

Peppi Jaarto

# **RISTIRIIDAT AIHEUTTAVAT KUORMITUSTA**

Sosiaalityöntekijöiden kokemukset eettisestä kuormituksesta

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Kandidaatintutkielma  
Maaliskuu 2023

# TIIVISTELMÄ

Peppi Jaarto: Ristiriidat aiheuttavat kuormitusta. Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia eettisestä kuormituksesta.  
Kandidaatintutkielma  
Tampereen yliopisto  
Sosiaalityön tutkinto-ohjelma  
Maaliskuu 2023

---

Sosiaalityön keskiössä on vaikeissa elämäntilanteissa olevien ihmisten auttaminen. Sosiaalityöntekijöiden työtä ohjaamaan on säädetty lainsäädäntöä, jonka soveltamista helpottamaan on luotu organisaatioissa ohjeita ja sääntöjä. Kuitenkin jokaisen asiakkaan tilanne on yksilöllinen ja sosiaalityöntekijän tehtävänä on löytää asiakkaan tilannetta helpottava ratkaisu. Sosiaalityöhön ja asiakkaille myönnettäviin palveluihin liittyy vahvasti yhteiskunnan poliittinen ja taloudellinen tilanne, jolloin organisaatioiden toiminnan onnistumista tarkastellaan sosiaalityölle vierailta mittareilla. Tutkielman tarkoituksena on selvittää millaisissa tilanteissa työntekijöiden ja organisaatioiden arvot ovat ristiriidassa, aiheuttaen työntekijöille eettistä kuormitusta.

Tutkimuksen taustoitukseksi on sosiaalityöntekijöiden ammatillinen rooli ja työssä ilmenevä eettinen kuormitus. Tässä tutkielmassa tarkastelen eettistä kuormitusta käyttäen viitekehyksenä Kapteinin mallia. Kyseisessä mallissa organisaation eettistä toimintaa tarkastellaan ylimmän johdon, lähiesihenkilöiden ja työntekijöiden kautta. Mallissa on kahdeksan osa-aluetta, joiden tulisi eettisesti toimivassa organisaatiossa toteutua. Nämä osa-alueet muodostavat organisaatioiden eettiset hyveet: selkeys, johdon näyttämä esimerkki, lähiesihenkilön näyttämä esimerkki, riittävät resurssit sekä mahdollisuus toimia eettisesti, organisaation työntekijöille tarjoama tuki eettiselle toiminnalle, eettisten ja epäeettisten toimintatapojen seurausten läpinäkyvyys koko työyhteisölle, keskustelukulttuuri sekä toiminnan seuraukset.

Tutkimus toteutettiin laadullisena review-tutkimuksena, jonka aineisto koostuu 10 vertaisarvioidusta tutkimusartikkelista sosiaalityöntekijöiden työstä, eettisistä dilemmoista ja organisaation roolista. Aineiston analyysi toteutettiin teoriaohjaavana sisällönanalyysinä. Sosiaalityöntekijöiden eettisyyden kokemukseen vaikuttaa heikentävästi seuraavat tekijät: suuret asiakasmäärät, epäpätevien sosiaalityöntekijöiden huomattava määrä sekä työtä ohjaavien lakien, sääntöjen ja ohjeiden tulkitsemiseen liittyvät haasteet. Sosiaalityöntekijät kaipaavat tukea asiakkaiden kohtaamiseen sekä erityisesti lastensuojelussa ja toimentulotussa työskentelyyn.

Sosiaalityöntekijöiden ja organisaation arvot poikkeavat toisistaan, kun työtä aletaan ohjaamaan ammattieettisten ohjeiden ja sosiaalityön ammatillisen perustan sijaan talouden mittareilla eikä työntekijöillä ole sosiaalityöntekijän pätevyyden omaavia esihenkilöitä. Asiakkaiden yksilöllisiin tilanteisiin on vaikea luoda selkeitä ohjeistuksia, jolloin sosiaalityöntekijät käyttävät työssään ammatillista harkintavaltaansa. Erityisesti työntekijöiden kuormitusta tapahtui lastensuojelun ja toimeentulotuen parissa, jolloin työntekijöiden vaihtuvuus oli suurempaa, kuormittaen työyhteisöä ja asiakkaita. Tutkimuksessa ei tarkasteltu yhden asiakasryhmän parissa työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä. Hyveiden toteutuminen koettiin samansuuntaisena eri sektoreilla. Lastensuojelussa työskentely nousi kuitenkin kuormittavuuden ja ristiriitojen osalta esiin.

Avainsanat: eettinen organisaatiokulttuuri, sosiaalityö, sosiaalityöntekijä, eettiset dilemmat

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

## Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	5
2 Eettinen kuormitus sosiaalityössä.....	7
2.1 Sosiaalityöntekijä kunnallisessa sosiaalityössä.....	7
2.2 Työyhteisö.....	9
2.3 Eettinen kuormitus.....	10
2.4 Kapteinin eettiset hyveet.....	12
3 Tutkimuksen toteutus.....	16
3.1 Tutkimuksen tavoite.....	16
3.2 Kirjallisuuskatsaus.....	16
3.3 Aineiston keruu.....	17
3.4 Aineiston analyysi.....	18
4 Tutkimuksen tulokset.....	22
4.1 Moniammatillisen työskentelyn haasteet.....	23
4.2 Johtamisen merkitys sosiaalityössä.....	24
4.3 Resurssit ja niukkuus ohjaavat työskentelyä.....	25
4.4 Asiakastyö.....	27
4.5 Työyhteisön tuki.....	29
5 Johtopäätökset ja pohdinta.....	31
Lähdeluettelo.....	34
Liite 1 Kirjallisuuskatsauksen aineisto.....	39

# TAULUKKO- JA KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Organisaation eettiset hyveet Kapteinia (2008) ja Huhtalaa (2013b) mukailleen.....	13
Taulukko 1. Artikkeleiden valinta ja poissulkemisen perusteet.....	17
Taulukko 2. Kapteinin (2008) luomien hyveiden pohjalta aineistosta muodostuneet ylä- ja alaluokat.....	20
Kuvio 2. Tutkimusaineistosta löytyneet ristiriidat sosiaalityöntekijän ja organisaation välillä.....	22

# 1 JOHDANTO

Sosiaalipalveluiden tehtävänä on asiakkaiden hyvinvoinnin, sosiaalisen turvallisuuden sekä toimintakyvyn lisääminen läpi elämän. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi sosiaalipalveluiden tulee olla saatavilla, vaikuttavia, asiakaskeskeisiä sekä asiakasturvallisia. (Erhola ym. 2014, 16.) Sosiaalityön toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti yhteiskunnan muutosten mukana, jolloin sosiaalityön ainoa pysyvä ilmiö on muutos. Sosiaalityöntekijöiden työssä konkreettisesti se näkyy lainsäädännön, palvelujärjestelmän ja poliittisen päätöksenteon muutoksina. Näiden muutosten keskellä työntekijöiden työn keskiössä on kuitenkin asiakkaat ja työtä ohjaavat arvot ihmisarvon kunnioittamisesta, oikeudenmukaisuudesta sekä heikommassa asemassa olevien aseman parantamisesta. Tarkasteltaessa sosiaalityöntekijöiden työtä hyve-etiikan kautta painotus muuttuu eettisesti kuormittavista tilanteista ja niiden ratkaisemisesta siihen, että eettinen pohdinta nähdään jatkuvana prosessina ja keskusteluna valmiiden ratkaisuiden sijaan. (Ylinen & Ruokolainen 2019.) Organisaatioiden eettisellä toiminnalla on merkitystä, koska sen avulla työntekijöiden työstä johtuvaa stressiä ja kuormitusta voidaan vähentää. Eettisesti toimiva työyhteisö lisää myös työn imun kokemusta. (Huhtala 2013b, 226.)

Organisaation eettisyyttä voidaan tarkastella Kapteinin (2008) laatiman kyselyn avulla, joka jakaa eettisen toiminnan kahdeksaan hyveeseen. Eettinen organisaatiokulttuuri kuvastaa sitä, miten arvot ja säännöt tukevat työskentelyä. Työhyvinvoinnin näkökulmasta on myös tärkeää, että huomiota kiinnitetään organisaation toimintaympäristöön yksittäisten työntekijöiden työhyvinvoinnin sijaan. (Huhtala 2013, 223–224.) Eettisten hyveiden toteutuminen sosiaalityöntekijöiden työorganisaatioissa voi olla keskeinen tekijä, miksi työntekijöiden vaihtuvuus on suurta eivätkä asiakkaat saa tarvitsemaansa apua. Olen kiinnostunut sosiaalityöntekijöiden kokemasta eettisestä kuormituksesta ja dilemmoista yli sektorirajojen, jolloin tarkastelua ei ole rajattu pelkästään tietyillä sektoreilla työskenteleviin sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin. Kuitenkin osa aineistoon kuuluvista artikkeleista käsittelee nimenomaan rajatun sektorin sosiaalityöntekijöitä, kuten esimerkiksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Tästä syystä tutkimuksessa on ajoittain maininta siitä, minkä asiakasryhmän parissa työntekijät työskentelevät.

Sosiaalityöntekijöiden työoloja ja työssäjaksamista on tutkittu vuosien saatossa useissa tutkimuksissa (kts. Yliruka ym. 2020; Salo ym. 2016; Pihlajasaari ym. 2015, Kettunen ym.

2015). Kettunen kumppaneineen (2012, 118) nostaa esiin sosiaalityöntekijöiden työkentän laaja-alaisuuden. Tällöin tarvitaan monenlaista osaamista, mikä haastaa yksityiskohtaisten eettisten ohjeiden laadinnan. Tästä huolimatta kuormitusta nosti enemmän riittämättömät resurssit sekä toimiminen omien arvojen tai normien ja sääntöjen vastaisesti. Epävarmuutta sosiaalityöntekijät sietävät paremmin eivätkä koe samalla tavalla kuormittavaksi päivittäin tulevia tilanteita, joissa on epävarmuutta oikeasta tavasta toimia.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuvauksissa toistuu riittämätön työaika työtehtäviin nähden. Työajan ei nähdä riittävän kiireettömiin kohtaamisiin asiakkaiden kanssa, mahdollisuuksiin rakentaa luottamuksellisia suhteita asiakkaisiin, selvittää asiakkaiden tilanteita riittävän huolella eikä vaalia yhteistyötä omassa työyhteisössä ja yhteistyökumppaneiden välillä. Työajan riittämättömyyteen liittyvät kokemukset olivat läsnä useissa työyhteisöissä. Mahdollisuudet ratkaista uupumukseen liittyviä tekijöitä on erilaisia, liittyen organisaatioon ja työntekijöiden yksilöllisiin ominaisuuksiin. (Mänttari-van der Kuip 2022, 39.) Riittämättömät resurssit asiakastyöhön näkyivät myös aikuissosiaalityössä. Muuten aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijöiden kuormitustekijät olivat työntekijöiden vaihtuvuus, työn jatkuva keskeytyminen, työtilojen muutokset, vanhanaikaiset tietojärjestelmät, puhelimeen vastaaminen sekä lakisääteisten kirjallisten töiden lisääntyminen. Myös ammatillisen liikkumatilan kaventuminen on heikentänyt aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijöiden työoloja ja johtanut jopa joukkoirtisanoutumisiin. (Karjalainen ym. 2019, 44.)

Seuraavassa luvussa käsitellään sosiaalityöntekijän ammattia kunnallisessa sosiaalityössä työyhteisön, eettisen kuormituksen ja eettisen organisaatiokulttuurin kautta. Kolmannessa luvussa on kerrottu tutkimuksen toteuttamisesta tutkimuskysymyksen, aineiston valinnan ja valitun tutkimusmenetelmän kautta. Neljännessä luvussa ovat tämän tutkimuksen tulokset Kapteinin (2008) eettisten hyveiden mukaisesti kahdeksaan pääluokkaan jaettuna. Viimeisessä luvussa on johtopäätökset ja oma pohdintani tutkimuksen tuloksista.

## 2 EETTINEN KUORMITUS SOSIAALITYÖSSÄ

### 2.1 Sosiaalityöntekijä kunnallisessa sosiaalityössä

Sosiaalityö ja sosiaalityöntekijät paikantuvat yhteiskunnassa välittäjiksi asiakkaiden tarpeiden ja yhteiskunnan antamien raamien ja normien väliin. Sosiaalityöntekijän tehtävänä on tulkita yhteiskunnan raameja ja normeja asiakkaalle ja asiakkaan tarpeita yhteiskunnan suuntaan. Työtilanteita kuvastaa usein tyytymättömyys muiden toimintaan ja tilanteet voivat johtaa konflikteihin (Metteri 2012, 40). Haastavien ammattiroolien takia työntekijöiden ammatillisuudessa korostuu reflektiivisuus ja kriittisyys (Yliruka ym. 2020, 39–40; Metteri 2012, 40). Mönkkönen (2018) kuvaa sosiaalityöntekijöiden substanssiosaamisen rakentuvan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän tuntemisesta, mutta myös erilaisten vuorovaikutukseen liittyvien työmenetelmien hallitsemisesta.

