

Leea Liukko

SOSIAALITYÖNTEKIJÄN JAKSAMISEN TUKEMINEN KORONA-AIKANA

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

Huhtikuu 2021

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Liukko, Leea: Sosiaalityöntekijöiden jaksamisen tukeminen korona-aikana

Pro gradu -tutkielma, 56 sivua

Tampereen yliopisto

Sosiaalityö

Huhtikuu 2021

Tämä pro gradu -tutkimus on laadullinen narratiivinen tutkimus. Tutkimuksessa tarkastellaan sosiaalityöntekijöiden jaksamisen tukemista globaalin koronavirusepidemian aikana sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Tutkimusaineisto koostuu kahdeksasta tarinasta, jotka on kerätty avoimella kirjoituspyynnöllä. Aineiston analyysissä on käytetty teemoittelua, jonka avulla on löydetty kolme tarinatyyppiä: positiivinen-, negatiivinen- ja ristiriitainen kokemustarina.

Tutkimuksessa käy ilmi, että sosiaalityöntekijöiden jaksamisen tukemiseen vaikuttaa työnantaja, työyhteisö sekä työskentelymahdollisuudet. Positiivisessa kokemustarinassa esimies koettiin välittävänä ja kannustavana, joka mahdollisti liukuvan työajan ja kannusti siihen sekä etätyöskentelyyn. Vastaavasti negatiivisessa kokemustarinassa työnantaja koettiin etäiseksi ja passiiviseksi, eikä tukea tai ohjeita korona-aikaiseen työskentelyyn tullut. Ristiriitaisessa kokemustarinassa koettiin työnantajan rooli osittain hyvänä, samoin kuin työyhteisökin. Mahdollisuudet joustavaan työaikaan tai etätööhön eivät ole pysyneet samana epidemian aikana, mikä on herättänyt työntekijöissä kysymyksiä muun muassa siitä, miksi käytännöt eivät ole samat kaikilla.

Korona-aikaisen sosiaalityön työmäärä on lisääntynyt ja resursseja tehdä työtä ei aina ole ollut. Sosiaalityöntekijöiden jaksamisen keinoina korona-aikana koetaan voimakkaasti niin työnantajan kuin työyhteisön antama tuki. Myös työntekijöiden omat jaksamisen keinot nousevat esiin, kuten muistelu ajasta ennen koronaa tai tulevaisuuden toiveet ajasta, ilman koronaa.

Tässä tutkimuksessa todetaan, että sosiaalityöhön tulisi lisätä resursseja, jotta työntekijät eivät uupuisi lisääntyneen työmäärän myötä. On tärkeää muistaa myös tuen merkitys niin yksilö- kuin työyhteisötasolla, sekä työhyvinvointia lisäävä työote, esimerkiksi lisäämällä erilaisia työskentelymahdollisuuksia, kuten liukuva työaika ja etätö.

Avainsanat: jaksaminen, sosiaalityö, koronavirus, työhyvinvointi, narratiivinen tutkimus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla..

Liukko, Leea: Supporting The Well-Being of Social Workers During The Corona-era

Master's Thesis, 56 pages

University of Tampere

Social Work

April 2021

This master's thesis is a qualitative narrative study. The study examines the support of social workers' well-being during the COVID-19 pandemic, from the perspective of social workers. The research material consists of eight stories collected through an open request for writing. Thematic design has been used in the analysis of the material, which has been used to find three types of stories: Positive, Negative and Contradictory experience story.

The study shows that supporting the welfare of social workers is influenced by the employer, the work community and employment opportunities. In the Positive experience story, the supervisor was perceived as a caring and encouraging, who had enabled and encouraged flexible working hours and teleworking. Correspondingly, in the Negative Experience Story, the employer was perceived as distant and passive, and there has been no support or guidance for working during the Corona Era. In the Contradictory experience story, the role of the employer was perceived as partly good, as was the work community also. Opportunities for flexible working hours or remote work have changed during the pandemic, which has raised questions among employees among other things, why the rules are not the same for everyone.

In social work during the COVID-19, the amount of work has increased and the resources to do the work are not always available. The means of coping with social workers during the coronavirus are strongly perceived as the support of the employer and the work community. Employees' own means of coping also emerge, for example remembering the time before coronavirus or future hopes for a time without coronavirus.

It is observed in this thesis, that resources should be added to social work so that workers are not exhausted by the increased workload. It is also important to remember the importance of support at the both the individual and work community level, as well as the approach to work, for example by increasing various work opportunities, such as flexible working hours and teleworking.

Avainsanat: Coping with workload, Social Work, COVID-19, Work Well-being, Narrative Research

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	1
2 SOSIAALITYÖ JA KORONAEPIDEMIA	3
2.1 Sosiaalityön tarkoitus, tehtävä ja velvollisuus.....	3
2.2 Korona-aika ja sen vaikutukset yhteiskuntaan.....	5
2.3 Sosiaalityön kuormittavuus.....	7
3 TYÖHYVINVOINTI	10
3.1 Johtaminen.....	10
3.2 Työyhteisö.....	14
3.3 Työssäjaksaminen.....	15
3.4 Sosiaalityön kaksoiskuormittavuus.....	19
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
4.1 Tutkimustehtävä, tutkimuskysymykset ja tavoite.....	24
4.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	24
4.3 Tutkimusaineistona narratiivinen tarina.....	27
4.4 Aineiston analyttinen teemoittelu.....	29
5 KOKEMUSTARINATYYPIT	33
5.1 Teemoittelusta tyypittelyksi.....	33
5.1 Positiivinen kokemustarina.....	35
5.2 Negatiivinen kokemustarina.....	36
5.3 Ristiriitainen kokemustarina.....	40
6 YHTEENVETO JA POHDINTA	44
6.1 Yhteenveto.....	44
6.2 Pohdinta.....	49
LÄHTEET	51
LIITTEET	56
Saateviesti osallistumisesta tutkimukseen.....	56

1 JOHDANTO

”Oma selviytymiskeino oli keskittyä normaaliin työhön ja normaaleihin rutiineihin, vaikka ne osin kiellettiinkin ohjeistuksilla.” (8)

Keväällä 2020 Suomeen rantautui Covid-19 -virustauti, tuttavallisemmin ”korona”, joka oli nopeasti levinnyt ympäri maailmaa ja lopulta myös Suomeen. Toisaalta vielä tuntemattoman mutta terveydelle vaarallisen uhan edessä Suomessa jouduttiin tekemään moninaisia ratkaisuja sekä rajoituksia, jotka koskettivat niin toimialoja, yhteisöjä kuin yksilöitä. Kevään 2020 aikana tartuntalukemat kasvoivat niin suuriksi, että Suomeen julistettiin poikkeusolot. Hallitus sekä terveyden ja hyvinvoinnin laitos antoivat jatkuvia ohjeistuksia ja suosituksia kunnille ja toimijoille siitä, kuinka näiden tulisi toimia. Monet vapaa-ajan harrastuspaikat sulki ovensa, koulut toimivat etäkouluna, ja monilla työpaikoilla siirryttiin mahdollisuuksien mukaan etätyöskentelyyn. Mutta poikkeusoloista huolimatta tiettyjen toimialojen on silti täytynyt jatkaa toimintaansa, jotteivat asiakkaat kärsisi, ja näistä yhtenä merkittävänä toimialana on ollut sosiaalityö.

Sosiaalityön kuormittavuutta sekä sosiaalityöntekijöiden jaksamista on tutkittu lisääntyvässä määrin. Varsinkin korona-aikana on lisätty uutisointia siitä, kuinka eri toimialojen työntekijät ovat uupumassa työhönsä, mukaan luettuna sosiaalityöntekijät. (Yle uutiset 15.9.2020). Saarinen, Blomberg ja Kroll (2012, 403–405) havaitsivat tutkimuksessaan, että muihin Pohjoismaihin verrattuna Suomessa sosiaalityö koetaan muita maita rankempana, erityisesti kuntasektoreilla. Sosiaalityön vaativuuteen liittyy sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työn vaativuudesta ja odotuksista, joita tulee asiakkailta ja organisaatiolta sekä resurssipulasta. On myös huomattu, että mitä korkeampi koulutus on, sitä suurempana sosiaalityön kuormittavuuskin koetaan, sillä vastuu on tällöin myös suurempi. (Junnonen, Hämäläinen, Töttö, Väisänen, Rantonen & Salo, 2019, 145). Lisäksi työn vaativuuden ja kiireellisyyden myötä sosiaalityöntekijät ovat myös alttiimpia suuremmalle stressikuormitukselle kuin muut sosiaalipalvelun ammattilaiset, toteavat vielä Lloyd, King ja Chenoweth (2002, 255). Korona-aikaisesta sosiaalityöstä on myös alkanut esiintyä tutkimuksia, ja muun muassa sosiaalialan ammattiliitto Talentia teki vuoden 2020 aikana tutkimusta korona-ajan vaikutuksista sosiaalityöhön. Tutkimuksessa ilmeni, että työyhteisöistä sekä työskentelymahdollisuuksista riippuen sosiaalityöntekijät ovat osaltaan kokeneet korona-aikaisen

sosiaalityön entistä kuormittavampana. Toisaalta uudistuneet työskentelymahdollisuudet, kuten etätö ja ”digiloikka” ovat mahdollistaneet uudenlaisen sosiaalityön, toteavat Ahonen, Massila, Pekkarinen ja Pesonen (2020, 9, 16–17.)

Pro gradu -tutkimukseni aihevalinta on kiinnostanut itseäni jo kauemmin, ja ennen koronaa olin jo päättänyt, että teen tutkimuksen sosiaalityöntekijöiden jaksamisen tukemisesta. Korona kuitenkin saapui Suomeen ja päätin, että haluan yhdistää poikkeuksellisen ajanjakson omaan tutkimukseeni. Koin tilanteen ainutlaatuiseksi jo senkin vuoksi, että aikoihin ei ole ollut näin laajaa pandemiaa, joka olisi vaikuttanut näin laajasti ja pitkään maailmalla, myös Suomessa. Korona-ajan tuomat poikkeusolot ja erilaiset rajoitukset ovat vaikuttaneet Suomen sosiaalityöhön, ja vaikka niin hallitus kuin Terveyden ja hyvinvoinnin laitos ovat antaneet julkisia ohjeistuksia toteuttaa työtä turvallisesti, ilmenee tutkimuksessa erilaisia käytäntöjä toteuttaa sosiaalityötä korona-aikana. Pro gradu -tutkimuksessa olen halunnut selvittää, kuinka sosiaalityöntekijät ovat kokeneet oman jaksamisensa tukemisen, sen laadun ja määrän korona-aikana, selvittäen samalla, millaiset keinot heidän jaksamistaan tukisivat vielä enemmän.

Tutkimus on laadullinen narratiivinen tutkimus, joka on toteutettu avoimella kirjoituspyynnöllä. Vaikka tutkimuksessa on työhyvinvointitutkimuksen piirteitä, se on silti sosiaalityöllinen tutkimus, johtuen kiinnostuksesta tarkastella tutkittavaa ilmiötä sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on myös tuoda sosiaalityöntekijöiden ääni kuuluviin sekä löytää heidän näkökulmastaan keinoja, kuinka sosiaalityötä ja työntekijöiden jaksamisen tukemista voitaisiin kehittää. Koen tärkeäksi sen, että sosiaalityöntekijöitä kuunnellaan ja että heidän näkemyksensä otettaisiin vahvemmin esiin, sillä he ovat niitä, jotka kentällä työskentelevät ja tuntevat asiakkaidensa tarpeet parhaiten.

2 SOSIAALITYÖ JA KORONAEPIDEMIA

Sosiaalityö on auttamistyötä, jossa jokaista yksilöä pyritään auttamaan tämän tarpeiden mukaisesti, jotta ongelmatilanne ratkeaa. Auttamisella tarkoitetaan toimintaa, jonka tarkoituksena on tukea ongelmatilanteissa, joissa yksilö kokee itsensä kyvyttömäksi selviytymään omin avuin. Auttamissuhteessa on kyse yksisuuntaisesta suhteesta, jossa yksilö on riippuvainen auttajan avusta, koska ilman apua yksilö ei ongelmatilanteestaan muutoin selviä. Sosiaalityö on myös tieteenala, jolla pyritään edistämään yhteiskunnallista muutosta ja kehitystä, sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja ihmisten ja yhteisöjen voimaantumista. Keskeistä sosiaalityössä on yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden, ihmisoikeuksien, kollektiivisen vastuun ja moninaisuuden kunnioittaminen. (Lindqvist 1992, 17–18; Sosnet 2014.) Lisäksi sosiaalityön tehtävänä on ylläpitää hyvinvointia sekä taata sosiaalinen turvallisuus, edistää osallisuutta, vähentää eriarvoisuutta, turvata yhdenvertaiset, riittävät ja laadukkaat sosiaalipalvelut jokaiselle yksilölle (Sosiaalihuoltolaki, 1§).

2.1 Sosiaalityön tarkoitus, tehtävä ja velvollisuus

Sosiaalityö määritellään toiminnaksi, jonka toiminnallisuuteen sekä muotoutumiseen vaikuttavat samanaikaisesti sosiaalityöntekijän ja asiakkaan välinen suhde, poliittinen näkökulma ja sosiaalityön oman organisaation toiminta. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös sosiaalityön palveluiden laajuuteen, laatuun ja kysynnän määrään. Yhteiskunnan luomat muutokset vaikuttavat organisaation toimintaan niin, että organisaation tulee kehittää uudistuksia tai supistaa palveluja, mutta kuitenkin niin, että sosiaalityö olisi edelleen laadukasta ja tarpeet täyttävää toimintaa. (Junnonen ym. 2019, 146.)

Sosiaalityöhön liittyvät voimakkaat arvot sekä ammattieettiset periaatteet, joita jokaisen sosiaalityöntekijän kuuluu alan ammattilaisena noudattaa. Sosiaalityön arvoista ja etiikasta jatkaa Raunio (2009, 83–86) muistuttamalla, ettei sosiaalityötä tulisi perustaa pelkkiin arvoihin jo sen vuoksi, että jokaisen yksilön arvomaailma ja -näkemys ovat erilaisia. Arvot sekä etiikka ovat kuitenkin työtä ohjaavia tärkeitä oppaita, koska ne ilmaisevat tietoa syvällisemmin sen, mikä sosiaalityössä on kaikkein olennaisinta. Vaikka jokaisella yksilöllä on oma arvopohja, rakentuvat

eettiset periaatteet kyseisten arvojen pohjalta. Sosiaalityössä työntekijän omat arvot ja eettiset periaatteet tukevat yleensä sosiaalityön ammattieettisiä periaatteita. Talentian (2017, 7–8, 25) mukaan ammattieettinen valmius, kypsyyt sekä harkinta ovat merkittävä osa työntekijän ammattitaitoa, sillä hän joutuu työssään pohtimaan ja pitämään yllä sosiaalialalle tärkeiden arvojen merkitystä, eikä se ole aina helppoa. Ammattieettiset periaatteet eivät aina anna suoria vastauksia erilaisten ristiriitojen ratkaisuihin tai tilanteisiin tai siihen, kuinka niissä tulisi toimia, mutta ne ohjaavat työntekijää pohtimaan asiakkaan oikeuksien ja työntekijän velvollisuuksien välistä suhdetta. Sosiaalityön päätehtävänä on ihmisten auttaminen, puutteen ja kärsimyksien vähentäminen sekä ihmisarvojen ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen. Tavoitteen saavuttaminen on kuitenkin eettisen ammattitoiminnan kannalta haasteellista, koska haasteet kytkeytyvät yhteiskunnalliseen vallankäyttöön, johtamiseen sekä politiikkaan, unohtamatta työntekijän oman organisaation toimintamalleja ja rajoitteita, jotka usein ovat taloudellisia. Sosiaalialalla eettisyys kuitenkin rakentuu jatkuvasta keskustelusta sekä pohdinnasta koko ajan muuttuvassa toimintaympäristössä, koska työkenttä on täynnä paljon ennalta arvaamattomia tilanteita. Siksi onkin tärkeää, että työyhteisön sisäinen keskustelu tilanteista ammattieettisen tarkastelun kannalta olisi jatkuvaa, sillä silloin esitetään kysymyksiä oikeasta ja väärästä, oikeudenmukaisuudesta, tarkoituksenmukaisuudesta sekä kohtuudesta.

Raunio (2009, 94, 97–98, 118–119) korostaa sosiaalialan eettisyyden kohtaa epäoikeudenmukaisen politiikan ja toimintatapojen vastustamisesta. Eettisen periaatteen noudattaminen voi olla vaikeaa, erityisesti kunnan organisaatiossa toimivalle sosiaalityöntekijälle. Tuodessaan päättäjien tietoon kunnassa tehtyjen päätösten haitallisia vaikutuksia sosiaalityön asiakkaiden elämään, työntekijä samalla kritisoi päättäjien toimintaa. Sosiaalityöntekijä on kuitenkin riippuvainen muiden henkilöiden tekemistä ratkaisuista sekä organisaation antamista edellytyksistä eettisten toimintaperiaatteiden toteuttamiselle. Lisäksi tulee myös huomioida, että sosiaalityön luonteeseen liittyvät ristiriitaiset ja haastavat tilanteet, jotka ovat osa työn arkikuvaa. Näitä tilanteita määrittävät usein erilaiset moraaliset, poliittiset ja taloudelliset vaatimukset. Sosiaalityön ammattieettiset ohjeet edellyttävät itsestäänselvyytenä, että työntekijä toimii ristipaineitakin aiheuttavissa tilanteissa aina asiakkaan parhaan ja edun mukaan, mutta se ei ole aina mahdollista. Mänttari-van de Kuip (2015, 229) toteaaakin, että sosiaalityötä tehdään niukkuuden rajoissa, eikä resursseja ole tarpeeksi tehdä laadukasta ja tavoitettavaa työtä. Huomiona vielä nousee, että vaikka sosiaalityöntekijän tulee pyrkiä omassa työssään asiakaslähtöisyyteen, luottamuksellisuuteen ja

asiakkaan kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen, hänen tulisi myös vastustaa kaikkea epäoikeudenmukaista toimintaa, jotka estävät työn ja asiakkaan edun toteutumista.

2.2 Korona-aika ja sen vaikutukset yhteiskuntaan

Sekä maailmanlaajuisesti että Suomessa on vaikuttanut keväästä 2020 saakka koronavirus, joka on aiheuttanut jokaisessa yhteiskunnassa omia haasteita ja rajoituksia, muun muassa poikkeustilan, joka kesti Suomessa kevään 2020 aikana kolme kuukautta. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020.) Valmiuslaki astui Suomessa voimaan maaliskuun 18. päivä, vuonna 2020. Edellisen kerran valmiuslaki oli Suomessa voimassa toisen maailmansodan aikana. Valmiuslaki antoi hallitukselle mahdollisuuden tehdä tiukkoja rajoitustoimenpiteitä, joista poikkeusolot olivat yksi keino rajoittaa ihmisten toimintaa, tavoitteena saada koronavirus hallintaan. Poikkeusolojen määrittämät rajoitteet vaikuttivat tiettyihin ihmisryhmiin sekä alueisiin Suomessa. Esimerkiksi Uusimaa oli sulkutilassa, ja sen rajoilla valvottiin tiukasti lähtijöitä ja tulijoita. Samoin vanhempaa väkeä kehoitettiin pysymään kodeissaan eristyksissä, etteivät he saisi koronatartuntaa missään olosuhteissa, edes kaupassa käydessään. Vanhuksia hoivakodeissa tavatessaan omaiset pysyttelivät eristetyissä tiloissa ja keskustelivat lasin läpi. Kontakteja tuli välttää, mutta muutoin ihmiset saivat liikkua ja ulkoilla vapaasti. Etätyöhön kannustettiin ja kehoitettiin, ja koulut siirtyivät etäopetukseen. Samoin ravintolat, baarit, museot ja muut kulttuurikohteet olivat poikkeusolojen aikana kiinni, kuten myöhemmin myös Suomen rajat ulkomaille. Kesällä 2020 rajoituksia alettiin kuitenkin pikkuhiljaa purkaa. Myös kokoontumisrajoituksia purettiin, ja kesän aikana sallittiin aluksi 50 hengen kokoontumiset ja myöhemmin sallittu määrä kasvoi. (Tiitinen, Ovaskainen, Harrikari & Romakkaniemi 2020, 41–42.)

