

Jonna Luukkanen

**SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN
TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT
TYÖYHTEISÖISSÄ JA -ORGANISAATIOISSA**
Kirjallisuuskatsaus

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Maaliskuu 2023

TIIVISTELMÄ

Jonna Luukkanen: Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät työyhteisöissä ja -organisaatioissa

Kandidaatintutkielma

Tampereen yliopisto

Sosiaalityön tutkinto-ohjelma

Maaliskuu 2023

Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää, mitkä työyhteisöön ja -organisaatioon paikantuvat tekijät tukevat tai ylläpitävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia sekä tuottaa sosiaalityön käytännön ja tutkimuksen tarpeisiin merkityksellistä tietoa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista. Työhyvinvointia tarkastellaan positiivisesta, tukevien tekijöiden näkökulmasta, kuormittavien tekijöiden sijaan. Tutkielman taustalla vaikuttaa sosiaalialalla jopa kansainvälinenkin huoli sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisesta ja työpahoinvoinnista. Tutkielman tutkimusmenetelmänä on laadullinen kirjallisuuskatsaus, eli review -tutkimus.

Tutkielman teoreettinen tausta, muodostuu työhyvinvoinnin käsitteen määrittelystä, sosiaalityön työympäristöjen tarkastelusta sekä sosiaalityön laajemman kontekstin käsittelystä. Tutkielman aineisto koostuu 12 kansainvälisestä, vertaisarvioidusta tieteellisestä artikkelista. Aineisto on analysoitu aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin.

Analyysin tuloksena havaitsin aineistosta neljä usein esiintyvää tekijää ja neljä aineistossa harvemmin esiintyvää tekijää. Vertaisten tuki ilmeni aineistossa muun muassa hyvänä ilmapiirinä ja yhteenkuuluvuuden tunteena sekä luottamuksena työtovereilta saatavaan tukeen. Hyvää johtamista puolestaan ilmensi muun muassa esihenkilöiden tietoisuus työn vaatimuksista sekä esihenkilöiden ja alaisten välinen luottamuksellinen ja kuunteleva suhde. Työn tarkoituksenmukaiseksi kokemisen havaittiin olevan jopa tärkein sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tekijä. Työn tarkoituksenmukaiseksi kokemista ilmensi erityisesti se, että sosiaalityöntekijät kokevat tekemänsä työn laadukkaaksi ja että heillä on mahdollisuus saada aikaan positiivista muutosta asiakkaiden elämässä. Oman työn hallinta ilmeni aineistossa esimerkiksi oman työajan hallintana, mahdollisuutena kehittää omaa työtä sekä vaikuttaa työpaikan päätöksentekoon. Lisäksi havaitsin, että fyysisen ympäristön viihtyisyydellä, psykososiaalisella turvallisuuden tunteella, saatavilla olevilla resursseilla sekä työnhajauksella oli myös vaikutusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.

Työyhteisöön ja -organisaatioon paikantuvilla tekijöillä on vaikutusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin, joten työyhteisön ja -organisaation taholta voidaan pyrkiä tukemaan ja edistämään sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen on myös yhteydessä organisaation suorituskykyyn. Työyhteisöjen kehittämisen keskeisenä ongelmana on resurssien puute. Työyhteisöjen ja -organisaatioiden kehittämisessä yhteistyö yksilöiden ja työyhteisön kesken on oleellista. Sosiaali- ja terveyspalvelujen siirtyminen hyvinvointialueille ja sen mukanaan tuomat muutokset voivat tarjota uudenlaisia mahdollisuuksia kehittää työyhteisöjä työhyvinvointia paremmin tukeviksi.