New public management eli uusi julkisjohtaminen on Suomessa julkishallinnossa vuosikymmeniä käytössä ollut yläkäsite julkishallinnon johtamiselle. Siinä korostuu vapaiden markkinoiden korostaminen talouden tehostamisen keinona. Uusliberalististen teorioiden mukaan kansalainen nähdäänkin asiakkaana tai kuluttajana. (Herranen 2015, 28.) Sosiaalityöntekijän työ näyttäytyy kaksoisroolina, jossa työntekijä tasapainoilee asiakkaan ja organisaation välissä. Punnittavaksi tulee, työskenteleekö sosiaalityöntekijä järjestelmässä asiakkaiden tarpeisiin vastatakseen vai näyttäytyykö työrooli hänelle tehtävänä kontrolloida ja säästää julkisia varoja. (Metteri 2012, 128.)

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksen mukaan uudella tavalla muodostetut organisaatiot johtavat organisaatiolähtöiseen kehittämiseen sosiaalityössä. Palveluita tai työtä ei kehitetä asiakkaiden tarpeista tai työntekijöiden osaamisesta käsin vaan kehittämistä tehdään työn mallintamisen, prosessikaavioiden ja muodollisten menettelykysymysten hiomisen kautta. Tämä kehityssuunnan voidaan nähdä johtavan siihen, ettei asiakkaiden ja sosiaalityöntekijöiden vuorovaikutussuhteessa suhdeperusteinen sosiaalityö toteudu etäiseksi jäävän suhteen takia. (Lapinleimu 2015, 74.) Vuorovaikutustaidot yksittäisten asiakkaiden ja verkostojen kanssa ovat kuitenkin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden oman kokemuksen mukaan nimenomaan vahvuus ammatillisessa osaamisessa (Yliruka ym. 2020, 39–40).

Sosiaalityöntekijöiden työoloihin on kiinnitetty huomiota. Työoloja heikentävinä seikkoina on nähty resurssien puute, joka näkyy asiakkaalle vaikeutena saada omaan tilanteeseen sosiaalityöntekijältä apua, ja sosiaalityöntekijälle liian vähäisenä aikana keskittyä asiakkaan asioihin sekä asiakassuunnitelman laatimiseen yhdessä. Aikuissosiaalityössä saattaa yhdellä sosiaalityöntekijällä olla vastuullaan jopa 100 asiakasta. (Karjalainen ym. 2019, 44.) Lastensuojelun sosiaalityöntekijöille säädettiin 1.1.2022 alkaen Lastensuojelulaissa (417/2007) asteittain kiristytvä henkilöstömitoitus, jonka perusteella yhdellä sosiaalityöntekijällä voi olla 1.1.2024 alkaen 30 asiakasta ja vuosina 2022 ja 2023 35 asiakasta (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2021).

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden henkilöstömitoituksen lisäksi Mänttari-van der Kuip (2022, 35–36) nostaa esiin asiakkaiden oikeanlaisen sijoittumisen palveluihin. Lastensuojelun asiakkuudessa on myös sellaisia henkilöitä, joiden kuuluu saada palveluita perus- ja vammaispalveluista tai erikoissairaanhoidosta. Silloin kun lastensuojelua käytetään näiden resurssivajeiden paikkaamiseen, eivät asiakkaat saa tarvitsemaansa apua. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä myös puuttuu osaamista näiden asiakkaiden auttamiseen.

Asiakkaiden elämäntilanteiden vaikeus näkyy sosiaalityöntekijöiden työssä myös kokemuksena riittämättömistä keinoista auttaa asiakkaita heidän tilanteissaan. Asiakkaiden elämäntilanteiden lisäksi työn kuormittavuustekijät liittyvät suuriin asiakasmääriin, kiireiseen työtahtiin, pakkotahtisuuteen sekä ajan jakamiseen samanaikaisesti useampaan työtehtävään. Näiden kaikkien taustalla näyttäytyy työn organisoimiseen liittyvät tekijät, jotka lisäävät sosiaalityöntekijöiden psyykkistä kuormitusta ja heikentävät työhyvinvointia. (Salo ym. 2016, 25.)

Organisaation työjärjestelyillä ja työn organisoimisella voidaan vaikuttaa osaan kuormitusta aiheuttavista tekijöistä (Salo ym. 2016, 25). Työn sujumisen takia organisaatioilta kaivattaisiin systemaattisempaa uusien työntekijöiden perehdyttämistä sekä aktiivisempaa roolia toimintatapojen muuttamisessa. (Yliruka ym. 2020, 39–40.) Tämän lisäksi nousee kuitenkin näkyviin organisatorinen tuki ja työyhteisöjen merkitys työssäjaksamiselle. (Salo ym. 2016, 25.)



## 2.2 Työyhteisö

Sosiaali- ja terveysalalla työyhteisöt ovat monenlaisten haasteiden edessä. Toimintaan kohdistuu rakenteellisia muutoksia (Mönkkönen 2018; Vataja 2012, 106), organisaatioiden kokoa kasvatetaan ja työtä tehdään jatkossa yhä enemmän moniammatillisissa työryhmissä (Vataja 2012, 106). Työyhteisöjen sisäiset suhteet ovat monissa organisaatioissa koetuksella jatkuvien rakenteellisten muutosten takia. Tämä saattaa ilmetä työpaikalla eri ammattikuntien, työyhteisön jäsenien tai työntekijöiden ja esihenkilön välisinä ristiriitoina. Tästä syystä ei riitä, että työntekijät osaavat toimia työssään taitavasti asiakkaiden kanssa, vaan heidän tulee kyetä soveltamaan samoja menetelmiä myös työyhteisössä toimimiseen (Mönkkönen 2018.) Lisäksi työyhteisöissä kaivataan tilaa uuden tiedon ja toimintatapojen luomiseen. Työyhteisöissä tulee luoda yhteiset työkäytänteet, joiden luomiseen tarvitaan kykyä tunnistaa ja määritellä yhteisiä työtavoitteita, toimintojen rajapintoja ja liittymäkohtia. (Vataja 2012, 106.)

Työkaverit ovat tärkeä osa päivittäistä työskentelyä työpaikalla (Trevino ym. 2014, 642). Sosiaalityöntekijät toivoivat työyhteisön muilta jäseniltä avuliaisuutta sekä avoimuutta, joka tarkoittaa, että työntekijät jakavat työyhteisön käytettäväksi omaa tietoaan ja näkevät työskentelyn itselle nimettyjä työtehtäviä laajemmin. (Ylinen & Ruokolainen 2019). Työntekijöiden kuvaillessa itseään he nostavat usein esiin myönteisiä ominaisuuksia, kuten aktiivinen, työhön sitoutunut, sosiaalinen ja joustava. Toisin sanoen vastaajat kokivat itse olevansa sellaisia, kuin työelämässä odotetaan ja millaisia piirteitä työelämässä arvostetaan. Kuitenkin ne työntekijät, jotka nostivat esiin itsessään riittämättömyyden tunteeseen tai arvostuksen puutteeseen liittyviä teemoja, olivat muita kyvykkäämpiä itsereflektioon ja haitallisten toimintamallien tunnistamiseen. (Salin 2010, 196.)

Sosiaali- ja terveysalalla on käynnissä säännöllisesti erilaisia hankkeita, joissa työyhteisöjen toimintaa kehitetään. Kuitenkin jos työyhteisöstä vain muutama työntekijä osallistuu tällaiseen toimintaan, luultavasti toimintatavat eivät laajene työyhteisössä. Esihenkilöt ovat alkaneet kiinnittää huomiota siihen, että koko työyhteisö osallistuisi samanaikaisesti koulutuksiin, jolloin työskentely jatkuu myös työpaikalla koulutuksien jälkeen. Työskentely muuttuu vasta, kun kaikki joutuvat tarkastelemaan omia toimintatapojaan ja työpaikan arkisia käytänteitä päästään kehittämään. (Mönkkönen 2018.) Niissä organisaatioissa, joissa työntekijät kuvailivat pyrkimyksiä inhimillisyyteen, toisten kunnioittamiseen, toisten työntekijöiden varjeluun sekä pyrkimykseen toteuttaa itselle tärkeitä elämänarvoja työssään,

nähtiin voimakasta sitoutumista työyhteisöön sekä työyhteisön jäsenten hyvinvointiin (Salin 2010, 197).

Työyhteisössä kaivataan taitoa työskennellä erilaisten ihmisten kanssa, kuunnella jokaisen näkemyksiä ja pyrkiä yhdessä muodostamaan yhteinen näkemys tilanteeseen. Jotta työyhteisössä voidaan näin toimia, tulee jokaisen pyrkiä tukemaan työkavereitaan ilman kilpailuasetelmaa. Mikäli työyhteisössä ei voida keskustella avoimesti ja nostaa haastavia asioita esiin. Näin toimiva työntekijä voi joutua jopa työpaikkakiusatuksi. Oman vastuun välttely aiheutetuissa konfliktitilanteissa voi näyttäytyä muiden suuntaan toimintana, jossa ongelmien syynä nähdään kiire ja riittämättömät resurssit. (Mönkkönen 2018.) Työpaikoilla, joissa keskustelut liittyivät oman edun tavoitteluun, tehtiin epäeettisempiä päätöksiä. Välttääkseen tämänkaltaista toimintaa, työyhteisössä tulisi keskustella etiikkaan liittyvistä teemoista. (Trevino ym. 2014, 643.)

### 2.3 Eettinen kuormitus

Työn kuormitus voidaan jakaa määrällisiin ja laadullisiin tekijöihin. Määrällisiä tekijöitä ovat työn määrään ja työtahtiin liittyvät asiat, kun laadullisia vaatimuksia ovat erilaisiin taitoihin ja kognitiivisiin ponnisteluihin liittyvät tekijät. Laadulliset kuormittavuustekijät on jaettu psykologian työstressitutkimuksessa sosiaalisiin, emotionaalisiin ja kognitiivisiin tekijöihin. Koska nämä tekijät eivät välttämättä näy työntekijästä päällepäin, ilmiöiden tutkimisessa kerätään yksittäisten työntekijöiden kokemuksia ja arvioita kuormittavuudesta. (Mauno ym. 2017.)

Eettisesti haastavat tilanteet ovat kognitiivisten kuormitustekijöiden erikoisluokka, koska eettisiin ongelmiin liittyy monimutkaista kognitiivista arviointia ja prosessointia (Mauno ym. 2017). Ilmiötä voidaan myös lähestyä eettinen kuormitus käsitteen kautta, millä tarkoitetaan psyykkistä stressiä, joka aiheutuu eettisiä ulottuvuuksia sisältävästä ongelmatilanteesta (Huhtala ym. 2010, 16). Psykologisen stressiteorian mukaan stressin kokemus saa alkunsa, kun ympäristön odotukset ja vaatimukset ylittävät yksilön voimavarat. Näitä stressiä aiheuttavia tilanteita syntyy, kun yksilö ei tiedä, mikä olisi eettisesti oikea tapa toimia sekä tilanteissa, joissa yksilö ei jostain syystä voi toimia oikeaksi tietämällään tavalla. Samasta ilmiöstä käytetään myös nimitystä eettiset dilemmat. (Mauno ym. 2017.)

Eettiset dilemmat voidaan organisaatioiden näkökulmasta jakaa kahteen ryhmään. A-tyyppin dilemmoissa oikea toimintatapa ei ole tiedossa ja B-tyyppin dilemmoiden kohdalla oikea toimintatapa tiedetään, mutta syystä tai toisesta ei toimita sen mukaan. (Nash 1990, 122, 124.) Työelämässä eettiset dilemmat liittyvät mitä suurimmassa määrin organisaatioiden tarjoamiin resursseihin, kuten liialliseen kiireeseen työssä, liian pieneen henkilöstömäärään tai muihin taloudellisiin reunaehtoihin (Ylinen ym. 2021, 10–11; Mönkkönen 2018; Mauno ym. 2017; Huhtala 2013, 225). Kiirettä aiheuttaa liian suuret asiakasmäärät, jolloin asiakkaan tilanteeseen ei ehdi perehtyä työntekijöiden kokemuksen mukaan tarpeeksi perusteellisesti, jolloin myös osa asiakkaalle kuuluvista palveluista voi jäädä huomioimatta. Toisaalta kiirettä aiheuttaa myös työntekijöiden vaihtuvuus, jolloin uusien sosiaalityöntekijöiden perehdyttämiseen kuluu aikaa, eivätkä juuri työssä aloittaneet kykene työskentelemään kokeneiden työntekijöiden kanssa samassa tahdissa. (Ylinen ym. 2021, 10–11.)