Tiitinen ja muut (2020, 42–44) toteavat, että poikkeusoloista huolimatta sosiaalityö jatkui lähes samoin kuin aiemminkin. Rajoitusten myötä kasvokkain tehtävää sosiaalityötä vähennettiin ja siirryttiin etätyöskentelyyn, jolloin asiakkaita tavoiteltiin ja tavattiin verkkoyhteyksien avulla. Hätämajoitusten sekä ruoka-avustuksien järjestäjät joutuivat keksimään uusia ratkaisuja rajoitusten aikana, jotta hädänalaisia pystyttiin auttamaan. Rajoitukset toivat asiakastyöhön monia haasteita, sillä asiakkaat eivät pysyneet aina perässä siitä, mistä he saivat apua, keneen olla yhteydessä ja kuinka he ylipäättään saivat asioitaan hoidettua, koska kaikilla ei myöskään ollut

tarvittavia laitteita, joita etätapaamiset sosiaalityöntekijöiden kanssa olisivat vaatineet. Samoin sosiaalityöntekijöiden huoli asiakkaistaan kasvoi kevään aikana, rajoitustoimien vuoksi. Terveyden ja hyvinvointilaitoksen (THL, 2021) mukaan pitkäaikaistyöttömien määrä on korona-aikana kasvanut huomattavasti, mistä ovat kärsineet erityisesti nuoret. Lähisuhdeväkivalta lisääntyi pikkulapsiperheissä vuoden 2020 aikana ja lastensuojeluilmoitusten määrät kasvoivat. (THL, 2021).

Ranta-Tyrkkö (2017, 114–115) mainitsee kriisien myötä syntyviä muita yhteiskunnallisia ongelmia, joita ovat muun muassa resurssipulat ja taloudelliset vaikeudet. Nämä voivat aiheuttaa sosiaalityötä tekeville eettisiä ja jopa moraalisia haasteita vastata huono-osaisten tarpeisiin, sillä resursseja ja ohjeita sosiaalityölle ei välttämättä ole tarjolla. Korona oli vieras uhka saapuessaan Suomeen, eikä tiedetty kuinka sen kanssa tulisi toimia, kuinka turvata välttämättömän palvelut, mistä saada lisäresursseja tai kuinka pitää tartuntaluvut mahdollisimman alhaisina. Länsiö ja Kivinen (2018, 71) toteavatkin, että kun sosiaalityöntekijä kykenee vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin, hän kokee työtyytyväisyyttä ja työn iloa. Vastaavasti työntekijän pitkittynyt altistuminen asiakkaan kärsimykselle sekä työn kautta tulleet huonot kokemukset laskevat työntekijän tyytyväisyyttä ja altistavat näin myötätuntouupumukselle, stressille sekä sairastumiselle, koska työntekijät eivät enää pysty vastaamaan asiakkaan tarpeisiin. Koronaepidemiaa voisi pitää jonkinasteisena kriisin aikana, joka loi Suomeen poikkeusolot ja joka rajoitti ihmisten normaalia elämää, mutta sosiaalityön oli rajoituksista huolimatta jatkuttava. Sosiaalityössä on sosiaalihuoltolain asettamia aikamääreitä sekä velvoitteita, joiden on rajoituksista sekä poikkeusoloista huolimatta täytynyt toteutua. Tänä aikana sosiaalityöntekijät ovat joutuneet ottamaan huomioon monia muuttujia sekä keksimään uusia menetelmiä, kuinka varmistaa asiakkaille muun muassa palveluiden saatavuus, turvallisuus, oikea-aikaisuus, riittävyys sekä työn laadukkuus. (Sosiaalihuoltolaki, 1§, 4§.) Samalla sosiaalityöntekijät ovat olleet kovan kiireen sekä stressin vallitsemassa ympäristössä, koska korona-ajan tuomat rajoitukset ovat olleet poikkeuksellisia ja vieraita jokaiselle taholle, niin yksilöllisellä kuin yleisellä tasolla.

Kesän 2020 aikana koronavirus alkoi hieman rauhoittua ja tartuntaluvut alkoivat laskea, kun koulut olivat olleet pitkään kiinni, monet etätöissä kotonaan sekä harrastustoiminta, ravintolat, baarit ja muut kulttuuripaikat olivat olleet melkein kolme kuukautta kiinni. Jälleen syksyllä, koulujen alettua, matkustuskieltojen loppuessa, rajojen aukeamisen sekä niin sanotusti normaaliin toimintaan palaamisen myötä, syksyn 2020 aikana koronaviruksen tartuntaluvut alkoivat jälleen kasvaa ja uusia koronavirusmuunnoksia havaittiin maailmalla. Syksyn sekä alkuvuoden 2021 aikana

tartuntaluvut alkoivat jälleen nousta ja Suomen hallitus alkoi pohtia uusia suosituksia sekä rajoitustoimenpiteitä. Maaliskuun ensimmäisenä päivänä vuonna 2021, Suomeen julistettiin jälleen poikkeusolot nopeasti lisääntyneiden koronavirusmuunnos tartuntamäärien takia. (Valtioneuvoston tiedote, 126/2021.)

2.3 Sosiaalityön kuormittavuus

Sosiaalityötä on ennen koronaakin tarkasteltu sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnin sekä jaksamisen näkökulmasta. Usein on keskitytty tarkastelemaan työn laatua, resursseja sekä sitä, etteivät sosiaalityöntekijät jaksu työssään, liian suuren työmäärän tai puutteellisten resurssien vuoksi. Suomessa työntekijämäärät ovat julkisella sektorilla olleet alhaisimmat verrattuna muihin Pohjoismaihin. Selvimmin on vähäinen työvoimaresursointi näkynyt sosiaalialalla muun muassa merkittävästi alentuvassa ennaltaehkäisevässä työssä. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta tämä on merkittävä huomio, sillä aiempien sosiaalityön työhyvinvointitutkimuksien mukaan nimenomaan suuri henkinen tai fyysinen kuormittuneisuus sekä työhön kohdistuvat ristiriitaiset kokemukset ovat selkeässä yhteydessä työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin. (Saarinen ym. 2012, 404–406.) Verrattuna muihin kuntasektorin työntekijöihin sosiaalityöntekijöillä ilmenee sairauspoissaoloja enemmän, ja vaikka sosiaalityön vaativuus ja siihen liittyvät ominaiset kuormitustekijät tiedetään, niihin ei olla osattu ja haluttu riittävästi puuttua. Näitä yleisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa työn vaativuuden piirteet, työolosuhteet, työyhteisö sekä organisaation toimintatavat ja työssä tapahtuva vuorovaikutus. (Alajoki 2016.) Työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen käsite, sillä siihen sisältyy monitahoisia piirteitä, jotka vaikuttavat kokonaisvaltaiseen jaksamiseen.

Sosiaalityö koetaan Collinsin (2008, 256) mukaan yhtenä antoisimmista ja palkitsevimmista ammanteista, johtuen vaikuttamisen ja muutoksen mahdollisuudesta. Kuitenkin on tiedossa, että sosiaalityö on kuormittavaa, minkä myötä sosiaalityöntekijöillä on huomattava riski ylikuormittua ja uupua, kiireen ja stressin myötä (Lloyd ym. 2002, 263). Sosiaalityöntekijöiden työssä jaksaminen, työn kuormittavuus sekä hyvinvointi, ovat olleet pidemmän aikaa puheenaiheena. Erityisesti huomiota on herättänyt se, että Suomessa tehtävä sosiaalityö koetaan rankempana kuin muissa Pohjoismaissa. (Salo, Rantonen, Aalto, Oksanen, Vahtera, Junnonen, Baldschun, Väisänen,

Mönkkönen & Hämäläinen 2016, 6–7.) Sosiaalityöntekijän työkokemus ja oma suhtautuminen työhön eivät yksin vaikuta jaksamiseen. Myös monet työpaikkaan ja organisaatioon liittyvät tekijät voivat kuormittaa työntekijöitä, kuten johtamisen taso, työmäärä, resurssit, työyhteisö, monimutkainen ongelmanratkaisu ja asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen sekä niiden käsitteleminen. Ei siis ole yllättävää se, että sosiaalityöntekijöillä on jopa kaksinkertainen todennäköisyys päätyä työkyvyttömäksi mielenterveyden ongelmien vuoksi, verrattuna muihin kunta-alalla työskenteleviin. (Salo ym. 2016, 20; Junnonen ym. 2019, 144, 147.) Karjalainen (2020, 32–33) vielä muistuttaa, että työuupumuksessa ei myöskään ole kyse pelkistä henkilökohtaisen elämän vaikutteista, vaan työuupumukseen vaikuttavat niin työssä syntyneet paineet kuin myös henkilökohtaisen elämän haasteet, yhdessä.

Lloyd ja muut (2002, 255) korostavat tutkimuksessaan, että sosiaalityöntekijät ovat haastavan työnsä vuoksi alttiita stressille ja sen myötä työuupumukselle. Työuupumus määritellään oireyhtymäksi, joka muodostuu jatkuvan työstressin seurauksena. Oireita ovat muun muassa heikentynyt ammatillinen itsetunto, kyynisyys omaa työtä kohtaan sekä jatkuva, joskus jopa kroonistunut väsymys. Sosiaalityöntekijät joutuvat usein kohtaamaan työssään tapahtumia, jotka voivat jäädä vaikuttamaan pidemmäksi aikaa heidän elämäänsä (Bourassa 2012, 1700; Rikala 2013, 20). Van Heughten (2011, 111) nostaa esiin sosiaalityön vaativuuden ja kuormittavuuden, sillä sosiaalityöntekijät kohtaavat monenlaisissa elämäntilanteissa olevia asiakkaita ja heidän työnkuvansa on olla asiakkaiden tukena kaiken keskellä. Sosiaalityöntekijät joutuvat kohtaamaan asiakkaiden pelot, traumat ja tarinat menetyksistä, ja vallitsevista olosuhteista huolimatta heidän tulee toimia ammattimaisesti. Vaikka sosiaalityöntekijöiden työnkuva on moninainen, voivat asiakkaiden traumaattiset kokemukset vaikuttaa työntekijään niin, että hän voi kokea voimakasta samaistumista, joka myöhemmin aiheuttaa liiallista kuormittumista. Junnonen ja muut (2019, 145, 160) jatkavat kuitenkin muistuttamalla, että oikeanlaisella stressillä ja työn kuormittavuudella työntekijä saavuttaa työn imun ja saa työstä mielihyvän tuntemuksia, jotka vastaavasti auttavat jaksamaan kiireenkin keskellä.

Toisenlaisen näkökulman sosiaalityön kuormittavuudelle tuo Mänttari-van der Kuip (2015, 333–334), sillä hänen tutkimuksessaan kävi ilmi, että suurin osa sosiaalityöntekijöistä kokee, ettei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi. Tämän seurauksena jotkut joutuivat työskentelemään tavalla, joka oli ristiriidassa heidän ammattieettisten arvojensa kanssa. Mitä useammin sosiaalityöntekijä joutuu toimimaan omien ammattieettisten periaatteiden vastaisesti,

mahdollisuus tehdä vastuullista työtä heikkenee. Tällöin myös työntekijän oma työhyvinvointi ja moraalitilanne alkavat kärsiä. Työn eettiset vaatimukset voivat aiheuttaa työyhteisössä myös eettisesti haastavia tilanteita, jotka vastaavasti aiheuttavat stressiä. Esimerkiksi eettiseen päätöksentekoon ja tapaan reagoida työn vaatimuksiin, vaikuttavat yksilölliset tekijät kuten työntekijän omat arvot ja moraalinen identiteetti, mutta myös tilanteeseen liittyvät tekijät kuten oikeat ratkaisut ja niiden tuomien seurausten laajuus. Tällaisia pohdintoja ja ratkaisuja joudutaan tekemään paljon muun muassa lastensuojelussa, kun puhutaan esimerkiksi huostaanotosta. Lisäksi eettisesti haastavat tilanteet ja niiden luoma stressi voivat muodostaa kokonaisuudessaan eettistä kuormittuneisuutta. Eettinen kuormittuneisuus voidaan kokea ajoittain kuormittavana tekijänä työhyvinvoinnille sekä työyhteisölle, mutta se voi myös toimia mahdollisuutena kehittää työntekijän omaa eettistä herkkyyttä. Eettisten ongelmien tarkastelu yhdessä työyhteisön kanssa voi tukea yksilön ja koko yhteisön moraalista kehittymistä. (Muno, Huhtala & Kinnunen 2017, 83–85; Junnonen ym. 2019, 160.)

Ahonen, Manssila, Pekkarinen ja Pesonen (2020, 16–18) nostavatkin esiin korona-ajan tuomien haasteiden seurauksia sosiaalityössä. Moni sosiaalityöntekijä on joutunut toteuttamaan asiakastyötä etänä, vaikka asiakkailta itsellään ei välttämättä ole etäpalveluihin riittäviä välineitä. Näiden vuoksi moni sosiaalityöntekijä on kokenut suurta huolta asiakkaiden oikeusturvan toteutumisesta. Tiukkojen rajoitusten ja pelkän etätyöskentelyn myötä laadukasta asiakastyötä ei ole pystytty rajoitusten vuoksi täysipainoisesti toteuttamaan. Puutteellisesta työn toteuttamisesta johtuen moni sosiaalityöntekijä kokee, että ei pysty työskentelemään ammattieettiset periaatteet täyttävällä tavalla, ja sen he kokevat kuormittavaksi tekijäksi omalle jaksamiselleen.

3 TYÖHYVINVOINTI

Työelämään kohdistuu nykypäivänä paljon muutospaineita. Enenevässä määrin eri organisaatiot joutuvat uudelleen pohtimaan toimintatapojaan, koska töiden luonne on viime vuosina muuttunut nopeasti, minkä myötä jatkuva muutos kuormittaa työntekijöitä sekä johtajia. (Juuti 2006, 77; Manka & Manka 2016, 14, 17.) Kiihtyvä tahti työelämässä altistaa työntekijät liian suuren työmäärän alle, joka kohdistuu tänä päivänä eniten työntekijöiden henkiseen jaksamiseen. Jotta työntekijät jaksaisivat työelämässä ja viihtyisivät työssään, se vaatii niin työyhteisöltä, johtotasolta kuin koko organisaatiolta panostusta kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Toimivan työhyvinvoinnin peruslähtökohtana on kuitenkin työturvallisuus, josta vastaaminen on työnantajan velvollisuus. Vaikka työntekijöiden henkinen kuormittavuus on lisääntynyt, tulee kuitenkin muistaa, että nykypäivänä on kehitetty uusia malleja toteuttaa työtä, kuten joustavat työajat. (Tarkkonen 2012, 58; Mäkelä & Uotila 2014, 203–205.)

3.1 Johtaminen

Johtamisella on suuri ja keskeinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin, niin yksilöllisellä kuin koko työyhteisönkin tasolla. Työyhteisön hyvinvointia voidaan kehittää moninaisilla keinoilla, mutta päärooli sen kehittämisessä kuitenkin on johtajilla, toteaa Juuti (2006, 83.) Johtajien tehtävänä on ylläpitää ja kehittää kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja edistää työntekijöiden osaamista, terveyttä ja turvallisuutta, koska sitä määrittää muun muassa työturvallisuuslaki. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia kaikkien työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta, ottaen huomioon, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet huomioidaan koko organisaation kaikkien osien toiminnassa. Lisäksi työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi toteutettavissa oleva ohjelma, joka kattaa työolojen kehittämistarpeet. (Työsuojelulaki 2002, 8§- 9§.)

Työturvallisuuslain mukaan on ymmärrettävissä, että työnantajan velvollisuutena on järjestää työntekijöille tarvittavat puitteet, jotta työntekijät pystyvät tekemään työtään ilman, että heidän terveytensä tai turvallisuutensa siitä vaarantuisivat. Tarkkonen (2012, 52–54) korostaakin

työturvallisuuslain ohjauksellista merkitystä osana johtamista. Lisäksi työnantajan vastuu työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta on mittava. Silloin, kun työnantaja teettää työntekijöillä organisaation työtehtäviä, on työnantajan velvollisuus varmistaa, että työ tapahtuu turvallisesti, terveellisesti ja työntekijän työkykyä vaarantamatta. Työnantajan on myös oltava selvillä työntekijöiden fyysisestä työympäristöstä, työyhteisöstä sekä turvallisuuskäyttäytymisestä, riittävästä perehdyttämisestä ja töiden mitoitettavuudesta, jottei työmäärästä synny liiallista kuormittavuutta. Työnantajan velvollisuutena on myös tehdä työntekijöilleen tiettäväksi, kenelle työntekijät voivat ilmoittaa työpaikalla olevista epäkohdista.

Sosiaalityön johtamista olisi ehkä syytä kehittää, toteaa Fisher (2009, 355). Johtajien tulisi tavoitella hyvinvoivaa organisaatiota, koska tällöin organisaatiolla olisi tulevaisuudesta selkeä visio. Suunnitelmallinen työhyvinvoinnin kehittäminen kuitenkin edellyttää, että johtajat ovat kiinnostuneita työntekijöidensä antamasta palautteesta ja havainnoivat työyhteisön toimintaa sekä ympäristöä. Oleellista myös on, että esimies välittää organisaation sisäistä tietoa alaisilleen. Tällöin työntekijät ovat tietoisia organisaation laatimista suunnitelmista, ja heillä on siihen vaikuttamismahdollisuus, jonka myötä työntekijätkin ovat paljon sitoutuneempia toimimaan koko organisaation ja työyhteisön hyväksi, kuin jos he eivät olisi osallisia päätösten teossa. Lisäksi on huomattu, että mitä aiemmin tartutaan työhyvinvoinnin kehittämiseen, sitä enemmän on havaittu olevan myös keinoja, joilla ratkaista ongelmia. Myös kokonaiskustannukset organisaatiossa pienenevät, koska työntekijöiden hyvinvointi on kunnossa. (Manka & Manka 2016, 81–84 , 92.) Hyvinvoiva työyhteisö sekä organisaatio vaativat johtajilta myös sitä, että he ovat aktiivisesti kiinnostuneita työntekijöidensä kuulumisista. Esimiehen vastuulla on muun muassa varmistaa, että työntekijöillä on työssä hyvät oltavat, sekä tarvittaessa ohjattava heitä työterveyden piiriin tai tehtävä työyhteisössä tarvittavia muutoksia jaksamisen tukemiseksi, muistuttaa Karjalainen (2020, 45–46.)

Manka ja Manka (2016, 43, 81) korostavatkin johtamisen merkitystä siinä, kuinka johtajat kohtaavat ja kohtelevat työntekijöitä. Muun muassa oikeudenmukaisen kohtelun puuttuminen voi pahimmassa tapauksessa sairastuttaa työyhteisöä ja työntekijöitä. Vastaavasti, mikäli johtaja kohtelee alaisiaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti, työntekijöiden sairastumisen ja uupumisen riski vähenee. Johtamista voi tarkastella nyky-yhteiskunnassa monesta näkökulmasta käsin, sillä johtamisen merkitys työelämässä sekä yhteiskunnassa kasvaa jatkuvasti. Suurissa organisaatioissa johtaminen keskittyy enemmän tuloksen ja kilpailukykyyn kasvattamiseen, keskisuurissa

organisaatioissa taas johtaminen ammatillistuu hitaasti, ja pienissä organisaatioissa johtaminen on hyvin henkilösidonnaista ja vaihtelevaa. Monet organisaatiot kuitenkin kamppailevat koko ajan kasvavien tehokkuusvaatimusten paineen alla, ja samalla organisaatioiden oletetaan kykenevän uudistamaan toimintaansa. Tällaiset vaatimukset ja odotukset tekevät johtamisesta myös haastavaa ja työlästä, koska johtamisen päämääränä on yhdistää työntekijät ja muut resurssit sellaiseksi toiminnaksi, jossa organisaation tavoitteet saavutetaan. Kuitenkin johtamisen sijaan kaivataan enemmän johtajuutta, jossa johtamiseen sisältyy myös ihmisten välisten suhteiden, kuten arvojen, visioiden ja kokemusten jakaminen. Johtaja, joka ottaa huomioon työntekijöiden mielipiteet, tunteet sekä kokemuksellisuuden, edistää koko työyhteisön hyvinvointia. (Rikala 2014, 75–77; Eriksson & Lehtimäki 2018, 217–218.) Merkittävää on myös, että johtaja jakaa samanlaiset näkemykset ja arvot omien alaistensa kanssa, muistuttavat Junnonen ja muut. (2019, 145).

Johtamisessa on monenlaista tapaa ja muotoa, mutta pääasiassa johtaminen on Mäen ja muiden (2014, 90–91) mukaan viestintää, joka on joko sanallista tai sanatonta vuorovaikutuksessa tapahtuvaa toimintaa. Esimiehen on tärkeää olla läsnä ja käydä keskusteluja mahdollisimman paljon kasvokkain, varsinkin jos kyseessä on vaikeiden, monimutkaisten, negatiivisten tai arkaluontoisten asioiden läpikäyminen. Lisäksi johtamisessa on tärkeää vuoropuhelu sekä vuorokuuntelu. (Aro 2006, 41–42, 55). Virolainen (2012, 106–108) ja Fisher (2009, 348) muistuttavat, että johtamisen yksi keskeisimmistä tehtävistä olisi ylläpitää ja huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista ja motivaatiosta. Silloin, kun työntekijät ovat motivoituneita ja hyvinvoivia, he ovat myös tyytyväisempiä työhönsä ja kokevat vähemmän stressiä. Niin johtaminen on tasa-arvoista, työntekijäkeskeistä, sopivasti vapauksia, joustoa ja vastuuta antavaa. Johtajalla on mahdollisuus vaikuttaa asioihin, jolloin johtamisella on pitkäkestoinen myönteinen vaikutus työyhteisöön. (Eriksson & Lehtimäki 2018, 225).

