä 2015, 118–119.)

Sosiaalisen median aineiston luotettavuuden kanssa täytyy olla kriittinen ja pohtia miksi aineisto on syntynyt ja ketkä sisällön ovat tuottaneet. Sosiaalisessa mediassa ilmenee toisinaan keskustelun tahallista provosoimista ja keskustelun harhaan johtamista. Tämä voi ilmetä ironisin, sarkastisin ja epätodellisin kommentein. (Puusa & Juuti 2020, 175.) Tutkielmani aineisto on kerätty Facebook-ryhmän aloituksen kommenttipalstalta, jonne oletetut sosiaalityöntekijät tai sosiaalityön ammattiin opiskelevat henkilöt ovat kommentoineet. Kommenttien jättäjien kommentti ja henkilöllisyys on näkyvillä kaikille ryhmän jäsenille, joten voin olettaa, että kommentoijien kirjoittamat kommentit ovat todenmukaisia. Myös sähköpostiviesteissä on näkynyt vastanneiden henkilöiden nimet, eikä minulla ole syytä olettaa, että olisin saanut epätodenmukaisia vastauksia.

Tutkimuksen perusteena tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen, eli jokaista tutkimukseen osallistujaa sekä osallistumatonta tulee kunnioittaa. Tutkittavan tulee myös saada osallistua vapaaehtoisesti tutkimukseen. (Hirsjärvi ym. 2008.) Tutkimuksen eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimus on toteutettu eettisiä periaatteita noudattaen läpi koko tutkimuksen tekemisen. Hyvin toteutettuun etiikkaan kuuluu etenkin se, että tutkimuksen kohteena oleville henkilöille ei seuraa tutkimuksesta mitään huonoa eikä tutkimus vaikuta heidän elämään haittaavasti. Tämä on tärkeää ottaa huomioon etenkin sensitiivisiä aiheita tutkittaessa. (Puusa & Juuti 2020, 175.) Tutkielmani aihe on sensitiivinen siinä mielessä, että se saattaa koskettaa kommentoijan kokemusta omasta työhyvinvoinnistaan, jaksamisestaan sekä mielialastaan. Työhyvinvointi on kokemuksena hyvin henkilökohtainen asia, jota ei välttämättä halua jakaa julkisesti. Tämän vuoksi tein Facebook ryhmän aloitukseen selväksi, että vastaaminen on vapaaehtoista. Lisäksi otin huomioon, että työhyvinvointi voi olla jollekin osallistujalle hyvin henkilökohtainen kokemus, jonka vuoksi annoin vaihtoehdoksi myös lähettää minulle sähköpostia. Pyrin varmistamaan, ettei tutkielmaani osallistuneita pysty tunnistamaan eikä heille voi seurata osallistumisesta huonoja seuraamuksia. Käsittelin kommentit ja sähköpostit anonyymisti, eikä kukaan voi tulla tunnistetuksi niistä.

Viittauksissani olen ottanut huomioon muiden tutkijoiden tutkimukset viittaamalla niihin asianmukaisesti, jotta arvostukseni heitä kohtaan näkyy. Tutkimuksen teossa olen hankkinut tutkimusluvut Facebook-ryhmän ylläpitäjiltä sekä tutkimukseeni osallistuvilta henkilöiltä. Tutkimuksessa käyttämäni tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmät ovat tieteellisen tutkimuksen kriteerit täyttävät sekä eettisesti kestävä ja lisäksi niiden käyttö on auki kirjoitettu lukijalle. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Tutkimuksen tekeminen sisältää erilaisia eettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan tulee ottaa huomioon. Tutkimusta tehdessä tulee muun muassa noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Hirsjärvi ym. 2008, 23–25.) Laadullisesta tutkimuksesta puhuttaessa luotettavuus pohjautuu uskottavuuteen ja eettisyyteen. Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimusta lukevan henkilön ja tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kokemuksiin tutkimuksen tulosten todenmukaisuudesta sekä, että tutkimuksen aineisto on hankittu ja analysoitu huolellisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Kun tutkija on saanut lukijan vakuutettua uskottavin perusteluin ammattitaidostaan, kyvyistään käyttää asiallista lähestymistapaa ja menetelmää tutkimuksen toteuttamisessa, voidaan tällöin puhua tutkimuksen luotettavuudesta. Lukijan vakuuttumista tästä helpottaa se, että tutkija on kuvannut yksityiskohtaisesti tutkimuksessaan tutkimuksen etenemisen erinäiset vaiheet. (Puusa & Juuti 2020, 175.) Kanasen (2014, 125) mukaan tutkimustuloksina saatu tieto tulee olla luotettavaa ja totuudenmukaista. Luotettavuus vahvistetaan siten, että tutkimusmenetelmiä käytetään totuudenmukaisesti ja tutkitaan asioita, jotka liittyvät tutkimusongelmaan.

Tutkimukseni lähtökohdat ovat systemaattisuus, avoimuus, tarkistettavuus ja perusteltavuus. Näillä lähtökohdilla varmistan tutkimuksen luotettavuuden jokaisessa tutkimuksen vaiheessa. (Puusa 2020, 143.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan usein reliabiteetin ja validiteetin avulla. Reliabiteetti tarkoittaa sitä, että arvioinnissa kiinnitetään huomiota, että tutkitaanko kohdeilmiötä valituin menetelmin ja mittareiden avulla luotettavasti siten, että mittaaminen, mittauksen tekijä ja erinäiset tekijät eivät määritä tutkimustulosta. Validiteetin keinoin taas pystytään tutkimaan, että missä määrin jokin mittari ja käytössä ollut tutkimusmenetelmä mittaavat jotain tiettyä ilmiötä, jota on ollut tarkoituksena tutkia. Tutkimusaineistoa voidaan analysoida viittaamalla siihen, ettei kaikki asiat liity tutkijan omaan tulkintaan, mutta tutkija kuitenkin perustelee miksi kyseiseen tulkintaan on päädytty. Luotettavuuden arvioinnin tueksi voi käyttää tutkimuksen kohteena olleiden henkilöiden näkemyksiä ja arviointia

tutkijan tulkinnoista. Lisäksi myös tutkimustulosten näyttäminen siten, että niitä voi verrata muihin samanlaisiin tutkimuksiin ja tutkimusten tuloksiin tuo tutkimukselle luotettavuutta. (Aitio & Puusa 2020, 179.)

Tutkielman myötä ei voida kuitenkaan tehdä yleistettävissä olevia johtopäätöksiä, koska laadullisen tutkimuksen aineisto pohjautuu tutkittavien omaan kokemukseen. Tutkimuksessa esiin tulleita tulkintoja voi kuitenkin pitää todenmukaisina, jos tulkinnat on tehty luotettavalla ja systemaattisella analyysimenetelmällä. Tulkintojen todenmukaisuutta vahvistaa kuvaus tutkijan käyttämästä metodista. (Puusa 2020, 146–147.)

5 Tutkimuksen tulokset

5.1 Heikentynyt työhyvinvointi hyvinvointialueella

Tutkimuksen vastauksissa oli selkeä yhtenäisyys – jokainen tutkimukseeni osallistunut sosiaalityöntekijä koki sote-uudistuksen ja hyvinvointialueelle siirtymisen vaikuttaneen heikentävästi omaan työhyvinvointiin. Vastauksista oli havaittavissa monen eri tekijän yhteisvaikutus, jotka ovat vaikuttaneet sosiaalityöntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin heikentävästi sote-uudistuksessa, joten työhyvinvointia ei heikentänyt mikään tietty yksi tekijä. Osa kuvasi siirtymän itsessään olleen kuormittavaa.

”Olen kokenut hyvinvointialueelle siirtymisen työhyvinvointiani voimakkaasti heikentävänä.”

”Hyvinvointialueelle siirtyminen on ollut kaikin puolin haastavaa ja kuormittanut itseäni ja työyhteisöä.”

”HVA:lle siirtyminen on vaikuttanut omaan työhyvinvointiini merkittävän kielteisesti ja tiedän, etten ole yksin tämän kokemuksen kanssa. Työhyvinvointiani heikentäviä asioita on todella paljon.”

”Hyvinvointialueelle siirtyminen on vaikuttanut työhyvinvointiini oleellisesti. Yritän etsiä vapaa-ajalta ratkaisuja säilyttää oman toimintakykyni. Mutta olen jo tilanteessa, että en keksi keinoja. Viikonloput menevät palautuessa, enkä ole maanantaina palautunut. Mutta onneksi jokaisen maanantain jälkeen tulee jälleen perjantai.”