Toisten ihmisten kohtaamista ei ole mahdollista toteuttaa nopeasti ja ihmistyössä on sellaisia tilanteita, joihin on vain työntekijän pysähdyttävä, vaikka kaikki muut työtehtävät kasautuisivat. Vaihtoehtona ei voi kuitenkaan olla se, että työntekijä laistaa osasta työtehtävistään kiireeseen vedoten. Tästä syystä tarvitaan tiedostamista. Tällöin tehdään eroa nopeasti hoidettavien ja pysähtymistä vaativien työtehtävien välillä, toisin sanoen rakennetaan ammattimaisempaa työskentelyä. (Mönkkönen 2018.)

Kettunen kumppaneineen (2012, 113–114) on omassa tutkimuksessaan käyttänyt Nashin luokittelua A-tyyppin dilemmoihin ja B-tyyppin dilemmoihin. Sosiaalityöntekijät kohtaavat A-tyyppin dilemmoja, jolloin eivät tiedä oikeaa tapaa toimia asiakastyön päätöksenteossa sekä perheiden ja lasten kanssa työskennellessä. Tämä johtuu vähäisistä resursseista ja erilaisista ristiriitatilanteista vuorovaikutussuhteissa. A-tyyppin dilemmoja kohdataan työssä useammin, jopa päivittäin. B-tyyppin dilemmat, joissa työntekijä joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti, ovat harvinaisempia, esiintyen kuukausittain tai muutaman kerran vuodessa. Nämä omien arvojen tai sääntöjen ja normien vastaiset tilanteet aiheuttavat sosiaalityöntekijöille enemmän stressiä.

Kunta-alan kaupunkiorganisaatiossa, johon kuuluu työntekijöitä neljältä palvelualalta: hallintopalveluista, teknisistä palveluista, sivistyspalveluista sekä sosiaali- ja terveystalouden palveluista on tutkittu A- ja B-tyyppin dilemmoja. Tutkimuksessa tuli näkyväksi, että B-tyyppin dilemmat kuormittavat työntekijöitä enemmän. (Pihlasaari ym. 2015, 284, 290.) B-

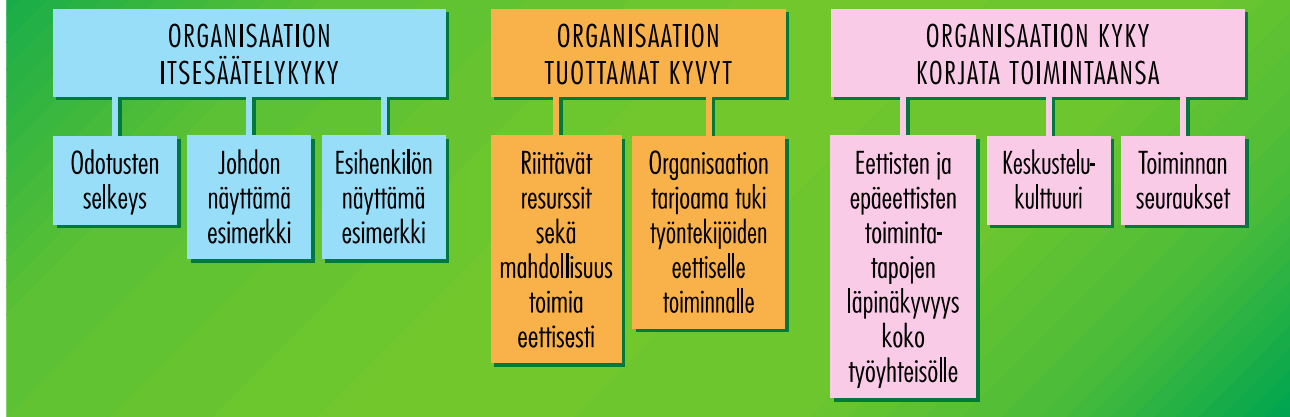
tyypin dilemmat olivat myös sosiaalityöntekijöiden eettisen kuormituksen aiheuttajina yleisempiä (Kettunen ym. 2015, 113).

Sosiaalityöntekijän kuormittuneisuus vaikuttaa työssä asiakkaisiin ja työyhteisöön. Asiakkaiden kohdalla kuormittunut työntekijä ei välttämättä kykene keskittymään asiakkaan tilanteeseen sellaisella tavalla, jota työskentely vaatisi. Työntekijän puheeseen asiakkaille tai asiakkaasta tulee epäystävällisiä ja epäkunnioittavia elementtejä, jotka eivät kuulu sosiaalityöhön. Kuormittuneen työntekijän on haastavampi reflektoida omaa toimintaansa, jolloin oman toiminnan vaikutukset asiakastilanteiden kulkuun jäävät tunnistamatta. Näin tapahtuu myös tilanteissa, joissa sosiaalityöntekijä asettaa itsensä asiakkaiden yläpuolelle. Taloudellisuuden vaatimukset näyttäytyvät sosiaalityöntekijöiden työssä tilanteissa, joissa tulee esimerkiksi miettiä kunnan taloutta palveluita myöntäessään tai työlle asetettuja taloudellisia mittareita. Sosiaalityöntekijät joutuvat tilanteisiin, joissa asiakkaalle lakisääteisesti kuuluvia palveluita joudutaan jättämään myöntämättä kunnan taloudellisen tilanteen takia. (Ylinen ym. 2021, 11–13.)

## 2.4 Kapteinin eettiset hyveet

Eettisyys tarkoittaa yksinkertaistettuna oikean ja väärän tunnistamista ja toimimista oikein. Työelämässä eettisyys liittyy erilaisiin päätöksentekotilanteisiin, joissa työntekijän omat arvot, organisaation toimintatavat ja asiakkaiden odotukset haastavat yksittäisen työntekijän päätöksentekoa. Työelämässä koettavat eettiset dilemmat syntyvät tilanteissa, joissa oikean toimintavan valitseminen on vaikeata tai työntekijä joutuu toimimaan omien arvojensa tai työyhteisön arvojen ja normien vastaisesti. Työntekijän omien arvojen ja organisaation toimintatapojen ollessa keskenään ristiriitaisia, koetaan helposti eettistä kuormittuneisuutta. (Huhtala 2013, 78–79.)

# ORGANISAATION EETTISET HYVEET



Kuvio 1. Organisaation eettiset hyveet Kapteinia (2008) ja Huhtalaa (2013b) mukailleen.

Kaptein (2018, 924–927) on kehittänyt Corporate Ethical Virtues -kyselyn, joka muodostuu kahdeksan organisaatiota ja yksittäisen työntekijän ominaisuuksia kuvaavan hyveen ympärille. Kapteinin kehittämät hyveet jakautuvat *organisaation itsesäätelykyvyn* (hyveet 1, 2 ja 3), *organisaation tuottamien kykyjen* (hyveet 4 ja 5) sekä *organisaation kykyyn korjata toimintaansa* (hyveet 6, 7 ja 8) alle. Huhtala (2013b, 224) käyttää Kapteinin (2008) luomasta kyselystä nimitystä organisaation eettisten hyveiden malli.

Organisaation eettiset hyveet ovat tärkeä väline organisaatiossa, kun tavoitteena on vähentää työntekijöiden työperäistä stressiä ja uupumusta. Näiden hyveiden avulla työntekijät voivat kokea työnimua ja sitoutuneisuutta organisaatioon. Ne näyttäytyvät myönteisinä ominaisuuksina sekä yksittäisen työntekijän että organisaation näkökulmasta. (Huhtala 2013, 80.) Julkisten organisaatioiden kohdalla löydettiin eettisten hyveiden toteutumisen ja muiden psykososiaalisten tukimuotojen ja työntekijöiden sairaspöissaolosten väliltä yhteys. Sairaspöissaoloihin liittyvät tekijät ovat osittain yksilöllisiä, mutta vaikutusta oli myös organisaation arvojen ristiriitaisuudella, resurssien ja vaatimusten kohtaamattomuudella. Työryhmä tai organisaatio muodostuu yksilöistä, jolloin huomiota tulee kiinnittää yksilöiden tarpeisiin ja hyvinvointiin. (Kangas ym. 2017, 141.)

Eettisten hyveiden toteutuessa työyhteisössä, esihenkilöt nostavat työn arvoiksi myös yhteiskunnallisen vaikuttavuuden. Näihin sisältyi tavoite tehdä sekä yhteiskunnalle että työntekijälle itselleen merkityksellistä työtä sekä esihenkilön haaste nostaa oman alansa

yleistä arvostusta. Eettisen toiminnan ja organisaation menestyksen välillä voidaan nähdä yhteys, koska työntekijöiden asettamat tavoitteet lisäävät organisaation kyvykkyyttä, mutta myös laajempaa vaikuttavuutta. Esihenkilön arvioidessa oman työpaikan toiminta epäeettiseksi, mikä johtaa uuden työpaikan etsimiseen, oman yrityksen perustamiseen tai eläköitymiseen. Nämä kaikki ovat organisaation kannalta riskitekijöitä. Tarkoituksena on pidentää ihmisten työuria ja huolehtia osaavien työntekijöiden sitoutumisesta. (Huhtala 2013b, 226.)

Organisaation epäeettisen toiminnan ehkäisemiseksi kuusi hyvettä ovat keskeisiä. Johdon ja esihenkilöiden tulee olla eettisen toiminnan roolimalleina. Organisaation tulee asettaa toteutettavissa olevat moraalistandardit sekä tarjota työntekijöille keinot käyttäytyä niiden mukaisesti. Johto ja työntekijät sitoutuvat omassa tekemisessään toimimaan eettisesti. Viimeisenä seikkana organisaatiossa tulee epäeettisestä käytöksestä seurata sanktioita ja eettisistä toimista saada palkkio. Eettisen toiminnan luominen onkin haastavaa ja vaatii paljon työskentelyä, jossa ohjeiden ja sääntöjen lisäksi jokaisen organisaatiossa tulee tiedostaa toiminnan tasolla, mitä tarkoittaa eettinen toiminta. (Kaptein 2011, 863.)

Eettistä organisaatiokulttuuria ja eettisten hyveiden toteutumista organisaatioissa on tutkittu johtamisen näkökulmasta. Johtajien organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä nähdään eettinen organisaatiokulttuuri. Koska johtajien joukko ei ollut homogeeninen, vastausten samankaltaisuudelle on vähemmän selittäviä taustatekijöitä. Erityisesti toteutuessaan työssä jatkamista edesauttoivat johdon työssään mallintava eettinen johtaminen sekä toimintaan liittyvien palkkioiden ja seuraamusten läpinäkyvyys. (Kangas ym. 2018, 720.)

Eettisen toiminnan ja organisaatiokulttuurin aikaansaaminen on johtajille mahdollista luomalla organisaatiolle eettisiä ohjeistuksia ja toimintamalleja, kouluttamalla tunnistamaan eettisesti haastavia tilanteita sekä kertomalla työntekijöille selkeästi millaista toimintaa työntekijöiltä odotetaan. Tavoitteena on, että johtajat ja työntekijät tietävät millaista toiminnan tulisi olla ja tätä toivottua toimintaa tuetaan palkitsemalla ja sanktioimalla. Näin toimivat organisaatiot kehittyvät myös ajansaatossa eettisesti kestävämmiksi. (Huhtala ym. 2013c, 266.) Eettisen johtamisen teoreettisessa tarkastelussa sosiaalinen oppiminen toimii hyvänä pohjateorianana. Jotta eettinen johtaja voi vaikuttaa työntekijöiden toimintaan, hänen tulee itse olla roolimallina houkutteleva, uskottava ja laillisesti toimiva. Toimiakseen johtajan

työskentelyn tulee näyttäytyä työntekijöille epätsekkäänä ja oikeudenmukaisena. (Brown ym. 2005, 129–130.)

Tässä tutkimuksessa eettistä organisaatiokulttuuria ja hyveitä tarkastellaan sosiaalityöntekijöiden ammattirooliin kuuluvan etiikan ja arvojen ristiriidasta organisaation toiminnassa. Eettistä organisaatiokulttuuria on totuttu tarkastelemaan johtamisen näkökulmasta ja johtajien sitoutumisen kautta. Kuitenkin eettinen toiminta ja sosiaalityö kuuluvat luontaisesti yhteen. Organisaatioiden arvoilla ja niiden ilmentämisellä on olennainen rooli sosiaalityöntekijöiden työssä.