Nissisen (2012, 99) mukaan, työhyvinvointiin vaikuttaminen ja sen kehittäminen voidaan joskus kokea hyvin vaikeaselkoisena asiana, koska työhyvinvointi käsitteenä on laaja. Lipponen (2020, 276) vastaavasti toteaa, että johtamistyyllillä ei varsinaisesti ole vaikutusta työntekijöiden jaksamisen tukemiseen, vaan vaikutus pikemminkin tapahtuu myönteisten ja kielteisten tunteiden kautta. Vaikutuksen merkitys korostuu erityisesti vaikeissa tilanteissa, jolloin esimies omalla käyttäytymisellään ja vuorovaikutuksellaan voi vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin. Esimiehen työyhteisölleen osoittama henkilökohtainen luottamus sekä usko työntekijöiden osaamiseen vahvistaa työyhteisön yhteisiä arvoja ja luo yhdessä selviämisen henkeä myönteisten tunteiden

kautta. Vahvistamalla työyhteisön myönteisiä tunteita, esimies vähentää työyhteisön yhteisiä sekä yksilöllisiä pelkoja tulevasta ja lisää sen sijaan uskoa selviämiseen.

Tarkkonen (2012, 74–75, 77) korostaakin työhyvinvoinnin johtamisen merkitystä osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia sekä hyvinvoivaa organisaatiota. Työhyvinvoinnin johtamisessa ei pelkästään ole kyse siitä, millaiset työolosuhteet sekä työpuitteet organisaatiossa tarjotaan. Johtamisella sekä johtajuudella vaikutetaan kaikkiin työyhteisön osiin, ja tällöin johtajat ovat omalla vastualueellaan esikuvia työntekijöille. Se, kuinka johtajat ajattelevat, suhtautuvat ja millaiset toimintatavat heillä on, viestittyvät työntekijöille ja sen myötä työntekijät mallioppivat toimintatapoja johtajiltaan. Asiat, jotka koetaan työyhteisön kannalta merkityksellisinä ja tärkeinä, samoin kuin asiat, jotka vastaavasti koetaan merkityksettöminä tai vähemmän tärkeinä, välittyvät aina työyhteisöön, ja se vaikuttaa työyhteisön arvomaailmaan sekä ominaisuuksiin. Karkeasti voidaan todeta, että mikäli johtaja ei suhtaudu vakavasti työntekijöiden työhyvinvointiin ja sen kokonaisvaltaiseen takaamiseen, se laskee työyhteisön moraalialia sekä motivaatiota.

Lisänäkökulmaa työhyvinvoinnille tuo vielä Salojärvi (2006, 49–55) toteamalla, että työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edellytyksinä toimii myös ajantasainen koulutus, jotta työntekijöiden osaaminen on samalla tasolla kuin tehtävä työ vaatii. Johtajien ja organisaation haasteena kuitenkin on työntekijöiden osaamisen kehittämisen lisäksi työntekijöiden työssäjaksamisen ja hyvinvoinnin edistäminen samanaikaisesti. Organisaation on myös hyvä panostaa työntekijöidensä koulutukseen, sillä mahdollistetut koulutukset työntekijöiden osalta osoittavat työntekijälle, että hän on merkittävä vaikuttaja organisaation tulevaisuudessa. Lisäksi työntekijä voi kokea erilaisista koulutuksista voimaantumista, joka toimii hänen työhyvinvointinsa tukevana tekijänä, muun muassa osaamisen lisäämisen kannalta. Organisaation tehtävänä on myös lisätä innoittavaa luovuutta, jonka tarkoituksena on työyhteisön kesken kehittää uusia ja toimivia työskentelymalleja, jotka tukisivat entistä paremmin työntekijöiden työssäjaksamista ja työhyvinvointia.

3.2 Työyhteisö

Työyhteisön merkitys kasvaa sitä mukaa, kun ymmärretään enemmän yksilöiden tarvetta kuulua osaksi jotakin ryhmää tai yhteisöä. Etenkin nykyään on paljon yksinäisiä ihmisiä, ja työyhteisö voi olla ainoa ryhmä, johon he kokevat kuuluvuuden tunnetta. Vaikka työyhteisö onkin tärkeä, ei se kuitenkaan pysty korvaamaan ihmissuhteiden vaikutusta yksilön hyvinvointiin, mutta se ei vie pois sitä tosiasiaa, että yhteisö, jossa yksilö kokee yhteenkuuluvuuden tunnetta, on hyvin merkittävä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. (Rauramo 2008, 123.) Poijula (2018, 61) vielä vahvistaa ajatusta työyhteisön merkityksellisyydestä. Yksilö tarvitsee sosiaalista tukea sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta selvitäkseen elämässä. Silloin kun yksilö huomaa työyhteisössään, että hän kuuluu samaan yhteisöön, on osallinen yhteisön kokonaisuudesta ja toiminnasta, ja saa tukea ja apua tarvittaessa, tämä auttaa häntä selviytymään paremmin stressistä ja sen vaikutuksista sekä suojaa selviytymisessä tarvittavia voimavaroja, kuten itsetuntoa.

Koska työpaikalla ja työyhteisössä vietetään arkena suurin osa valveillaoloajasta, on työhyvinvoinnin kannalta merkittävää, millainen ilmapiiri työyhteisössä vallitsee. Mäki, Liedempohja ja Parikka (2014, 76–77) sekä Lipponen (2020, 278) pitävätkin tärkeänä myönteisen ja avoimen ilmapiirin vaikutuksista työyhteisössä, sillä osallistava ja työyhteisössä vallitseva keskustelukulttuuri, kannustaa ja sitouttaa yksilöitä työhön, sekä parantaa myös mahdollisuutta hyödyntää työntekijöiden osaamista paremmin. Jotta työyhteisön ilmapiiri voisi olla avoin ja myönteinen, se tarvitsee pohjaksi luottamusta. Rauramo (2008, 131) toteaaakin, että avoimeen ilmapiiriin vaikuttaa olennaisesti luottamus, jota työyhteisössä esimies voi kehittää. Työyhteisöllä on siis keskeinen rooli kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämässä ja ylläpidossa, sillä se määrittää tavoitteet, työtehtävät, työvälineet, resurssit, vuorovaikutuksen luonteen sekä työn tekemisen tahdin, jotka kaikki joko edistävät tai haittaavat työhyvinvointia (Salojärvi 2006, 53).

Työn iloon ja työn kuluttavaan stressiin liittyvät syyt ovat niin yksilö-, yhteisö- ja yhteiskunnallisia tekijöitä, jotka eivät synny pelkästään yksilön kokemuksina, vaan myös työyhteisöjen ajattelu- ja tulkintatapojen seurauksena. Esimerkkinä tästä toimii työyhteisöjen yleinen ilmapiiri ja keskustelukulttuuri. Mikäli se on kovin kielteinen ja ongelmakeskeinen, työntekijä voi uupua jo työyhteisön kielteiseen ilmapiiriin, kun vastaavasti kannustava ja avoin ilmapiiri toimii myönteisenä kannustimena. Työyhteisöissä, joissa on paljon uupuneita työntekijöitä, ilmenee usein tunnetasolla tapahtuvaa kuormittumista, työmoraalin laskua, ammattietiikan heikkenemistä, satunnaisten

työntekijöiden leimaamista sekä keskustelujen kielteistä sävyä. (Linqvist 1992, 128 ; Nissinen 2012, 26–27.) Voisi siis todeta, että kielteinen ilmapiiri altistaa työuupumukselle, kun taas myönteinen ilmapiiri vahvistaa ja kannustaa jaksamaan. Myönteisestä ja avoimesta ilmapiiristä mainitsee myös Lipponen (2020, 89) toteamalla, että jaetut myönteiset tunteet vahvistavat ihmissuhteita, lisäävät yksilöiden välistä luottamusta, kasvattavat halua olla suhteessa sekä mahdollisuutta saada tukea suhteesta vaikeassa tilanteessa. Lisäksi myönteiset tunteet ja jaetut myönteiset kokemukset vahvistavat yksilöä selviämään haastavistakin tilanteista. Esimerkkinä myönteisten tunteiden jakamisesta työyhteisöissä Lipponen (2020, 102–104) mainitseekin työyhteisön oman huumorin ja kiitollisuuden ilmaisemisen, jotka auttavat koko työyhteisöä selviämään paremmin stressaavissakin tilanteissa. Lisäksi Poiju (2018, 17) korostaa työyhteisön sekä organisaation yhteistä kykyä selvitä haastavista ja stressaavista tilanteista, sillä se luo turvallisuuden tunnetta.

Toisenlaisen näkökulman työyhteisön kehittämiseen nostavat esiin Lloyd ja kumppanit (2002, 257–258) mainitsemalla moniammatilliset työyhteisöt, joissa sosiaalityöntekijät työskentelevät yhdessä toisten terveysalan henkilöiden kanssa. Tutkimuksessaan he avaavat sosiaalityöntekijöiden roolia työyhteisöissä, sillä on käynyt ilmi, että usein sosiaalityöntekijöiden roolia saati työtehtävää ei täysin ymmärretä. Tämä vastaavasti kuormittaa paljon sosiaalityöntekijöitä, sillä he joutuvat selittelemään ja ajoittain jopa puolustelemaan omaa toimenkuvaansa. Tässä herääkin kysymys siitä, kuinka hyvin sosiaalityöntekijöiden tehtävä tunnetaan, sillä tutkimuksessa käy ilmi, että sosiaalityöntekijöiden rooli ja tehtävä tulisi tehdä paljon näkyvämmäksi ja selkeämmäksi. Tällöin sosiaalityöntekijät voisivat välttyä roolikonflikteilta moniammatillisissa työyhteisöissä, mikä vastaavasti vähentäisi heidän kuormittuneisuuttaan vahvasti.

3.3 Työssäjaksaminen

Työhyvinvointia ja työssäjaksamista on usein päädytty tarkastelemaan hyvinvoinnin puuttumisen näkökulmasta, toteavat Mäkelä ja Uotila (2014, 205). He jatkavat täsmentämällä, että tarkastelu on perustunut näkemyksiin, joissa työn liiallinen vaativuus johtaa lopulta hyvinvoinnin alenemiseen ja työn imun heikkenemiseen. Työssäjaksamista on yleensä tukenut se, että tehtävä työ on koettu mielekkääksi, ja siitä seuraa työn imua sekä mielihyvää. Manka ja Manka (2016, 27–30) mainitsevat kuitenkin huolestuttavan huomion siitä, että työn mielekkyys on vähentynyt huomattavasti.

Mielekkyyden vähentymistä on selitetty muun muassa sillä, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat kaventuneet, samoin kuin globalisaatiokin on lisännyt uhkia ja epävarmuutta työhön. Esimerkiksi globalisaation vaikutus jatkuvaan työn tehokkuuden kilpailutukseen ja resurssien vähenemiseen, vaikuttavat työn pysyvyyteen. Lisäksi työn rasittavuus on noussut uudelle tasolle, sillä nykyään työ rasittaa henkisesti enemmän kuin aiemmin. Suurimpana henkisen kuormituksen tekijänä koetaan kiire sekä työntekijöiden vähäisyys, etenkin kunta-aloilla, joissa valtaosa sosiaalityöntekijöistä työskentelee. (Saarinen ym. 2012, 403; Mäkelä & Uotila 2014, 211; Salo ym. 2016, 23.)

Mauno, Huhtala ja Kinnunen (2017, 73–76) toteavat työn tahdin ja vaatimusten kasvaneen viime vuosikymmenen aikana. Työn vaatimukset voidaan jaotella määrällisiin ja laadullisiin. Määrällisissä vaatimuksissa on kyse työn määrästä ja työn tahdistä, kun vastaavasti laadulliset työn vaatimukset liittyvät enemmän työntekijän omiin taitoihin ja ponnistuksiin. Koska työ on lähtökohtaisesti aina tavoitteellista toimintaa, se vaatii samalla työntekijältä ponnistuksia, jotka saattavat olla liian vaativia, aiheuttaen työntekijälle stressiä. Työn vaatimusten taso on noussut huomattavasti, sillä työ vaatii työntekijältään entistä enemmän panostusta ajallisesti ja tiedollisesti, kuten tiedon tuottamista, tiedon käsittelyä ja muistamista, jotka vaativat paljon ajatustyötä. Yhtenä suurena vaatimus- ja stressitekijänä ilmenevät myös työn ja perheen väliset ristiriidat, sillä työn ja perheen vaatimukset ja roolit eivät täydennä toisiaan vaan ovat pikemminkin ristiriidassa, esimerkiksi ajankäytön kannalta. Kokemus työn vaativuudesta on kuitenkin subjektiivinen, joten työhyvinvoinnin tarkastelussa tulee huomioida kokonaisuus, muistuttavat vielä Mäkelä ja Uotila (2014, 206).

Työhyvinvointia ei voi määritellä pelkästään työntekijän oman hyvinvoinnin mukaan, vaan siihen vaikuttaa myös koko työyhteisön hyvinvointi, ilmapiiri, johtamistapa sekä työympäristö. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään niin fyysisen, psyykkisen kuin henkisen hyvinvoinnin. Tämän vuoksi työhyvinvointia tulee tarkastella monelta osa-alueelta, eikä vain keskittyä yhteen näkökulmaan. On kuitenkin myös muistettava, ettei työhyvinvointi ja sen ylläpitäminen ole yksinomaan työorganisaation vastuulla, vaan yhtä lailla työntekijän omalla elämäntyyllillä sekä -tavoilla on vaikutusta hänen kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiinsa. Kuten mainittu, kokonaisvaltaista työhyvinvointia tarkasteltaessa on muistettava, että kyseessä on hyvin subjektiivinen kokemus. (Virolainen 2012, 11–14.) Virolainen (2012, 192–193) jatkaa korostamalla, että työ vaikuttaa osaltaan yksilön elämänlaatuun jo sen suuren aikaosuuden vuoksi, joka töissä

vietetään. Lähtökohtaisesti jokainen työntekijä haluaisi olla positiivisella asenteella töihin lähtiessä, mutta kukaan ei halua kokea töistä palatessaan väsymystä, vähättelyn ja turhautuneisuuden tunnetta. Asenne, jolla yksilö suhtautuu työhönsä sekä työpaikkaansa, vaikuttaa paljon hänen työhyvinvointiinsa. Positiivinen asenne lisää virkeyttä, energisyyttä ja viihtyvyyttä, kun vastaavasti negatiivinen asennoituminen lisää yleistä tyytymättömyyttä sekä sairauspoissaolojen riskiä. Rauramo (2008, 37, 109) muistuttaakin, ettei pelkästään yksilön tai työyhteisön oma toiminta riitä takaamaan riittävää työhyvinvointia, saati työssäjaksamista. Työssäjaksamista tukee myös työn oikeanlainen kuormittavuus, sillä sopiva työkuormitus edistää yksilön terveyttä ja hyvinvointia.

Yleisimpiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen, ovat työn kiireisyys ja stressi. Stressillä tarkoitetaan sitä, kun ympäristö kohdistaa yksilöön jonkinlaista uhkaa, haastetta, vahingollista vaikutusta tai yksilön omaa vastetta erilaisiin tapahtumiin ja tekijöihin. Stressireaktio koostuu yksilön käyttäytymisestä sekä fysiologisesta reaktioista stressaaviin tekijöihin, jotka ovat usein vaikeita, haastavia, uhkaavia tai vaarallisia tilanteita. (Fineman 2003, 130; Poijula 2018, 49.) Van Heugten (2011, 16) kuitenkin muistuttaa, että on kahdenlaista stressiä, jolloin stressi jaottuu joko positiiviseen tai negatiiviseen stressiin. Kun stressi koetaan myönteisenä vaikuttajana, se vahvistaa silloin kokemusta työn tyydyttävyydestä, toimii työn aktivoijana ja auttaa työntekijää saavuttamaan asetettuja tavoitteita (Nissinen 2012, 26). Myönteiseltä kannalta tarkasteltuna oikeanlainen stressi ja työn vaatimukset voivat tuoda tunteen työn imusta, joka on työhyvinvointia ylläpitävä tunnetila. Työn imu koostuu työntekijän sitoutuneisuuden, energisyyden ja pystyvyyden kokemuksista, joka ehkäisee työuupumuksen riskiä tulevaisuudessa. (Mäkelä & Uotila 2014, 205–206; Mäkikangas & Hakanen 2017, 111, 114–115.)

Tyypillisimpiä stressitekijöitä, joita työpaikoilla yleensä kohdataan ovat muun muassa kuormittava työympäristö sekä -tilanne, työntekijän epäselvä rooli organisaatiossa, työn varmuuden puute, huonot ja epäselvät henkilösuhteet työpaikalla työkavereihin sekä johtotasoon ja epäkannustava ilmapiiri (Virolainen 2012, 32–34; Rikala 2013, 25). Van Heugten (2011, 23–24) jatkaa muistuttamalla, että voimakkaan negatiivisen stressin vaikutuksessa voi ilmentyä psyykkistä, psykologista ja fyysistä oireilua, kuten päänsärkyä, kroonista niskakipua, lähes jatkuvaa sairastelua tai unettomuutta. Sosiaalityöntekijöiden työssäjaksamisen haasteina on pidetty muun muassa suuria asiakasmääriä sekä työntekijöiden tiheää vaihtuvuutta. Sosiaalityöntekijät joutuvat työntekijävaihtuvuuden myötä suuresti kuormitetuiksi, koska he joutuvat omien asiakkaidensa lisäksi hoitamaan toisen työntekijän asiakkaita, kunnes tilalle saadaan palkattua uusi työntekijä. Lisänäkökulmaa työssäjaksamiseen nostaa esiin myös Aro (2006, 24–27) mainitsemalla, että

organisaatiot ovat jatkuvien uudistuksien kohteina, ja uudistuksien myötä työntekijät joutuvat omaksumaan nopeasti uutta tietoa. Uuden tiedon ja menetelmien omaksuminen on työlästä ja voimia vievää, erityisesti, mikäli arkityö on jo valmiiksi kuormittavaa. Sosiaalityöntekijöiden jaksamista kuormittavat myös tilanteet, joissa työntekijä joutuu pohtimaan oikeudenmukaisia ratkaisuja niukat resurssit huomioiden. Jokaisella asiakkaalla tulisi olla samat lähtökohdat sekä oikeus palveluihin, mutta nämä kriteerit eivät aina toteudu resurssipulan vuoksi. Siksi työntekijä joutuu punnitsemaan, kuka saa apua ja kuka jää pärjäämään omillaan. (Linqvist 1992, 164–165.)

Virolainen (2012, 11, 17–18, 24–26) kertoo työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyvistä tekijöistä, jotka auttavat työssäjaksamisessa paremmin. Näitä jaksamisen peruspilareita, joita tulisi tukea ovat fyysinen, psyykinen, henkinen sekä sosiaalinen työssäjaksaminen. Fyysisenä työssäjaksamisena voidaan pitää hyvät työolosuhteet, taukojummat sekä työn jaksottaminen niin, että työpäivän aikana tulee riittävästi taukoja. Psykkiseen työssäjaksamiseen vaikuttavat muun muassa työpaineet, arvomaailma, työilmapiiri, kiire sekä työn stressaavuus. Kannustava työyhteisö vastaavasti edesauttaa sosiaalista työssäjaksamista, sillä yhteiset kahvi- ja lounashetket sekä kohtaamiset työkavereiden kanssa työpäivän aikana luovat hyviä tilaisuuksia vaihtaa kuulumisia, ajatuksia, tuntemuksia sekä tarvittaessa pyytää apua. Lisäksi Lloyd kumppaneineen (2002, 261) painottavat esimieheltä saadun tuen ja ohjauksen merkittävää vaikutusta jaksamiselle. Tutkimuksessa on huomattu, että työyhteisöissä, joissa työntekijä sai konkreettista tukea ja emotionaalista tukea esimieheltään sekä työyhteisöltään, ilmeni vähemmän työuupumusta ja loppuunpalamista. Yleensä liian helposti keskitytään ehkäisemään pelkkää työuupumusta, mutta unohdetaan tarkastella ennaltaehkäiseviä tekijöitä, joita ovat muun muassa työn imu ja riittävä motivointi. Riittävän tuen saaminen niin työyhteisöltä kuin johtotasolta lisää työntekijän myönteisiä tunteita ja motivaatiota, jotka vastaavasti lisäävät omistautumista ja uppoutumista työhön, mutta positiivisella ja voimauttavalla tavalla. Oikeanlainen motivointi lisää työtyytyväisyyttä ja haastaa työntekijöitä käyttämään ja kehittämään omia kykyjään sosiaalityöntekijöinä. (Juuti 2006, 81–83; Fisher 2009, 350–351.)