Avainsanat: sosiaalityö, sosiaalityöntekijä, työhyvinvointi, työyhteisö, johtaminen

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Teoriatausta	3
2.1	Työhyvinvointi.....	3
2.2	Sosiaalityön tekemisen edellytykset.....	4
2.3	Sosiaalityöntekijöiden työympäristöt	7
3	Tutkimuksen toteutus	8
3.1	Tutkimuskysymys ja tutkielman tavoite	8
3.2	Kirjallisuuskatsaus menetelmänä.....	9
3.3	Tutkimusaineiston keruu ja valintakriteerit	10
3.4	Aineiston kuvaus ja analyysi	12
4	Tulokset.....	14
4.1	Vertaisten tuki.....	14
4.2	Hyvä johtaminen.....	16
4.3	Kokemus työn tarkoituksenmukaisuudesta.....	17
4.4	Oman työn hallinta	19
4.5	Ympäristö, psykososiaalinen turvallisuus, resurssit ja työnohjaus.....	20
5	Johtopäätökset ja pohdinta	22
	Lähteet.....	24
	Liitteet	29

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja niiden puutteet ovat sosiaalialan ammattilaisten keskuudessa tuttuja ja paljon puhuttuja aiheita sekä Suomessa että muualla. Sosiaalialan ammattilaiset työskentelevät raskaan kuormituksen, suuren työmäärän ja vähäisten resurssien alaisena ja riski uupua on monen sosiaalityöntekijän kohdalla suuri. (esim. Baldschun ym. 2019; Geisler ym. 2019 & Mänttari-van der Kuip 2015a.) Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2018 puolet kaikista palkansaajista Suomessa koki työnsä henkisesti raskaaksi. Työn henkinen kuormittavuus korostuu työoloselvityksen mukaan muun muassa juuri sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten keskuudessa. Erityisesti julkisella sektorilla työskentelevät naiset kokivat työnsä henkisesti rasittavammaksi kuin aiemmin. (Sutela ym. 2019.) Saarisen ja kumppanien (2012) tutkimuksen mukaan Suomessa työskentelevät sosiaalityöntekijät ovat selvästi kuormittuneempia kuin sosiaalityöntekijät muissa Pohjoismaissa. Sosiaalityöntekijöiden kokemaa ahdinkoa kuvaa myös sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian teettämä jäsenkysely, jonka mukaan 48 % sosiaalialan ammattilaisista koki olevansa uupunut työnsä vuoksi ja 49 % vastanneista harkitsi jopa alan vaihtoa (Talentia 2022). Lisäksi koronapandemia lisäsi sosiaalityöntekijöiden kuormitusta. Pandemian aikana asiakasmäärät lisääntyivät ja sen myötä sosiaalityöntekijöiden työmäärä ja resurssien tarvekin lisääntyivät. (Liukko 2021, 44.) Sosiaalityöntekijät muun muassa kokivat avuttomuuden tunnetta, koska eivät pystyneet vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin pandemian aikana, palveluiden sulkeutumisen vuoksi. Lisäksi työntekijät eivät pystyneet tapaamaan asiakkaitaan, eivät saaneet tarpeeksi selkeitä toimintaohjeita, tukea työtovereiltaan tai tunnustusta työnantajiltaan. (Ylinen ym. 2022, 108.)

Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus, työssä jatkaminen ja työhön sitoutuminen ovat myös puhuttaneet sekä työntekijöiden että tutkijoiden keskuudessa. On havaittu, että sosiaalityöntekijöiden keskuudessa on paljon vaihtuvuutta, joka vaikuttaa sosiaalityöntekijöihin itseensä, työnantajaorganisaatioihin sekä laajemmin asiakkaisiin (Healy ym. 2009). Iso osa sosiaalityöntekijöistä kuitenkin jatkaa työssä ja tekee pitkän uran sosiaalityön parissa siitä syystä,

että ovat tyytyväisiä ja sitoutuneita työhönsä (Hakanen ym. 2019; Pösö & Forsman 2013). Mikä siis saa sosiaalityöntekijät sitoutumaan ja jatkamaan sosiaalityön parissa?