## 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 3.1 Tutkimuksen tavoite

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan valittujen artikkeleiden pohjalta niitä tilanteita, joissa työntekijöiden omat ja organisaation arvot eroavat toisistaan. Tutkimuksen teoreettisena mallina toimii Kapteinin organisaation eettiset hyveet. Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia tarkastellaan tämän viitekehyksen kautta. Sosiaalityöntekijöiden toimenkuvaa ei aineistossa rajata esimerkiksi lastensuojeluun tai aikuissosiaalityöhön. Aineistona käytetään vain artikkeleita, joissa kirjoitetaan sekä sosiaalityöntekijöistä, eettisistä dilemmoista että eettisestä kuormituksesta.

Tutkimuksen tutkimuskysymyksenä on: *Millaisissa tilanteissa sosiaalityöntekijöiden omat arvot ja organisaation arvot menevät ristiin aiheuttaen eettistä kuormitusta?*

Tutkimuksen tulokset ovat merkityksellisiä, koska pätevistä sosiaalityöntekijöistä on pulaa ja usein vaihtuvat työntekijät heikentävät asiakkaiden saamien palveluiden tasoa. On tärkeätä, että syitä työssä koettuun kuormitukseen haetaan myös yksittäistä työntekijää laajemmalla ja työoloja pyritään parantamaan laaja-alaisesti.

### 3.2 Kirjallisuuskatsaus

Laadullinen review-tutkimus perustuu yksinkertaisimmillaan aikaisemmin tehtyjen tutkimusten analyysiin ja sitä kautta uuden synteesin rakentamiseen. Koska työskentely pohjaa tutkijan omiin havaintoihin ja pohdintaan, ei työskentelystä ole tarkkaa työvaihekuvausta. Tästä huolimatta review-tutkimuksesta on erotettavissa seuraavat viisi työvaihetta: tutkimusongelman määrittäminen, tutkimusaineiston kokoaminen, aineiston analyysi, aineiston synteesi sekä argumentaation rakentaminen. Näiden viiden vaiheen yksityiskohtaista noudattamista tärkeämpänä nähdään kuitenkin laadulliselle tutkimukselle ominainen syklimäisyys, joka tarkoittaa eri työskentelyvaiheiden välillä liikkumista. (Kallio 2006, 21, 23.)



Kallio (2006, 26–27) kuvaa laadullisen review-tutkimuksen olevan omiaan yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa, jossa pyritään löytämään yleiskatsauksellisia vastauksia tiettyyn ongelmaan, aihepiiriin tai diskurssiin. Se on paikallaan yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa, jossa harvoin jotakin ongelmaa voidaan lopullisesti ratkaista, vaan asiat muuttavat muotoaan ajan ja ympäristön vaikutuksista. Tällöin tutkimuksen arvona nähdään se, että sen avulla voidaan tuottaa erilaisia synteesejä, joita voidaan käyttää päätöksenteon tukena.

### 3.3 Aineiston keruu

Tutkimuksen aineisto koostuu 10 vertaisarvioidusta tieteellisestä artikkelista. Ensiksi olen etsinyt artikkeleita erilaisia hakusanoja ja niiden yhdistelmiä hyödyntämällä Andor- ja Finna-tietokannoista. Näistä tietokannoista ei kuitenkaan löytynyt riittävästi vertaisarvioituja artikkeleita haluamastani aihepiiristä. Tämän jälkeen laajensin artikkeleiden etsimistä Google Scholar-, ProQuest- ja Ebsco-tietokantoihin samoilla hakusanoilla. Lisäksi löytämykseni artikkeleista sekä aihetta käsittelevistä pro gradu -tutkielmista tutkin lähdeluettelot, mitä kautta löytyy lisää aiheeseen liittyvää kirjallisuutta.

Taulukko 1. Artikkeleiden valinta ja poissulkemisen perusteet

<b>Artikkeli valitaan tutkimukseen</b>	<b>Artikkelia ei valita tutkimukseen</b>
Vastaa tutkimuskysymykseen	Ei vastaa tutkimuskysymykseen
Vertaisarvioitu	Ei vertaisarvioitu
On julkaistu vuonna 2012 tai sen jälkeen	On julkaistu ennen vuotta 2012
Kieli on suomi tai englanti	Kielenä jokin muu kuin suomi tai englanti
On saatavissa ilmaiseksi	On saatavissa maksullisesti
Empiirinen tutkimus pohjalla	Kirjallisuuskatsaus
Saatavilla verkossa	Ei saatavilla verkossa

Tutkimukseen soveltuvan aineiston valinnassa pyrin siihen, etteivät artikkelit ole yli 10 vuotta vanhoja ja että niistä löytyy kuvauksia sosiaalityöntekijöiden kokemasta eettisestä

kuormituksesta suhteessa organisaation arvoihin ja toimintatapoihin. Tämän tutkimuksen kannalta ei ole merkitystä sillä, minkä asiakasryhmän parissa sosiaalityöntekijät työskentelevät, koska tarkoitus on löytää ammattiryhmän kuvauksia eettistä kuormitusta aiheuttavista tilanteista. Sopivien vertaisarvioitujen artikkeleiden valinta on tapahtunut lukemalla tiivistelmät ennen valintaa.

### 3.4 Aineiston analyysi

Vilkkä (2021) kuvaa laadullisen tutkimuksen olevan tulkintaan perustuva tutkimustapa, joka toimii sellaisissa tutkimuksissa, joissa halutaan kuvata ihmisten kokemana jotakin ilmiötä tai ymmärtää heidän monitulkintaisia tai subjektiivisia kokemuksia. Laadullinen tutkimus toimii myös silloin, kun ilmiötä halutaan tutkia sisältäpäin. Tuomi ja Sarajärvi (2018.) näkevät, ettei laadullisella tutkimuksella pyritä löytämään tilastollisia yleistyksiä vaan kuvamaan tiettyä tapahtumaa tai ilmiötä, selittämään jotakin toimintaa tai antamaan mielekäs teoreettinen kehys tutkittavalle ilmiölle. Laadulliselle tutkimukselle onkin ominaista, että tutkittava aineisto on hankittu harkinnanvaraisesti eli tutkija on tehnyt valinnat siitä, mikä tutkimuksen kannalta oleellista tietoa tai kuka osaa kertoa asiasta. Tutkittavien valintaan liittyvät tekijät on hyvä avata tutkimuksessa myös lukijalle.

Laadullisen tutkimuksen aineistojen analyysiin voidaan monilla tavoilla käyttää sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan kuultujen, nähtyjen ja kirjoitettujen sisältöjen analyysiä ja se on käytännössä aina laadullisen tutkimuksen taustalla väljästi teoreettisena kehyksenä. Laadullisen tutkimuksen analyysi jaetaan karkeasti kahteen ryhmään, joista toisessa tutkimusta ohjaa teoria tai epistemologinen asemointi ja toisen analyysi perustuu muuhun, kuin teoriaan tai epistemologiseen asemointiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Laadullisen analyysin muotoja ovat aineistolähtöinen, teoriaohjaava sekä teorialähtöinen sisällönanalyysi (Tuomi & Sarajärvi 2018). Laadullisen tutkimuksen analyysissä tutkija ikään kuin syväoppii oman aineistonsa, jolloin alun perin hajanaiselta tuntuva aineisto tiivistyy ja täsmentyy (Vilkkä 2021). Teoriaohjaava sisällönanalyysi eli abduktiivinen sisällönanalyysi, jossa myös aineistolähtöisen sisällönanalyysin tavoin analyysiyksiköt muodostetaan tutkimuksen aineistosta. Erona näiden kahden analyysitavan välillä on se, että teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teoria auttaa tai ohjaa analyysiä. Vaikka näkökulma ei

ole aikaisempaa tietoa testaava – enemmänkin uusia tulokulmia ja ajatuksia avaava – sen vaikutus on analyysistä tunnistettavissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Sisällönanalyysi aloitetaan pelkistämisestä (redusoinnista), jossa tutkimuksen kannalta epäoleellinen karsitaan aineistosta pois. Pelkistämistä voidaan tehdä tiivistämällä tai pilkkomalla dataa osiin. Käytännössä työskentely voi olla samankaltaisten ilmausten yliviivaamista samalla värillä, jolloin etsitään datasta tutkimustehtävään liittyvät ilmaukset ja tehdään niistä pelkistyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tässä tutkimuksessa aineistona käytetyistä artikkeleista on huolellisen lukemisen jälkeen kerätty yhteiseen Word-tekstitiedostoon ilmaukset lähdeviitteineen. Tämän jälkeen olen tulostanut nämä ilmaukset ja kirjoittanut toiselle paperille jokaisesta ilmauksesta pelkistyksen. Myöhempää työskentelyä varten olen numeroinut alkuperäiset ilmaukset ja pelkistykset samalla numerolla, jotta tiedän mistä aineistosta alkuperäinen ilmaus on.

Taulukko 2. Kapteinin (2008) luomien hyveiden pohjalta aineistosta muodostuneet ylä- ja alaluokat.

PELKISTETYT ILMAUKSET	ALALUOKAT	YLÄLUOKKA	YLÄLUOKKIEKSELITYKSET
<ul style="list-style-type: none"> <li>• terveydenhuolto</li> <li>• epäselvät työmenetelmät</li> <li>• luottamuksellisuuden puute</li> <li>• työskentelytilat</li> <li>• luottamuksellinen tieto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moniammatillinen työskentely</li> </ul>	<b>Odotusten selkeys</b>	<i>Organisaation käyttäytymistä koskevat odotukset työntekijöille konkreettisesti, kattavasti ja ymmärrettävästi.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• organisaatiouudistukset</li> <li>• johtaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Johdon käytänteet</li> </ul>	<b>Johdon näyttämä esimerkki</b>	<i>Johtajien käytännön työskentelyssä osoittama esimerkki organisaation käyttäytymismallista.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• laittomat ohjeet</li> <li>• organisaatiouudistukset</li> <li>• laintulkinta</li> <li>• johtaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lähiesihenkilön käytänteet</li> </ul>	<b>Lähiesihenkilön näyttämä esimerkki</b>	<i>Lähijohtajien käytännön työskentelyssä osoittama esimerkki organisaation käyttäytymismallista.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• laittomat ohjeet</li> <li>• pitkäjänteinen työ</li> <li>• itsenäinen päätöksenteko</li> <li>• ristiriitaiset vaatimukset</li> <li>• laintulkinta</li> <li>• epäselvät työmenetelmät</li> <li>• kustannusvartijat</li> <li>• epäpätevät sosiaalityöntekijät</li> <li>• oikea-aikaisuus</li> <li>• omat tunteet</li> <li>• vastuun kasaantuminen</li> <li>• tehokkuusvaatimukset</li> <li>• riittävät resurssit</li> <li>• yksilölliset kokemukset</li> <li>• taloudellisuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raha</li> <li>• Resurssit</li> <li>• Sääntöjen, ohjeiden ja lakien tulkitsemisen vaikeus</li> <li>• Harkintavalta</li> <li>• Työn tekemisen edellytysten puuttuminen</li> <li>• Valvonta ja kontrolli</li> <li>• Epäpätevien palkkaaminen</li> <li>• Vertailu julkisen ja yksityisen välillä</li> </ul>	<b>Riittävät resurssit sekä mahdollisuus toimia eettisesti</b>	<i>Organisaation luomat edellytykset sille, että työntekijät voivat työskennellä heille asetettujen odotusten mukaisesti.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• pitkäjänteinen työ</li> <li>• itsenäinen päätöksenteko</li> <li>• toimeentulotuki</li> <li>• lastensuojelu</li> <li>• työn kuormitus</li> <li>• asiakkaat</li> <li>• oikea-aikaisuus</li> <li>• omat tunteet</li> <li>• tehokkuusvaatimukset</li> <li>• riittävät resurssit</li> <li>• yksilölliset kokemukset</li> <li>• taloudellisuus</li> <li>• resurssien jakaminen</li> <li>• luottamuksellinen tieto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lastensuojelu ja toimeentulotuki</li> <li>• Asiakkaiden asioiden ajaminen</li> <li>• Asiakkaiden kohtaaminen</li> <li>• Kokemus kuormituksesta</li> </ul>	<b>Organisaation tarjoama tuki työntekijöiden eettiselle toiminnalle</b>	<i>Organisaation tarjoama tuki työntekijöille siihen, että he keskenään täyttävät odotukset.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• epäpätevät sosiaalityöntekijät</li> <li>• työkaverit</li> <li>• asiakkaat</li> <li>• omat tunteet</li> <li>• vastuun kasaantuminen</li> <li>• yksilölliset kokemukset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työyhteisö</li> <li>• Määräaikaiset</li> </ul>	<b>Toiminnan läpinäkyvyys</b>	<i>Eettisten ja epäeettisten toimintatapojen seurausten läpinäkyvyys koko työyhteisölle.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• työkaverit</li> </ul>		<b>Keskustelukulttuuri</b>	<i>Työntekijöiden mahdollisuudet ottaa siin ja keskustella eettisistä asioista.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• työkaverit</li> </ul>		<b>Toiminnan seuraukset</b>	<i>Epäeettisestä ja eettisestä toiminnasta on työntekijöille seurauksia</i>

Pelkistämisen jälkeen aloitetaan ryhmittely (klusterointi), jossa aineistosta löytyneistä alkuperäisilmaisuista etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samaa asiaa kuvaavat asiat ryhmitellään niin, että niistä syntyy alaluokkia. Tässä vaiheessa luokitteluyksikkönä voi käyttää tutkittavan ilmiön ominaisuutta, piirrettä tai käsitystä. Näin aineisto tiivistyy, koska yksittäiset ilmaukset sisällytetään yleisempiin ilmauksiin. Ryhmittelyssä alaluokista muodostetaan yhdistelemällä yläluokkia ja yläluokkia yhdistämällä syntyy pääluokat. Pääluokista muodostetaan yhdistävä luokka, joka on yhteydessä tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Aineistosta nousi esiin seuraavia alaluokkia: asiakkaiden kohtaaminen, asiakkaiden asioiden ajaminen, harkintavalta, työyhteisö, sääntöjen, ohjeiden ja lakien tulkitsemisen vaikeus, moniammatillinen työskentely, johdon esimerkki, lastensuojelu ja toimeentulotuki, työn tekemisen edellytysten puuttuminen, vertailu julkisen ja yksityisen välillä, kokemus kuormituksesta, määräaikaiset työntekijät voi paremmin, epäpätevien palkkaaminen, resurssit, raha sekä valvonta ja kontrolli.