Nissinen (2012, 75–77) myös muistuttaa, ettei työhyvinvointiin liittyvissä keskusteluissa tulisi pelkästään keskittyä kielteisiin puoliin, vaan tarkastella ongelmia analyttisesti ja sen myötä kehittää työtä jaksamista tukevammaksi. Silloin kun työyhteisössä tunnustetaan ja tunnustetaan ristiriidat ja epäkohdat, niitä on helpompi lähteä myös ratkomaan sekä rakentamaan hyvinvoivaa työyhteisöä. Lisäksi on hyvä muistaa, että työhyvinvoinnin kokemukset ja niiden ymmärtäminen on

tärkeää jo siitä syystä, että kokemukset työntekijälle, hänen lähiympäristölleen ja työpaikalleen ovat erilaisia. Työhyvinvointi ei ole pelkästään tulosta jostakin, vaan se on myös seurausta tärkeistä asioista, joilla voi olla hyvin pitkäkestoinen myönteinen vaikutus työntekijän työssäjaksamiseen. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 117.)

3.4 Sosiaalityön kaksoiskuormittavuus

Loppuunpalaminen, myötätuntouupumus, työstressi ja työuupumus voivat helposti sekoittua toisiinsa, koska loppuunpalamiseksi voidaan tulkita lähes mikä tahansa väsymyksen muoto. Sijaistraumatisoituminen ja myötätuntouupumus ovat vastaavasti laajoja käsitteitä, joita on vaikea erottaa traumatisoitumisesta yleensä. Samoin myös tavallinen työuupumus ja stressi on vaikea erottaa emotionaalisesti traumatisoivasta stressistä. (Nissinen 2007, 180–181.) Puhuttaessa siis uupumuksen eri muodoista, on käsitettävä, mistä muodosta tarkkaan ottaen puhutaan, millaiset ovat oirekuvat sekä uupumuksen taustalla olevat syy- seuraussuhteet. Vain tunnistamalla oikeat syyt oireiden taustalla voidaan uupumisia ennaltaehkäistä ja hoitaa paremmin. Uupumuksessa on samanlaisia oireita kuin masennuksessa, mutta ne eivät ole sama asia, toteaa Bournassa (2009, 223–224). Uupumus diagnosoidaan hyvin usein masennukseksi, juuri sen samanlaisten oireokuvausten perusteella. Masennus on diagnosoitavissa oleva sairaus, mutta työuupumusta ei vastaavasti löydy tautiluokituksesta, minkä vuoksi työuupumusta on vaikea lähteä hoitamaan, muistuttaa Rikala (2013, 19–20.) Työuupumus koostuu yleensä kolmesta eri ulottuvuudesta, joita ovat jatkuva väsymys, kyynisyys työtä kohtaan sekä kielteinen käsitys itsestä.

Työuupumisessa työntekijän niin henkiset kuin fyysiset voimavarat hupenevat, eikä hänellä ole energiaa tarttua työtehtäviin. Kyynisyyden tilassa työntekijältä katoaa mielenkiinto sekä halu suorittaa työtehtäviään. Kun tällainen tila syntyy, on usein kyseessä liian suuri työmäärä. Samalla työntekijälle muodostuu kielteinen kuva ja asenne työyhteisöä ja organisaatiota kohtaan. Kolmantena työuupumisen määritelmänä ja merkinä on kielteinen käsitys itsestä, jolloin työntekijä kokee oman ammattitaitonsa olevan liian vähäistä ja riittämätöntä, ja sen myötä yksilö alkaa suhtautua itseensä hyvin kielteisesti. (Virolainen 2012, 35–36.) Työuupumus kehittyy pitkittyneen stressin seurauksena ja työntekijän voimavarojen ehtyessä. Työuupumuksella tarkoitetaan vakavaa ja hiljalleen työssä kehittyvää stressioireyhtymää, jolle on ominaista

kokonaisvaltainen fyysinen ja psyykkinen väsymyksen tila. Väsymyksen lisäksi kyynisyys ja kielteinen asenne ovat selkeitä merkkejä työntekijän kokemasta työuupumuksesta. Työuupumukseen voi myös johtaa työholismi, jolloin työntekijää ohjaa pakonomainen työskentely, suorituskeskeisyys, kielteinen mieliala sekä perfektionismi. (Juuti 2006, 81; Mäkikangas & Hakanen 2017, 106–108.)

Nissinen (2012, 26–27) täsmentää loppuunpalamisen olevan työuupumuksen äärimmäisin muoto, joka on monisyinen ja hidas prosessi. Tällöin työntekijää kuormittavat tekijät ovat jatkuvasti toistuvia, eikä työntekijällä itsellään tai työyhteisöllä ole mahdollisuutta purkaa niistä syntyneitä stressitilanteita. Hoitamattomana negatiivinen työstressi johtaa usein työuupumiseen ja lopulta loppuunpalamiseen. Loppuunpalamisella on samoja ominaisia piirteitä kuin työuupumuksella: kokonaisvaltainen jatkuva väsymys, kyynistyminen omaa työtä ja asiakkaita kohtaan sekä voimakkaasti heikentynyt ammatillinen itsetunto. Loppuunpalamisessa työntekijän psyykkinen ja emotionaalinen kuormittuminen luovat hallitsevia toivottomuuden tuntemuksia, jotka vaikuttavat ennemmin tai myöhemmin niin työkavereihin kuin koko työyhteisön toimintaan. (Fineman 2003, 135.) Nissinen (2007, 55–57) jatkaa, että pitkittyneessä uupumisprosessissa työntekijän kokemuksia alkaa vähitellen hallita kyvyttömyyden tunne, jolloin työntekijän oma ammatillinen itsetunto alkaa heiketä. Työntekijä ei välttämättä itse huomaa oman toimintansa ja asenteensa muutoksia, mutta ne alkavat pikkuhiljaa näkyä entistä enemmän myös henkilökohtaisessa elämässä eikä vain työympäristössä. Tämän vuoksi olisi tärkeää tutkia työntekijöiden työuupumista kokonaisvaltaisesti eikä pelkkänä psyyken häiriönä.

Auttamistyössä merkittävimmät voimanlähteet sekä aitoa vuorovaikutusta edellyttävät ominaisuudet ovat empatia ja myötätunto. Empatia on myötäelämistä sekä ymmärtämistä, ja se ilmenee vuorovaikutussuhteessa, jossa ymmärretään toisen tunteita ja kokemuksia. Myötätunnossa henkilö samaistuu toisen tunnetilaan ja myötäelää tämän tilannetta. (Gerdes & Degal 2011, 142; Nissinen 2012, 38.) Varsinkin auttamistyössä myötätunto toimii usein myös kantavana voimana, mutta toistuvan myötätunnon osoittaminen ja tunteminen toisen ihmisen kärsimyksen jakamisesta tai sen todistamisesta voi johtaa myötätuntuopumukseen tai jopa sijaistraumatisoitumiseen, vahvistavat Länsiö ja Kivinen (2018, 69–70.) Nissinen (2012, 25, 79) jatkaa korostamalla myötätuntuopumuksen olevan yhteydessä myötätuntostressiin. Vaikka ne termeinä ovatkin poikkeavat, ovat ne tarkoitukseltaan hyvin samanlaisia. Eri nimeämiset ovat johtuneet myös siitä, että henkisessä kuormittavuudessa on aste-eroja, joilla on erilaisia

vaikutuksia työntekijöihin kuin myös työyhteisöön. Aste-erot ovat kuitenkin suhteellisen samanlaisia kuin käsitteissä työuupumus ja työstressi, sillä silloin kun stressi kasvaa liian suureksi, siitä voi kehittyä lopulta työuupuminen ja loppuunpalaminen. Auttamistyötä tekeville henkilöillä on alttius kokea sijaistraumatisoitumista varsinkin tilanteissa, joissa asiakas kokee hätää ja ahdistuneisuutta, mutta työntekijä ei kykyjensä vuoksi tai tahdostaan huolimatta pysty vastaamaan asiakkaan tarpeisiin niin, että asiakkaan tila helpottuisi. (Figley 1995, 21; Bourassa 2009, 217.)

Nissinen (2007, 140–141) jatkaa täsmentämällä, että sijaistraumatisoituminen syntyy kun työntekijä on jatkuvassa myötätuntoa antavassa vuorovaikutuksessa, kärsivän henkilön kanssa. Auttamistyötä tekevä kohtaa työssään toistuvasti asiakkaita, joilla on kärsimystä. Toistuvista kohtaamisista syntyy hidaskas kehitysprosessi, jonka aikana auttajan oma kokemusmaailma, ihmissuhteet sekä elämän merkitys voivat muuttua. Työntekijä, joka kärsii sijaistraumatisoitumisesta, on usein tilanteissa, joissa asiakas on kokenut kriisin tai trauman ja asiakkaan kokemuksen myötä voi työntekijä itse traumatisoitua tapahtuneesta. Traumaattisessa asiakaskohtaamisessa työntekijä saattaa avata itsensä, jolloin työntekijä altistuu voimakkaasti sijaistraumatisoitumisen mahdollisuudelle. Kun työntekijä sijaistraumatisoituu, hänen maailmankatsomuksensa ja elämä voivat muuttua hyvin kielteiseksi. Hoitamattomana sijaistraumatisoituminen ja stressi voivat johtaa masennukseen sekä lopulta loppuunpalamiseen. (Bourassa 2009, 217–2018; Bourassa 2012, 1700.) Lindqvist (1992, 174–175) muistuttaa, että työntekijä voi autettavan kohdalla kokea samaistumista senkin vuoksi, että on itse kohdannut samoja ongelmia, jotka voivat olla vielä kipeitä. Voimakkaan tunnereaktion myötä työntekijä voi muuttua kyvyttömäksi toimia auttajana, koska kokee voimakasta avuttomuuden tunnetta autettavan tilanteessa. Kun työntekijä kokee jatkuvasti turhautumista, voimattomuutta sekä kykenemättömyyttä saavuttaa työssään tuloksia, hän voi lopulta kokea loppuunpalamista. (Valent 2002, 19–20; Bourassa 2009, 219.)

Lipponen (2020, 119) määrittelee kriisin tarkoittavan vaikeaa elämäntilannetta, jossa yksilölle muodostuu tunne ja ajatus siitä, että hänellä ei ole keinoja, joilla selvitä tilanteesta. Kriisiä voi myös kuvailla hyvin kuormittavaksi tilanteeksi, joka aiheuttaa painetta muutokseen niin yksilön omassa ajattelussa, tunnemaailmassa kuin myös toiminnassa. Tällaiset haastavat tilanteet vaativat sosiaalityöntekijöiltä hyvää resilienssiä tai kykyä kehittää omaa resilienssiä, toteavat Collins (2007, 256–257) ja Bourassa (2009, 221–222.) Voisi siis todeta, että erilaiset kriisitilanteet vaativat yksilöltä mukautumista tilanteen vaatimalla tavalla, sillä kehittämällä omaa mukautumiskykyään

yksilö voi kehittää omaa resilienssiään. Resilienssi auttaa yksilöä kohtaamaan ja kestämaan haastavia tapahtumia, elämäntilanteita sekä vaikeuksia paremmin. Resilienssi voidaan määritellä prosessiksi, jossa suurta stressiä aiheuttaneet vaikeudet tai traumat kehittävät yksilön sopeutumiskykyä tilanteisiin. Resilienssin merkitys näkyy muun muassa ammattilaisen suhtautumisessa asiakkaisiin sekä työhön. Kun työntekijällä on kehittynyt resilienssi, hän kykenee kohtaamaan asiakkaan arvostavasti, vähemmän leimaavasti ja kykenee näin olleen kiinnittämään enemmän huomiota ratkaisuihin, voimavaroihin sekä tulevaisuuden suunnitelmiin. (Lipponen 2020, 21.)

Poijula (2018, 16, 21, 123) mainitsee resilienssin tarkoittavan muun muassa kestävyyttä, kimmoisuutta, sopeutumista tai selviytymistä. Resilienssin kehittymiseen liittyy usein hyvin voimakasta kärsimystä, jonka myötä yksilön käyttäytyminen, ajattelu ja toiminta kehittyvät tilanteesta selviytymiseen. Lisäksi resilienssin psykososiaalisia piirteitä ovat muun muassa realistinen optimismi, aktiivinen selviytyminen, suuri minäpystyvyys, motivaatio, suunnitelmallisuus, hyvä sosiaalinen verkosto sekä sosiaaliset taidot ja vahva itseluottamus. Omaa resilienssiä pystyy kehittämään, mutta ensin on tunnistettava omat vahvuutensa. Tästä mainitseekin Lipponen (2020, 109) muistuttamalla, että kehittäessä resilienssiä, on tärkeää huomioida sen olevan jokaisen yksilöllinen taito, ja jokaisen yksilön tulee tarkasteltava omia vahvuuksiaan sen suhteen, kuinka kehittää resilienssiä parhaiten. Lisäksi on hyvä ymmärtää, että resilienssi ei kehity ainoastaan ongelmia kohtaamalla, vaan resilienssin kehittymiseen vaikuttaa lisäksi omat olemassa olevat voimavarat, läheisten voimavarat sekä suhtautuminen itseensä. Itseensä suhtautumisella on merkittävä vaikutus siihen, kuinka yksilö selviää stressaavista tilanteista. Resilienssin merkitystä vahvistaa vielä Collins (2008, 258, 266), korostamalla sen yksilöllisen kehityksen merkitystä ja vaikutusta kokonaisvaltaisessa työssäjaksamisessa. Yhtenä tehokkaana uupumisen ehkäisemisen keinona sekä resilienssin kasvattajana toimii työntekijöiden riittävä koulutus aiheesta, muistuttaa vielä Bournassa (2009, 225).

Sosiaalityössä kohdataan usein monia ristiriitatilanteita ja joudutaan työskentelemään ristipaineen keskellä, mikä voi olla työntekijälle hyvin kuormittavaa. Korona-aika ei tätä painetta ole helpottanut, mutta paineen keskellä on jouduttu keksimään uusia menetelmiä ja ratkaisuja, joilla toteuttaa sosiaalityötä. Korona-aikaa edeltävät haasteet ja paineet eivät ole kadonneet, ja koronan myötä uudenlaiset paineet ja haasteet ovat lisänneet mahdollisia kuormitustekijöitä sosiaalityössä. Voisi siis todeta, että sosiaalityö toimii koronaepidemian aikana kaksoiskuormittavuuspaineen alla,

sillä koronavirus on asia, joka vaikuttaa aivan jokaiseen. Sosiaalityöntekijät joutuvat pohtimaan työtä tehdessään niin omaa kuin asiakkaiden terveyttä, hyvinvointia sekä turvallisuutta korona-aikana, ja tämä voi olla joillekin työntekijöille todella kuormittava tila. Voisi siis todeta, että sosiaalityöntekijät ovat olemassa olevan työn sisäisten kriisien ja paineiden lisäksi ulkoisen kriisin aiheuttaman paineen ja vaikutuksen alla, ja se on aiheuttanut työntekijöille kaksoiskuormittavuutta. Tämän tutkimuksen tavoitteena onkin selvittää, mitkä ovat olleet jaksamisen tukemisen keinot, joilla sosiaalityöntekijät ovat jaksaneet toteuttaa työtään korona-aikana.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimustehtävä, tutkimuskysymykset ja tavoite

Pro gradu -tutkimukseni tavoitteena on löytää vastauksia siihen, kuinka sosiaalityöntekijöiden jaksamista on tuettu korona-aikana. Tavoitteena on myös löytää mahdollisia keinoja, joilla sosiaalityötä voitaisiin kehittää ja näin ollen parantaa sosiaalityöntekijöiden kokonaisvaltaista työhyvinvointia sekä pysyvyyttä sosiaalityössä. Tarkastelu ei kohdistu pelkästään organisaation johtamiseen vaan myös työyhteisöön ja omakohtaiseen kokemukseen korona-ajasta sekä saadusta tuen määrästä ja laadusta.

Tutkimuskysymykset, joihin haen vastausta sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta käsin ovat:

1. Kuinka sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen suhtaudutaan työnantajan taholta ja kuinka jaksamista on tuettu korona-aikana?
2. Mitkä menetelmät, keinot ja resurssit lisäävät työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia korona-aikana?

4.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehdessä on otettava aina huomioon yleiset eettiset periaatteet, joiden mukaan tutkittavien ihmisarvoa, yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta kuten heidän muitakin oikeuksia tulee kunnioittaa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019, 7, 12) on laatinut ihmistieteisiin ohjeet, kuinka tehdä tutkimusta eettisesti ja oikein. Tutkija ei myöskään saa aiheuttaa tutkittaville vahinkoa, riskejä tai muita haittoja, jotka voivat vahingoittaa tutkittavien yksityisyyden suojaa. Tämä onnistuu, kun tutkittavia kohdellaan ihmisarvon mukaisesti sekä tasa-arvoisesti. Tutkimusta tehdessä ihmistieteissä tulee lisäksi ymmärtää, että tutkittavilta saatu tieto on aina arvokasta. Vaikka tutkija ei olisikaan samaa mieltä tutkittavien kanssa, se ei saa vaikuttaa tutkimuksen tulkintoihin vääristävästi. Tutkimuksen eettisessä toteuttamisessa tutkijan tulee tiedostaa koko

tutkimuksen ajan oma asemansa tutkijana suhteesta kerättävään aineistoon ja objektiivisuus. Kriittinen tutkija kykenee ymmärtämään sekä selittämään tutkittavien elämää ja ajatuksia ilman, että hänen oma mielipiteensä vaikuttaisi asiaan. Lisäksi tutkijan tulee pysyä rehellisyydessä, olla huolellinen sekä osoittaa tarkkuutta tutkimuksensa jokaisessa vaiheessa. Erityisesti laadullisessa tutkimuksessa avoimuus sekä työvaiheitten eettiset valinnat tulee tutkijan perustella avoimesti tutkimusta raportoidessa. (Bold 2013, 4–5; Vuori 2021.)

Tutkimuksessa tulee ilmetä, että se on tehty huolellisesti ja luotettavasti. Tutkimuksen luotettavuudesta voi kertoa myös aineiston määrä, jota tutkimuksessa on käytetty. Tähän Tuomi ja Sarajärvi (2019, 72–73) kuitenkin toteavat, että kun kyseessä on laadullinen tutkimus, ei sillä pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Laadullisella tutkimuksella pyritään kuvaamaan ilmiötä tai tapahtumaa ja ymmärtämään tutkittavien kokemuksia ja toimintaa. Tämän vuoksi laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. Tutkimusten tulosten luotettavuutta mitataan myös tulosten toistettavuudella. Koska kyseessä on yksilöiden omakohtaisia kokemuksia, voidaan niitä tulkita monesta näkökulmasta ja tutkimustulokset voivat muuttua. (Eskola & Suoranta 1996, 168–169.) Koska tutkimus käsittelee sosiaalityöntekijöiden jaksamisen tukemisen kokemuksia korona-aikana, voitaneen todeta, että tutkimukseen osallistuvilla on paras mahdollinen tieto tutkittavasta ilmiöstä. Bold (2013, 8) kuitenkin muistuttaa, että toisinaan narratiivisessa tutkimusmetodissa tutkija saattaa joutua liian lähelle tutkittavia, esimerkiksi haastattelututkimuksessa, jossa käsitellään vaikeita aiheita. Tällöin tutkijan objektiivinen tarkastelu tutkittavaa ilmiötä kohtaan voi kärsiä, ja tällöin eettinen tutkimusote voi horjua.

Ensimmäinen kirjoituspyyntö osallistua pro gradu tutkimukseen (liite 1) julkaistiin sosiaalisessa mediassa Facebook-verkkopalvelussa sosiaalityöntekijöiden uraverkostossa. Jaoin toiseen kertaan kirjoituspyynnön muistutukseksi samaisen sosiaalisen median kanavalle kahden viikon päästä ensimmäisestä julkaisukerrasta. Kirjoitusvastauksia saapui määräaikaan mennessä kahdeksan kappaletta, ja ne olivat pituudeltaan yhdestä liuskasta kolmeen liuskaan tekstiä, jolloin kokonaissivumääräksi aineistoa kertyi 21 sivua, (Calibri-fontti, fonttikokona 12 ja riviväli 1,5). Tutkimusta voisi luonnehtia työhyvinvointitutkimukseksi, sillä haluan nostaa aineistosta esiin vastaajien kokemuksia heidän omasta jaksamisestaan ja sitä tukevista keinoista korona-aikana, sekä seikoista, jotka jaksamiseen vaikuttavat joko positiivisesti tai negatiivisesti. Tarkastelen myös työn kehittämisen näkökulmaa, tuomalla esiin vastaajien huomioita ja kommentteja siitä, mitkä

menetelmät ja keinot voisivat heidän työssäjaksamistaan sekä työtyytyväisyyttään lisätä ja vahvistaa. Tutkimuksen tarkemman toteutuksen sekä analyysin käyn läpi luvussa 4.3.