Sosiaalityöntekijät ovat kokeneet kokonaisvaltaista kuormittuneisuutta työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, joita ei kaikilta osin osata edes nimetä. Sosiaalityöntekijät ovat havainnoineet muutoksen kuormittavan oman työhyvinvointinsa lisäksi koko työyhteisöä, josta voi päätellä työhyvinvoinnin heikentymisen olevan näkyvää työyhteisöissä. Aromaan ja Koskisen (2010) tutkimuksen mukaan työntekijän kuormittuminen on sidoksissa työympäristöön ja siellä oleviin toimiin. Mikäli työntekijä voi työssään huonosti, on hänellä suurentunut vaara kuormittua. Kauan jatkunut kuormittuneisuus saattaa johtaa lopulta työuupumukseksi ja pahimmassa tapauksessa myös pysyvään työkyvyttömyyteen.

Toiset toivat esiin siirtymän hajottaneen yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä muutoksen kaatuneen ruohonjuuritason työntekijöiden niskaan. Uusien asioiden oppiminen ja haltuun ottaminen koettiin kuormittavaksi, sillä se kaikki on lisätyötä tavanomaisen asiakastyön rinnalla. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi muodostuu yksilön voimavaroista sekä työympäristön vaatimusten tasapainottamisesta (Yliruka ym. 2009, 16–17). Lisäksi myönteisen palautteen puuttuminen esimieheltä koettiin työhyvinvointia heikentäväksi asiaksi.

”Jotenkin kaikki vain kaadettiin työntekijöiden niskaan ja sitten ihmetellään kuormittumista, kun työntekijä yrittää sisäistää kaikki uutuudet ja tehdä tavanomaisen asiakastyönsä.”

”Kyllä, tämä kaikki on kuormittanut. En ole missään kohtaa kuullut esihenkilöltäni, että olisin tehnyt tässä työtäni hyvin tai olisin kelvollinen. Positiivinen ja yhteen hiileen puhaltamisen puhe on kadonnut käytäviltä. Jatkuva epävarmuus kiristää tunnelmaa.”

Sote-uudistuksen muutokset ovat vaatineet työntekijältä paljon uuden sisäistämistä, oppimista ja opettelua, joka on vienyt tilaa tavanomaisilta työtehtäviltä, kuten asiakastyöltä. Organisaation rakenteiden uudistaminen on vaatinut sosiaalityöntekijältä työaikaa uusien asioiden haltuun ottamiseen, joka on taas lisännyt työmäärää. Työntekijöiden kuormittuneisuus on ollut havaittavissa myös heikentyneenä työilmapiirinä, sillä positiivinen yhteishenki ei enää näyttäydy työyhteisöissä samalla tavoin kuin ennen. Pensolan (2010) tutkimuksen mukaan työntekijä tarvitsee työssään sosiaalista tukea, joka on suoraan yhteydessä työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn. Tuen saamisen on todettu lisäävän työntekijän työmotivaatiota sekä poistavan työstä tullutta kuormitusta. Tästä johtuen on tärkeää, että työntekijä saa työssään tukea ja kokea työyhteisöllisyyttä sekä arvostusta.

Sosiaalityöntekijät vertasivat muutosta edelliseen kunta- tai kaupunkiorganisaatioon ja vastauksista oli havaittavissa, että muutos siihen on ollut suuri. Vastaajat kokivat, että edellisen organisaation aikaan työn tekeminen ei ollut niin kuormittavaa kuin nyt hyvinvointialueella. Myös monet hyväksi todetut käytännöt ovat muuttuneet kankeimmiksi ja toimimattomiksi, joka on oleellisesti vaikuttanut työn tekemisen sujuvuuteen ja siten heikentänyt työhyvinvointia. Organisaation muutoksiin verrattuna tavanomaista asiakastyötä ei koettu läheskään yhtä kuormittavana kuin organisaation rakenteiden, muutosten ja toimimattomuuden aiheuttamat lisätyöt ja tehtävät.

”Sosiaalityö ei ole ollut aiemminkaan helppoa tai kevyttä, mutta näin työlästä, raskasta ja epätyytyttävää se ei ollut kaupungin palkkalistoilla ollessa.”

”Oma henkinen kuormitukseni on huomattavasti suurempi kuin kuntaorganisaation aikana. Olen yrittänyt pohtia, mikä työhyvinvoinnissani on nyt paremmin kuin ennen hyvinvointialuetta. Surullista kyllä, mutta en keksi mitään.”

”Sosiaalityöntekijät alkavat olla todella väsyneitä ja loppu tähän kaikkeen. Surullisinta on se, että montaakaan ei tällä hetkellä kuormita tämä työ (joka on itsessään vaativaa ja ajoittain hyvin raskasta asiantuntijatyötä), vaan ennen kaikkea HVA:n myötä tulleet muutokset ja hyvän sekä toimivan katoaminen.”

Joillain oli myös katumusta nykyiseen ammattiinsa valmistumisesta, johon on vaikuttanut sote-uudistuksen tuomat haasteet. Työntekijäpula ei ole menossa ainakaan parempaan suuntaan, sillä sosiaalityöntekijöitä on jo siinä pisteessä, että selvittelee mahdollisuutta vaihtaa kokonaan alaa. Työhyvinvointi on koettu heikkona jo useita vuosia, ja sote-uudistuksen koettiin olevan viimeinen tekijä, jonka myötä lähtöaiheet vahvistuivat entisestään.

”Siirtyminen hyvinvointialueelle on vaikuttanut sillä tavalla, että olen katunut sosiaalityöntekijäksi valmistumista. Selvittelen tällä hetkellä mahdollisuuksia vaihtaa alaa. Mitta alkaa tosissaan olla täyttynyt, ja pahemmaksi menee vuosi vuodelta.”

”Hyvinvointialue on tuonut mukanaan isosti pahoinvointia ja tyytymättömyyttä, sekä vahvistanut irtisanoutumishalukkuutta. Motivaatio ja työn mielekkäys ovat ennätysalhaisissa lukemissa.”

Vastauksista tuli ilmi, että sote-uudistus on koettu niin kuormittavana, että työntekijät ovat pohtineet irtisanoutumista nykyisestä työtehtävästään, joka osaltaan vauhdittaa työntekijöiden vaihtuvuutta ja avoimien virkojen määrää. Sote-uudistuksen organisointi ja toteutus ovat uuvuttaneet monet sosiaalityöntekijät työuupumuksen partaalle, josta ei nähdä muuta poistumistietä kuin irtisanoutuminen, uudelleen kouluttautuminen tai työtehtävän vaihtaminen. Saarisen ym. (2012) tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia haastaa monet eri kuormitustekijät. Sosiaalityöntekijöiden on tunnistettu tuntevan jatkuvasti työssään työuupumusta ja stressiä. Näiden tuntemusten myötä sosiaalityöntekijä alkaa pohtia, että pääsisikö jossain muussa tehtävässä helpommalla ja hakeutuu siten toisiin tehtäviin pienemmän työmäärän toivossa.

5.2 Keskeneräisen organisaation vaikutukset työhyvinvointiin

Kaikista useimmiten tutkimukseen osallistuneiden vastauksista nousi esiin keskeneräisen organisaation haltuun ottaminen, jonka koettiin vaikuttaneen merkittävästi omaan työhyvinvointiin. Asiat ja järjestelyt olivat puolitiessään ennen hyvinvointialueelle siirtymistä, joka vaati sosiaalityöntekijöiltä paljon odottelua, selvittelyä, epävarmuutta ja uuden oppimista. Vastauksista oli myös havaittavissa, että sosiaalityöntekijät ovat väsähtäneet keskeneräisyyteen ja lähteneet työtehtävistään.

”Koko ensimmäinen hyvinvointialuevuosi on ollut yhtä kaaosta ja epävarmuutta. Tunne siitä, että asioiden valmistelu on aivan puolitiessä, on vain vahvistunut vuoden edetessä. Minulla ja työyhteisölläni on paljon kysymyksiä, mutta vastauksia on erittäin vaikea saada pieniinkään asioihin.”

”Moni on väsähtänyt organisaatiouudistuksen keskeneräisyyteen ja valinnut toisin.”

Merkittävimmiten keskeneräisiksi asioiksi koettiin asiakastietojärjestelmien, työaikaleimausten ja muiden teknisten laitteistojen vaihtuminen uusiin ja osin keskeneräisiin järjestelmiin ja välineisiin. Uudet järjestelmät koettiin heikkotasoisina ja työntekijää palvelemattomiksi. Järjestelmiä oli myös vaikeampi käyttää entisiin järjestelmiin verrattuna, joka osaltaan vaikeutti työntekoa. Kaikki uudet järjestelmät tuli osata ottaa haltuun sujuvasti yhtä aikaa oman työn ohessa.

”Työkoneet ja järjestelmät ovat heikkotasoisia, eivät toimi, eivätkä työntekijän kannalta mietittyjä.”

”HVA:lle siirryttäessä käytössä oleva ohjelma vaihtui, kellokortti, ohjelmat ja käytännöt vaihtuivat. Kaikki piti pystyä ottamaan käyttöön sujuvasti yhtäaikaaisesti.”