Sosiaalityöntekijöiden työolot ovat tärkeä kysymys myös yhteiskunnallisesti, sillä ne vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksiin ja kykyyn tuottaa laadukkaita sosiaalipalveluita, ja siten ne vaikuttavat myös sosiaalityön asiakkaisiin ja laajemmin muun yhteiskunnan hyvinvointiin (Flower ym. 2005; Smith & Shields 2013). Lisäksi suomalaiset sosiaalipalvelut ovat jälleen uudenaikaisessa murroksessa, sillä tammikuun alussa 2023 pantiin täytäntöön sosiaali- ja terveystalouden uudistus ja hyvinvointialueet aloittivat toimintansa, minkä myötä sosiaali- ja terveystalouden järjestämisvastuu siirtyi kunnilta hyvinvointialueille. On siis hyvä tarkastella sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia työyhteisön ja -organisaatioiden näkökulmasta, sillä uusi organisaatorakenne ja erilaiset muutokset sosiaali- ja terveystalouden yksiköissä voivat antaa uusia mahdollisuuksia kehittää työyhteisöjä ja organisaatioita työhyvinvointia tukevaan suuntaan.

Tässä tutkielmassa tarkastelen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, työssä jaksamista ja jatkamista, tukevien tekijöiden näkökulmasta keskittyen erityisesti työyhteisön ja työorganisaation tekijöihin. Lähestyn työhyvinvointia siis sen positiivisesta ulottuvuudesta käsin keskittymällä työhyvinvointia tukeviin tekijöihin kuormittavien tekijöiden sijaan. Tarkastelen aihetta kirjallisuuskatsauksen, eli review tutkimuksen, keinoin kansainvälisen aineiston pohjalta.

Olen jakanut tutkielmani johdannon lisäksi neljään päälukuun niin, että ensin tarkastelen tutkielmani teoreettista taustaa erittelemällä työhyvinvoinnin, työorganisaation ja työyhteisön käsitteitä sekä tarkastelemalla sosiaalityön tekemisen edellytyksiä ja sosiaalityön työympäristöjä sekä Suomessa että muualla. Tämän jälkeen esittelen tutkimuskysymykseni sekä käsittelen tutkimukseni aineistoa ja tutkimusmenetelmiä. Neljännessä alaluvussa esittelen tutkimukseni tulokset ja lopuksi vielä tutkimukseni pohjalta tekemäni johtopäätökset.

2 TEORIATAUSTA

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja käsite ja sitä käsitellään usein siihen vaikuttavien tekijöiden kautta. Arkikielessä sillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi työssä viihtymistä ja työssä jaksamista, mutta kokemuksen sisältöä ei välttämättä eritellä sen tarkemmin (Mäkikangas & Hakanen 2017, 72). Työhyvinvointia lähestytään usein sen kielteisten tekijöiden, kuten stressi ja uupumus, kautta, mutta viime vuosina myös myönteisten työhön liittyvien tuntemusten, kuten työn imu, kautta (mt.). Työhyvinvoinnin tarkastelun ja tutkimuksen kannalta on hyvä muistaa, että työhyvinvoinnilla ei tarkoiteta vain pahoinvoinnin puuttumista (Mäkikangas & Hakanen 2017; Mänttari-van der Kuip 2015b).

Työhyvinvoinnin voidaan ajatella muodostuvan esimerkiksi työn, työn mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin kautta ja se vaikuttaa esimerkiksi työssä jaksamiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö). Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavat muun muassa johtaminen, mielenterveys, työajat sekä työn imu. Työhyvinvointia voidaan lähestyä myös esimerkiksi voimavaralähtöisesti, jolloin siihen nähdään vaikuttavan neljä ulottuvuutta organisaatio, johtaminen, työyhteisö sekä työn hallinta. Organisaation kulttuuri ja toimintatavat toimivat pohjana työhyvinvoinnin rakentumiselle. Työn monipuolisuus, mahdollisuudet oppia ja kehittyä sekä vaikuttaa työn tavoitteisiin lisäävät työn hallintaa. Johtaminen ja työilmapiiri puolestaan vaikuttavat työyhteisön sosiaaliseen pääomaan. Viidentenä ulottuvuutena nähdään yksilö itse. Yksilön kokemaan työhyvinvointiin vaikuttavat työorganisaation ja työyhteisön ominaisuuksien lisäksi hänen omat asenteensa sekä psykologinen pääomansa ja fyysinen terveytensä. (Manka & Manka 2016, 75–78.) Yksilöllä nähdään olevan päävastuu työkykynsä ja työhyvinvointinsa ylläpitämisessä, kun taas työnantajan tehtävä on huolehtia työstä ja työoloista, eli esimerkiksi työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta (Sosiaali- ja terveysministeriö & Työterveyslaitos). Eri osapuolten yhteistyö on kuitenkin tärkeää, sillä työnantaja voi tukea yksilöä monin tavoin työhyvinvoinnin ylläpitämisessä (Työterveyslaitos).