Vastaajat ovat lähettäneet kirjoituksensa minulle henkilökohtaisesti sähköpostitse, jolloin vastaajan anonymiteettiä ei ole voitu taata, koska vastaajan sähköpostiosoite jäi näkyviin. Olen kuitenkin sähköpostin saavuttua ottanut kirjoitustekstin sitä lukematta erilliseen tiedostoon talteen ja tuhonnut saapuneet sähköpostit. Näin minulle ei ole jäänyt vastaajien tietoja, eikä tietoa siitä, kuka minkäkin tarinan on kirjoittanut. Vastaajien kirjoittamat tarinat ovat olleet tallessa omalla tietokoneellani, eikä tekstien sisältöä ole nähnyt kukaan muu. Jokainen vastaaja kirjoitti tarinan nimettömänä, joten minun ei ole tarvinnut editoida tekstejä mitenkään muutoin, kuin että tunnistan, mistä tarina alkaa ja mihin päättyy. On kuitenkin huomioitava, että täydellistä anonymiteettiä aineiston keruuvaiheessa ei pystytty pitämään, mikä myös on voinut joko rajata vastaajien määrää tai vaikuttaa siihen, mitä vastaajat ovat kirjoittaneet tai jättäneet kirjoittamatta. Kirjoituspyyntömenetelmällä olen kuitenkin pystynyt etäännyttämään itseäni aineistosta objektiivista tarkastelua varten.

Tutkimusaihe ei ole poikkeuksellinen, sillä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä sekä jaksamista on tutkittu hiljattain hyvinkin paljon. Esimerkiksi Talentia teki tutkimuksen (7.5.2020), jossa tarkasteltiin koronaepidemian vaikutuksia sosiaalipalveluihin, mutta myös sosiaalityöntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia. Tutkimuksessa ilmeni, että sosiaalityöntekijöitä painaa kova huoli asiakkaistaan korona-aikana, sillä rajoitusten myötä asiakastyössä on ilmennyt puutteita ja asiakkaiden oikeusturvan toteutuminen on vaarantunut. Lisäksi työntekijöitä ovat kuormittaneet korona-aikana osin heikosti johdetut työjärjestelyt sekä työturvallisuuden ongelmat. Suojautumisvälineitä ei ole ollut saatavana, eikä riittävää ohjeistusta ole saatu. Työyhteisöissä, joissa ei ole myöskään ollut mahdollisuutta siirtyä etätöihin, työntekijät ovat kokeneet pelkoa niin omasta kuin läheisten terveydestä. (Ahoon ym. 2020, 16–18.)

Tiedostin lisääntyneen tutkimuksien määrän, kun lähdin pohtimaan omaa aiheitani. Ennen korona-aikaakin olin jo kiinnostunut sosiaalityöntekijöiden jaksamisesta, mutta korona-aika toi siihen vivahteen, jonka halusin ottaa omassa tutkimuksessani huomioon. Lisäksi pohdin, että korona-aika on hyvin poikkeuksellinen ja uniikki siinä mielessä, ettei vastaavanlaista tilannetta ole Suomessa hyvinvointivaltion aikana koettu. Tämä lisää tutkimukselle painoarvoa siinä mielessä, että uuden tilanteen keskellä tuttujen asioiden tarkastelu voi saada täysin uusia ja erilaisia piirteitä sekä herättää uudenlaista, jopa kehittävää ajattelua siitä, kuinka asioita voitaisiin tehdä ja toteuttaa

paremmin. Lisääntynyt tutkimus aiheesta aiheutti myös haastetta, kun pohdin, kuinka saisin riittävän tutkimusaineiston, mikä myös ohjasi omaa aineistonkeruupalintaani. Koin, että avoin kirjoituspyyntö mahdollistaisi vastaajille sen, että he voisivat purkaa rehellisesti ja turvallisesti omia ajatuksiaan sekä tuntemuksiaan korona-aikaisesta työskentelystä. Tältä osin voin todeta, että joidenkin vastaajien kirjoittamat tarinat ovat olleet osaltaan juuri sitä: avautumista.

4.3 Tutkimusaineistona narratiivinen tarina

Tuomen ja Sarajärven (2018, 30) mukaan laadullinen tutkimusmenetelmä on siitä poikkeuksellinen, että se mahdollistaa analyysimenetelmän valinnan aineiston keruun jälkeen, jolloin voidaan valita aineistoa parhaiten tukeva ja selittävä menetelmä. Suosituimpia laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmiä ovat tyypittely, sisällönanalyysi sekä teemoittaminen. Analyysi voidaan kuitenkin myös ymmärtää eri näkökulmien ottamiseksi ja aineiston tiivistämiseksi erilaisin keinoin, jolloin aineistosta pyritään löytämään sisällöllisiä yhteneväisyyksiä tai eroavaisuuksia. Kuitenkin on syytä muistaa, että tutkimustulokset tulee suhteuttaa itse tutkimusprosessiin, koska tutkimustulokset eivät itsessään ole ainoa olemassa oleva totuus, varsinkin silloin kun puhutaan ihmistieteistä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tästä muistuttaa myös Metsämuuronen (2011, 34) mainitsemalla, että ihmistieteellisessä tutkimuksessa vastaajien omat intentiot, motiivit, päämäärät, tavoitteet, mielikuvat sekä asenteet voivat vaikuttaa aineiston kautta tutkimustuloksiin sen myötä, millaisella motiivilla osallistujat vastaavat esitettyihin tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuksen aineisto koostuu vastaajien kirjoittamista tarinoista, joissa he kertovat korona-aikaisesta työviikostaan, siihen liittyvistä jaksamisen keinoista sekä omakohtaisista kokemuksista jaksamisen tukemisesta ja laadusta. Tarinallisen tutkimusotteen tarkoituksena on mahdollistaa vastaajien omakohtaisten kokemusten ja näkemysten kertominen vapaamuotoisesti. Hänninen (2000, 16–18) toteaa, ettei tarinallinen tutkimus yleensä muodostu yhtenäisestä tai selvärajaisesta teoreettis-metodisesta rakennelmasta, vaan ennemminkin avoimista keskusteluista, joita yhdistää tarinan käsite. Narratiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen ytimen muodostavat kertomusten analyysit, joiden tarkoituksena on muun muassa tutkia kertomuksia, niiden yleisiä piirteitä, lajityyppisiä, yhteneväisyyksiä ja traditioita. Tarinan tai kertomuksen käsitteellä viitataan yleensä tietyt kriteerit täyttäviin kielellisiin esityksiin, jolloin tarinaa tarkastellaan suhteessa kirjallisuuden ja kerronnan perinteeseen, mutta ei kuitenkaan suhteessa muuhun todellisuuteen.

Narratiivisen tutkimuksen juuret pohjautuvatkin filosofiaan, jossa on pohdittu muun muassa inhimillisten kokemusten ja olemassaolon erityislaatua sekä inhimillisen toiminnan ymmärtämisen ongelmia. Sosiaalitieteessä narratiivinen tutkimus on jo useamman vuosikymmenen aikana toiminut laadullisen tutkimuksen keskiössä. Ihmisten kertomukset elämästään ja varsinkin heidän omaelämäkertansa ovat tarinallisuutensa kautta ilmentäneet kulttuurista ja yhteiskunnallista todellisuutta, jossa tarinan kertojat ovat eläneet. (Elliot 2011, 7.) Myös Suoninen ja Jokinen (2011, 38–39) vahvistavat narratiivisen tutkimuksen kerronnallisuuden ja tarinallisuuden. Narratiivinen tutkimus yleensä pohjautuu ihmisten omasta elämästä kertomiin tarinoihin, jotka vastaavasti pohjautuvat kulttuurisiin malleihin, perinteisiin sekä lajityyppeihin. Vaikka narratiiviselle tutkimukselle on kehitetty monia erilaisia tutkimusmenetelmiä, ei niistä yksikään ole vakiintunut yhdeksi ainoaksi menetelmäksi. Vaikkakin tarinoiden ulottuvuuksille, sisäisille, elävän elämän tarinoille tai kertomuksille on yhteisiä tarinallisia merkitysrakenteita, niin niissä on myös toisistaan erottavia piirteitä. (Hänninen 2000, 30).

Narratiivista aineistoa käytettäessä on huomioitava, millainen aineistotyyppi on kyseessä. Hännisen (2000, 30–32) mukaan kertomusta tutkittaessa on kyse tietynlaisten kielellisten ilmaisujen tarkastelusta, sillä kertomuksia voidaan tarkastella kerrontatapahtumana tai niin sanotusti valmiina tuotoksena. Kuitenkin kummassakin tapauksessa tarkastelun kohde on tällöin empiirinen sekä määriteltävissä oleva kokonaisuus. Vastaavasti tarina poikkeaa kertomuksesta siinä mielessä, että tarina ei niinkään ole selvärajainen empiirinen kokonaisuus. Kun tarkastellaan tarinaa kertomusten avulla, tarkoitus ei ole tarkastella itse kertomusta vaan sen taustalla tapahtuvaa prosessia. Hyvärinen (2021) täsmentää, että pelkkä kertomuksen tai tarinan tutkimus ei ole yksittäinen metodi, vaan pikemminkin laaja ja monitieteinen tutkimussuunta, joka pitää sisällään monia metodisia lähestymistapoja ja jota voidaan nimittää myös narratiiviseksi tai tarinalliseksi tutkimukseksi. Yhdistävä asia kuitenkin on kohde, kertomukset, tarinat ja kerronta yhteiskunnassa. Ero kerronnan ja tarinan välillä kuitenkin on se, että kerronta liittyy nykyhetkeen, kun taas tarina viittaa menneeseen aikaan, tapahtumiin ja asioihin jo kerrotussa maailmassa. Elliot (2011, 6–7) vielä muistuttaa, että narratiivista aineistoa tarkastellessa tutkijan tulee tarkastella tarinan juonta, kertojan minää ja suhdetta tutkittavaan ilmiöön ja siihen mahdollisesti liittyviin henkilöihin sekä tarkastella tarinaa sosiaalisesta ja kulttuurillisesta näkökulmasta.

Tutkimusaineistoa analysoidessa on pohdittava, hakeeko aineistosta yhteneväisyyksiä vai eroavaisuuksia, unohtamatta, että aineistosta voidaan myös hakea toiminnan logiikkaa, tyyppillistä

kertomusta tai kirjoittaa jokaisesta vastauksesta yksi tyypillinen kertomus (Tuomi & Sarajärvi 2018, 79). Günther ja Hasanen (2021) tarkentavat, että tyypittelyllä on tarkoitus analysoida aineiston erilaisia ilmiöitä ja luokitella ne tiettyjen yhteneväisten piirteiden tai ominaisuuksien perusteella omiin tyyppeihin. Näin nimetty tyyppi toimii määriteltyjen piirteiden ja ominaisuuksien pohjalta rakennettuna kokonaisuutena, jonka tarkoituksena on tiivistää ja havainnoida aineistossa esiintyviä ilmiöitä. Tyypittely vaatii kuitenkin aineiston aktiivista työstämistä sekä aineistossa esiintyvien teemojen tarkastelua, koska ne auttavat havainnoimaan aineistoa määritteleviä tyyppikokonaisuuksia. Eskola ja Suoranta (1996, 135–136, 140–142) mainitsevatkin teemoittelun tarkoittavan tiukkaa aineiston ja teorian yhteyttä. Yleensä aineistoa tarkastellessa sitä aletaan teemoittaa esimerkiksi nostamalla aineistosta esiin tutkimustehtävää valaisevia teemoja. Teemoittelu toimii aineiston tyypittelyn tarinajoukon jäsentäjänä, jonka tarkoituksena on auttaa aineiston tyypittelyä. Bold (2013, 10–12) vielä muistuttaa, että narratiivin teemoittelussa tulee huomioida aina kertojan suhde tutkittavaan ilmiöön, sillä kertoja kertoo tutkittavasta ilmiöstä puhtaasti omakohtaisen kokemuksen näkökulmasta. Lisäksi aineistoesimerkkien käyttäminen on yleistä teemoittelun yhteydessä, sillä ne elävöittävät tekstiä, tukevat tulkintaa ja johdattelevat lukijaa siihen, mihin tutkija teemoittelunsa pohjaa, toteaa Juhila (2021).

4.4 Aineiston analyttinen teemoittelu

Aineistonani toimii kahdeksan yksilöllistä tarinaa, joiden kertojana toimii kirjoittaja. Pro gradu -tutkimukseen osallistuneet vastaajat ovat sosiaalityöntekijöitä, joista tekstien mukaan viisi työskentelee lastensuojelussa tai lapsiperheiden sosiaalipalveluissa, yksi sairaalamosiaalityöntekijänä, yksi alkuarvioinnissa ja yksi vastaaja aikuis- ja perhesosiaalityössä. Tutkimusaineistoa on kerätty kahdessa erässä avoimella kirjoituspyynnöllä. Valitsin aineiston keruutavaksi kirjoituspyynnön muun muassa sen vuoksi, että vastaaja itse päättää, mitä hän kirjoittaa ja millaisella aikataululla hän kirjoitustaan työstää. Kirjoituspyynnön vastausta ei tarvitse kirjoittaa yhdeltä istumalta, toisin kuin haastattelut, jotka toteutetaan usein kertaluontoisina tapahtumina. Kirjoituspyynnöissä on keskeistä, että vastaaja kertoo vapaaehtoisesti omakohtaisista kokemuksista vastauksena kirjoituspyyntöön ja siihen sisältyviin ohjaaviin kysymyksiin. Vastaajan omakohtaisuus voi myös pitää sisällään toisilta kuultua, mutta pääpaino

kuitenkin on kirjoittajan suhteessa itse tapahtuneeseen, koettuun tai nähtyyn. (Pöysä, 2021.) Omakohtaisen kertomuksen avulla vastaajalla on mahdollisuus käsitellä kokemuksiaan uudella tavalla, saada kokemuksiinsa ymmärrystä, vastauksia ja muistella. Julkisella kirjoituspyynnöllä pyritään mahdollisimman neutraaliin aineiston keruutapaan, joka vastaavasti mahdollistaa sen, että vastaaja päättää, mitä hän vastaukseensa sisällyttää ja millaisella aikataululla hän vastausta kirjoittaa. (Holmberg 2020, 37–39.) Puusan (2020, 141–142) mukaan, laadullinen empiirinen tutkimusaineisto on aina tutkittavien henkilökohtainen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Tutkijan tehtävänä on tulkita, tiivistää, havainnoida ja yhdistää havainnot sekä johtolangat kokonaisuudeksi, jolloin ne voivat muodostaa perustellun ja uskottavan kokonaisuuden. Hänninen (2000, 34) jatkaa toteamalla, että tarinallisessa lähestymistavassa mahdollistetaan tutkimukseen osallistuvien äänen kuuleminen, jolloin vastaajien omat arvot, näkemykset sekä merkittävät seikat nousevat parhaiten esiin.

Seuraavaksi tarkastellaan vastaajien pohdintoja avaten niitä tulkinnallisesta näkökulmasta, etsien yhteneväisyyksiä tai selkeitä eroavaisuuksia, rakentaen tarinan juonenkaarta alkutapahtumista kirjoitushetkeen, joka vastaa kertojan nykyisyyttä. Pyrkimyksenäni on löytää sisällön analyysin kautta toistuvia teemoja, joiden pohjalta voin tyypitellä aineistoni ja sen myötä pohtia tutkimuksen johtopäätöksiä. Käytän pohdintojani tukemaan myös suoria lainauksia, joiden lopussa sulkuihin merkitty numero erottelee vastaajat toisistaan. Olen myös lainauksia käyttäessä korjannut kirjoitusvirheitä ja lyhentänyt niitä käyttäen merkintää (- -), kuitenkin niin, ettei vastauksen sävy tai sisältö muutu.

Osa vastaajista aloitti tarinansa kertomalla nykytilanteesta, kun taas osa vastaajista aloitti kertomaan tarinaa siitä, kun korona saapui Suomeen keväällä 2020 ja kuinka se näkyi heidän työyhteisöissään. Vaikka koronasta oli viitteitä muista maista muutamaa kuukautta aiemmin, oli silti yllättävää ja jopa odottamatonta, että korona rantautui voimakkaasti lopulta myös Suomeen. Seuraavissa sitaateissa kuvataan luontaisia reaktioita uudelle, uhkaavalle ja tuntemattomalle asialle, joka yhtäkkiä oli voimakkaasti läsnä ja johon oli reagoitava nopeasti. Kahdessa vastaajan tarinassa ilmenee selkeästi korona-ajan alkuvaiheiden synnyttämän epä tietoisuuden ja pelon tunteita, jotka ovat luonnollisia tunnetiloja reagoida tuntemattomaan. Varsinkin kertojan 3 kohdalla pelko on ymmärrettävää, sillä hänellä on perussairaus, jonka myötä koronatartunta on tietävästi hengenvaarallinen tila.

”Kun korona saapui vuosi sitten, meni kaikki yht’ äkkiä aivan sekaisin. - - Osa panikoi, osa ei varmaan edes tajunnut tilannetta.” (1)

”Kun korona epidemia alkoi helmikuussa 2020 oli tilanne tiimissämme aika sekava. Osa joutui jopa paniikkiin, itseni mukaan lukien, perussairauden omaavana.” (3)

”Jouduimme muuttamaan työskentelyämme ja ajatusmaailmaamme varautumatta, valmistautumatta. Ei ollut aikaa kyseenalaistaa tai vastustaa muutoksia, kun ne olivatkin jo käsillä.” (2)

Työnantajan ja organisaation roolia ja toimintaa kuvaillaan korona-ajan alkuvaiheissa sekavaksi, puutteelliseksi ja jopa ristiriitaiseksi. Sinänsä toiminta ja toiminnan kulku ovat ymmärrettäviä, sillä sen enempää sosiaalityöntekijät kuin johtotasokaan eivät tienneet, kuinka korona-aikana tulisi toimia. Tähän vaikutti myös se, että terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta odotettiin paljon ohjeita ja suosituksia, ja niitä alkoikin tulla enemmän kuin työntekijät kykenivät sisäistämään tai ylipäätään perehtymään. On siis ymmärrettävää, että sosiaalityöntekijät kokivat epävarmuutta, tyytymättömyyttä ja turhautumista sen suhteen, kun ei saanut riittävää ohjeistusta omaa työskentelyä varten.

”Työnantajan ohjeistukset korona-ajan työskentelystä olivat alusta asti aika epäselviä. Työnantajalta saattoi tulla alussa useita eri sähköposteja lyhyellä aikavälillä, joissa oli ohjeistuksia työntekoon liittyen ja jotkut ohjeistukset taas kumosivat toisensa.” (7)

”Työnantajan taholta maaliskuussa 2020 ohjeita ja neuvoja korona-aikaan tuli uskomattomia määriä sähköpostin tukkeeksi, saman asian informoi sekä isoin organisaatiotaho että alemmat yksikötasot. Info oli aukkoista ja sitä oli liikaa.” (8)

Korona-ajan edetessä työnantajan sekä työyhteisön rooli, toiminta ja niiden merkitys alkavat korostua tarinoissa enemmän. Työnantajan tuki on merkittävässä roolissa työntekijöiden sekä työyhteisön keskuudessa, sillä työnantajan toiminta voi luoda työyhteisössä vaikeiden aikojen keskellä turvallisuuden tuntua. Lisäksi työyhteisön merkitys korostuu kriisien keskellä, sillä yhdessä koettu kriisi ja siitä selviytyminen vahvistavat niin yhteisöä kuin yksilöä. Kuitenkin voi käydä niin,

että mikäli työyhteisö tai työnantaja eivät ole olleet toimivia ennen kriisiä, ne eivät välttämättä kykene antamaan yksilöille heidän tarvitsemaansa tukea.

”Koin että työntekijät ei kovinkaan paljon tuntunut pyrkivän siihen, että työntekijät jaksaisivat ja kokisivat olonsa turvalliseksi.” (7)

”Työn tekemisestä ei esimies tai kukaan muukaan ollut edes kiinnostunut tai siihen puuttunut. -- Oman harkinnan varaan jättäminen lähinnä ahdisti ja olisin toivonut selkeää linjausta siitä miten toimitaan.” (1)

Sosiaalityöntekijöillä on luonteeltaan vastuullinen työtehtävä, joka jo vaatavuudeltaan voi olla stressaava, uuvuttava ja ahdistava. Koronan myötä paineet työn laadukkaaseen ja turvalliseen toteuttamiseen kasvoivat, eikä yleisten rajoitusten puitteissa välttämättä pystynyt työskentelemään niin hyvin kuin olisi toivonut. Lisäksi se, kuinka työtä toteutti, saattoi jäädä pelkän työntekijän itsensä ratkaistavaksi. Korona-aika kuitenkin pakotti keksimään uusia menetelmiä ja ratkaisuja toteuttaa toimivaa sosiaalityötä, kuten ottamalla digiloikan pitämällä etäpalavereita etäpalveluohjelmien, kuten Teamsin ja Zoomin kautta. Ongelmitta nämä ratkaisut eivät tulleet käyttöön, mutta alkukankeuden jälkeen ilmenee, että vastaajat kokivat suurimmalta osalta etäyhteydet hyväksi menetelmäksi asiakastyöskentelyyn.