Sosiaalityöntekijöiden arjen työhön on eniten vaikuttanut asiakastietojärjestelmän vaihtuminen. Sosiaalityöntekijät kokevat, että asiakastietojärjestelmä ei ole tehty palvelemaan työntekijän, vaan THL:län tarpeita. Asiakastietojärjestelmä monimutkaistui huomattavasti entisestään ja päätösten, palvelusuunnitelmien ja palvelutarpeen arviointien tekemisessä menee huomattavasti kauemman aikaa kuin aikaisemmin käytössä olleella järjestelmällä. Asiakastietojärjestelmistä puuttuu myös oleellisia asioita

työn tekemisen kannalta, jotka ovat laissa määriteltyjä asioita. Asiakastietojärjestelmän vaihtumisen prosessi koettiin työntekijän näkökulmasta heikkona, sillä työntekijöiden tuli siirtää käsipelillä asiakkaan tiedot vanhasta ohjelmasta uuteen ohjelmaan.

”Asiakastietojärjestelmästä puuttui useita asiakirjoja mitä työssä tarvitsisi.”

”Jouduimme siirtää käsipelillä jokaisen asiakkaan tiedot vanhasta ohjelmasta uuteen ohjelmaan.”

”Hyvinvointialueen myötä käyttöön tuli uusi asiakastietojärjestelmä, jonka omaksuminen ja osittainen keskeneräisyys ovat vieneet paljon aikaa.”

Toinen merkittävä työaika vievä muutos oli työaikajärjestelmän ja leimauslaitteistojen vaihtuminen. Leimauslaitteistojen vaihdon myötä työajoista täytyi pitää itse kirjaa Excelissä, sillä leimauslaitteistot puuttuivat useita kuukausia. Kun leimauslaitteistot saapuivat, työntekijöiden työaikasaldot heittelivät laitteiston mukaan useiden kuukausien ajan. Työntekijän työhyvinvoinnin näkökulmasta oleelliset ja työn kannalta välttämättömät asiat uupuivat ja tulivat useamman kuukauden jälkijunassa.

”Hyvinvointialueelle siirtyminen on pääasiassa herättänyt epätietoisuutta ja hankaluutta hoitaa asioita. Perustyön hoitamista ei juuri ole ennätetty ennen siirtymää mieltä, ja moni asia on tullut jälkijunassa. Tästä esimerkkinä, että tulkkien käytöstä ei ole tullut ohjeita ja työaika leimauslaitteet ja välineet ovat puuttuneet useamman kuukauden ajan.”

”Työajat tuli kirjata exeliin, sillä leimauslaitteistot puuttuivat useita kuukausia.”

”Uusi työaikaleimaus on työllistänyt valtavasti työntekijöitä. Tunteja on jouduttu laskemaan käsipeleillä koko vuoden ajalta.”

”Verkkosivut ovat kesken, eikä sieltä löydy ajantasaisia yhteystietoja.”

Oleellisesti nämä asiat ovat vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointiin heikentävällä tavalla, sillä leimauslaitteistojen puutteen vuoksi työntekijällä ei ole tiedossa omaa työaikasaldoaan ja sen laskeminen vie tuhattomasti työaika, jota sosiaalityöntekijöillä ei ole ennestäänkään liikaa. Työn tekemisen kannalta tärkeät asiat ovat tulleet useita kuukausia jälkijunassa ja asioita on ollut kesken. Moniammatillista työtä oli haastavaa tehdä, sillä ajantasaisia yhteystietoja ei ollut missään verkkosivujen keskeneräisyyden vuoksi. Sosiaalityöntekijöiden on täytynyt työssään ensimmäisen hyvinvointialuevuoden

aikana sietää keskeneräisyyttä ja epätietoisuutta jopa työntekijän perusedellytyksien, kuten työvälineiden puuttumisen suhteen.

5.3 Epävarmuuden ja puuttuvien linjausten vaikutus työhyvinvointiin

Epävarmuus ja linjauksien puute näyttäytyi lähes poikkeuksetta jokaisen vastauksessa. Linjauksien puute tuntuu sosiaalityöntekijöiden vastauksista päätellen vaikeuttavan perustyön tekemistä, sillä sen myötä sosiaalityöntekijöiden täytyy sietää odottelua ja asioiden keskeneräisyyttä työtä tehdessään.

”Viimeisin vuosi ennen siirtymää oli jo täynnä epävarmuutta ja epätietoisuutta.”

”Kaikkiin kysymyksiin ei saa vastauksia eli asiat hakevat paikkaansa ja ovat vielä hyvin auki.”

”Perustyön tekemisen kannalta oleellisia asioita ei linjata, vaan asioiden täytyy antaa odottaa. Sitten kun linjaus on saatu vihdoin tehtyä, annetaan kaksi viikkoa aikaa tehdä kaikille asiakkaille päätökset uuteen ohjelmaan kaiken muun työn ohessa, joka on täysin mahdotonta.”

Jo ennen hyvinvointialueelle siirtymistä sosiaalityöntekijät elivät epätietoisuudessa asioista, joita tapahtuu hyvinvointialueelle siirtymisen myötä. Linjaukset ja vastaukset kysymyksiin ovat olleet pitkissä kantimissa, eikä joihinkin asioihin ole vielä vuoden lopullakaan tullut vastauksia. Kun linjaus tehtiin johtoportaalta johonkin asiaan, täytyi työntekijän hoitaa siihen liittyvä työ nopealla varoitusajalla oman asiakastyönsä ohessa, joka oli mahdoton yhtälö ja toi painetta työhön. Sosiaalityöntekijöille linjauksien puuttumisen vuoksi aiheutuva tekemätön työ aiheutti stressiä ja työn hallinnan puuttumisen tunnetta, joka vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin.

Työtä hankaloittaa lisäksi se, että linjauksia tekevä johtoporras on etäällä, eikä tunnu ymmärtävän työntekijän asemaa linjauksia tehdessään. Heitä oli myöskin vaikea tavoittaa. Lähimmät esihenkilöt eivät saa tietoa ylemmältä portaalta, jolloin tieto tavoitti huonosti työntekijän. Tämä on vaikuttanut työntekijän työhyvinvointiin oleellisesti, sillä epävarmuus ja puuttuvat linjaukset ovat vaikeuttaneet ja hidastaneet perustyön tekemistä.

”Toisaalta asioissa, joissa tarvittaisiin johtamisen työtä esim. työn raamien selkiyttämiseksi ei haluta tehdä, vaan siirretään työntekijöille.”

Asioista keskustelutetaan työntekijöitä sen sijaan, että tehtäisiin selkeitä linjauksia.”

”Tuntuu, että hyvinvointialueella vastauksia antavat henkilöt ovat hyvin etäällä ja heitä on vaikea tavoittaa. Lähempänä olevat esihenkilöt eivät osaa vastata työtä koskeviin kysymyksiin, eivätkä hekään usein saa vastauksia.”

”Tiedotukset ovat puutteellisia ja kysymyksiin ei saa vastauksia.”

Esihenkilöiden hankala saavutettavuus ja tiedon puute lisäävät työntekijän epätietoisuutta ja ahdinkoa. Työn tekoa helpottavat selkeät ohjeet, linjaukset ja raamit, jotka tuovat työntekijälle selkeyttä ja varmuutta työn tekemiseksi. Linjauksien ja tiedon puute kertovat keskeneräisen organisaation käyttöön ottamisesta. Johtajien etäällä oleminen työntekijään nähden taas kertoo organisaation epäonnistuneesta rakenteesta. Työntekijän näkökulmasta katsottuna johtoporras on sen verran pitkä, että ruohonjuuritasolla oleva työntekijä ei tavoita johtoporrasta, eikä johtoportaan kerroksilta kulje tieto työntekijälle.

5.4 Toimimattoman organisaation rakenteen vaikutukset työhyvinvointiin

Vastaajista suurin osa oli maininnut vastauksessaan organisaation toimimattoman rakenteen. Hyvinvointialueudistuksen myötä johtoporras on pidentynyt ja sosiaalityöntekijän yläpuolella on hyvin monta tasoa eri johtajia. Johtoporras on näyttäytynyt olevan etäällä hankalasti tavoitettavissa. Ruohonjuuritason sosiaalityöntekijälle tämä näyttäytyy siten, että lähiesihenkilöä ei tiedoteta ylemmältä johtoportaalta asioista, jolloin tieto ei kulje työntekijöille asti. Ylirukan ym. (2009) tutkimuksen mukaan lähiesihenkilöllä täytyy olla mahdollisuus sekä erilaisia keinoja käytettävissään, jotta hän voi ylläpitää työn rajoja ja selkeyttä, että työyhteisö pystyisi työskentelemään työssään ongelmitta. Usein tämän seurausta on, että työntekijällä pysyy työmotivaatio, joka taas kasvattaa työntekijän positiivisuutta sekä halua tehdä omaa työtään. Tämän vuoksi lähiesimiehen roolilla pystytään vaikuttamaan joko heikentävällä tai positiivisella tavalla koko työyhteisön työhyvinvointiin.