Englannin kielen termi workplace well-being, joka suomeksi kääntyy tarkoittamaan työhyvinvointia, on International Labour Organizationin (ILO) mukaan yhteydessä kaikkiin työelämän osa-alueisiin, kuten työympäristön fyysiseen laatuun ja turvallisuuteen sekä siihen, miten työntekijät suhtautuvat työhönsä, työympäristöönsä, työpaikan työilmapiiriin ja työorganisaatioon.

Työtyytyväisyydellä (eng. job satisfaction) puolestaan viitataan yksilön subjektiiviseen kokemukseen työstä. Työtyytyväisyys on yksi tunnetuimmista myönteisen työhön liittyvän hyvinvoinnin käsitteistä ja sen avulla voidaan tarkastella työntekijän tyytyväisyyttä työhön ja työympäristöön. (Mänttari-van der Kuip 2015b.) Myös subjektiivisen hyvinvoinnin käsitteen (eng. subjective well-being) kautta voidaan tarkastella työhyvinvointia. Subjektiivinen hyvinvointi kertoo siitä, miten ihminen itse arvioi omaa elämäänsä ja se koostuu tekijöistä, kuten tyytyväisyys elämään, masentuneisuuden ja ahdistuneisuuden puute sekä positiiviset tunteet (Shier & Graham 2011, 403).

Maija Mänttari-van der Kuipin (2015b, 331) mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ei ole mielekästä tarkastella irrallaan siitä yhteiskunnallisesta ympäristöstä, jossa sosiaalityötä tehdään. Sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuudet ja työhyvinvointi ovat yhteydessä siihen, mitä yhteiskunnassa tapahtuu.

2.2 Sosiaalityön tekemisen edellytykset

Sosiaalityön tekemisen konteksti, paikat ja vaatimukset muuttuvat ajasta ja paikasta riippuen, sillä sosiaalityö kehittyy yhteiskunnan ja yksilöiden mukana. Tämän vuoksi eri puolilla maailmaa tehtävä sosiaalityö näyttää erilaiselta. Sosiaalityö pyrkii vaikuttamaan sekä yhteiskuntaan laajemmin rakenteellisella tasolla että yksilöihin sen sisällä, ja vastaavasti sosiaalityön tekemiselle taas asetetaan yhteiskunnan tasolta raamit ja rajoitukset. Sosiaalityö toimii siis erilaisten ja eri tahoilta annettujen vaatimusten ristipaineessa. (Chisala 2006, 2.)

Sosiaalityöntekijän ammatilla on erilainen rooli eri maissa. Suomessa ja muissa Pohjoismaissa sosiaalityötä tehdään pääosin julkisella sektorilla ja tarkemmin kuntien järjestämänä, mutta kuitenkin erilaisilla väestöpohjilla. (Saarinen ym. 2012.) Suomessa tämä muuttui jonkin verran, kun tammikuussa 2023 hyvinvointialueet ottivat vastuulleen sosiaali- ja terveystalouden järjestämisen ja siten vastuualueiden väestöpohja kasvoi merkittävästi.