”Etäyhteydet, jotka eivät aiemmin onnistuneet, saatiin luotua toimiviksi päivässä, joka lähinnä huvitti.” (1)

”Hyvänä asiana näkisin sen, että opin hyödyntämään etäyhteyksiä eri tavalla asiakkaiden kanssa työskentelyssä ja jatkossa se on varmaan asia, joka tulee jollain tasolla jäämään osaksi työtapojani.”(7)

Jokaisessa tarinassa toistuu neljä selkeää teemaa, jotka rytmittävät kertojien kokemustarinoita korona-ajasta ja jaksamisesta. Tarinoiden kerronnallinen sävy on yksilöllinen, vaikka samaiset teemat jokaisessa tarinassa toistuvatkin. Toistuvat teemat ovat olleet kertomukset työnantajan toiminnasta, työyhteisöstä, etätyön mahdollisuuksista tai haasteista sekä omakohtaisesta jaksamisesta.

5 KOKEMUSTARINATYYPIT

5.1 Teemoittelusta tyypittelyksi

Tutkimusaineistonani on toiminut kahdeksan tarinaa korona-aikaisesta sosiaalityöstä, joita olen edellä avannut ja käsitellyt etsien erilaisia teemoja. Tarinoilla on selkeä alku ja loppu, ja niiden väliin vastaajat ovat kertoneet omakohtaisen kokemustarinan korona-ajasta, sen alusta sekä nykyisyydestä, päättäen tekstin omiin huomioihin tai pohdintoihin. Korona-aika ei ole vielä ohi, joten lopullisia mietteitä tai yhteenvetoja vastaajilla ei ole antaa siitä, kuinka heitä tuettiin korona-aikana, vaan pikemminkin siitä, kuinka heitä on koronan alkua ajoista saakka tuettu kirjoitusvaiheeseen saakka (tammikuun 2021 loppuun). Yhteneväisyyksinä tarinoissa tuli esiin muun muassa tyytymättömyyttä työnantajaa kohtaan sekä yksinäisyyden tunnetta. Vastakohtana näille mainittiin toimiva työyhteisö ja työnantajan aktiivinen tuki. Lisäksi näiden kahden vastakohtan kokemusten keskeltä nousi vielä teema johon sisältyi molempia kokemuksia, korostamatta kumpaakaan toista enempää. Taulukko 1 havainnollistaa tarinoissa toistuvia teemoja, joiden pohjalta olen tunnistanut kolme erityyppistä tarinaa. Olen nimennyt tarinatyyppit alustavasti positiiviseksi, negatiiviseksi ja ristiriitaiseksi kokemustarinaksi korona-ajasta. Taulukossa ilmenee, että esille nostetut teemat toistuvat erilaisissa tarinatyypeissä ja tyyppistä riippuen ovat hyvin vastakkaiset. Olen myös jakanut tarinat numeroihin, jotka näkyvät käytettyjen sitaattien lopussa sulkeissa. Myöhemmin tekstissä viitataan tarinoihin, hyödyntäen tarinoiden numeroita.

Toistuvat teemat olen nimennyt taulukkoon (taulukko 1): työnantaja, työyhteisö, etätyö ja jaksaminen. Muitakin teemoja tarinoissa ilmeni, mutta edellä mainitut olivat eniten toistuvia, ja ne myös nousevat erityisesti esiin. Teemojen kohdalle olen kirjoittanut tarinoissa ilmenevät sekä toistuvat huomiot, joiden mukaan tarinoiden tyypittely ja nimeäminen on tapahtunut. Tarinat ovat olleet omakohtaisia kokemuksia, mikä myös on huomioitu taulukoinnissa. Taulukon tarkoituksena on ollut selkeyttää tarinatyyppien nimeämistä, sekä ilmentää paremmin tarinoiden sisältöä sekä kerronnan sävyjä.

Tarinatyyppi (oma kokemus)	Positiivinen kokemustarina	Negatiivinen kokemustarina	Ristiriitainen kokemustarina
Työnantaja	Säännöllinen kuulumisten kysely. Selkeät ohjeistukset. Avointa keskustelua. Tavoitettavuus. Joustavuus.	Passiivinen johtaminen. Vastuun siirtäminen työntekijöille. Puutteellinen ohjeistus.	Ohjeita ja tukea, mutta myös työntekijän varassa ottaa yhteyttä. Ajoittain esimies koetaan etäiseksi.
Työyhteisö	Aktiivista kuulumisten kyselyä. Hyvä ja voimauttava tiimi. Avointa keskustelua. Työ jakautuu tasaisesti.	Uupumista koko työyhteisössä ja paljon poissaoloja, jolloin tehtävät siirtyvät toisille. Eriarvoiset tehtäväjaot.	Voimauttavat työkaverit. Työyhteisön ilmapiiri, hyvää ja huonoa.
Etätyö	Toimivien laitteiden kanssa haasteita. Joustava työaika. Mahdollistaa joustavan työaikataulun.	Etätyömahdollisuus ei jakaannu tasaisesti työyhteisössä. Ei ole toimivia laitteita tai yhteyksiä. Yksinäisyyden tunteen kokemista.	Etätyömahdollisuus on käytettävissä. Vaihtelevasti toimivat laitteet ja yhteydet. Koetaan ajoittain yksinäisyyttä, mutta etäyhteyksin saa tukea.
Jaksaminen	Joustavat työajat. Oman aikataulun suunnittelu jaksamisen mukaan. Motivaatio tehdä työtä kasvanut.	Uupumusta ja väsymystä, kun ei koeta saavan riittävää tukea esimieheltä tai työyhteisöltä. Työntekijöillä liikaa omavastuuta toimia. Huoli omasta ja toisten terveydestä jatkuvasti läsnä. Kasvanut työmäärä.	Ohjeiden selkiintyminen korona-ajan edetessä. Sopeutuminen uuteen tilanteeseen. Löytyy haasteiden keskellä myös positiivisia asioita, jotka auttavat jaksamaan.

TAULUKKO 1. Tarinatyyppien yhteneväisyydet ja erot

Seuraavaksi avaan auki kirjoittaen tarinatyyppettä ja nostaan samalla esiin tarinatyyppiä tukevia teemoja, hyödyntäen vastaajien sitaatteja. Tarkastelen tarinatyyppihin liittyvien teemojen lisäksi myös työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä, joita vastaajat ovat tuoneet esiin. Kahdeksasta tarinasta

yksi tarina on selkeästi positiivinen, kolme negatiivista ja neljä ristiriitaista. Positiivisessa kokemustarinassa nousi kattavasti esiin omia kokemuksia, huomioita sekä pohdintaa siitä, millaista korona-aikainen sosiaalityö on vastaajan kohdallaan ollut. Ensimmäinen käsiteltävä tarinatyyppi on nimetty positiiviseksi kokemustarinaksi tarinan kokemussisällön mukaan.

5.1 Positiivinen kokemustarina

”Korona on näyttäytynyt alueellani melko vähän. - - Etätyöhön siirryimme jo keväällä.

Maskipakko tuli meille vasta nyt syksyllä, tätä ennen emme käyttäneet maskeja. - -

Minulla on mahtava ja kannustava esimies sekä työyhteisö, jonka kanssa ollaan päivittäin yhteydessä puhelimitse tai verkko-ohjelmin.” (5)

Keväällä 2020 koronan levitessä suositeltiin etätyöskentelyä sekä kasvomaskien käyttöä, mutta maskia ei ollut pakko käyttää. Kuitenkin syksyllä 2020 Suomeen saapui uusia koronavirusmuunnoksia, joista ensimmäinen oli niin sanottu brittimuunnos, ja sen aggressiivisuuden myötä uusia maskinkäyttösuosituksia tuli enemmän. Etätyöhön siirtyessä moni työntekijä kuin myös työnantaja joutui uudenlaisen tilanteen eteen, kuinka taata työntekijöille etätyön aikana riittävä tuki, toimivat etäyhteydet toteuttaa työtä ja ylläpitää hyvää yhteishenkeä haastavien aikojen edessä. Kertojan tarinassa kuitenkin käy ilmi, että hänen oma kokemuksensa koronasta on ollut vähäistä, sillä hän on saanut niin työnantajaltaan kuin työyhteisöltään paljon tukea, vaikka se onkin tapahtunut etäyhteyksin.

”Työtiimiini koostuu kolmesta perhetyöntekijästä ja nyt vuoden alussa tiimi kasvoi yhdellä sosiaaliohjaajalla, joka osaltaan helpottaa minun työtaakkaa tehden palvelutarpeen arviointeja ja lastensuojeluilmoitusten käsittelyä minun työparinani. - - Harmi on se ettei kollegoita voi tavata kasvatusten tai muiden yhteistyötahojen kanssa ei voida nauttia kahvitaukoja yhdessä.” (5)

Suosituksien siirtyä etätyöskentelyyn ovat olleet paljolti työnantajasta kiinni, kuinka etätyösuosituksia toteutetaan, millä resursseilla ja millaisilla työntuottavuuden edellytyksillä. Kun työntekijä toimii lähinnä etänä, hän on paljon itsekseen, ja työyhteisön sekä työnantajan tuen

merkitys korostuu. On myös hyvin työntekijästä itsestään kiinni, kuinka hän on etätyöskentelyajan kokenut ja millaiseksi hän etätyöaikataulunsa muodostaa. Myös työnantajan rooli korostuu muun muassa siinä, asettaako hän tiukkoja vaatimuksia ja ehtoja etätyöskentelylle vai toimiiko työnantaja joustavasti ja työntekijöitään kannustaen.

” Tosin kotikäynnit ja neuvottelut tehdään ja on tehty normaalisti, mutta kirjalliset työt saa tehdä kotona. Usein syön aamupalan työkoneen ääressä, mikä tuntuu aika mielekkäältä. Toisaalta myös etätyön vuoksi työpäivät venyvät, sillä toimistolla tulee kuitenkin käydä tulostamassa asiakirjoja ja päätöksiä, mutta silti tämä joustava etätyö ja kirjallisten töiden kotona teko on ainakin minun työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukenut. - - Jos en sitä jo aiemmin maininnut, niin ajattelen, että korona-aikana ainakin minun jaksaminen on parantunut paljon nimenomaan joustavuuden lisäämisen vuoksi. Etätöiden teko, toimistolla olo sekä kotikäynnit voi sopia joustavasti. Oma mieliala ja innostus työtä kohtaan on kasvanut, vaikka myös asiakkuuksien määrä ja työmäärä ylipäänsä on lisääntynyt.” (5)

Positiivisen kokemustarinan kertoja on kokonaisuudessaan kokenut korona-aikaisen työskentelyn hänen jaksamistaan tukevaksi ja lisääväksi ajaksi. Hän täsmentää, että etätyöskentelyn myötä hän voi työnantajan joustavuuden myötä paremmin toteuttaa työtä itselleen sopivimmalla tavalla ja aikataululla. Vaikka työmäärä on lisääntynyt ja toimistolla käymisten myötä työpäivät helposti venyvät, ei kertoja koe sitä mitenkään hänen jaksamistaan vähentäväksi kokemukseksi, vaan pikemminkin päinvastoin. Oikeanlainen joustavuus työnantajalta voi siis parhaimmassa tapauksessa lisätä työntekijän jaksamista, koska tällöin työntekijä voi rytmittää työajan itselleen sopivimmaksi. Tämä tosin edellyttää myös asiakkailta kuin myös työntekijältä itseltään joustoa, mutta silloin kun työnantaja on joustava ja kannustaa vastaavasti työntekijää joustavuuteen, tukevat nämä toiminnat ainakin positiivisen kokemustarinan kertojaa parhaiten.

5.2 Negatiivinen kokemustarina

Seuraavaksi käyn läpi tarinatyyppiltään negatiiviset kokemustarinat. Kokonaisaineistosta negatiivisia kokemustarinatyyppisiä oli kolme kappaletta. Toisin kuin positiivisesta kokemustarinasta eroten,

negatiivisissa kokemustarinoissa oli nostettu esiin kertojien kokemuksia, tuntemuksia ja pettymyksiä siitä, kuinka yksinäiseksi he ovat itsensä korona-aikana kokeneet. Yksinäisyys ei ole pelkästään johtunut siitä, että olisi joutunut työskentelemään itsekseen, vaan siihen on kiteytetty muun muassa kertojan pelkoja tartunnasta, liian suuresta päätösvastuusta kun ei ole tullut riittäviä ohjeistuksia. ja epäoikeudenmukaisesta kohtelusta työyhteisöissä.

”Työn tekemisestä ei esimies tai kukaan muukaan ollut edes kiinnostunut tai siihen puuttunut. - - Ohjeistusta ja tukea ei ole missään välissä tullut tarpeeksi vaan koen olevani asian kanssa yksin.” (1)

” Mitään ohjeistuksia esimiehiltä ei ole tullut liittyen turvaväleihin tai suojavaatteiden käyttöön. - - Kotikäynnillä on ollut useita tilanteita, joilla ollaan altistuttu koronalle. Esimies on suhtautunut vähättelevästi näihin tilanteisiin.” (3)

Esimiehen ja työnantajan rooli korostuu työyhteisöissä erityisesti haastavien ja stressaavien tilanteiden yhteydessä. Mikäli työnantaja ei kykene vastaamaan työntekijöiden tarpeisiin, se voi hajauttaa työyhteisöä ja aiheuttaa ristiriitaisia ja negatiivisia tuntemuksia työtä, työyhteisöä sekä työnantajaa kohtaan. Liian kuormittavassa työympäristössä, jossa työntekijä kokee olevansa yksin eikä saa tarvitsemaan tukea, hän voi kokea tilanteen liian stressaavaksi. Pahimmassa tapauksessa työntekijä voi uupua ja jäädä lopulta pitkälle sairauslomalle, jolloin hänen työtehtävänsä siirtyy työyhteisön muille työntekijöille, kuormittaen näin muuta työyhteisöä. Pelkojen ja velvollisuuksien välillä painiminen ilman työyhteisön tai työnantajan tukea voi uuvuttaa ja lamaannuttaa työntekijän täysin, eikä hän lopulta jaksakaan enää painia vaihtoehtojen välillä.

”Korona on myös herättänyt työyhteisössä pelkoa ja työyhteisössä oli havaittavissa uupumista asian kanssa. Harmillisena koen sen, ettei mielestäni työntekijöitä ole tilanteessa tuettu riittävästi vaan on luotettu siihen, että jokainen itse hoitaa oman tonttinsa.” (1)

”Tiimissämme on ollut useita pitkiä sairauslomia taustalla uupumista. Huoli ja pelko omasta sairastumisesta on koko ajan läsnä.” (3)

”Työyhteisö hajaantui ja se aiheutti työntekijöille keskinäistä kitkaa ja riitoja.” (8)

Työnantajaa voisi luonnehtia työyhteisön kulmakiveksi, jonka vastuulla ja tehtävänä on taata, että työyhteisö kokonaisuudessaan sekä myös yksittäiset työntekijät kokisivat voivansa työpaikoillaan hyvin. Korona-aika haastoi monia työyhteisöjä rajoituksilla ja suosituksilla sekä lisääntyvillä työmäärillä. Etätöyön mahdollisuus on työnantajasta riippuen ollut mahdollista myös ennen koronaa, mutta viimeistään korona-aikana, kun siihen tuli hallituksen sekä terveyden ja hyvinvointilaitoksen suositus, otettiin joissain työyhteisöissä etätöyömahdollisuus käyttöön, vaikka etätöitä ei aiemmin ollut tehty. Haasteena etätöyöskentelyssä on kuitenkin ollut muun muassa sen tasapuolinen järjestäminen työntekijöiden keskuudessa. Vastaavasti avokonttoreissa työskentelevät ovat kokeneet etätöyön hyvänä, sillä silloin voi soittaa ja työskennellä kirjallisten töiden parissa rauhassa ja keskeytyksettä. Työnantajan tekemät muutokset etätöyöhön ja sen mahdollisuuksiin herättävät kuitenkin ihmetystä ja kysymyksiä, joihin työntekijät eivät aina saa vastauksia.

”Etäyhteydet, jotka eivät aiemmin onnistuneet, saatiin luotua toimiviksi päivässä, joka lähinnä huvitti. - - Myös työntekijät toimivat hyvin eri tavoin; osa jatkoi normaalisti ja osa siirtyi liki kokonaan etätöyöhön. Kesän ja syksyn 2020 aikana linjat kuitenkin selkenivät ja siirryttiin etätöyön jakamiseen tasa-arvoisesti.” (1)

”Alkuvaiheessa etätöyö oli hyvinkin joustavasti mahdollista, mutta tämän syksyn aikana siihen on tullut rajoittamista. Olemme tätä työntekijöinä ihmetelleet, koska etätöyössä työn tehokkuus on ollut hyvä. Kirjallisiin asioihin on voinut rauhassa keskittyä, avokonttorissa se on mahdotonta.” (3)

Työnantajan rooli koetaan passiiviseksi ja ajoittain lähes olemattomaksi, työyhteisön tukea ei välttämättä saada, koska koko työyhteisö on kuormittunut tilanteesta eikä voimavaroja riitä työkaverin tukemiseen. Kun kyseessä on erityisen helposti tarttuva ja pahimmassa tapauksessa tappava tauti, niin sekin aiheuttaa työntekijöille pelkoa omasta sairastumisesta tai mahdollisesta tartunnan levittämisestä läheistensä tai asiakkaiden parissa. Voisi siis todeta, että työntekijät ovat näiden mielteiden ja pelkojen vuoksi jatkuvassa stressitilassa, mikä lopulta voi johtaa uupumiseen. Mikäli työyhteisössä on jo entuudestaan ollut olemassa ongelmia, eikä niihin ole aiemmin

puututtu, korostuvat ne entisestään haastavien tilanteiden sattuessa tai kuten nyt korona-aikana epidemian. Korona-aika on kokonaisuudessaan ollut haasteellista aikaa ja on sitä edelleen. Työyhteisöissä on ehkä kuluneen koronavuoden aikana opittu työskentelemään toisin, mutta kokemustarinoissa käy ilmi, että helppoa se ei ole ollut, tai tilanne on edelleen sama kuin vuosi sitten. Lopulta työntekijä voi vain todeta tilanteen olevan se mikä on, muutosta ei välttämättä ole tulossa, ja hänen on keksittävä omia selviytymiskeinoja, kuinka toteuttaa työtään ja samalla pitää huolta omasta jaksamisestaan.

”Korona-ajan työviikot ovat olleet normaalia raskaampia ja olen työpäivän jälkeen väsynyt. Väsymys tulee siitä, että on itse vastuussa harkinnallaan koko asiakasprosessista ja sen toteuttamisesta.” ”Jos olenkin kipeä, niin tartutanko koronan ja se voi olla kohtalokas asiakkaalle” ”Vaatiiko tilanne oikeasti tapaamista vai voisiko sen hoitaa etänä?” Mitä jos toiminnallani heikennän asiakkaan tilannetta?” Näitä joutuu miettimään päivittäin.” (1)

”Jaksaminen on todellakin ollut koetuksella.” (3)

”Jaksamista vaikeuttivat organisaation ongelmat, jotka tulivat näkyväksi tupla ja triplatiedottamisena ja selkeyden ja linjakkuuden puutteina. -- Lopulta tajuttiin, että lastensuojelu pyörii samanlaisena vaikka muu maailma pysähtyi.” (8)

Negatiivisissa kokemustarinoissa korostuu voimakkaasti kertojan kokemukset jaksamisen tukemisen vähyydestä. Korona-aika koetaan edelleen raskaaksi ja muutokset, joita on kuluneen vuoden aikana tullut työskentelyyn, eivät ole olleet sellaisia, että ne olisivat lisänneet kertojen jaksamista. Lisäksi negatiivisissa kokemustarinoissa korostuu suuresti työnantajan rooli, joka on joko hyvin olematon tai ristiriitainen. Muutoksia on mahdollisesti tehty, mutta ne ovat jääneet kesken tai niitä on muutettu ilman työntekijöiden kokemuksia kysymättä. Lisäksi koettiin negatiivisena ja huolestuttavana työnantajan passiivinen rooli siinä mielessä, että hän siirtää päätösvastuun turvallisesta työn teosta työntekijöille. Voisi ensin pohtia, että ehkä tällainen järjestely voisi toimia. Kun jokainen työyhteisössä alkaa tehdä töitä omalla tavallaan, niin tapahtuuko silloin tasavertainen asiakastyöskentely, työnjako sekä kohtaaminen. Voisiko sittenkin olla parempi, että työnantaja tekisi selkeät linjaukset, kuinka tulisi toimia. Tällöin työntekijän kuormitus vähenisi, kun hänen ei tarvitsisi käyttää aikaa ja voimavaroja sen pohtimiseen, kuinka hän voisi toteuttaa työtään turvallisesti ja laadukkaasti, kun päätökset tekee työnantaja.