Johtaminen liittyy olennaisesti sosiaalityön toimintaan ja tuloksellisuuteen, sillä johtaminen vaikuttaa paljon työyhteisöjen toimivuuteen. Toimivassa työyhteisössä johtamisen merkitys on näkyvää. Tutkimuksen mukaan työolosuhdetekijänä työyhteisön

toimivuus on johtamisen tulostekijä. Tutkimuksessa tämä näyttäytyi siten, että toimivissa työyhteisöissä lähiesihenkilö on työyhteisönsä tuki, heillä on tulevaan positiivista energiaa sekä he jakavat olemassa olevia tietoja. Hyvin toimivissa työyhteisöissä esimiehet olivat työyhteisönsä tukena työn tekemiselle sekä aktiivisessa vuorovaikutuksessa työntekijöihin. Sosiaalityössä tämä korostuu, sillä on tärkeää, että esimies ohjeistaa ja tukee työn tekemisessä. (Vataja & Julkunen 2004.)

”Hyvinvointialueelle siirtyminen on tuonut mukanaan päätöksenteon ja johtamisen etäännyttämistä entisestään, tunnetta siitä että työntekijätasoa ei kuulla eikä kuunnella, meidän näkemyksiämme ja toiveitamme ei edes haluta kuulla eikä meistä piitata. Työhyvinvointi ja koettu arvostus on niin pohjalukemissa, ettei se ole enää edes mitattavissa. Suurin murhe on se, mistä voisi löytää työpaikan, jossa sosiaalityöntekijää arvostetaan ja kohdellaan inhimillisesti.”

”Minusta on tuntunut koko ajan, ettei meidän sosiaalityöntekijöiden mielipiteitä kuunnella, eikä edes haluta kuulla.”

”Minulla ja työyhteisölläni on paljon kysymyksiä, mutta vastauksia on erittäin vaikeaa saada pieniinkään asioihin. Hyvinvointialueella vastauksia antavat henkilöt ovat hyvin etäällä ja heitä on todella vaikea tavoittaa, toisinaan miltei mahdotonta. Lähempänä olevat esihenkilöt eivät osaa vastata kysymyksiin, eivätkä heidän useimmiten saa vastauksia.”

”Ensinnäkin muutoksen myötä ympäriltä katosivat tutut rakenteet ja toimivat käytännöt hajotettiin. Hierarkisuus ja byrokraattisuus ovat lisääntyneet. Aiemmin toiminut ja omaa työtä tukenut lähiesihenkilötyö on kadonnut lähes kokonaan ja niin on kadonnut muukin johto, joka oli ennen kuitenkin jotenkin tavoitettavissa. Kaikki on järjettömän hidasta ja asiat jäävät jumiin jollekin esihenkilöportaalle, vastauksia ei kuulu.”

Nykyisten rakenteiden myötä sosiaalityöntekijöillä on sellainen tunne, ettei heidän mielipiteitänsä kuunnella tai edes tahdota ottaa huomioon. Sosiaalityöntekijöistä tuntuu näkymättömiltä työntekijöiltä organisaatiossa ja johtoporrassarakenteessa, joka on tuonut sosiaalityöntekijöille tunnetta arvostuksen puutteesta. Hierarkisuus ja byrokraattisuus ovat huomattavasti lisääntyneet, eikä se näytä olevan työn tekemisen kannalta toimiva tai kestävä ratkaisu. Sipilän (2011) tutkimuksen mukaan sosiaalityötä ohjaavat vahvasti hallinto ja byrokraattisuus, vaikka usein asiakkaiden tarpeet ovat poikkeavia. Asiakkaiden tarpeet tarvitsevat usein joustavuutta, rohkeaa tekemistä, yllättävien tilanteiden hallintaa sekä yhdessä oppimista, johon ei nykyisessä organisaatiossa näytä olevan sijaa.

Mänttari-van der Kuipin (2015) tutkimuksesta ilmenee, että sosiaalityöntekijät kokevat, ettei he voi tehdä työtänsä niin hyvin kuin haluaisivat. Monella sosiaalityöntekijällä oli

tunne siitä, että he eivät voi organisaation rajojen myötä tehdä työtään omien ammattieettisten arvojen mukaisesti. Sosiaalityöntekijät tuntevat, että heillä ei ole työssään tarpeeksi valtaa tai mahdollisuuksia puuttua asiakkaiden erinäisiin tilanteisiin tai antaa heille palveluita, jotka tukisivat asiakkaan arkea työntekijän mielestä parhaalla mahdollisella tavalla. Tutkimuksen mukaan työntekijän mahdollisuudet asiakkaan tukemiseksi ovat heikentyneet huomattavasti. Erityisen haastavaa tästä tekee se, että organisaatiossa palveluprosessit ovat usein pirstaleisia, jonka myötä asiakkaan palvelun saamisessa voi tapahtua viivettä.

Monen sosiaalityöntekijän vastauksista ilmeni, että heidän päätöksentekokykyänsä rajattiin ja prosesseja hankaloitettiin entisestään. Mikäli asiakkaalla on jokin tietty tarve, täytyy sosiaalityöntekijän hyväksyttävä päätös ja palveluun pääseminen tietyn työryhmän kautta. Työryhmien ajat menevät muutaman viikon päähän, joka hidasti asiakkaan palvelun saamista ja työntekijän prosessien ja työn etenemistä. Ruonti ym (2016) tutkivat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Tutkimuksesta ilmenee, että sosiaalityössä sosiaalityöntekijä tuntee useimmiten ristiriitaisia odotuksia ja vaatimuksia asiakkaiden ja organisaation välissä työskennellessään. Usein asiakkailta ja viranomaisilta tulevat vaatimukset ovat ristiriitaisessa vuorovaikutuksessa keskenään, joka osaltaan lisää sosiaalityöntekijän ristiriitaisuuden tunnetta sekä työpainetta.

”Lisäksi joka suunnalta tuotiin uutta tiimiä työn tueksi yhtäkkiä ja yllättäen. Eikä työntekijät tienneet ketä ja mitä uudet tiimit palvelivat.”

”Työntekijänä minulla on tullut tunne, että omaa työtä tulee yhä enemmän perustella ja tehdä näkyväksi erilaisten työryhmien kautta, joiden myötä asiat saa vasta eteenpäin. Tämä hidastaa työntekoa ja asiakkaiden asioiden etenemistä.”

”Virkavastuullisena sosiaalityöntekijänä en saa enää itse tehdä omalla harkinnallani tiettyjä päätöksiä, vaan asia täytyy hyväksyttävä työryhmässä, jossa minun täytyy perustella asiakkaan tuen tarve. Tämä on saanut itselleni hölmistyneen olon siitä, että sosiaalityön asiantuntijana en olekaan yhtäkkiä enää pätevä päättämään tiettyjä asioita, vaan päätöksen tekee etäällä Teamssissa oleva työryhmä. En edes tiedä keitä ne ihmiset siellä ovat ja mikä heidän koulutuksensa on.”

Oleellisesti päätöksenteon delegointi työryhmille vaikutti heikentävästi sosiaalityöntekijän kokemukseen omasta asiantuntijuudestaan, sillä yhtäkkiä sosiaalityöntekijä ei olekaan enää kelpoinen tekemään palveluista itsenäisesti päätöksiä, kuten aiemmin. Päätöksenteon siirtäminen työryhmille vaikutti oleellisesti

sosiaalityöntekijöiden kokemaan arvostuksen puutteeseen omasta ammattitaidostaan. Ylimääräinen työ ja prosessien pitkittyminen taas puolestaan heikensi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja kuormitusta töiden kasaantuessa. Mänttari-van der Kuipin (2015) tutkimuksen mukaan organisaation taholta tuleva tilivelvollisuus ja lisääntyneet säästö- ja tehokkuuspaineet heikentävät sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksia työelämässä. Toimintamahdollisuuksien heiketessä sosiaalityöntekijät ovat kokevat sen vaikuttavan työhyvinvointiinsa heikentävästi. Työn tekemisen kannalta taas riittämättömät resurssit ajavat sosiaalityöntekijöitä moraaliseen ahdinkoon.