Sosiaalityö pyrkii puuttumaan sosiaalisiin ongelmiin. Nämä ongelmat ovat kuitenkin erilaisia eri paikoissa ja se mikä jossakin määritellään ongelmaksi ei välttämättä ole sitä jossain toisaalla. (Chisala 2006, 3.) Tämän vuoksi on vaikea määritellä sosiaalityön tekemisen kontekstia niin, että se ottaisi tarpeeksi hyvin huomioon sosiaalityön erilaiset vaatimukset ympäri maailmaa.

Hyvinvointivaltio ja julkinen sektori ovat sosiaalityön oleellisin resurssien lähde Suomessa. Julkisen sektorin resursseja on kuitenkin karsittu ja se on näkynyt sosiaalialalla tehtävän työn edellytyksissä (Saarinen ym. 2012). Sosiaalipalveluita Suomen lisäksi esimerkiksi Euroopassa varjostaa pysyvä niukkuuden, eli tiukan talouden pidon, politiikka, joka on vahvasti läsnä sosiaalityöntekijöiden työssä. Se näkyy muun muassa tehokkuus- ja säästöpainena sekä jatkuvana kiireenä ja suurena työmääränä, mikä puolestaan heijastuu lopulta sosiaalityön asiakkaisiin ja heidän saamiinsa sosiaalipalveluihin. (Mänttari-van der Kuip 2015b.) Markkinoistumisen kehityskulun myötä taloudellisista tekijöistä, kuten tehokkuudesta, tuloksellisuudesta ja taloudellisuudesta, on siis tullut myös sosiaalialalla tehtävää työtä raamittavia tekijöitä (esim. Mänttari-van der Kuip 2015b; Saarinen ym. 2012). Lisäksi on tapahtunut ideologista muutosta uusliberalistisempaan, yksilön ja asiakkaan vastuuta korostavaan, suuntaan (Mänttari-van der Kuip 2015b). Sosiaalityön toimintaympäristöön vaikuttavat myös muiden sektoreiden, kuten terveydenhuollon, muutokset (Saarinen ym. 2012).

Muutokset sosiaalityötä ohjaavaan lainsäädäntöön ovat vaikuttaneet sosiaalityön tekemiseen muun muassa siten, että etuuksista on tullut luonteeltaan vastavuoroisempia ja ne edellyttävät asiakkaiden aktivointia (Saarinen ym. 2012). Suomessa sosiaalityötä ohjaava lainsäädäntö on melko vahvaa verrattuna moniin muihin maihin. Esimerkiksi Afrikassa, Aasiassa ja Latinalaisessa Amerikassa sosiaalityöntekijät toivovat, että sosiaalityötä ohjaava lainsäädäntöä vahvistettaisiin (Ravalier ym. 2022, 1087).

Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia kuormittaa muun muassa se, että he kokevat joutuvansa työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten arvojen kanssa (Mänttari-van der Kuip 2015b). Sosiaalialalla asiakasmäärät ovat kasvaneet ja asiakkaiden ongelmat ovat monimuotoistuneet, mikä puolestaan on johtanut siihen, että sosiaalityöntekijät kokevat jatkuvaa riittämättömyyden ja syyllisyyden tunnetta (Hämäläinen & Niemelä 2006, 22). Sosiaalialan ammattieettisten ohjeiden (Heikkinen 2017, 7) mukaan sosiaalityön keskeiset periaatteet ovat ihmisarvo, ihmisoikeudet ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja niiden tukeminen ja suojeleminen. Sosiaalityön tekemisen etiikka ei kuitenkaan ole aivan yhtä vahva kaikkialla verrattuna Suomeen (Chisala 2006, 2–3). Kuitenkin sosiaalityöntekijät myös Suomessa kokevat, että heidän mahdollisuutensa puuttua asiakkaan tilanteeseen ovat heikentyneet ja, että heidän mahdollisuutensa tarjota asiakkaille riittäviä palveluita ovat huonontuneet (Mänttari van der Kuip 2015b) puutteellisten resurssien ja aikapaineen myötä siitäkkin huolimatta, että sosiaalityöhön

kuuluu perinteisesti tietynasteinen työntekijän autonomia ja harkintavallan käyttö (Vataja ym. 2007, 358).