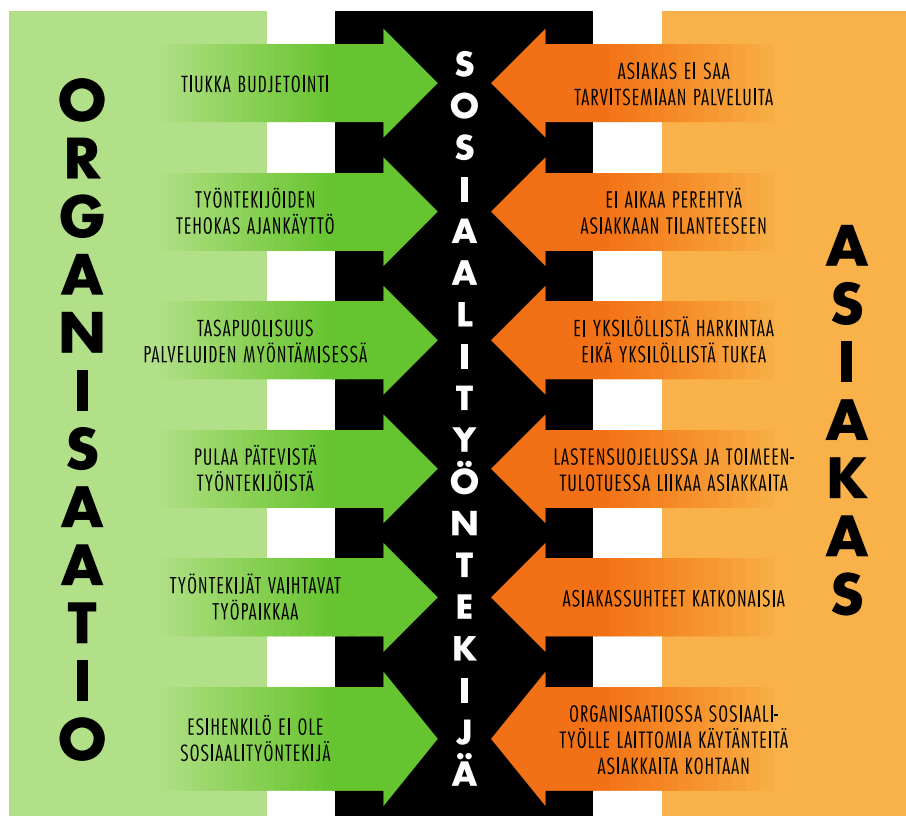
Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä alaluokat ovat luotu aineistosta nousevista asioista ryhmittelemällä samankaltaisia yhteen. Yläluokat muodostuvat aineiston sijaan teoriasta, joten tässä tutkimuksessa yläluokkina on Kapteinin (2008) hyveet.

Kolmantena analyysin vaiheena on käsitteellistäminen (abstrahointi), jossa erotellaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto ja valikoitujen tietojen pohjalta muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Käsitteiden yhdistämistä jatketaan niin kauan, kuin se on mahdollista. Käsitteellistämisen kohdalla aineistolähtöinen ja teoriaohjaava sisällönanalyysi alkavat etenemään analyysissä eri suuntiin. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä käsitteellistämiseen tuodaan teoriataustan teoreettiset käsitteet, kun taas aineistolähtöinen sisällönanalyysi nostaa teoreettiset käsitteet aineistosta. Alaluokat synnytetään teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä aineistolähtöisesti, mutta yläluokat otetaan teoriasta annettuina. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tämän tutkimuksen pohjana on Kapteinin (2008) kehittämä eettisten hyveiden organisaatio-kysely, joka perustuu kahdeksaan hyveeseen: selkeys, johdon näyttämä esimerkki, lähiesihenkilön esimerkki, riittävät resurssit sekä mahdollisuus toimia eettisesti, organisaation työntekijöille tarjoama tuki eettiselle toiminnalle, eettisten ja epäeettisten toimintatapojen seurausten läpinäkyvyys koko työyhteisölle, keskustelukulttuuri sekä toiminnan seuraukset.

## 4 TULOKSET

Tämän luvun tarkoituksena on avata aineiston pohjalta löytyneitä tuloksia siihen, millaisissa tilanteissa sosiaalityöntekijöiden omat arvot ovat ristiriidassa organisaation toiminnan kanssa. Koska tutkimuksen aineistoa on analysoitu teoriaohjaavan sisällönanalyysin mukaisesti, on tuloksissa nähtävissä Kapteinin (2008) ja Huhtalan (2013) eettisen organisaatiokulttuurin hyveet. Tutkimuksen aineistosta ei löytynyt mainintoja kahden hyveen toteutettavuuteen liittyvistä ristiriidoista, joten tässä luvussa ei käsitellä hyveistä keskustelukulttuuria ja toiminnan seurauksia.



Kuvio 2. Tutkimusaineistosta löytyneet ristiriidat sosiaalityöntekijän ja organisaation välillä.

Tutkimuksen aineiston pohjalta on nähtävissä, että sosiaalityöntekijöiden työssään kohtaama eettinen kuormitus ja dilemmat liittyvät suurimmalta osalta riittämättömiin resursseihin ja mahdollisuuden toimia työssään eettisesti. Työntekijät kokivat

kuormittavana sen, ettei organisaatiolta saanut riittävästi tukea asiakkaiden kanssa työskentelemiseen tai omasta jaksamisesta huolehtimiseen. Näissä tilanteissa sosiaalityöntekijät jäävät yksin ratkaisemaan tilanteita omavaraisilla keinoilla (Juujärvi ym. 2020, 77).

#### 4.1 Moniammatillisen työskentelyn haasteet

Sosiaalityöntekijöiden työssä näkyy moniammatilliseen työskentelyyn liittyvät jännitteet, erityisesti sosiaali- ja terveystalveluiden välillä. Juujärvi kumppaneineen (2020, 76–78) havaitsi yhteisymmärryksen puutetta terveystalveluiden kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tämä näkyi sosiaalityöntekijöiden turhautumisena siihen, että itsenäisten päätösten tekeminen ei onnistunut, vaan päätösten täytäntöönpanossa organisaatio edellytti muiden ammattilaisten panosta. Päätöksentekoon liittyvien seikkojen lisäksi moniammatillisessa työskentelyssä konflikteja aiheutti ristiriitaiset odotukset muiden puolelta sosiaalityöntekijöille. Näitä odotuksia tuli muilta ammattilaisilta sekä asiakkailta ja heidän perheiltään. Osa näistä tilanteista johtui huonosta kommunikoinnista ja epäselvistä toimintaohjeista, mutta osa konflikteista johtui myös todellisista erimielisyyksistä.

Moniammatillisen työskentelyn haasteiksi sosiaalityöntekijät nimesivät sellaisia tilanteita, joissa muut ammattilaiset yrittävät saada käyttöönsä asiakkaisiin liittyviä luottamuksellisia tietoja. Jonkin verran luottamuksellisen tiedon vaihtamiseen muiden ammattilaisten kanssa sisältyi luottamukselliseen työskentelyyn soveltumattomat toimitilat, jolloin suullisessa tiedonvaihdossa oli haasteita. (Kesen ym. 2021, 689.)

Sosiaalityöntekijöiden ja muiden toimijoiden yhteistyötä on tutkinut Mänttari-van der Kuip (2022, 32–33), joka huomasi muiden toimijoiden käyttävän lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä pelotteena tai rangaistuksena asiakkaille. Hedelmällinen ja vuorovaikutteinen työskentely asiakkaiden kanssa ei mahdollistu, jos sosiaalityöntekijä nähdään pelotteena tai rangaistuksena. Tämä näkyy niiden asiakkaiden kanssa työskentelyssä, jotka päätyvät asiakkuuteen, mutta myös avun tarpeessa olevien asiakkaiden pelkona pyytää lastensuojelusta apua.

## 4.2 Johtamisen merkitys sosiaalityölle

Organisaatioiden muutosten ja uudistusten myötä sosiaalityöhön on syntynyt joissain organisaatioissa tilanne, jossa sosiaalityötä johtaa esihenkilö, jolla ei ole sosiaalityöntekijän pätevyyttä. Tämä on vaikuttanut siihen, että organisaatioiden laatimat ohjeet ja säännöt, joiden tarkoituksena on ohjata sosiaalityöntekijöiden työtä, ovat olleet työntekijöiden tulkinnan mukaan laittomia tai ainakin aiheuttaneet asiakkaille ikäviä seurauksia. Työntekijöiden ei näissä ristiriitaisissa tilanteissa ole mahdollista saada omalta esihenkilöltä tukea, koska esihenkilöllä ei ole pätevyyttä arvioida organisaation sääntöjen laillisuutta tai sosiaalityöhön liittyvät työtavat ovat muutoin liian vieraita. (Juujärvi ym. 2020, 77.)

Suomessa esihenkilöillä on usein vahvaa substanssiosaamista ja johtaminen on nähty enemmän asiantuntijaroolina. Odotukset työntekijöiden tuntemisesta ja työssä tukemisesta liittyvät enemmän lähiesihenkilönä toimimiseen kuin toimialajohtajiin. Työskentelyyn kohdistuu paineita ja vaatimuksia kansainvälistymisen, uudenlaisten asiakkaiden ja heidän odotuksiensa sekä kasvavan kilpailun ja tehokkuusvaatimusten kautta. (Niiranen ym. 2010, 16–19.)

Esihenkilöiden huomattiin olevan työntekijöitä kuormittuneempia, mutta toisaalta he kokevat työssään vähemmän ristiriitoja (Saarinen ym. 2012, 414). Sosiaalityöntekijöiden luottamus esihenkilöiden työhön oli osa-alue, jossa on tulevaisuudessa kehitettävää. Erityisesti kehitettävää nähtiin olevan henkilöstöjohtamisessa. (Mänttari-van der Kuip 2015, 11.) Siitä huolimatta työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta esihenkilön henkilöstöjohtamisen taidoilla oli vähemmän merkitystä, kuin työntekijöiden kokemuksella esimiehen tarjoamasta tuesta ja neuvoista (Mänttari-van der Kuip 2014, 680).

Johtajien eettiseen päätöksentekokykyyn vaikuttavat yksilölliset ominaisuudet kuten itsesäätelykyky, itseluottamus, riippuvuus muiden mielipiteistä ja kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa asioihin. Yksilölliset ominaisuudet näyttäytyivät myös niin, etteivät kaikki johtajat liittäneet päätöksentekotilanteisiin eettistä pohdintaa. Kuten työntekijöidenkin eettiseen työskentelyyn, myös johtajien kohdalla organisaation toimintavoilla on merkitystä siihen, millaisia valmiuksia heillä on johtaa eettisesti. (Huhtala ym. 2010, 15, 22.) Kyky johtaa eettisesti nousee esiin esimerkiksi tilanteissa, joissa esihenkilö on itse toiminut väärin tai hän on saanut tietoonsa organisaatiota vahingoittavaa tietoa (Niiranen ym. 2010, 123). Esihenkilöiden sitoutumiseen organisaatiossa vaikuttaa



myös organisaation kyky eettiseen toimintaan. Myös esihenkilöt tarvitsevat resursseja, jotta he kykenevät puuttumaan organisaatiossa ilmevään epäeettiseen toimintaan. Tämä tarkoittaa heidän palkitsemistaan epäeettiseen toimintaan puuttumisesta ja vertaistuen järjestämistä esihenkilöiden kesken. (Kangas ym. 2018, 718–719.)