Organisaation muovauduttua uudelleen isommaksi sosiaalityöntekijöille on tullut tunne siitä, että työntekijät jäävät hyvin pieniksi ja näkymättömiksi suurten rattaiden ja johdon keskellä. Sosiaalityöntekijöillä on tunnetta siitä, että työntekijän mielipiteillä ja ajatuksilla ei ole väliä, eikä työntekijän asemaa oteta huomioon. Sosiaalityöntekijät eivät ole kokeneet saavansa arvostusta tai kiitosta tekemästään työstä, joka on tuonut sosiaalityöntekijöille arvostuksen puutteen ja piittaamattomuuden tunnetta. Sote-uudistus on myös koettu terveydenhuolto painotteiseksi, jossa sosiaaliala on tunnuttu unohtuneen kokonaan.

”Koko ajan ylhäältä käsin linjataan uusia toimenpiteitä, jotka tulisi ottaa haltuun heti. Työntekijän mielipiteillä ja toiveilla ei ole merkitystä. Työntekijän asemaa ei oteta huomioon. Kiitosta ei saa.”

Hyvinvointialueella olen saanut huomata, miten isossa organisaatiossa työntekijä jää hyvin näkymättömäksi. Sosiaalityössä tämä tuntuu korostuvan. Arvostan oman ammattiryhmäni asiantuntijuutta ja osa työhyvinvointiani on sekin, että organisaatiossa ammatillinen asiantuntijuus sosiaalityössä on tunnustettu ja tunnustettu asia. Nyt tuntuu, että keskustelut käydään terveydenhuolto-painotteisesti ja jatkuvasti hyvinvointialueen päättäjiltäkin unohtuu se so-etuliite sote-uudistuksessa.

”Minua harmittaa, että sosiaaliala on ollut uudistuksessa alusta lähtien terveydenhuollon peitossa. Käytännössä tämä on näkynyt siten, että koulutuksissa puhutaan potilaista ja jatkuvasti tehdään uusia linjauksia, joissa ei tunnuta ottavan huomioon sosiaalialaan liittyviä lakeja esim. lasten/asiakkaiden tapaamisista. Sosiaalityöntekijänä tämä kaikki herättää minussa tunnetta, että onko työni ollenkaan merkityksellistä tai tärkeää.”

Erityisesti sosiaaliala on koettu unohtuneen sote-uudistuksessa, sillä keskusteluissa, linjauksissa ja päätöksenteossa ei ole otettu huomioon sosiaalityön kannalta oleellisia asioita. Organisaatiossa sosiaalityön ammatillinen asiantuntijuus ei ole enää näyttäytynyt näkyvänä asiana, sillä ylemmän johtoportaan päätöksistä on havaittavissa, ettei

sosiaalityöhön liittyviä seikkoja ole otettu huomioon. Koulutukset ovat olleet terveydenhuoltopainotteisia ja linjauksissa ei oteta huomioon lain toteutumista esimerkiksi lasten tai asiakkaiden tapaamisiin liittyen. Terveydenhuolto on noussut uudistuksessa enemmän esille julkisissa puheissa ja linjauksissa, joka on tuonut sosiaalityöntekijöille arvostuksen ja tarpeellisuuden puutteen tunnetta.

5.5 Säästöjen vaikutukset työhyvinvointiin

Sosiaalityöntekijän työpainetta lisäävät lisäksi työn ristiriitaiset odotukset tuloksellisuuden ja tehokkuuden suhteen. Tämä on usein ristiriidassa työntekijän arvomaailman, ihmiskeskeisyyden ja inhimillisyyden kanssa, jonka parissa sosiaalityötä yleisimmin tehdään. (Sipilä 2011.) Koska valtiolta tuleva rahoitus on rajallinen, ovat hyvinvointialueet alkaneet tehdä säästötoimenpiteitä pysyäkseen paremmin budjetissa. Säästäminen on näkynyt ja kuulunut myös jatkuvasti sosiaalityöntekijän arjessa ja työn tekemisessä. Sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta säästötoimenpiteet eivät ole kuitenkaan kohdistuneet oikein, sillä hyvinvointialueet ovat alkaneet säästää sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevista ja ylläpitävistä asioista.

”Talous ja säästäminen ovat läsnä puheissa koko ajan, työhyvinvoinnista ei tunnu olevan kiinnostunut kukaan. Lähes kaikki henkilöstöetuudet ovat poistuneet ja jäljellä olevienkin poistamista suunnitellaan.”

”Merkittävä heikennys joka hyvinvointialueelle on tullut, mikä mielestäni vaikuttaa paljon sosiaalityöntekijöihin ja alaa opiskelevien työhyvinvointiin on palkallisten opintovapaiden poistaminen. Tämä on vaikuttanut merkittävästi omaan sitoutumiseeni ja työssä jaksamiseen, että työnantaja myönsi 15 palkallista vapaapäivää opintojen suorittamiseksi. Nyt nämä kuitenkin poistetaan, joka vaikuttaa merkittävästi sosiaalityöntekijöiden saamiseen.”

”Työnantajan tarjoamat henkilöstöä huomioivat etuudet on vedetty minimiin hyvinvointialueella. Henkilöstön lounasetuudet lopetettiin, liikuntapalveluita tukevat etuudet heikkenivät verrattuna kuntaorganisaation aikaan ja mm. omaehtoisen opiskelun tukeminen heikkeni huomattavasti ja ensi vuonna siitä aiotaan luopua kokonaan. Pienistä puroista syntyy suuri joki, ja tämä joki virtaa työntekijän työhyvinvoinnin näkökulmasta aivan väärään suuntaan.”

Sosiaalityöntekijät toivat esiin, että jopa heidän vähäisiä työhyvinvointia tukevia etuja on poistettu, jolla on ollut suora yhteys työntekijöiden työssä jaksamiseen ja

työhyvinvointiin. Kouluttautumista tai opintojen loppuun saattamista ei aiota enää jatkossa tukea palkallisilla vapaapäivillä, sillä etu aiotaan lopettaa kokonaan. Lisäksi myös lounasedut lopetettiin ja liikuntapalveluita tukevat etuudet heikkenivät aiemmasta. Sosiaalityöntekijöiden kokemuksen mukaan talous ja säästäminen ovat asetettu tärkeysjärjestyksessä työntekijöiden työhyvinvoinnin etusijalle.

”Lisäksi esimerkiksi maksullisiin koulutuksiin osallistuminen on nyt kiellettyä. Työntekijän jaksamiseen ja pysyvyyteen ei panosteta, eikä sitoutumisesta saa kiitosta. Tämä on täysin käsittämätöntä alalla, jossa työntekijöiden saatavuuteen ja vaihtuvuuteen liittyvät haasteet ovat merkittäviä.”

”Säästötoimintojen lista jaettiin eilen. Kannustettiin pitämään kokoukset etänä. Kuulosti heti siltä, että lakiin kirjoitettu velvoite lasten tapaamisista on jo unohdettu tai ainakin osa tulevaisuutta.”

Lisäksi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia heikentävänä asiana pidettiin koulutuksiin osallistumisen kieltämistä. Sosiaalityö koetaan tärkeänä asiantuntijatyönä, jonka vuoksi ammattilaisten asiantuntijuutta ja ammattitaitoa on hyvä ylläpitää erinäisten koulutusten avulla. Enää tähän ei kuitenkaan ole mahdollisuutta. Sosiaalityöntekijöillä on tunne siitä, että heidän pysyvyyteensä ei panosteta. Jos sitoutuu työhönsä, ei siitä saa kiitosta. Sosiaalityöntekijät kokivat nämä ratkaisut erikoisina, sillä alalla on muutenkin vajausta ja työntekijöistä tulisi pitää kiinni panostamalla näihin asioihin. Mänttari-van der Kuipin (2023) tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden pysyvyyteen on tärkeää kiinnittää huomiota. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisen keinot ovat hyvin yksinkertaisia, eivätkä vaadi työnantajalta suuria ponnistuksia. Keinot voivat liittyä esimerkiksi työntekijän perustarpeiden täyttämiseen.

Sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta rahaa ja resursseja löytyy organisaation rakenteeseen, johtamiseen ja johtajien palkkoihin, kun samaan aikaan työntekijöiden työoloja tiukennetaan ja työhyvinvointia tukevia asioita karsitaan. Myös sosiaalityöntekijöiden palkkauksiin liittyvissä asioissa on ollut epäkohtia.

”Hallintohimmeliin ja johtamiseen, isojen pomojen palkkoihin löytyy kyllä rahaa, työntekijöille eikä työoloihin ei. Kentällä työtä tekevästä ei välitetä. Päinvastoin, minulla on kuva, että työn tekemisestä on tehty tarkoituksella mahdollisimman vaikeaa.”

”Isona murheena on ollut myös palkkojen harmonisointi ja sen epätasainen ja epäreilu jakautuminen. Saimme kerrankin

palkankorotuksen. Ehdimme iloita, että kerrankin meitä arvostetaan ja työtämme pidetään tärkeänä, mutta tämä olikin virhe (työnantajan mukaan tekninen virhe valmistelussa). Jo myönnetty ja maksettu korotus vedettiin työnantajan taholta yksipuolisesti pois pelkällä viranhaltijapäätöksellä ja ilmoituksella sähköpostiin.”