Sosiaalityöntekijöiltä vaaditaan yhä laaja-alaisempaa osaamista, tietotaitoa ja kykyä kehittää omaa osaamistaan. Työssä tulee tehdä vaativaa päätöksentekoa ja hankkia tietoa päätöksenteon pohjaksi. Myös moniammatillisen ja oikeustieteellisen osaamisen vaatimukset ovat lisääntyneet. On tunnettava yhä enemmän muiden ammattialojen työnkuvia sekä osattava soveltaa ja tulkita lainsäädäntöä. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 22–23.)

Sosiaalityö on erityistä senkin vuoksi, että siihen liittyvät työtilanteet paikantuvat ihmissuhteisiin, joihin voi sisältyä sekä myönteistä, että kielteistä vastavuoroisuutta. Lisäksi sosiaalityötä tehdään vahvasti omalla persoonalla, mikä vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden työkäytäntöihin, ammatilliseen identiteettiin ja työssä jaksamiseen. (Vataja ym. 2007, 358.) Työn ihmissuhteisiin ja sosiaalisiin tilanteisiin paikantuvan luonteen vuoksi myös monipuoliset ihmissuhdetaidot ovat tarpeen (Hämäläinen & Niemelä 2006, 23).

Sosiaalityön viime vuosikymmenien aikaista kehitystä luonnehtii työn muuttuminen enenevässä määrin kriisityöksi, mikä omalta osaltaan lisää työntekijöiden kokemaa kuormitusta. Tästä muutoksen trendistä kertoo esimerkiksi kiireellisten huostaanottojen ja vaikeiden huoltoriitojen lisääntyminen. Lisäksi työssä koetaan yhä useammin fyysistä ja psyykkistä väkivaltaa sekä niiden uhkaa. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 23.)

Sosiaalityöntekijät ovat kuitenkin tilivelvollisia myös organisaatiolle, jossa työskentelevät (Chisala 2006 & Mänttari-van der Kuip 2015b). Sosiaalityöntekijät ovat työntekijöitä julkisissa ja yksityisissä organisaatioissa, joilla on omat intressinsä, ohjeensa ja toimintatapansa, joita sosiaalityöntekijöiden tulee noudattaa. Sosiaalityöntekijät joutuvat työskentelemään organisaation intressien sekä asiakkaiden intressien ristipaineessa yrittäessään toimia organisaation sääntöjen, arvojen ja ohjeiden mukaisesti samalla pyrkien auttamaan asiakkaita parhaalla mahdollisella tavalla. (Chisala 2006, 3.)

On kuitenkin mielenkiintoista, että sosiaalityön lisääntyneistä vaatimuksista ja huonontuneista työoloista huolimatta sosiaaliala, sisältäen sosiaalityön, sosiaaliohjauksen, varhaiskasvatuksen ja hoivatyön, näyttäytyy nuorille ja uran vaihtoa suunnitteleville motivoivana, houkuttelevana ja kiinnostavana. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että ihmisläheinen asiakastyö koetaan tärkeäksi

ja työtä pidetään luovana, ihmisläheisenä, ammatilliseen ja yhteiskunnalliseen yhteistoimintaan haastavana sekä vaativuudessaan palkitsevana. (Yliruka ym. 2009, 13.)