5.3 Ristiriitainen kokemustarina

Viimeisenä tarinatyyppinä tarkastelen ristiriitaisia kokemustarinoita, joita aineistossa oli neljä kappaletta. Ristiriitaiset kokemustarinat eroavat siinä aiemmista, että tarinoissa ilmenee sekä selkeästi negatiivisia että positiivisia piirteitä. Ristiriitaiset kokemustarinat alkavat eri tavoilla, sillä toisilla on selkeät ohjeistukset ja toimintatavat tulleet heti, kun vastaavasti toisille kokemus on ollut negatiivinen. Tämä johtuu ohjeiden puutteesta ja siitä, että ne olivat työntekijöiden kokemuskulmasta sekä puutteelliset että ristiriitaiset.

”Hetimitä maaliskuussa alkoi viikoittaiset palvelupäällikön pitämät koronainfot skypellä, joissa käsiteltävät asia noudattelivat valtakunnallista informaatiota sekä paikallisia erityisohjeita ja suosituksia. Niissä tuli esille myös työntekijöiden tunnot, pelot ja kysymykset, jotka koskivat etätöitä, toimistolla olemista, asiakkaan kotona tehtävää työtä, kotikäyntejä, suojautumista, koronatestejä.” (2)

”Meillä lastensuojelussa on ohjeena, että mitään asiakastapaamista tai neuvottelua ei koronan takia peruta, mutta välttämättömiin / kiireellisiin tapahtumiin ja tilanteisiin mennään paikan päälle. No jokainenhan sen sitten itse määrittelee, mikä on välttämätön tai kiireellinen.” (4)

”Työskentelen sairaalaympäristössä, jossa korona-aika näkyy ylipäänsä todella paljon. Joka päivä tulee tilannekatsaus koronasta ja päivitettyt ohjeet, miten tulisi toimia. Korona-aika vaatii todella paljon pohdintaa työn tekemisessä.” (6)

Yleiset ohjeet voivat olla suuntaa antavia, mutta tarkemman toiminnan pohtiminen voi kriisitilanteessa tuntua työntekijästä hyvin kuormittavalta. Mutta myös liiallinen ohjeistus voi tuntua kuormittavalta sekä aiheuttaa stressiä, koska ohjeet muuttuvat lähes päivittäin eikä niitä ehdi sisäistää. Työtehtävän ja työympäristön mukaan työntekijät ovat riippuvaisia tarkoista ohjeistuksista, jotta he voisivat toteuttaa työtä laadukkaasti ja turvallisesti. Ristiriitaisessa kokemustarinassa osa kertojista koki työnantajan tuen hyvänä, mutta osa koki, ettei työnantaja ollut kiinnostunut muusta kuin siitä, että palvelut pyörivät samalla tavalla kuin ennen korona-aikaa. Näkemys on sinänsä ymmärrettävä, koska asiakkaita ei tule jättää koronan takia mutta

mikäli työntekijät kokevat turvattomuutta toteuttaa työtään turvallisesti, siitä voi aiheutua stressin lisäksi väsymystä ja kyynistymistä niin työnantajaa kuin asiakkaita kohtaan.

”Koin että työnantaja ei kovinkaan paljon tuntunut pyrkivän siihen, että työntekijät jaksaisivat ja kokisivat olonsa turvalliseksi. Työnantajan aika meni siihen, että varmisti asiakkaiden palveluiden toimivuutta, unohtaen kuitenkin samalla, että palvelut eivät voi toimia ilman jaksavia ja työssä olevia työntekijöitä. - - Kriisitilanne toi myös entistä näkyvämmäksi työyhteisössä jo ennestään olevia ongelmia.” (7)

Kriisitilanteen hetkellä voivat vaietut asiat työyhteisössä nousta pintaan ja ongelmat nousta entistä vahvemmin esiin, mikäli niihin ei ole puututtu. Työyhteisön merkitys ymmärretään, siitä voi olla suurta apua ja tukea, tai pahimmassa tapauksessa työyhteisö riitaantuu keskenään, eikä kenelläkään ole hyvä olla työpaikalla. Tällöin työnantajan tehtävänä olisi puuttua työyhteisön ilmapiirin korjaamiseen ja antaa tukensa koko työyhteisölle. Toimiva työyhteisö toimii voimauttavana ja turvaa tuovana tekijänä kriisien keskellä, mutta mikäli työyhteisö on kuormittunut liikaa ulkoisista vaikutteista ja ristiriitoja herättävistä toimintatavoista, se ei voi toimia yhtenäisesti, tukien toinen toistaan. Ristiriitaisessa kokemustarinassa työyhteisö koetaan kuitenkin merkityksellisenä voimavaran lähteenä, vaikka työtä joutuukin tekemään paljon yksin. Vaikka työmäärä on lisääntynyt ja jokainen joutuu tekemään enemmän työtä kuin aiemmin, parhaimmassa tapauksessa näistä asioista huolimatta hyvässä työyhteisössä yhteishenki pysyy korkealla.

”Työyhteisö on rento ja tärkeä työssä jaksamista ajatellen” (2)

”Työyhteisön tuki on korvaamaton voimavara töissä. Jokaisella on tällä hetkellä ekstra määrä kuormittavia asioita, uupumusta ja sairaslomia on paljon. Ei ole sitä yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä, kuin mitä vuosi sitten oli. Pitää tehdä paljon työtä omillaan.” (4)

”Minulla on yksi kollega alakerrassa, jonka kanssa jutellaan pääosin puhelimitse. Välillä turvavälein ja tietysti maskien kera. - - Tukea minulle tuo myös osaston henkilökunta; hoitajat, lääkärit, sihteerit.” (6)

Ristiriitaisessa kokemustarinassa etätöihin suhtaudutaan ristiriitaisesti siinä mielessä, että työyhteisöä ei näe ja asiakastyön laadun koetaan ajoittain laskevan tai tuntuvan haastavalta toteuttaa työnantajan ohjeistuksia noudattaen. Kuitenkin edellä mainituista seikoista huolimatta etätöiden hyödyt nähdään ja koetaan siinä, että ei ole pitkiä työ- tai koulutusmatkoja ja saa tehdä rauhassa ja keskeytyksettä töitä. Etätövälineiden toiminnassa ja varsinkin toimivien yhteyksien kanssa on ollut haasteita, mutta niistä huolimatta etätöitä on onnistuttu tavalla tai toisella toteuttamaan.

”Meillä on tällä hetkellä etätösuositus niin, että työtä on tehtävä mahdollisimman paljon työhuoneesta käsin. Tämä on haaste, koska työskentelen vuodeosastoilla, jotka koostuvat pääosin huonokuntoisista ja ikäihmisistä. - - Tämä siis aiheuttaa eettistä ristiriitaa työnantajan ohjeiden ja toisaalta oman työn toteuttamisessa. Vaatii siis jatkuvaa arviointia miten oman työn voi tehdä mahdollisimman laadukkaasti.” (6)

”Etätöitä suositeltiin. Palaverit siirtyivät skypeseen ja samalla opeteltiin videovisittokokouskutsujen lähettämistä ja teams-kokouksiin liittymistä. Etätöissä yhteydet toimivat välillä huonosti ja joskus ei ollenkaan. - - En ole koskaan tykännyt pitkistä työmatkoista tai yön yli koulutusmatkoista. Siksi olen pitänyt etäkoulutuksia ja -kokouksia hyvinä työaikaa säästävinä. Etänä työskentely on varmasti tullut jäädäkseen.” (2)

Jaksaminen on kokonaisuudessaan koettu suhteellisen hyvänä, siihen nähden, millaisessa toiminnan myllerryksessä tarinan kertojat ovat työskennelleet. Ristiriitaisissa kokemustarinoissa jaksamisen keinoina on toiminut muun muassa kannustava esimies, hyvä työyhteisö sekä omat keinot, joita on ollut koronattoman ajan muistelu, sekä henkilökohtaisen elämän positiiviset kokemukset. Toive ja odotus ajasta ilman koronaa on ajatus, joka kannattelee eteenpäin, kuten kertoja 4 toteaa. Mutta hän myös toteaa, mikä varmana koskettaa niin jokaista työntekijää kuin asiakastakin, että korona-aikaan ollaan jo hyvin kyllästyneitä. Haasteena siis on, kuinka jaksetaan vielä eteenpäin, kunnes saavutetaan tila, jolloin voidaan elää ja työskennellä ilman rajoituksia.

”Omaan työssäjaksamiseen korona on vaikuttanut monella tapaa. Saimme aluksi viikoittain esimiestaholta informaatiota, ohjeita ja tukea. Skypetiimissä jaoimme tiedon lisäksi epätietoisuuttamme ja tuntemuksiamme. - - Arki on keskittynyt kotiin.

Hyviäkin asioita on, kuten kotona tehdään enemmän ruokaa alusta loppuun, kesällä tein pitkästä aikaa kasvimaan ja sain kasvihuoneen.” (2)

”Itse sain tukea muutamalta työkaverilta, joiden kanssa olimme yhteydessä työpäivien aikana etäyhteyksin vaikka fyysisesti näimmekin harvoin. Lisäksi sain tukea entisiltä työkavereilta, jotka olivat töissä muissa organisaatioissa ja yhdessä pystyimme peilaamaan erilaisia tapoja miten työnantajat ovat suhtautuneet työntekoon korona-aikana” (7)

”Nyt kun mietin, niin minulla on työelämässä lähinnä koronan takia ärsyttäviä tekijöitä, jotka uuvuttavat minua. Minua auttaa jaksamaan asiat, jotka eivät niinkään liity koronaan, eli työyhteisö, mukavat asiakkaat, loistava esimies, hyvä palkka. - - Toisaalta huomaan itsessäni, että ole niin kyllästynyt koronaan, että ainoa mikä minua välillä auttaa jaksamaan on entisten aikojen (ennen koronaa) muistelu, sekä koronattomasta tulevaisuudesta haaveilu. Toivon että pian, kaikki on taas kuten ennen. - Ennen koronaa” (4)

Seuraavaksi teen yhteenvedon siitä, millaisia jaksamisen tukemisen keinoja on ilmennyt korona-aikana tarinoiden pohjalta, mitkä keinot ja menetelmät ovat olleet toimivia ja mitä työntekijät vielä kaipaisivat. Lisäksi esittelen omia huomioita sekä pohdintoja siitä, kuinka sosiaalityötä voisi vielä kehittää, jotta työntekijöiden työhyvinvointi tulisi mahdollisimman huomioiduksi ja tuetuksi, mikä parhaimmassa tapauksessa voisi lisätä sosiaalityöntekijöiden pysyvyyttä.

6 YHTEENVETO JA POHDINTA

6.1 Yhteenveto

Sosiaalityö on ollut tiettävästi jo ennen korona-aikaakin haastavaa ja kuormittavaa. Havaintoa tukee myös Forsman (2010, 25–26) mainitsemalla, kuinka yhteiskunnan muutokset ovat tehneet sosiaalityön tekemisen haastavammaksi. Tärkeää on myös sosiaalityöntekijän rooli sosiaalityössä, jossa hän joutuu usein ristiriitaiseen tilaan, koska toisaalta sosiaalityöntekijän tehtävänä on tukea asiakasta mutta toisaalta taas olla asiakasta kohtaan kontrolloiva. Korona-aikainen sosiaalityö ei sinänsä tee poikkeusta Forsmanin huomioihin, sillä vaikka koronan myötä tulleet rajoitteet ovat vaikuttaneet sosiaalityön toteuttamiseen, eivät ne ole poistaneet sosiaalityön päätarkoitusta tai päätehtävää.

”Tosiasia on että korona koskettaa meitä kaikkia tavalla tai toisella. Sosiaalityö joutuu olemaan valitettavasti eturintamassa, kun katsotaan koronan tuomia yhteiskunnallisia haasteita. Näihin pitäisi saada resursseja ennaltaehkäisevästi ettei ongelmat paisu niin isoiksi että lasku yhteiskunnalle tulee olemaan vielä suurempi.” (3)

Sosiaalityöntekijät tunnistavat oman tehtävänsä ja velvollisuutensa viranomaisina korona-aikaisessa yhteiskunnassa. Asiakkaiden avuntarve sekä asiakasmäärät ovat lisääntyneet, ja tätä myötä myös resurssien tarve sosiaalityöhön on lisääntynyt. Kuten kertojien tarinoissa on tähän asti ilmentynyt, työntekijät ovat joutuneet kehittämään uudenlaisia menetelmiä ja keinoja toteuttaa laadukasta sosiaalityötä. Työtä ei kuitenkaan ole ollut helppo toteuttaa, sillä koronan uhka ei kohdistu pelkkiin riskiryhmäläisiin tai asiakkaisiin, vaan ihan jokaiseen. Pelko ja huoli sairastumisesta tai tartunnan levittämisestä on mietityttänyt useampia työntekijöitä, ja paikoin työntekijät ovat jääneet pelkojensa kanssa yksin. Viranomaisina heidän kuitenkin on tullut hoitaa velvollisuutensa asiakkaita kohtaan ja myös kannatella asiakkaita korona-aikana. Kuitenkin kriisiaikana on olemassa myös riski siitä, että työntekijät uupuvat nopeasti niin omien kuin asiakkaiden huolien painamana. Auttamistyötä tekeväille on ominaista ja luonnollista kokea empatiaa autettavia kohtaan, mutta pitkittyneessä vaikeassa tilanteessa voi empatia muuttua

voimakkaaksi myötäelämiseksi ja tällöin tunteiden rajaaminen muuttuu liian kuormittaviksi ja johtaa lopulta myötätuntouupumuksen myötä uupumukseen (Gerdes & Segal 2011, 142–143; Länsiö & Kivinen 2018, 69–70).

Myötätuntouupumuksen ehkäisystä muistuttaa vielä Nissinen (2012, 209–210) korostamalla ennaltaehkäisevän työotteen merkitystä. Vaikka korona-aika tulikin yllätyksenä, se ei sulje pois jo olemassa olevaa ennaltaehkäisevää työtettä myötätuntouupumukselle. Vaikka työyhteisöissä olisikin hyvät suunnitelmat myötätuntouupumuksen ja uupumuksen ehkäisyyn, tärkeintä kuitenkin on yhteisöllinen työhyvinvointiajattelu, josta vastaa työnantaja. Organisaation johdon tulisikin resursoida työ niin, että työntekijöiden olisi mahdollista päästä vaikuttamaan omaan työhön käytännön tasolla. Vaikuttamisen mahdollisuudet omaan työskentelyyn ovat korostuneet ja nousseet entistä enemmän esiin korona-aikana. Työnantajasta riippuen työntekijöillä on ollut mahdollisuus tehdä etätöitä ja liukuvan työajan puitteissa suunnitella oma työpäivä heille itselleen sopivammaksi ja samalla jaksamista tukevaksi. Lisäksi Virolainen (2012, 36–37) toteaa, että uupumusta voi ennaltaehkäistä kehittämällä työyhteisöä, antamalla työntekijöille vaikutusmahdollisuuksia, joustavuutta työaikoihin sekä vähentää työmäärää ja työtaakkaa, joiden myötä hektisyys ja kiire hellittävät. On myös tärkeää muistaa työpaikan omat selvitykset työn kuormittavuuden arvioinnissa sekä tarjolla olevista palveluista, kuten työnohjauksesta, joka edesauttaa ennaltaehkäisevän työotteen tehokkuutta, työntekijöiden uupumuksen ehkäisyssä.

Korona-aikainen työskentely on voinut olla joillekin työntekijöille hyvin kuormittavaa aikaa, joka on johtanut lopulta pitkälle sairauslomalle, kuten kertoja 3 mainitsi. Vaikeiden tapahtumien ja kriisien keskellä yksilön resilienssi joutuu koetukselle, mutta niiden myötä se myös kasvaa. Lipponen (2020, 218) mainitseekin sosiaalisen resilienssin merkityksen osana paremman ryhmähengen luomista. Silloin kun työyhteisö tai ryhmä kokee yhdessä kriisin ja selviää siitä, kasvattavat ne niin ryhmän yksilöiden resilienssiä kuin myös ryhmän resilienssiä. Tällöin hyvä resilienssi parantaa niin yksilöiden kuin koko ryhmän hyvinvointia ja sen myötä jaksamista. Ei kuitenkaan voi väittää, etteikö niiden työntekijöiden resilienssi, jotka ovat jääneet sairauslomalle, olisi ollut riittävä, sillä ei voida tietää, millaisessa kuormittavuuden tilassa työntekijä on ollut jo ennen korona-aikaa. Tässä tutkimuksessa resilienssin merkitys on jäänyt teorian ja tulkinnan varaan, sillä resilienssiä ei varsinaisesti ole nostettu kertojien kuvauksissa esiin. Tarinoista kuitenkin ilmenee, että muun muassa juuri korkean resilienssin ansiosta työntekijät ovat kyenneet työskentelemään korona-aikana. Toki työskentelyyn ovat vaikuttaneet monet muutkin tekijät, kuten työyhteisö, työnantaja,

työ, oma velvollisuudentunne ja omat selviytymiskeinot. Työntekijöiden omat selviytymiskeinot voivat olla heidän ainoa kannatteleva voimavaransa, mikäli työyhteisössä kaikki ei ole hyvin.

Kokemustarinoissa nostettiin paljon esiin työnantajan toimintaa ja vastuuta, työyhteisöä sekä etätöiden tuomia etuja ja haasteita. Yhteisökohtaisesti voisi vetää johtopäätöksiä siitä, että mikäli työyhteisö on ollut toimiva ja siellä on ollut avoin, keskustelevalle ja kannustava ilmapiiri, on koronan saapuessa työyhteisö muuttunut entistä tiiviimmäksi joukoksi, jonka yhteisenä tavoitteena on tukea ja auttaa toisia jaksamaan. Länsiö ja Kivinen (2018, 71) vielä korostavat yhteisöllisyyden merkitystä, sillä kannustavan ja yhteisöllisen työyhteisön myötä myös työntekijän työtyytyväisyys ja työn ilo pysyvät haasteista huolimatta korkealla. On myös muistettava, että organisaatiolla ja oikeanlaisella johtamisella on merkittävä osansa sosiaalityöntekijöiden jaksamiselle sekä pysyvyydelle. (Fisher, 2009, 347; Forsman 2010, 30). Kannustamaton työnantaja ja etenkin korona-aikana passiivinen työnantaja koettiin tarinan kertojien kohdalla välinpitämättömäksi vastaajien huolia ja jaksamista kohtaan. Etenkin negatiivisissa kokemustarinoissa vaikutti erityisesti korostuvan työnantajan rooli työssä jaksamiselle sekä työtyytyväisyydelle, unohtamatta myöskään sitä, että työnantajan tehtävänä on taata työntekijöilleen turvalliset työolosuhteet.

Moni kertoja koki, ettei työnantaja välittänyt siitä, että työntekijät kokivat avokonttoreissa tai kotikäynneillä turvattomuuden tunnetta, koska työnantaja ei ollut joko ohjeistanut riittävästi tai ollut hankkinut työntekijöille suojautumisvälineitä. Työnantajan roolin ja tehtävän tulisi olla itsestään selvä, mutta kertojien tarinoissa käy myös ilmi, etteivät työnantajat itsekään tienneet, kuinka tulisi toimia korona-aikana. Joten niin työntekijät kuin työnantajatkin olivat keväällä 2020 aivan uuden ja tuntemattoman edessä, ilman riittäviä työkaluja toimia. Ohjeiden myötä kuitenkin työnantajille on tullut tilaisuuksia mahdollistaa työntekijöilleen turvalliset ja toimivat oltavat korona-aikaiseen työskentelyyn. Osa kertojista totesi, että tilanne on edelleen sama kuin vuosi sitten, mutta vastaavasti osa koki, että tilanne on heidän kohdallaan mennyt parempaan suuntaan tai ollut hyvä jo korona-ajan alusta saakka.

”Minulla on mahtava ja kannustava esimies sekä työyhteisö, jonka kanssa ollaan päivittäin yhteydessä puhelimitse tai verkko-ohjelmin. - - Työnantaja tukee hyvin; joustava etätö ja selkeät ohjeistukset.” (5)

Työnantajan tuki, toimivat ja joustavat työratkaisut kuten etätyö, toimivat etäyhteyslaitteet, liukuva työaika sekä säännöllinen yhteydenpito ja kuulumisten kysely niin työnantajan kuin työyhteisön tasolta nousevat merkittävään rooliin osana jaksamisen tukemista korona-aikana. On kuitenkin hyvin yhteisö- ja yksilökohtaista, kuinka sosiaalityöntekijät ovat tuen laadun ja määrän kokeneet. Voi olla, että samassa yhteisössä työskentelevät kokevat tilanteen erilaisilla. Toiset kaipaisivat enemmän tukea, kun vastaavasti toiset kykenevät työskentelemään vähäisemminkin ohjeistuksen ja tuen kanssa. Lähtökohtaisesti voisi todeta, että sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen on suhtauduttu vaihtelevasti, riippuen yksiköstä ja yksilöstä. Yksilön kokemus pohjautuu kuitenkin aina hänen omakohtaiseen kokemukseensa, jolloin suoranaisesti ei voida todeta yhden kokemuksen pohjalta, tapahtuuko koko yhteisössä riittävää jaksamisen tukemista. Kuitenkin on myös muistettava, että jokaisen yksilön omakohtainen kokemus on hänelle aito, eikä sitä sovi myöskään vähätellä. Fineman (2003, 136–137) kuitenkin vielä muistuttaa, että jokaisessa työyhteisössä tulisi olla tarjolla riittävät tukimuodot, joista vastaa aina työnantaja. Sosiaalityöhön kuin myös sosiaalityöntekijöiden tukemiseen tulisi työnantajan järjestää resursseja. Tällöin työntekijät voisivat toteuttaa laadukasta sosiaalityötä kokematta stressiä puuttuvista toimintamuodoista, mutta myös samanaikaisesti kokea voimaantumista, koska heillä on riittävä työnantajan tuki.