Monelle sosiaalityöntekijälle arvostuksen puute näyttäytyi palkkauksessa. Sosiaalityöntekijöiden kokemuksen mukaan organisaatioon ja johtamiseen löytyy rahaa, kun taas sosiaalityöntekijöiden palkkauksesta ja työoloista ei olla kiinnostuneita. Eräs sosiaalityöntekijä kertoi saaneensa vihdoinkin palkankorotuksen, joka lopuksi osoittautui virheeksi ja korotettu palkka evättiin takaisin. Kaikki nämä asiat vaikuttavat oleellisesti sosiaalityöntekijöiden kokemaan arvostukseen ja tuo organisaation taholta välinpitämättömyyden tunnetta. Palkka on kuitenkin tehdyin työn näkyvin arvostuksen ja kiitoksen väline.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli vastata tutkimuskysymykseen ”Miten hyvinvointialueille siirtyminen on vaikuttanut sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin?”. Sain sosiaaliseen mediaan avaamaani avaukseen liittyen yhteensä 12 sosiaalityöntekijän lähettämää sähköpostia, jossa he avasivat erinäisiä asioita, jotka ovat vaikuttaneet heidän työhyvinvointiinsa sekä millaisena he kokivat työhyvinvointinsa tällä hetkellä. Tutkimuksen tuloksista oli havaittavissa, että sote-uudistus ja hyvinvointialueille siirtyminen ovat vaikuttaneet sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin hyvin heikentävällä tavalla. Jokainen tutkimukseen osallistunut sosiaalityöntekijä koki sote-uudistuksen vaikuttaneen negatiivisesti omaan työhyvinvointiinsa. Jokainen tutkimukseen osallistunut sosiaalityöntekijä nosti useamman asian esiin, jotka ovat vaikuttaneet omaan työssä jaksamiseen, eli tutkimuksessa ei ollut havaittavissa mitään tiettyä yhtä tekijää joka heikensi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Sen sijaan sosiaalityöntekijät kokivat monen asian summan vaikuttaneen työhyvinvointiinsa heikentävällä tavalla, joista useimmiten esiin nousseet asiat nostin tutkimuksessani esille. Tutkimuksen tulokset vastaavat mielestäni hyvin tutkimuskysymykseeni ja koin saaneeni siihen vastauksen.

Kaikista useimmiten tutkimukseen osallistuneiden vastauksista nousi esiin keskeneräisen organisaation haltuun ottaminen, jonka koettiin vaikuttaneen merkittävästi omaan työhyvinvointiin. Keskeneräisimmiksi asioiksi koettiin koko organisaation toiminta ja järjestelyt, työaikaleimaukset sekä uusi asiakastietojärjestelmä. Oleellisesti nämä asiat vaativat sosiaalityöntekijöiltä paljon odottelua, selvittelyä, epävarmuutta ja uuden oppimista mutta myös lisätyötä sekä työn tekeminen hidastui. Kaikki nämä asiat vaikeuttivat hyvin paljon perustyön tekemistä, sillä keskeneräisten asioiden vuoksi asioita ei saanut tehtyä tai vietyä loppuun saakka. Organisaation muuttuessa myös perusasiat oleellisesti muuttuvat, joka on täysin ymmärrettävää. Keskeneräisen organisaation keskellä työskentely on kuitenkin hyvin kuormittavaa työntekijälle, jonka vuoksi herää kysymys, että olisiko sote-uudistusta pitänyt valmistella aiemmin ennen sen käyttöön ottamista, tai siirtää eteenpäin, että edes perustyön kannalta oleelliset asiat olisivat olleet kunnossa ennen hyvinvointialueelle siirtymistä?

Epävarmuus ja linjauksien puute näyttäytyi lähes poikkeuksetta jokaisen vastauksessa. Linjauksien puute heikensi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, sillä se hidasti perustyön tekemistä odottelun vuoksi. Linjauksia täytyi odotella pitkään, jonka vuoksi omat työt kasaantuivat ja asiakkaiden täytyi odotella. Tekemätön työ aiheutti stressiä ja heikensi työhyvinvointia. Linjauksia tekevä johtoporras tuntui olevan etäällä, ja heihin sai huonosti yhteyttä. Sosiaalityössä ja isossa organisaatiossa tarvitaan työlle raameja ja yhtenäisiä toimintatapoja, että jokainen toimii saman toimintatavan mukaisesti. Uudessa organisaatiossa on lisäksi esimerkiksi uuteen ohjelmaan liittyviä asioita, joihin työntekijä tarvitsee ylempää tulevan ohjeen, miten minkäkin asian suhteen toimitaan. Vastauksia kerätessäni elettiin marraskuuta, ja joihinkin asioihin ei oltu saatu linjauksia tai vastauksia vielä ollenkaan. Tämä on hyvin käsittämätöntä työn sujuvan tekemisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta, sillä epävarmuus, puuttuvat linjaukset ja odottelu vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin hyvin negatiivisella tavalla. Tällaisessa tilanteessa sosiaalityöntekijällä ei ole lainkaan tunnetta siitä, että tilanne on hallinnassa ja työt tehtävissä, joka vaikuttaa negatiivisesti sosiaalityöntekijän työhyvinvointiin.

Vastaajista suurin osa oli maininnut vastauksessaan organisaation toimimattoman rakenteen. Johtoporras on etäällä hankalasti tavoitettavissa. Lähiesihenkilöä ei tiedoteta ylemmältä johtoportaalta asioista, jolloin tieto ei kulje työntekijälle. Vastauksista ilmeni, että organisaation rakenteesta on tehty työntekijän näkökulmasta liian monimutkainen ja hierarkkinen, joka heijastui käytännön työn tekemiseen heikentävällä tavalla. Esihenkilöiden saavutettavuus ja tuki oli myöskin mennyt heikommalle tolalle, joka vaikutti sosiaalityöntekijöiden kokemukseen tuen saamisen näkökulmasta heikentävästi. Tutkimuksen perusteella johtoportaan lisääminen on näkynyt sosiaalityöntekijän perustyön tekemisessä heikentävällä tavalla työn tekemisen näkökulmasta. Voisi siis sanoa, että organisaation rakenteiden suunnittelussa on mennyt jokin asia pieleen.

Monen sosiaalityöntekijän vastauksista ilmeni, että heidän päätöksentekokykensä rajattiin ja prosesseja hankaloitettiin entisestään. Mikäli asiakkaalla on jokin tietty tarve, täytyy sosiaalityöntekijän hyväksyttää päätös ja palveluun pääseminen tietyn työryhmän kautta. Oleellisesti tämä tuo sosiaalityöntekijälle tunnetta oman ammattitaitonsa riittämättömyydestä päätöksenteon rajaantuessa. Sosiaalityöntekijöistä on myös turhauttavaa todistella omaa ammattitaitoaan työryhmille jonkin tietyn palvelun myöntämiseksi asiakkaalle. Sosiaalityöntekijä joutuu kamppailla eri työryhmien,

asiakkaiden palveluiden järjestämisen ja oman virkavastuunsa välimaastossa palvelua järjestäessään. Työryhmät myös viestivät työntekijälle arvostuksen ja ammattitaidon väheksymistä, koska yhtäkkiä sosiaalityöntekijä ei olekaan kykenevä päättämään palveluista itsenäisesti.

Isossa organisaatiossa sosiaalityöntekijöillä on ollut tunne siitä, että työntekijät jäävät hyvin pieniksi ja näkymättömiksi suurten rattaiden keskellä. Erityisesti sosiaaliala on koettu unohtuneen sote-uudistuksessa, sillä keskusteluissa, linjauksissa ja päätöksenteossa ei ole otettu huomioon sosiaalityön kannalta oleellisia asioita. Tämä tuo sosiaalityöntekijälle tunnetta siitä, ettei ole tärkeä osa kokonaisuutta ja ettei sosiaalityöntekijän työllä ole merkitystä, joka ei oletettavasti kohenna sosiaalityöntekijän työhyvinvointia.

Sosiaalityöntekijät kokevat tällä hetkellä suurta arvostuksen puutetta erilaisten toimenpiteiden sekä työhyvinvointia tukevien asioiden poiston myötä. Sosiaalityöntekijät toivat esiin, että lisäksi heidän vähäisiä työhyvinvointia tukevia etuja on poistettu, jolla on ollut suora yhteys työntekijöiden työssä jaksamiseen ja heidän kokemaan työhyvinvointiin. Tässä tilanteessa, jossa sosiaalityöntekijöitä on jo muutoinkin hankalaa saada avoinna oleviin virkoihin, herää kysymys, miksi viimeisiäkin työhyvinvointia tukevia asioita lakkautetaan? Sosiaalityöntekijät toivat lisäksi esiin, että opintoja on tuettu hyvinvointialueella palkallisilla opintopäivillä, mutta nekin aiotaan lakkauttaa. Palkalliset opintovapaat tukevat merkittävästi sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja opintojen loppuun saattamista sekä valmistumista. Edellä mainitut työhyvinvointia tukevat heikennykset ovat olleet hyvin lyhytnäköisiä, eikä niitä suunniteltaessa ole todennäköisesti ajateltu kauaskantoisia tuloksia työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamisen näkökulmasta.