#### 4.3 Resurssit ja niukkuus ohjaavat työskentelyä

Työhyvinvointia heikentävänä ja työntekijöiden kuormitusta lisäävänä tekijänä nähtiin riittävien resurssien ja mahdollisuuden toimia eettisesti puuttuminen organisaatiosta. Tämä toteutettavuuden kokemus oli suoraan verrannollinen työyksikössä koettujen eettisten dilemموjen kanssa. (Pihlajasaari ym. 2015, 216.)

Sosiaalityöntekijöistä on suuri pula, joka on johtanut epäpätevien sosiaalityöntekijöiden palkkaamiseen (Gómez-García ym. 2022, 811; Saarinen ym. 2012, 413). Suomessa julkisella sektorilla tilannetta on ratkottu palkkaamalla epäpäteviä sosiaalityöntekijöitä määräaikaisiin virkoihin. Tilanne on johtanut siihen, että julkisen puolen organisaatioissa työskentelevät työntekijät ovat kuormittuneempia, kuin yksityisen puolen organisaatioissa työskentelevät sosiaalityöntekijät. (Saarinen ym. 2012, 411, 414.)

Kunnan väestömäärällä on merkitystä käytännön työhön kohdistuvan taloudellisen tilivelvollisuuden käytänteissä. Mitä suuremmasta kunnasta on kysymys, sitä enemmän sosiaalityöntekijöiden työhön kohdistui taloudellisuuden vaateita. Nämä vaatimukset näkyivät tehokkuuden korostamisena ja asiakastyöhön kohdistuvina säästöpainaina. (Mänttari-van der Kuip 2013, 10, 15.) Taloudelliseen työskentelyyn ja budjettirajoitteisiin liittyvät vaatimukset olivat sosiaalityöntekijöiden kokemusten mukaan lisääntyneet viime vuosina. Työntekijät näkivät nämä toimet selvästi sosiaalityön eettistä työskentelyä uhkaavina. (Mänttari-van der Kuip 2014, 684–685, 678.) Sosiaalityöntekijät myös pohtivat käytössä olevien resurssien jakautumista, mitä monissa tilanteissa tuntui ohjaavan organisaatioiden ylätasoilta tulevat tavoitteet (Gómez-García ym. 2022, 811–812). Toisaalta työhön on ilmestynyt viime vuosina enemmän elementtejä valvonnasta ja kontrollista, joiden takia työntekijät ovat velvollisia raportoimaan työskentelystään tarkemmin ylemmille tahoille (Gómez-García ym. 2022, 811; Mänttari-van der Kuip 2013, 15).

Organisaatioissa on käytössä sosiaalityöntekijöiden työtä helpottamaan erilaisia ohjeita ja sääntöjä. Näiden sääntöjen ja ohjeiden kohdalla sosiaalityöntekijät pohtivat eettisiä kysymyksiä, koska osa ohjeista oli työntekijöiden arvioiden mukaan laittomia tai ne aiheuttivat sen, että lain mukaan palveluun oikeutetut asiakkaat jäivät ilman palveluita (Juujärvi 2020, 77). Sääntöjen ja ohjeiden käyttöön liittyi pohdintaa soveltamisen haasteista, koska päätöksiä tehdessään sosiaalityöntekijöiden tuli soveltaa olemassa olevaa tietoa (Kesen ym. 2021, 687; Juujärvi ym. 2020, 77).

Asiakkaiden haastaviin elämäntilanteisiin puuttuminen ja niiden helpottaminen on monimutkaista. Sosiaalityöntekijät joutuvat punnitsemaan lakia ja omaa ammatillista harkintavaltaansa. Harkintavallan käyttämisen lähtökohtana nähdään olevan asiakkaan tilanteen ratkaiseminen parhaalla mahdollisella tavalla niin, että ratkaisut edistävät asiakkaan tilannetta. Tämän tekee sosiaalityöntekijöille ristiriitaiseksi se, että heille asetettujen taloudellisten resurssien kautta, he saattavat päätyä tahtomattaan kustannusvartioiden rooliin. Tällä tarkoitetaan tilanteita, joissa sosiaalityöntekijät myöntävät hyvin maltillisesti rahaa asiakkaille, koska rahojen koetaan olevan kaikkien veronmaksajien rahoja. Tämä näkyi joissain tilanteissa niin, että etuisuuksia myönnettiin asiakkaalle tarpeettoman niukasti. Asiakkailta nähtiin olevan yksilöllisiä tarpeita, joita ei koettu julkisen avustuksen käyttötarkoituksen mukaisina. (Sirviö ym. 2015, 252, 258.)

Metteri (2012, 94) on löytänyt omassa tutkimuksessaan samansuuntaisia tuloksia, joiden mukaan organisaatioissa ohjeistettiin sosiaalityön päätöksentekoa vastoin säädöksiä. Hän on löytänyt viisi sosiaalipoliittista kategoriaa, joilla oikeutetaan säädöksiin vastainen toiminta. Lakisääteisen rahoitusvastuun välttely näkyy tietoisena alibudjetoitina, jonka seurauksena palveluiden myöntämättä jättämistä perustellaan määrärahojen loppumisella. Kunnissa on laittomia ohjeistuksia, joiden perusteella asiakkaat eivät ole oikeutettuja etuisuuksiin. Sosiaaliturvavastuun siirtämistä omalta kunnalta toisaalle, jolloin kunnat pallottelevat asiakasta etuisuuksien myöntämisessä. Psykkisten sairauksien takia myönnettävien palveluiden myöntämisessä sovellettiin fyysisiin sairauksiin liittyvää arviointikehikkoa. Ja viranomaisvastuun laiminlyönti, joka näkyi kieltäytymisenä viranomaisvastuusta.

Sosiaalityöntekijät pyrkivät liittämään ammatilliseen päätöksentekoon myös oikeudenmukaisuuteen ja huolenpitoon liittyviä elementtejä, mutta toisinaan kuitenkin ratkaisut jäivät asiakkaan kannalta epätyytyttäväksi (Juujärvi ym. 2020, 75). Tämä tuli

näkyväksi etenkin toimeentulotuen myöntämisessä päätöksenteon ja harkintavallan kohdalla (Juujärvi ym. 2020, 75; Saarinen ym. 2012, 411). Työskentelyn vaikeuteen sosiaalityöntekijät kokevat vaikuttaneen työn edellytysten huonontumisen, jolloin heillä ei ole mahdollisuutta työn tekemiseen riittävän hyvin tai asiakkaidentilanteet olivat edenneet jo pitkälle ennen puuttumista (Mänttari-van der Kuip 2013, 12, 14; Saarinen ym. 2012, 411).

Terveydenhuollon puolella työskentelevät sosiaalityöntekijät jaksavat työssään paremmin (Saarinen ym. 2012, 411, 414). Terveysosiaalityötä tehdään Suomessa pääasiassa erikoissairaanhoidossa sekä sairaala- ja avohuollossa ilman sosiaalitoimen työntekijöiden viranomaisvaltaa (Metteri 2014). Terveysosiaalityössä perustehtävänä on toimia välittäjänä potilaiden ja terveydenhuollon ammattilaisten välillä sekä muiden potilaan tilanteeseen liittyvien yhteistyötahojen kesken. Työssä tulee huomioiduksi terveydenhuollon potilaalle asettamat tavoitteet ja niiden saavuttamiseksi tehdään tavoitteellista työskentelyä potilaan ja hänen verkostojensa kanssa. (Yliruka ym. 2019, 17.) Työhön kuuluu yhteistyötä, koordinoitua ja verkostotyötä keskeisenä terveystieteellisenä työkenttänä, jossa tavoitteena on koota yhteen eri toimijat, joita potilaan tilanteessa tarvitaan (Savolainen 2017, 12; Metteri 2014).

Terveydenhuollossa työskentelyä ohjaa lääketieteellinen ja hoitotieteellinen lähtökohta, joka on toki terveydenhuollon organisaatioiden tavoitteiden mukaista. Sosiaalityön rooli nähdään tästä syystä toissijaisena kyseisissä organisaatioissa. (Metteri 2014.) Sosiaalihuollossa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden moniammatillisessa toiminnassa näkyy haasteita terveydenhuollon kanssa tehtävässä yhteistyössä. Kuitenkin ne sosiaalityöntekijät, jotka työskentelevät sosiaalihuollon sijaan terveydenhuollon organisaatioissa ovat vähemmän kuormittuneita. Tästä voidaan päätellä, että terveydenhuollon selkeät rakenteet helpottavat myös sosiaalityöntekijöiden työskentelyä organisaation sisällä ja toisaalta työssä ilman viranomaisvaltaa on enemmän mahdollisuuksia potilaan rinnalla kulkemisen ja tukemiseen.

#### 4.4 Asiakastyö

Lastensuojelussa ja aikuissosiaalityössä työskentelevillä sosiaalityöntekijöillä on huomattavasti enemmän asiakkaita, kuin mitä laatusuositukset ohjeistavat (Mänttari-van der Kuip 2014, 678). Lastensuojelussa ja toimeentulotuessa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kuvaukset työn kuormittavuudesta nousivat omina ryhminään esiin

(Saarinen ym. 2012, 410–411). Esihenkilön tuki ja neuvot ovat sosiaalityöntekijöille voimavara työssä, mutta lastensuojelussa työskentelevien kohdalla riskit työhyvinvoinnin heikkenemiseen ovat koko ajan olemassa (Mänttari-van der Kuip 2014, 680).

Sosiaalityöntekijöiden työskentelyä heikentää kiire, joka vaikuttaa siihen, ettei sosiaalityölle ole aikaa (Saarinen ym. 2012, 411) ja he joutuvat työskentelemään omien arvojen vastaisesti (Mänttari-van der Kuip 2014, 683). Tämä näkyi ammatillisena pohdintana työtilanteissa siitä, miten asiakkaat pidetään samalla viivalla, mutta kuitenkin huomioidaan myös yksilölliset tilanteet (Sirviö ym. 2015, 254, 259). Tästä pohdinnasta huolimatta sosiaalityöntekijät ovat monissa tilanteissa ammatillisesti varmoja tekemistään päätöksistä ja niitä perustellaan oikeudenmukaisuudella. Asiakkaan etu ja lainsäädäntö menevät sosiaalityöntekijöiden päätöksenteossa organisaatioiden ohjeiden edelle ja näissä tilanteissa päätöksentekoa kuvataan varmana ja sosiaalityöntekijöiden luottavan omaan asiantuntemukseensa. (Juujärvi ym. 2020, 74, 76.) Metteri (2012, 129) on löytänyt samankaltaisia kuvauksia sosiaalityöntekijöiden työstä. Lakia noudattamalla ei aina asiakkaan kannalta toteudu lain henki tai huolenpitotavoitteet. Tästä syystä sosiaalityöntekijöiden yksilöllinen harkintavalta on tärkeä työkalu. Harkintavaltaa on enemmän käytettävissä tarveharkintaisissa etuisuuksissa, kuin sosiaalivakuutukseen liittyvien päätösten kohdalla.

Työssä kuormittavina ja epäselvinä ammatillisen toiminnan suhteen nähdään lasten huostaanottoon liittyvät tekijät (Kesen 2020, 690) ja toisaalta perheiden sekä yksilöiden kanssa työskentelyssä suora puuttuminen heidän elämäänsä (Gómez-García ym. 2022, 812). Kesen kumppaneineen (2020, 684–685, 680) tunnistaa työntekijöiden kuormittumiseen vaikuttavana tekijänä sen, että sosiaalityöntekijällä on yksityiselämänsä kautta tietoa asiakkaan tilanteesta. Nämä tiedot saattavat vaikuttaa asiakkaan asian käsittelyyn, erityisesti näin voi käydä pienillä paikkakunnilla. Näissä tilanteissa sosiaalityöntekijän on myös vaikea toimia sovittujen käytänteiden mukaisesti, jos ne eroavat hänen omasta näkemyksestään asian ratkaisemisessa. Toisaalta työntekijöiltä vaaditaan myös ammatillista pohdintaa sen suhteen, miten he itse suhtautuvat asiakkaaseen ja millaisia ennakkoluuloja heillä tilanteessa herää. Pohdintaa ohjaa sosiaalityöntekijöiden ammattieettiset ohjeet, joissa ohjeistetaan toimimaan objektiivisesti ja välttämään omia ennakkoluulojaan.