2.3 Sosiaalityöntekijöiden työympäristöt

Organisaatio (eng. organization) on laaja ja moniulotteinen käsite, jota on vaikea määritellä lyhyesti ja kattavasti. Organisaatiolla voidaan kuitenkin tarkoittaa esimerkiksi henkilöiden jotakin tarkoitusta ja tavoitetta varten muodostamaa yhteenliittymää, joka itsessään voi koostua useasta eri organisaatiosta (Sanastokeskus 2020, 10). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen rahoittaman Sosiaalihuollon tietokomponenttien sanaston (2015) mukaan organisaatio voi tarkoittaa tiettyä toimintaa varten perustettua sosiaalista järjestelmää, jolla on määritellyt tavoitteet ja tarkoituksellisesti luotu rakenne. Esimerkiksi yritykset ja hyväntekeväisyysjärjestöt voidaan lukea organisaatioiksi. Myös joitakin julkishallinnollisia toimijoita, kuten ministeriöt, voidaan pitää organisaatioina (Oxford English Dictionary 2022). Organisaatiot koostuvat siis yksilöistä, joiden tunteet vaikuttavat organisaatioon ja vastaavasti organisaation kulttuuri vaikuttaa siihen kuuluvien yksilöiden tuntemuksiin (Rose & Palattiyil 2020, 27). Tässä tutkielmassa tarkoitan organisaatiolla niitä työpaikkoja, kuten kunnat ja muut julkiset toimijat, yksityiset yritykset ja järjestöt, joissa sosiaalityöntekijät työskentelevät ympäri maailmaa. Vältän tarkoituksella määrittelemästä organisaatiota liian tarkasti, sillä käyttämäni aineisto on vahvasti kansainvälinen ja sosiaalityön tekemisen kontekstit ja työympäristöt vaihtelevat suuresti eri maissa.

Työyhteisö (eng. work community) puolestaan on sellainen ihmisistä koostuva yhteenliittymä tai toiminnallinen yksikkö, jolla on yhteinen tavoite, voimavarat, toimintatavat sekä työn ja vallan jako. Lisäksi työyhteisön ominaisuuksia ovat yhteinen historia, vuorovaikutuksen tavat ja arvostuksen kohteet. Työyhteisö voi olla hyvin laaja kokonaisuus tai vastaavasti pienempi yksikkö, jossa on vähemmän ihmisiä. Työyhteisö liittyy vahvasti laajempaan organisaatioon, sillä se toteuttaa rajattua osaa organisaation perustehtävästä. (Leppänen & Lindström 2002, 37–38.) Tässä tutkielmassa tarkoitan työyhteisöllä niitä sosiaalityön yksiköissä muodostuvia ihmisten yhteenliittymiä, joissa sosiaalityöntekijät työskentelevät.

Sosiaalityötä tehdään monenlaisissa ympäristöissä, kuten julkisissa palveluissa, terveydenhuollossa, erikoisasiantuntijatehtävissä, yksityisinä ammatinharjoittajina, vapaaehtois- ja voittoa

tavoittelemattomissa järjestöissä, potilas- ja muissa käyttäjälähtöisissä järjestöissä sekä yksityisissä yrityksissä (IFSW 2012).

Tällä hetkellä sosiaalityötä tehdään jo ainoastaan Suomen sisällä hyvin erityyppisissä työympäristöissä ja työn organisointitavat vaihtelevat paljonkin eri kuntien, nykyään hyvinvointialueiden, välillä. Suuremmissa kunnissa ja organisaatioissa työ on usein hyvin eriytynyttä, kun taas pienempien toimijoiden sosiaalityöntekijät voivat vastata muutaman hengen voimin lakisääteisistä tehtävistä usean sosiaalityön osa-alueen osalta. (Mänttari-van der Kuip 2015a, 4.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimuskysymys ja tutkielman tavoite

Tutkimuskysymykseni on:

Mitkä työorganisaation ja -yhteisön tekijät tukevat tai ylläpitävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia?

Rajasin tutkimuskysymykseni koskemaan juuri sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukeviin tekijöihin, sillä tahdoin tarkastella työhyvinvointia sen edistämisen näkökulmasta. Lisäksi valitsin tämän lähestymistavan sen vuoksi, että työhyvinvointia patogeenisestä, kuormittavien tekijöiden, näkökulmasta käsitteleviä tutkimuksia ja opinnäytteitä on jo runsaasti (esim. Ahokangas 2013; Herranen 2004; Lalli 2021; Savaya 2014), mutta vähemmän empiiristä tutkimusta löytyy siitä, mitkä tekijät tukevat sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja työhyvinvointia (Mänttari-van der Kuip 2015a, 4). Tätä näkökulmaa tukee myös se, että työhyvinvointi ei ole vain pahoinvoinnin puuttumista, jolloin sen ulottuvuuksia ei voida täysin saavuttaa vain pahoinvointia tarkastelemalla (Mänttari-van der Kuip 2015b, 332).