Yksi hyvinvointialueen erikoisimmista ratkaisuksista oli se, että sosiaalityöntekijöille oli annettu palkankorotus, jonka jälkeen työntekijöille ilmoitettiin sen olevan virhe ja palkankorotus oli sen jälkeen lakkautettu. Arttu Saarisen, Helena Blombergin ja Christian Kroll:in (2012) tutkimuksesta ilmeni, että työstä saatu palkka on tehdyn työn näkyvin asia, jota voidaan käyttää myös arvostuksen mittaamiseen. Tutkimusten mukaan sosiaalityöntekijät eivät ole tyytyväisiä palkkaansa Suomessa. Aiempien tutkimusten mukaan jatko- tai täydennyskoulutus voi olla yhteydessä työntekijän kokemaan

tyytyväisyyteen työelämässä, jos työntekijällä on mahdollisuus saada uusia työtehtäviä ja arvostus ja palkka nousevat.

Kaiken kaikkiaan tutkimustulokseni olivat mielestäni hyvin surullista luettavaa. Jo ennen hyvinvointialuettakin on ollut tiedossa, että kunta- ja kaupunkiorganisaatioiden työolot, työ määrä, asiakasmäärät, palkkaus ja työedut ovat olleet pohjalukemissa. Valitettavasti hyvinvointialueiden myötä tässä asiassa on menty vieläkin heikompaan suuntaan, joka on tässä työntekijätilanteessa täysin käsittämätöntä. Hyvinvointialueiden ratkaisut eivät tue millään tavalla sosiaalityöntekijöiden saantia ja pysyvyyttä jatkossakaan, joka on hyvin huolestuttavaa eritoten oman tulevan työurani kannalta. Tästä herää kysymys, että jos nyt tilanne on tämä, mikä se tulee vielä jatkossa olemaan?

Kuten tutkimuksesta on tullut ilmi, työhyvinvointi on työssä jaksamisen näkökulmasta yksi oleellisimmista tekijöistä, eikä sen tärkeyttä voi nostaa esiin liikaa. Mänttari-van der Kuip (2023) esitti sosiaalityön tutkimukseen keskittyvässä tiedeblogissaan, että sosiaalityöntekijöiden kokemassa työhyvinvoinnissa ja sen parantamisessa on kyse lopulta varsin yksinkertaisista perusasioista. Sosiaalityöntekijät pitävät työssään tärkeänä lopulta hyvin pieniä ja pienin resurssein toteutettavia asioita. Sosiaalityöntekijöillä on toive saada tehdä työnsä hyvin ja sujuvasti, että asiakkaat saavat tarvittavan avun ja tuen. Lisäksi sosiaalityöntekijöillä on toiveena saada työntekoon tukea esihenkilöltä ja muilta tiimin jäseniltä. Sosiaalityöntekijöillä on myös toiveena saada kehittää ja käyttää työssään ammatillista osaamistaan ja vaikuttaa heidän työhönsä. Kuten voi huomata, kyseessä ei ole kovin isoja asioita, joilla sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin pystyttäisiin vaikuttamaan merkittävästi. Asioita joita sosiaalityöntekijät kaipaavat työhönsä, voidaan pitää varsin yleisesti ihmisten inhimillisinä perustarpeina, joiden toteutuminen on oleellinen osa hyvinvointia. Jotta voisimme arjessa ja työssä hyvin, tulisi ihmisellä olla mahdollisuus perustarpeiden täyttymiseen. Jotta perustarpeiden täyttymistä voitaisiin verrata sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin, tarkoittaisi se sitä, että sosiaalityöntekijöillä täytyisi olla riittävä määrä vapautta päättää työstään ja sen toteuttamisesta. Jotta tätä tarvetta voitaisiin täyttää sosiaalityöntekijöiden kohdalla, tarvitsisivat he oman osaamisensa vahvistusta ja kokemusta työssä selviytymisestä.

Pro gradu -tutkielman prosessi kesti kokonaisuudessaan yhteensä vajaan neljä kuukautta, eli syksyn 2023 ajan. Kirjoitin tutkielman kokopäivätyön ohella ja työ eteni työstä huolimatta mukavasti ja verkkaisesti. Kandidaatin tutkielmani keskittyi myös

työhyvinvointiin, jonka vuoksi aiheesta jatkaminen tuntui luontevalta ja tutulta. Koin tutkimuksen tekemisen ajankohtaisesta ja monia koskettavasta aiheesta mielenkiintoiseksi, sillä olen myös itse kokenut sote-uudistuksen vaikutukset työssäni, jonka vuoksi oli mielenkiintoista tutkia aihetta tarkemmin myös muiden sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta.

Koska työskentelen myös itse hyvinvointialueella sosiaalityöntekijänä, eivät tutkimukseen osallistuneiden vastaukset yllättäneet minua - päinvastoin samaistuin monen työntekijän kertomiin kokemuksiin. Koska itsellenikin on kokemusta hyvinvointialueen tuomista muutoksista, pyrin tutkimusta tehdessäni laittamaan omat ajatukset sivuun ja katsomaan aihetta tutkijan näkökulmasta. Tutkimukseni tavoitteena on tuoda ilmi työntekijöiden kokemuksia sote-uudistuksesta ja hyvinvointialueelle siirtymisestä. Kuten tutkimukseni vastauksistakin kävi ilmi, että monesti linjaukset ja ohjeistukset tulevat ylhäältä käsin, eikä työntekijän näkökulmaa oteta huomioon päätöksiä tehdessä. Mielestäni työntekijöiden kuuleminen on erittäin tärkeää työntekijän työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta. Toivonkin, että saan tällä tutkielmalla työntekijöiden ääntä kuuluviin ja että sosiaalityöntekijöiden kokemiin epäkohtiin reagoitaisiin. Sosiaalityöntekijöistä on ollut jo kautta aikaa pulaa, eikä hyvinvointialueilla ole varaa luopua kenestäkään.

Tätä tutkimusta tehdessäni jäin miettimään, että miten sosiaalityön ja sosiaalityöntekijöiden arvostusta voitaisiin kohottaa ylöspäin. Opiskelen vasta alalle, ja työurani on vasta edessä. Tutkimukseni tulosten pohjalta minulla on suuri huoli sosiaalityön tulevaisuudesta ja työntekijöiden jaksamisesta. Mietin myös, että tuleeko tilanteeseen muutosta ajoissa, ennen kuin sosiaalityöntekijöiden tilanne menee entistään huonommaksi ja työntekijäpula suurenee. Tutkimukseni tulosten pohjalta päätelen, että sosiaalialaa ei arvosteta tarpeeksi sen vaativuuteen nähden, joka näkyy valitettavasti nykytilanteessa. Tutkimuksessani esiin nousseet kuormitustekijät ja työntekijöiden vähäinen arvostus ovat useimmiten tekijöitä, jotka karkottavat sosiaalityöntekijät nykyisistä tehtävistään tai pahimmassa tapauksessa koko alalta. Hyvinvointialueiden tulisikin nopeasti pohtia, että miten he voisivat vähentää sosiaalityöntekijöiden kuormitusta ja sitouttaa työntekijöitä jäämään nykyiseen tehtäväänsä. Tutkimuksen tuloksista päätellen aihetta olisi syytä jatkotutkia ja tarkastella mihin tilanne muuttuu tulevaisuudessa. Uskon, että tutkimukseni kannalta sain parhaat tutkimustulokset juuri

hyvinvointialueen ensimmäisenä toimintavuonna, sillä asioita on vielä kesken, tilanne on uusi ja asiat olivat sosiaalityöntekijöiden tuoreessa muistissa.