Korona-aikainen jaksamisen tukeminen on ollut vaihtelevaa ja paikoin jopa vähäistä. Syynä voi ehkä olla se, etteivät työnantajatkaan ole saaneet riittävää tukea, jolloin heidän kapasiteettinsa ei riitä tukemaan työntekijöitä. (Ahonen ym. 2020, 17). Voi myös olla, että taustalla vaikuttaa työyhteisön aiemmat ongelmat, joihin ei ole puututtu ja jotka korona-ajan myötä ovat vain pahentuneet. Näiden tapahtumasarjojen seurauksena työntekijät ovat saattaneet olla jo ennen koronaa hyvin kuormittuneita ja väsyneitä, ja korona-ajan myötä ovat lopulta päätyneet pitkille sairauslomille. Kuitenkin on myös hyvin positiivisia kokemuksia korona-aikaisesta sosiaalityöstä, sillä lisääntynyt joustavuus on tukenut työntekijöiden jaksamista. Voimmekin pohtia, miksei kaikissa sosiaalityön yhteisöissä ole käytössä joustavia työaikoja ja etätyömahdollisuuksia. Ymmärrettävää toki on, että kaikki sosiaalityön kentät, kuten sairaalasosiaalityötä ei välttämättä voi toteuttaa pääasiallisesti etänä, mutta löytyisikö siihen toisenlaisia jaksamista tukevia keinoja? Kysymys nousee mieleeni siksi, että kertojien mukaan nämä keinot ovat tukeneet tai tukisivat heidän jaksamistaan, sekä vähentäisivät pelkoa ja huolta sairastua koronatautiin tai tartuttaa sitä.

Korona-aika on koetellut niin sosiaalityöntekijöitä kuin asiakkaita kuluneen vuoden aikana, eikä tällä hetkellä loppua vielä näy. Kuitenkin keväällä 2021 alkaneet rokotukset luovat toivoa

paremmasta tulevaisuudesta ja ajasta, jolloin korona ei enää rajoittaisi kenenkään elämää. Vaikka arki on muuttunut koronan myötä toisenlaiseksi, rajoittuneemmaksi, nähdään sen keskellä myös paljon hyvää. Voi myös olla, että ajattelutapaa on täytynyt muuttaa positiivisemmaksi, että erilaista arkea jaksaisi paremmin. Vaihtoehtoisesti voi myös olla, että rajoitusten myötä on opittu arvostamaan niitä positiivisia asioita, joita on ollut olemassa jo ennen koronaa.

6.2 Pohdinta

Pro gradu -tutkimukseni aineisto koostuu kahdeksasta yksilöllisestä ja ainutlaatuisesta tarinasta, jotka käsittelevät sosiaalityöntekijöiden jaksamisen tukemista korona-aikana. Toivoin, että olisin saanut enemmän vastauksia, jotta mahdollinen saturaatio, eli aineiston kylläytyminen, olisi voinut toteutua (Eskola & Suoranta 1996, 168–170; Tuomi & Sarajärvi 2018, 75). Koska kyseessä on laadullinen tutkimus, tällöin sisältö merkitsee enemmän kuin määrä. Olisin kuitenkin toivonut, että aineistossa olisi löytynyt enemmän eroavaisuuksia tai yhteneväisyyksiä, jolloin kokemustarinatyyppit, jotka nimesin, olisivat olleet vakuuttavampia. Kuitenkin aineiston teemoittelun ja analyysin pohjalta sain nostettua esiin toimivat tarinatyyppit, jotka tuovat vahvasti esiin nimetyn tyyppistä tarinaa. Uskon myös aineiston määrään vaikuttaneen lisääntynyt korona-aikainen tutkimus. Sosiaalityöntekijät saavat epäilemättä paljon kyselypyyntöjä osallistua tutkimukseen, mikä myös suuntasi menetelmää toteuttaa aineistonkeruu avoimena kirjoituspyyntönä. Tällöin kertojat saivat luoda oman näköisensä tarinan ja sisällyttää siihen juuri sen verran tietoa ja sitä tietoa, minkä halusivat.

Tarinoiden sisältö kuitenkin myös vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Metsämuurosen (2011, 34) mukaan, vastaajien omat intentiot ja vaikutusmahdollisuudet tutkimusaineistoon ja tuloksiin ovat voineet vaikuttaa siihen, mitä kertojat tarinoihinsa ovat sisällyttäneet. Henkilökohtaisesti haluan uskoa, että kertojat ovat kertoneet rehellisesti ja avarakatseisesti oman kokemustarinansa vastauksena kirjoituspyyntöön. Tutkijan näkökulmasta joudun kuitenkin huomioimaan heidän inhimillisen puolensa ja tarpeensa päästä purkamaan omia tuntemuksia korona-ajasta, joka on voinut olla hyvinkin uuvuttavaa aikaa. Toisaalta, erilaiset kuten myös yhteneväiset kokemukset rikastuttavat sekä vahvistavat kertojien näkemyksiä korona-aikaisesta sosiaalityöstä. Kuitenkin on painotettava, että jokainen tarina on kertojan yksilöllinen kokemus ja hänen totuutensa, joten sen myötä kertojan kokemuksia ei voi vähätellä tai väittää vääräksi.

Vaikka korona-aikainen sosiaalityö koetaan paikoin raskaaksi, haluan nostaa esiin vahvan positiivisen kokemustarinatyyppin. Nostan tarinatyyppin esiin siksi, että siinä piilee toivoa ja paljon sosiaalityötä kehittäviä piirteitä. Mielestäni jokaisessa sosiaalityön yksikössä tulisi olla käytössään joustavat työajat, mahdollisuus etätöskentelyyn sekä säännöllinen yhteydenpito ja kuulumisten kysely niin työyhteisön kuin työnantajan taholta. Jokainen työntekijä kuitenkin itse tietää parhaiten

sen, millainen työskentelyrutiini ja työaika hänelle toimii parhaiten. Positiivisessa kokemustarinassa kertoja totesi, että vaikka työmäärä on korona-aikana lisääntynyt ja rajoitusten vuoksi kokee ajoittain yksinäisyyttä, niin kaikesta huolimatta hänen motivaationsa työtä kohtaan sekä oma jaksaminen ovat kasvaneet. Kun korona-aika on ohi ja jos samat työskentelymahdollisuudet olisivat edelleen olemassa, niin kuinka paljon enemmän sosiaalityöntekijät voisivatkaan kokea työssään voimaantumista.

Jatkotutkimusaiheina on mieleeni noussut, että olisi mielenkiintoista tehdä vertailututkimus sosiaalityöntekijöiden jaksamisen tukemisesta sitten, kun korona-aika on ohi, tai tilanne on vakiintunut eikä poikkeusjärjestelyjä enää tarvittaisi. Jäisivätkö nykyiset työskentelymahdollisuudet vai palattaisiinko takaisin samoihin työskentelyolosuhteisiin, joita oli ennen koronaa? Lisäksi näkisin myös merkittävänä, että olisi ehkä syytä tutkia myös sosiaalityöntekijöiden esimiesten näkökulmaa sosiaalityöntekijöiden jaksamisen tukemiseen, unohtamatta ennaltaehkäisevän työtteen näkökulmaa. Vaikka olemassa olevaa tietoa on paljon, suurempi kysymys kuuluukin, miksi asioille ei tehdä enempää kuin todetaan, ettei ole resursseja. Mietin, kenestä lopulta on kiinni, että voidaan taata jaksava työyhteisö sosiaalityön kentälle, kenen vastuulla ja päätettävänä on, että resursseja lisättäisiin? Kysymykset ovat myös sellaisia, joita olen itse sosiaalityössä työskennellessä esittänyt ja kuullut esitettävän.

Vaikka kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittäminen on aikaa vievää ja resursseja vaativaa, niin työntekijöiden jaksamisen tukemisen kannalta se on hyvin merkityksellistä ja pidemmällä tähtäimellä hyvin kannattavaa. (Virolainen 2012, 134). Ehkä korona-ajan jälkeen sosiaalityötä pystytään kehittämään tehokkaammin, sillä korona-aikainen sosiaalityö on toiminut niin sanotusti pakon sanelemana poikkeavalla ja uudella tavalla. Ehkä korona-aika myös opettaa niin sosiaalityöntekijöitä kuin työnantajia tarkastelemaan tarkemmin jaksamiseen liittyviä keinoja ja sen myötä kehittää sosiaalityötä paremmaksi työkentäksi, jolloin työntekijät jaksaisivat entistä paremmin.

LÄHTEET

- Ahonen, Aune, Manssila, Jaana, Pekkarinen, Heidi & Pesonen, Tiia (2020) Koronaepidemian vaikutukset sosiaalipalveluihin. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. 7.5.2020.
- Alajoki, Sanna (2016) Sosiaalityöntekijät rasittuvat muita kuntatyöntekijöitä enemmän. Työ, terveys ja turvallisuus. 26.10.2016. <https://ttlehti.fi/sosiaalityontekijat-rasittuvat-muita-kuntatyontekijoita-enemman/>? Viitattu 22.2.2021.
- Bold, Christine (2013) Ethics and a Narrative Approach. In: Using Narrative in Research. London: SAGE Publications. 1–22.
- Bold, Christine (2013) Analysing narrative data. In: Using Narrative in Research. London: SAGE Publications. 1–24.
- Bourassa, Dara (2012) Examining Self-Protection Measures Guarding Adult Protective Services Social Workers Against Compassion Fatigue. Journal of Interpersonal Violence. 27(9). 1699–1715.
- Bourassa, Dara, Bergel (2009) Compassion Fatigue and the Adult Protective Services Social Worker. Journal of Gerontological Social Work. 23(3). 214–229.
- Collins, Stewart (2007) Social Workers, Resilience, Positive Emotions and Optimism. Practice. 19(4). 255–269.
- Elliot, Jane (2011) The Researcher As Narrator: Reflexivity in Qualitative and Quantitative Research. In: Using Narrative in Social Research. London: SAGE Publications. 1–19.
- Eriksson, Päivi & Lehtimäki, Hanna (2018) Johtaminen ja työelämä. Teoksessa; Michelsen, Torsten, Reijula, Kari, Ala-Mursula, Leena, Räsänen, Kimmo & Uitti, Jukka. Työelämän perustietoa. Duodecim. 217–227.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1996) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Rovaniemi; Lapin yliopisto.
- Figley, R. Charles (1995) Compassion Fatigue as Secondary Traumatic Stress Disorder: An Overview. Teoksessa; Figley, R. C. Compassion Fatigue: Coping With Secondary Traumatic Stress Disorder In Those Who Treat The Traumatized. Routledge. 18–31.
- Fineman, Stephen (2003) Understanding emotion at work. London: SAGE Publications.
- Fisher, Elizabeth, A. (2009) Motivation and Leadership in Social Work. Management: A Review of Theories and Related Studies. Administration in Social Work. 25(9). 347–367.
- Forsman, Sinikka (2010) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushanke 6/2010. Tampereen yliopisto.

- Gerdes, Karen & Segal, Elizabeth (2011) Importance of empathy for social work practice: integrating new science. *Social work* 56(2), 141–147.
- Günther, Kirsi & Hasanen, Kirsi (2021) Tyypittely. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/tyypittely/> Viitattu 18.2.2021.
- Holmberg, Suvi (2020) Arki ei pysähdy. Tutkimus elämästä rinta- ja eturauhassyövän kanssa. Tampereen yliopiston väitöskirjat 252. 2020.
- Hyvärinen, Matti (2021) Kertomuksen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettis-metodologiset-viitekehukset/kertomuksen-tutkimus/> Viitattu 18.2.2021.
- Hänninen, Vilma (2000) Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Tampereen yliopisto.
- Juhlia, Kirsi (2021) Teemoittelu. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/> Viitattu 18.2.2021.
- Junnonen, Sanna-Riitta, Hämäläinen, Juha, Töttö, Pertti, Väisänen, Raisa, Rantonen, Otso & Salo, Paula (2019) Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2000-2012. *Janus* 27(2). 144–163.
- Juuti, Pauli (2006) Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa; Vesterinen, Pirkko (toim.) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. WSOYPro: Helsinki. 77–91.
- Karjalainen, Merja (2020) Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Basam Books: Helsinki.
- Lindqvist, Martti (1992) *Auttajan varjo*. Otava:Helsinki.
- Lipponen, Kisse (2020) *Resilienssi arjessa*. Duodecim.
- Länsiö, Maria & Kivinen, Pirkko (2018) Välineitä myötätuntouupumisen ehkäisyyn ja hoitoon. Teoksessa; Laaksonen, Hannele. (toim.) *Työn ilolla! -dialogia ja yhteistoiminnallista kehittämistä*. Tampereen ammattikorkeakoulu. 69–83.
- Lloyd, Chris, King, Robert & Chenoweth, Lesley (2002) Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health* 11(3), 255–265.
- Manka, Marja-Liisa & Manka Marjut (2016) *Työhyvinvointi*. Talentum pro.
- Mauno, Saija, Huhtala, Mari & Kinnunen, Ulla (2017) Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa; Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Fieldt, Taru (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus: Juva. 73–99.
- Metsämuuronen, Jari (2011) *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. E-kirja: Helsinki.

Mäkelä, Liisa & Uotila, Timo-Pekka (2014) Hyvinvointi muuttuvan työelämän haasteena. Teoksessa; Viitala, Riitta & Järnlström, Maria (toim.) Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehitys haasteet. Vaasan yliopisto julkaisuja. 302. 203–220.

Mäki, Tiina, Liedenpohja, Anna-Maija & Parikka, Ulla-Riitta (2014) Johtamisen kulmakivet. Kertomuksia esimiestyöstä sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Fioca.

Mäkikangas, Anne ja Hakanen, Jari (2017) Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa; Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Fieldt, Taru (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS-kustannus. 103–125.

Mänttari-van der Kuip, Maija (2015) Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. Janus. 23(3). 329–335.

Nissinen, Leena (2007) Auttamisen rajoilla. Myötätuntuupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita Prima.

Nissinen, Leena (2012) Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntuupuminen? Helsinki: Edita Prima.

Poijula, Soili (2018) Resilienssi. Muutosten kohtaamisen taito. Helsinki: Kirjapaja

Puusa, Anu (2020) Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa; Puusa, Anu (toim.) & Juuti, Pauli. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. 141–152.

Pöysä, Jyrki (2021) Kirjoituskutsut. Tietoarkisto <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/kirjoituskutsut/> Viitattu 15.2.2021.

Raunio, Kyösti (2009) Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.

Rauramo, Päivi (2008) Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita

Rikala, Sanna (2013) Työssä uupuvat naiset ja masennus. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

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

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) Analyysi ja tulkinta. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksentietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html> Viitattu 3.12.2020.

Salo, Paula, Rantonen, Otso, Aalto, Ville, Oksanen, Tuula, Vahtera, Jussi, Junnonen, Sanna -Riitta, Baldschun, Andreas, Väisänen, Raija, Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha (2016) Sosiaalityöntekijän hyvinvointi: Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Salojärvi, Sari (2006) Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Teoksessa; Vesterinen, Pirkko (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro. 49–60.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 14.10.2020. Varautuminen koronavirukseen.

<https://stm.fi/varautuminen-koronavirukseen> Viitattu 19.10.2020.

Sosnet (2014) Sosiaalityön kansainvälisen määritelmän suomennos.

<https://www.sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus/Peruskoulutus/Sosiaalityon-maarittely/Kv-maaritelma> Viitattu 20.4.2021.

Suoninen, Eero & Jokinen, Arja (2011) Umpikujien tarinallinen purkaminen. Teoksessa; Oksanen, Atte & Salonen, Marko (toim.) Toiminnallisia loukkuja. Hyvinvointi ja eriarvoisuus yhteiskunnassa. 36–62.

Talentia (2017) Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Heikkinen, Alpo (toim.) PunaMusta.

Tarkkonen, Juhani (2012) Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Painettu EU:ssa.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Koronaepidemian vaikutukset hyvinvointiin, palveluihin ja talouteen. Päivitetty 10.2.2021. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/ajankohtaista/koronan-vaikutukset-yhteiskuntaan-ja-palveluihin> Viitattu 15.2.2021.

Tiitinen, Laura, Ovaskainen, Sanna, Harrikari, Timo & Romakkaniemi, Marjo (2020) FINLAND. Tutkimusraportti. COVID-19 and social work: a collection of country reports. Edited by Dominelli, Lena, Harrikari, Timo, Mooney, Joseph, Leskošek, Vesna & Tsunoda, Kennedy, Erin. 40 -44.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019) Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. 3:2019.

Valent, Paul. (2002) Diagnosis and Treatment of Helper Stress, Traumas, and Illnesses. Teoksessa; Figley, R. Charles. Treating Compassion Fatigue. London: Brunner-Routledge. 17–37.

Valtioneuvoston tiedote 126 (2021) Suomessa vallitsevat poikkeusolot. Valtioneuvosto. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/suomessa-vallitsevat-poikkeusolot-1> Viitattu 3.3.2021.

Van Heugten, Kate (2011) Social Work Under Pressure: How to Overcome Stress, Fatigue and Burnout in the Workplace. Jessica Kingsley Publishers: London and Philadelphia.

Virolainen, Harri (2012) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand: Helsinki.

Vuori, Jaana (2021) Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/> Viitattu 23.3.2021.

Yle (2020) Sosiaalityöntekijäpulan taustalla on paljon pielessä – töitä on liikaa eikä palkka vasta työn vaatavuutta. 15.9.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11543803> Viitattu 6.4.2021.

Lait

Sosiaalihuoltolaki, 30.12.2014/1301. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
Viitattu 19.11.2020.

Työturvallisuuslaki, 23.8.2002/738. Finlex.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2> Viitattu 7.12.2020.

LIITTEET

Saateviesti osallistumisesta tutkimukseen

”Oletko kyllästynyt koronakyselyihin ja ”raksi ruutuun” menetelmiin? Tässä olisi oiva tilaisuus tuulettaa vapaamuotoisesti ja huoletta omista tuntemuksista, koronasta, ajatuksista niin arjesta kuin työpaikasta sekä kaikesta mikä on mieltä painanut korona-aikana. Kutsun sinua avustamaan minua keräämään graduaineistoani ja kirjoittamaan vapaamuotoisesti sekä erittäin avoimesti korona aikaisesta työviikostasi.”

Olen sosiaalityön maisterivaiheen opiskelija Tampereen yliopistosta ja kerään gradu aineistoa **sosiaalityöntekijöiden jaksamisen tukemisesta korona -aikana**, sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta.

Kirjoita minulle **korona -aikaisesta työviikostasi**, (esim. millaisista töistä työviikko koostui, oliko paljon tapaamisia/kotikäyntejä/verkkotapaamisia ja kuinka ne toteutuivat, saitko riittävää ohjeistusta sekä tukea työnantajalta korona -aikana, koitko olevasi usein äärirajoilla jaksamisen kanssa, millaista tukea työnantaja sekä työyhteisö antoivat, millainen tuki toimi/koit hyvänä jne.) Toivon että kirjoitat rohkeasti ja avoimesti, olen kiinnostunut sinun tarinastasi ja kokemuksistasi työssäjaksamisesta korona aikana.

Voit myös kertoa ikäsi, sukupuolesi, kuvailla organisaatiotasi – julkinen, yksityinen, kolmas sektori, työnkuvaasi jne. Toivon vielä, että tekstisi loppuun liität suostumuksesi siitä, että voin käyttää kirjoituksesi sisältöä tutkimuksessani ”*tekstiäni saa käyttää osana tutkimusta*”.

Jokainen teksti käsitellään luottamuksellisesti ja anonyyminä, eikä tutkimuksessa paljasteta mitään tietoja joista organisaatio tai työntekijä voisi tulla julki. Tutkimuksen valmistuttua kaikki vastaukset tuhotaan.

Toivon, että tekstit lähetettäisiin minulle sähköpostiin, leea.patrikainen@tuni.fi viimeistään 31.1.2021.

Kiitos, kun olet auttamassa minua keräämään graduaineistoani ja tekemään tärkeästä aiheesta tutkimusta.

Lisätietoja ja yhteistyöstä kiitollisena,

Leea Patrikainen

Sosiaalialan maisteriohjelma

Tampereen yliopisto