Sosiaalityöntekijöiden työssään kohtaamia sosiaalisia ongelmia luokitellaan yhteiskunnan käytössä oleviin hallinnollisiin ja tilastollisiin kategorioihin, jolloin asiakkaiden tilanteiden käsitteleminen voisi olla helpompaa. Näin toimittaessa luodaan asiakkaista luokkia, joiden yhteisenä nimittäjänä oleva asia kertoo asiakkaiden tilanteista kapeasti. Esimerkiksi kodin ulkopuolelle sijoitetut lapset vaikuttavat selkeältä ryhmältä ja ilmiöön liittyvät ongelmat selkeästi tunnistettavilta. Kuitenkin asian läheisempi tarkastelu osoittaa, että ilmiöön liittyy monenlaisia tekijöitä, jolloin sosiaalisen ongelman yksinkertaistaminen työskentelyn helpottamiseksi ei onnistu. (Pösö 2022.) Ilmiöiden monitahoisuus ja ainutkertaisuus näyttäytyy aineistossa, koska sosiaalityöntekijöiden työhön yleistyksiset tai valmiit toimintamallit istuvat huonosti.

Työssä koettuihin ristiriitoihin vaikuttaa työntekijöiden työkokemuksen pituus, työuran alkupuolella ristiriitoja koetaan enemmän (Saarinen 2012, 411). Vastaavasti työn palkitsevuus ja hallinnan tunne lisääntyvät työvuosien karttuessa, vaikka sosiaalityöntekijöiden vastauksissa näkyy muihin verrokkiammattiryhmiin verrattuna korkeampaa kuormitusta (Junnonen ym. 2019, 158). Kuormituksen kokemuksien tutkiminen ei ole aina helppoa, koska niiden on huomattu olevan enemmän yksittäisen työntekijän henkilökohtaisia tuntemuksia, kuin työyhteisössä jaettuja kokemuksia (Pihlajasaari ym. 2013, 218).

#### 4.5 Työyhteisön tuki

Sosiaalityöntekijöiden työyhteisöjä leimaa epävarmuus ja vähäinen jatkuvuus, mikä aiheuttaa haastavan tilanteen sekä muodollisesti päteville että epäpäteville sosiaalityöntekijöille. Työyhteisössä vastuu kasautuu pätevien työntekijöiden harteille. (Saarinen ym. 2012, 413.) Lisäksi tiedetään, että työyhteisön voimavaroilla, kuten luottamuksella työkavereiden tukeen, on merkittävä rooli sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille (Mänttari-van der Kuip 2015, 15). Työkavereiden epäasiallisesta tai epäeettisestä toiminnasta tuli hyvin vähän ilmoituksia (Gómez-García ym. 2022, 818; Juujärvi ym. 2020, 75).

Työntekijöiden kokemus organisaation tarjoamista resursseista ja mahdollisuudesta toimia eettisesti heikkeni työyhteisön koulutustason noustessa. Tämän on arveltu johtuvan siitä, että koulutuksen lisääntyessä eettinen tietoisuus kasvaa, jolloin työntekijät ovat valmiimpia

tarkastelemaan organisaation toimintatapoja kriittisesti. (Pihlajasaari ym. 2015, 219.) Toinen kuormitukseen liittyvä taustamuuttaja oli määräaikaisten sosiaalityöntekijöiden kokema korkeampi työhyvinvointi päteviin sosiaalityöntekijöihin verrattuna. Tämä näkyi myös määräaikaisten työntekijöiden korkeampina työhyvinvoinnin kokemuksina vakituisiin työntekijöihin verrattuna. Määräaikaisista työntekijöistä suuri osa on epäpäteviä. (Mänttärivan der Kuip 2015, 12.)

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksessa etsittiin vastauksia siihen, millaisissa tilanteissa sosiaalityöntekijöiden omat arvot ja organisaation arvot menevät ristiin aiheuttaen eettistä kuormitusta. Aineiston yläluokat muodostettiin Kapteinin (2008) organisaation eettisten hyveiden mukaan, jolloin sosiaalityöntekijöiden kokemuksia tarkasteltiin hyveiden kautta. Kuvauksia nousi erityisesti kahden hyveen alle: riittävät resurssit ja mahdollisuus toimia eettisesti sekä johdon tarjoama tuki työntekijöille. Sen sijaan hyveet keskustelukulttuuri ja toiminnan seuraukset eivät nousseet aineistosta esiin. Sosiaalityöntekijöiden kuormitus ja eettiset ristiriidat liittyvät organisaatiouudistusten mukanaan tuomiin rakenteellisiin tekijöihin, työtä ohjaavien lakien, sääntöjen ja ohjeiden tulkintaan sekä kokemukseen riittämättömistä resursseista. Aineisto ei käsitellyt yksinään esimerkiksi lastensuojelun tai aikuissosiaalityön parissa työskenteleviä ja sosiaalityöntekijöiden kuormitukseen vaikuttavat tekijät olivatkin tunnistettavissa eri sektoreilta.

Taloudelliset säästötavoitteet näyttäytyivät lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä ristiriitaisina ja eettistä kuormitusta aiheuttavina. Toisaalta kunnan taloudellinen tilanne vaati jatkuvaan säästäväisyyteen, mutta peruspalveluiden heikennykset ovat tuoneet apua tarvitsevat asiakkaat erikoispalveluiden piiriin. Sosiaalityöntekijät myös kokivat, että osa asiakkaista taloudellisten säästöjen takia jäi saamatta niitä palveluita, joita he olisivat tarvinneet. (Lapinleimu 2015, 76.) Kokemus taloudellisen toiminnan ohjaamasta työskentelystä nousi tässäkin tutkimuksessa esiin liian vähäisinä resursseina, riittämättömänä aikana perehtyä asiakkaiden tilanteisiin ja säästösyistä asiakkaalle kuuluvien palveluiden myöntämättä jättämisenä.

Terveydenhuoltoon liittyi aineistossa ristiriitaisuus, koska sosiaalipuolella työskentelevät sosiaalityöntekijät nimesivät terveydenhuollon kanssa tehtävän moniammatillisen työskentelyn vaikeaksi, mutta toisaalta terveydenhuollossa työskentelevät sosiaalityöntekijät kokivat työhyvinvointinsa sosiaalipuolen sosiaalityöntekijöitä paremmaksi. Olen tämän ristiriitaisen tuloksen kohdalla pohtinut, että kuvaako tämä tulos terveydenhuollon hierarkkisuuutta. Terveydenhuollossa työskenteleville sosiaalityöntekijöille tämä hierarkia tuo selkeät tehtäväalueet työskentelylle, mutta sosiaalipuolen kanssa

tehtävässä moniammatillisessa työskentelyssä tämä näyttäytyy asioiden hitaana etenemisenä, jossa kaivataan monien ammattilaisten tietoja. Tämän lisäksi sosiaalityöntekijöiden työrooli on erilainen sosiaalipuolella ja terveydenhuollossa, koska terveydenhuollossa sosiaalityöntekijöiltä puuttuu julkisen vallan käyttämiseen liittyvä päätöksenteko, jolloin työskentely on enemmän asiakkaan rinnalla kulkemista.

Suurilla asiakasmäärillä ja lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuormituksella on yhteys. Lastensuojelussa koettuun työn kuormitukseen ei vaikuta sosiaalityöntekijän ikä tai työkokemus, jolloin pelkästään pitkällä työkokemuksella ei suojata työntekijöitä työuupumukselta. (Yliruka ym. 2020, 39.) Lastensuojelun työntekijöiden muita työskentelysektoreita korkeampi kuormitus nousi tässä tutkimuksessa myös esiin. Suurien asiakasmäärien lisäksi työntekijät joutuivat punnitsemaan huostaanottoihin liittyvää oikea-aikaisuutta ja työntekijöiden vaihtuvuudesta johtuvaa jatkuvaa muutostilaa.

Työyhteisön merkitys korostui tutkimuksessa työhyvinvointia lisäävänä tekijänä eivätkä sosiaalityöntekijät tuottaneet kuvauksia ristiriidoista työkavereiden kesken. Näitä kuvauksia olisin odottanut aineistosta löytyvän, koska sosiaalityöntekijät kuvasivat toimivansa työssään ajoittain vastoin virallisia ohjeita, mikäli ne olivat ristiriidassa heidän ammattieettisen pohdintansa kanssa. Kuitenkin tämänkin tutkimuksen aineistossa oli mainintoja siitä, että työntekijät luottivat omaan päätösvaltaansa, joka rakentuu yksilöllisten arvojen pohjalta. Työyhteisön kesken koetut eettiset dilemmat ovat mielenkiintoinen aihe, koska sosiaalityöntekijöiden työhön on vaikea antaa yksiselitteisiä työhohjeita. Tästä syystä eri työntekijöiden käsitykset ja toimintatavat voivat erota toisistaan ja tätä keskustelua tarvitaan työyhteisöihin.

Organisaation keskustelukulttuuriin ja toiminnan seuraukset eivät nousseet aineistossa esiin, josta voidaan päätellä näiden asioiden toimivan sosiaalityöntekijöiden työskentelyorganisaatioissa. Tähän johtopäätökseen olen tullut, koska aineistona olleissa tutkimuksissa on keskitytty kuvaamaan niitä tekijöitä, jotka eivät toimi organisaatioissa.

Aineisto koostui kahdeksasta tieteellisestä artikkelista, jossa käsiteltiin suomalaisten sosiaalityöntekijöiden työelämää ja kahdesta artikkelissa, joissa sosiaalityöntekijöiden työtä on tutkittu Turkissa ja Espanjassa. Aineistoa läpikäydessä olen miettinyt, että onko sosiaalityöntekijöiden työskentelymaalla tutkimuksen tulosten kannalta merkitystä tai eroavatko yhteiskunnat merkittävästi toisistaan. Jälkikäteen ajateltuna Turkin ja Espanjan



sosiaalityöntekijöiden työoloja kuvaavissa tutkimuksissa oli enemmän konkreettisia kuvauksia asiakastyöhön liittyen ja suomalaisissa tutkimuksissa pääpaino oli enemmän organisaatioissa.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää, että miten sosiaalityöntekijät keskenään käsittelevät asiakkaiden tilanteissa käyttämäänsä henkilökohtaista harkintavaltaa. Kuitenkin ammattieettiset ohjeet, laki ja organisaatioiden ohjeistukset antavat osittain tulkinnanvaraisen raamin työskentelylle, koska jokaisella sosiaalityöntekijällä työskentelyyn vaikuttaa myös oma arvomaailma. Tämän tutkimuksen aineistossa ei ollut kuvauksia siitä, että työntekijät kokisivat kollegoiden tekemistä päätöksistä ristiriitoja, vaikka aineistossa oli kuvauksia organisaation vaatimuksesta taloudellisuudesta ja toisaalta työntekijät käyttivät henkilökohtaista harkintavaltaansa vastoin organisaation ohjeistuksia, mikäli kokivat niiden olevan asiakkaan oikeuksien kanssa ristiriidassa.

# LÄHDELUETTELO

Brown, Michel E. & Trevino, Linda, K. & Harrison, David, E. (2005) Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organization Behavior and Human Decision Processes* 97 (2), 117–134.

<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002> Viitattu 4.12.2022.

Erhola, Marina & Vaarama, Marja & Pekurinen, Markku & Jonsson, Pia Maria & Junnila, Maijaliisa & Hämäläinen, Päivi & Nykänen, Eeva & Linnosmaa, Ismo (2014) SOTE-uudistuksen vaikutusten ennakoarviointi. *Terveysten ja hyvinvoinnin laitos* 14/2014.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-176-1> Viitattu 16.10.2022.

Herranen, Olli (2015) Uusi julkisjohtaminen ja valtion tuottavuusohjelman kova ydin. *Hallinnon Tutkimus* 34(1), 27–42.

<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98526/56301> Viitattu 13.1.2023.

Huhtala, Mari & Puutio, Risto & Lämsä, Anna-Maija & Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla & Hyvönen, Katariina & Feldt, Taru (2010) Eettisesti haastavat tilanteet ja niiden kuormittavuus johtajien työssä: fokusryhmäkeskusteluiden analyysi. *Työelämän tutkimus* 8(1), 13–25. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87420/46323> Viitattu 6.1.2023.

Huhtala, Mari (2013) *Virtues that Work. Ethical Organizational Culture as a Context for Occupational Well-being and Personal Work Goals*. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Väitöskirja. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5360-7> Viitattu 10.10.2022.

Huhtala, Mari (2013b) Toimivat hyveet: Eettinen organisaatiokulttuuri työhyvinvoinnin ja henkilökohtaisten työtavoitteiden kontekstina. *Työelämän tutkimus* 11(3), 223–227.

Huhtala, Mari & Kangas, Maiju & Lämsä Anna-Maija & Feldt Taru (2013c) Ethical managers in ethical organisations? The leadership-culture connection among Finnish managers. *Leadership & Organization Development Journal* 34(3), 250–70.