Lähteet

- Aaltio, Iris & Puusa, Anu 2020: Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim. Puusa, Anu & Juuti, Pauli. Tallinna: Gaudeamus.
- Anttonen, Hanna & Räsänen, Tuula 2009: Työhyvinvointi – Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo 2010: Suomalainen työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Terveysten ja hyvinvoinninlaitos. Yliopistopaino. Helsinki.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80299/346e246c-991f-4ca3-a7f7-3813415facf3.pdf?sequence=1>
- Astvik, Wanja & Melin, Marika & Allvin, Michael 2014: Survival strategies in social work: a study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health. *Nordic Social Work Research*. 4:1, 52-66.
- Baldschun, Andreas & Töttö, Pertti & Hämäläinen, Juha & Salo, Paula 2016: Modeling the Occupational Well-Being of Finish Social Work Employees: A Multigroup Confirmatory Factor Analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance* 40 (5).
- Blomberg, Helena & Kallio, Johanna & Kroll, Christian & Saarinen, Arttu 2015: Job stress among social workers: Determinants and attitude effects in the Nordic countries. *The British Journal of Social Work*. Volume 45.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008: Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi. Osin uudistettu painos.
- Jalonen, Harri. 2020: Sote-uudistus – kompleksisuusteoreettinen tulkinta. *Hallinnon Tutkimus*. Vol 39 nro 4.
<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/102254/59586>
- Junnonen, Sanna-Riitta & Hämäläinen, Juha & Töttö, Pertti & Väisänen, Raija & Rantonen, Otso & Salo, Paula 2019: Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2000-2012. *Janus* vol. 27 (2).
<https://journal.fi/janus/article/view/65729/41901>
- Kananen, Jorma. 2014: Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona: miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? *Jyväskylän ammattikorkeakoulu*. 111, 125.
- Karjalainen, Pekka & Metteri, Anna & Strömberg-Jakka, Minna 2019: Tiekartta 2030. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön tulevaisuus selvitys. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimusraportteja ja muistioita 2019:41. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimusministeriö.

- Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Salonen, Jari & Meltti, Tero & Yliruka, Laura & Tapola-Haapala, Maria & Björkenheim, Johanna 2005: Konstikas sosiaalityö 2003 – Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä.
- Kasvio, Antti & Huuhtanen, Pekka 2007: Työ ja työntekijät. Teoksessa Kauppinen, Timo & Hanhela, Rauno & Heikkilä, Pirjo & Kasvio, Antti & Lindström, Kari & Toikkanen, Jouni & Tossavainen, Antti (toim.): Työ ja terveys Suomessa. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Laine, Marjukka & Kokkinen, Lauri & Kaarlela-Tuomaala, Anu & Valtanen, Elisa & Elovainio, Marko & Keinänen, Mika & Suomi, Reima 2011: Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010: Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Työterveyslaitos.
- Luukkonen, Jouko 2018: Matkalla maakunnallisiin sosiaali- ja terveyspalveluihin. Tutkimus maakunnallisten sosiaali- ja terveyspalvelukuntayhtymien syntyprosesseista. Tampere: Tampere University Press.
- Meklin, Pentti & Pekola-Sjöblom, Marianne 2012: Parasta Artun mitalla II. Arviointia kunta- ja palvelurakennuudistuksesta ja kehittämispotentiaalista kunnissa ARTTU-ohjelman tutkimusten havaintojen pohjalta. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Mänttari-van der Kuip, Maija 2015: Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity. Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto. Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto.
- Mänttari-van der Kuip, Maija 2023: Sosiaalityöntekijöiden työoloja voidaan parantaa hyödyntämällä sosiaalityön tutkimusta ja ydinosaamista! Sosiaalityön tiedeblogi – tutkitusti sosiaalityöstä. Blogiteksti. Viitattu 7.11.2023.
<https://sosiaalityontiedeblogi.home.blog/2023/03/29/sosiaalityontekijoiden-tyooloja-voidaan-parantaa-hyodyntamalla-sosiaalityon-tutkimusta-ja-ydinosaamista/>
- Palander, Johanna 2021: Työn kuormitustekijöiden yhteys sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen elämänlaatuun. Pro Gradu -tutkielma. Turun yliopisto.
https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/152475/Palander_Johanna_gradu.pdf?sequence=1
- Pensola, Tiina 2010: Tukeeko sosiaalinen tuki työkykyä? Teoksessa Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (toim.) Suomalainen työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Yliopistopaino. Helsinki.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80299/346e246c-991f-4ca3-a7f7-3813415facf3.pdf?sequence=1>
- Pirhonen, Minna 2016: Selvitys sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä Pohjois-Karjalassa. Opinnäytetyö. Karelia-ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/116034/pirhonen_minna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Puttonen, Sampsa & Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016: Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020: Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim. Puusa, Anu & Juuti, Pauli. Gaudeamus. Tallinna.
- Puusa, Anu 2002: Näkökulmia laadulliseen analysointiin. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim. Puusa, Anu & Juuti, Pauli. Gaudeamus: Tallinna.
- Puusa, Anu. 2020: Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim. Puusa, Anu & Juuti, Pauli. Gaudeamus. Tallinna.
- Pälli, Pekka & Ella Lillqvist. 2020. ”Diskurssianalyysi”. Teoksessa *Kielentutkimuksen menetelmiä II*. toim. Milla Luodonpää-Manni, Markus Hamunen, Reetta Konstenius, Matti Meistamo, Urpo Nikanne & Kaius Sinnemäki. Turenki: Hansaprint Oy.
- Ruonti, Hanna & Rantonen, Otso & Salo, Paula 2016: Sosiaalityössä työn kuormitus taittuu hitaasti. *Talentia-lehti*. Verkkojulkaisu. <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/sosiaalityossa-tyon-kuormitus-taittuu-hitaasti/> Luettu 4.11.2023.
- Rönngård, Tom 2023: Hyvinvointialueiden tiedonhankintamalli – Kokonaisarkkitehtuuri sote-uudistuksen tukena. Opinnäytetyö. Centria-ammattikorkeakoulu.
- Saarinen, Arttu & Blomberg, Helena & Kroll, Christian 2012: Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77:4.
- Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha 2016: Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi: Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Helsinki.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaalityöntekijöiden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 28.10.2023.
- Sipilä, Anita 2011: Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet. Tiedot, taidot ja etiikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalisessa. Julkaisu nro 28. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2020: Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Viitattu 9.11.2023.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a: Hyvinvointialueet vastaavat sote- palvelujen ja pelastustoimen järjestämisestä 1.1.2023 lähtien. Verkkosivu. Viitattu 17.11.2023. <https://stm.fi/hyvinvointialueet>

- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen lautakunnan ohje. Toim. Krista Varantola, Veikko Launis, Markku Helin, Sanna Kaisa Spoof & Sanna Jäppinen. Helsinki.
- Valli-Lintu, Auli 2017: Sote- ja kuntarakenteen pitkä kujanjuoksu. Helsinki: KAKS – Kunnallisalan kehittämissäätiön julkaisu 10. Haettu 13.10.2023 osoitteesta: https://kaks.fi/wp-content/uploads/2017/09/sote-jakuntarakenteen-pitka-kujanjuoksu_2.pdf
- Valli, Raine & Päivi Perkkilä. 2015. ”Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa”. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, toim. Raine Valli & Juhani Aaltola. 2015. Juva: PS-kustannus. Bookwell Oy. 109–120.
- Valtioneuvosto 2021: Sote-uudistus – keskeinen lainsäädäntö tiiviisti. Helsinki: Sosiaali- ja terveys- ministeriö. Haettu 13.10.2023 osoitteesta: https://soteuudistus.fi/documents/16650278/81626765/SOTE_faktalehti_KeskeinenLainsaadanto_FI_002.pdf/944f0f8a-a749-712a-c4b2-70a6a53881c3/SOTE_faktalehti_KeskeinenLainsaadanto_FI_002.pdf?t=1624867653710
- Valtioneuvosto, ei päiväystä: Sote uudistus – Sosiaali- ja terveydenhuollon pelastustoimen uudistus. Haettu 26.11.2023 osoitteesta: <https://soteuudistus.fi/aluevaalit>
- Vartiainen, Pirkko 2012: Sosiaali- ja terveysreformit pirullisina ongelmina. Teoksessa Hyyryläinen, Esa (toim.) Näkökulmia hallintotieteisiin. Vaasan yliopiston opetusjulkaisuja 63, hallintotieteet 1, Vaasa, 94–117.
- Vataja, Katri & Julkunen, Ilse 2004: Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Helsinki. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76397/tp5_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yliruka, Laura & Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Koivisto, Juha 2009: Sosiaalialan työolot puntarissa. Teoksessa Yliruka, Laura & Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Koivisto, Juha 2009: (toim.): Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Yliruka, Laura & Petrelius, Päivi & Alho, Sirkka & Jaakkola, Anne-Mari & Lunabba, Harry & Remes, Silja & Keränen, Saara & Teiro, Sanna & Terämä, Anne-Marie 2020: Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Esitys asiantuntijuutta tukevasta

urapolkumallista. Työpaperi 36. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
<https://www.julkari.fi/handle/10024/140803>

Yliruka, Laura & Vartio, Riitta & Pasanen, Kaisa & Petrelius, Päivi 2018:
Monimutkaiset ja erityistä osaamista edellyttävät asiakastilanteet sosiaalityössä.
Valtakunnallisen kyselyn tuloksia. Työpaperi 16. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-117-1>