<https://doi.org/10.1108/01437731311326684> Viitattu 13.11.2022.

Kallio, Tomi (2006) Laadullinen review -tutkimus metodina ja yhteiskunnallisena lähestymistapana. *Hallinnon tutkimus* 2, 18–28.

Kangas, Maiju & Muotka, Joonas & Huhtala, Mari & Mäkikangas, Anne & Feldt, Taru (2017) Is the Ethical Culture of the Organization Associated with Sickness Absence? A Multilevel Analysis in a Public Sector Organization. *Journal of business ethics* 140(1), 131–145. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2644-y> Viitattu 6.1.2023.

Kangas, Maiju & Kaptein, Muel & Huhtala, Mari & Lämsä, Anna-Maija & Pihlajasaari, Pia & Feldt, Taru (2018) Why Do Managers Leave Their Organization? Investigating the Role of Organizational Culture in Managerial Turnover. *Journal of business ethics* 153(3), 707–723. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3363-8> Viitattu 11.2.2023.

Kaptein, Muel (2008) Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior* 29(7), 923–947. <https://doi.org/10.1002/job.520> Viitattu 11.2.2023.

Kaptein, Muel (2011) Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations* 64(6), 843–869. <https://doi.org/10.1177/0018726710390536> Viitattu 4.12.2022.

Karjalainen, Pekka & Metteri, Anna & Strömberg-Jakka, Minna (2019) Tiekartta 2030. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön tulevaisuus selvitys. Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019:41. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4076-5> Viitattu 26.11.2022.

Kettunen, Annika & Lehtilä, Laura & Huhtala, Mari (2012) Sosiaalityöntekijöiden eettinen kuormittuneisuus ja eettiset dilemmat. Teoksessa Maarit Grönroos, Anna Hirvonen & Taru Feldt (toim) Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 354 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4899-3> Viitattu 13.11.2022.

Lapinleimu, Henna (2015) Miten markkinoistuminen lävistää lastensuojelua? Sosiaalityöntekijöiden arkikokemuksia tavoittamassa. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Lisensiaatin tutkimus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201601191091> Viitattu 11.2.2023.

Mauno, Saija & Huhtala, Mari & Kinnunen, Ulla (2017) Työn laadulliset kuormittavuustekijät. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.

Metteri, Anna (2012) Hyvinvointivaltion lupaukset, kohtuuttomat tapaukset ja sosiaalityö. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Väitöskirja. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8956-3> Viitattu 13.11.2022.

Metteri, Anna (2014) Terveys- ja sosiaalityö, eriarvoistava sosiaalipolitiikka ja asiakkaiden kohtuuttomat tilanteet. Teoksessa Anna Metteri, Heli Valokivi & Satu Ylinen (toim.) Terveys ja sosiaalityö. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.

Mänttari-van der Kuip, Maija (2022) Palvelujärjestelmään liittyvät rakenteelliset haasteet ja työntekijöiden toimintamahdollisuudet julkisen sektorin lastensuojelutyössä. Janus 30(1), 21–43 <https://doi.org/10.30668/janus.107864> Viitattu 17.10.2022.

Mönkkönen, Kaarina (2018) Vuorovaikutus asiakastyössä: asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveyspalveluissa. Helsinki: Gaudeamus.

Nash, Laura (1990) Good Intentions Aside. A Manager's Guide to Resolving Ethical Problems. Boston: Harvard Business School Press.

Niiranen, Vuokko & Seppänen-Järvelä, Riitta & Sinkkonen, Merja & Vartiainen, Pirkko (2010) Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.

Pihlajasaari, Pia & Muotka Joonas & Feldt Taru (2015) Eettisten dilemموjen yhteys työuupumukseen kaupunkiorganisaation henkilöstöllä. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 52(4), 282–294 <https://journal.fi/sla/article/view/53591> Viitattu 25.11.2022.

Pösö, Tarja (2022) Teoksessa Arja Jokinen, Suvi Raitakari, Johanna Ranta & Kirsi Juhila (toim.) Sosiaalityö yhteiskunnan marginaaleissa: konstruktionistisia jäsennyksiä. Tampere: Vastapaino. E-kirja.

Salin, Ossi (2010) Työntekijän sosiaalisen identiteetin valinnat. Tampereen yliopisto. Sosiaalitutkimuksen laitos. Akateeminen väitöskirja. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7994-6> Viitattu 3.12.2022.

Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha (2016) Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes Print. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-654-8> Viitattu 10.10.2022.

Savolainen, Tuija (toim.) (2017) Terveys- ja sosiaalityön nimikkeistö. Nomenklatur för socialarbete inom hälsovården. Kuntaliitto. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2017/1856-terveys- ja sosiaalityön-nimikkeistö-nomenklatur-socialarbete-inom-halsovarden> Viitattu 18.1.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2021) Lastensuojelun sosiaalityön henkilöstömitoitus 1.1.2022 alkaen. Kuntainfo 11/2021. [https://stm.fi/documents/1271139/64382395/Kuntainfo\\_11\\_2021\\_Lastensuojelun+sosiaality%C3%B6n+henkil%C3%B6st%C3%B6mitoitus+1.1.2022.pdf/13abe0f3-a5c8-30f2-9f56-ae44e4ead736/Kuntainfo\\_11\\_2021\\_Lastensuojelun+sosiaality%C3%B6n+henkil%C3%B6st%C3%B6mitoitus+1.1.2022.pdf?t=1640173332027](https://stm.fi/documents/1271139/64382395/Kuntainfo_11_2021_Lastensuojelun+sosiaality%C3%B6n+henkil%C3%B6st%C3%B6mitoitus+1.1.2022.pdf/13abe0f3-a5c8-30f2-9f56-ae44e4ead736/Kuntainfo_11_2021_Lastensuojelun+sosiaality%C3%B6n+henkil%C3%B6st%C3%B6mitoitus+1.1.2022.pdf?t=1640173332027) Viitattu 26.11.2022.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. E-kirja.

Trevino, Linda Klebe & den Nieuwedenboer, Niki, A. & Kish-Gephart, Jennifer, J. (2014) (Un)Ethical Behavior in Organizations. The Annual Review of Psychology 65, 635–660. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143745> Viitattu 4.12.2022.

Vataja, Katri (2012) Kehittyvä työyhteisö. Itsearviointin hyödyntäminen työyhteisön kehittämässä kunnallisessa sosiaalitoimessa. Vaasan yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Väitöskirja. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-699-1> Viitattu 6.12.2022.

Vilkkä, Hanna (2021) Näin onnistut oppinäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.

Ylinen, Tyyne & Ruokolainen, Mervi & Huhtala, Mari & Juhila, Kirsi (2021) Sosiaalityön hyveet – millaisia haasteita hyveiden mukainen toiminta sosiaalityössä kohtaa? *Psykologia* 56(1), 20–32. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202211218493> Viitattu 18.2.2023.

Ylinen, Tyyne & Ruokolainen, Mervi (2019) Hyveiden jäljillä sosiaalityössä. Teoksessa Anneli Pohjola, Tarja Kemppainen, Asta Niskala & Nina Peronius (toim.) Yhteiskunnallisen asemansa ottava sosiaalityö. Tampere: Vastapaino.

Yliruka, Laura & Petrelius, Päivi & Alho, Sirkka & Jaakola, Anne-Mari & Lunabba, Harry & Remes, Silja & Keränen, Saara & Teiro, Sanna & Terämä, Anne-Marie (2020) Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä: Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi / Terveyden ja hyvinvoinnin laitos*, 36/2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-571-1> Viitattu 18.2.2023.

Yliruka, Laura & Heinonen, Jenika & Satka, Mirja & Metteri, Anna & Alatalo, Taija (2019) *Terveyssosiaalityö näkyväksi. Terveyssosiaalityön tarve, interventiot ja ajankäyttö.* Työpapereita 2019:1. Socca – Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. [http://www.socca.fi/files/8555/Terveysosiaalityo\\_nakyvaksi\\_-\\_terveysosiaalityon\\_tarve\\_interventiot\\_ja\\_ajankaytto\\_-\\_raportti.pdf](http://www.socca.fi/files/8555/Terveysosiaalityo_nakyvaksi_-_terveysosiaalityon_tarve_interventiot_ja_ajankaytto_-_raportti.pdf) Viitattu 18.1.2023.

## LIITE 1. KIRJALLISUUSKATSAUKSEN AINEISTO

Gómez-García, Rogelio & Lucas-García, Jezabel & Bayón-Calvo, Siro (2022) Social workers' approaches to ethical dilemmas. *Journal of Social Work* 22(3), 801–823.

*Espanjalaisten sosiaalityöntekijöiden eettisten profiilien tunnistaminen ammatillisista interventioista. Aineisto on kerätty verkkokyselynä.*

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* 27(2), 144–163.

*Suomalaisessa tutkimuksessa selvitettiin sosiaalityöntekijöiden työssä Olevia kuormittavia tekijöitä ja niissä tapahtuneita muutoksia. Aineisto koostui Kunta10-kyselytutkimuksen vastauksista.*

Juujärvi, Soile & Kallunki, Elina & Luostari, Heidi (2020) Ethical Decision-Making of Social Welfare Workers in the Transition of Services: The Ethics of Care and Justice Perspectives. *Ethics and Social Welfare* 14(1), 65–83.

*Suomalaisille sosiaalityöntekijöille, sosiaaliohjaajille ja sosiaalityön esihenkilöille tehty kyselytutkimus, jolla selvitettiin eettistä päätöksentekoa organisaatiouudistuksissa. Tutkimuksen tuloksissa sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalityön esihenkilöiden vastaukset ovat yhdistetty, mutta ne ovat eroteltavissa sosiaaliohjaajien vastauksista.*

Kesen Feyzal, Nur & Başer, Doğa & Daşbaşı, Serap & Dziegielewska, Sophia F. Ethical Difficulties among Turkish Social Workers. *Journal of Social Service Research* 47(5), 681–693.

*Turkkilaisille sosiaalityöntekijöille tehty strukturoitu haastattelututkimus, jossa 227 sosiaalityöntekijältä kerättiin tietoa eettisten dilemموjen luokittelusta työpaikalla.*

Mänttari-van der Kuip, Maija (2015) Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. Työelämän tutkimus 13(1), 3–19.

*Suomalainen kyselytutkimus, jolla selvitettiin sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia ja työyhteisöllisten voimavarojen roolia selittäväenä tekijänä.*

Mänttari-van der Kuip, Maija (2014) The deteriorating work-related well-being among statutory social workers in a rigorous economic context. European Journal of Social Work 17(5), 672–688.

*Suomalainen kyselytutkimus lastensuojelussa ja/tai aikuissosiaalityössä työskenteleville sosiaalityöntekijöille. Kyselytutkimuksella selvitettiin taloudellisten paineiden ja työhyvinvoinnin heikkenemisen välistä yhteyttä.*

Mänttari-van der Kuip, Maija (2013) Julkinen sosiaalityö markkinoistumisen armoilla? Yhteiskuntapolitiikka 78(1), 5–19.

*Kyselytutkimus julkisten organisaatioiden sosiaalityöntekijöille, jotka työskentelevät lastensuojelun ja/tai aikuissosiaalityön piirissä. Tutkimuksessa tarkasteltiin sosiaalityöntekijöiden tilivelvollisuutta organisaatioon ja sen yhteyttä mahdollisuuteen tehdä ammattieettisesti sosiaalityötä.*

Pihlajasaari, Pia & Feldt, Taru & Mauno, Saija & Tolvanen, Asko (2013) Resurssien ja toimivaltuuksien puute eettisen kuormittuneisuuden riskitekijänä kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveystaloudissa. Työelämän tutkimus 11(3), 209–222.

*Suomalainen kyselytutkimus kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveystaloudissa työskenteleviin naisvaltaisiin aloihin. Tutkimuksessa tarkasteltiin organisaation toteutettavuuden hyveen yhteyttä eettiseen kuormittuneisuuteen.*



Saarinen, Arttu & Blomberg, Helena & Kroll, Christian (2012) Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77(4), 403–418.

*Pohjoismaisten sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuuden ja työssä koettujen ristiriitojen tutkimus. Aineisto koostuu pohjoismaisesta kyselyaineistosta.*

Sirviö, Heidi & Romakkainen, Marjo & Lindh, Jari & Laitinen, Merja (2015) Sosiaalityöntekijän harkintavallan käyttö ehkäisevän toimeentulotuen päätöksenteossa. *Janus* 23(3), 247–264.

*Suomalainen tutkimus, jonka aineisto koostuu kahdesta sosiaalityöntekijöille tehdystä ryhmähaastattelusta, jossa on selvitetty harkintavallan käyttöä ehkäisevän toimeentulotuen päätöksenteossa.*