Päätin ottaa tutkimuksessani keskiöön työyhteisön ja -organisaation tekijät, jotka ylläpitävät ja tukevat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, sillä työhyvinvointia tukevia tekijöitä on tutkittu enemmän yksilöllisestä näkökulmasta (esim. Collins 2008; Lahto 22, Graham & Shier 2014). Ottamalla huomioon myös organisatoriset ja työyhteisölliset tekijät, voidaan pyrkiä parantamaan

työntekijöiden työhyvinvointia ja parantaa työoloja rakenteellisemmasta näkökulmasta yksilöllisen näkökulman lisäksi (Mänttari-van der Kuip 2015a).

Tutkimukseni tavoitteena on tuottaa kirjallisuuskatsauksen keinoin sosiaalityön käytännön ja tutkimuksen kannalta merkityksellistä tietoa työyhteisöjen ja -organisaatioiden tekijöistä, jotka tukevat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkielmani tarkoituksena on siis löytää ikään kuin työkaluja, joilla sosiaalityön organisaatioita ja työyhteisöjä voitaisiin pyrkiä kehittämään niin, että ne tukevat mahdollisimman hyvin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tärkeä pyrkiä turvaamaan muun muassa siksi, että heidän kokemallaan työpahoinvoinnilla on vaikutusta siihen, miten hyvin he pystyvät tuottamaan sosiaalipalveluita ja siten heidän hyvinvoinnin kokemuksillaan on vaikutusta myös palveluiden käyttäjiin ja asiakkaisiin (Flower ym. 2005).

Tulevana sosiaalityöntekijänä tahdon omalta osaltani pyrkiä kehittämään sosiaalityön tekemisen käytäntöjä, sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja sosiaalityön työympäristöjä sekä löytämään ratkaisuja sosiaalialan ja sosiaalityöntekijöiden kokemaan ahdinkoon.

3.2 Kirjallisuuskatsaus menetelmänä

Toteutan tutkielmani systemaattisena kirjallisuuskatsauksena, eli review-tutkimuksena. Review-tutkimuksessa pyritään luomaan aiheesta yleiskatsaus tarkastelemalla suurta tietomäärää ja poimimalla siitä olennaisin. Review-tutkimuksessa siis tarkastellaan aiempaa tutkimusta ja tehdään sen tuloksista erilaisia päätelmiä ja yhteenvetoja. (Kallio 2006, 18.) Review tutkimuksessa ei siis käytetä omaa empiiristä ensikäden aineistoa, vaan aikaisempia tutkimuksia (mt., 21). Review-tutkimus eroaa esimerkiksi meta-analyysistä siinä, että se keskittyy ei-numeerisen tiedon, kuten teorioiden, havaintojen, tulkintojen ja johtopäätösten käsittelyyn. (Mt., 19.)

Review-tutkimus etenee siten, että ensin määritellään tutkimusongelma, jonka jälkeen hankitaan tutkimuksessa käytettävä aineisto, eli kerätään aikaisempia tutkimuksia. Aineistonhankinta on tärkeä osa tutkimusta, sillä se luo pohjan tutkimuksen toteutukselle. Tämän jälkeen siirrytään analyysivaiheeseen, joka toteutetaan käyttäen laadullisia tutkimusmenetelmiä. Analyysivaihe on ainakin osittain päällekkäinen synteesivaiheen kanssa. Synteesivaiheessa tehdään johtopäätöksiä tarkastellusta aineistosta ja luodaan aiheesta yleisempää kuvaa. Review-tutkimus voi ottaa jonkin

kolmesta suunnasta. Se voi keskittyä tutkimuksen nykytilaan, ongelmakohtiin tai pohtia, mihin tulevaa tutkimusta tulisi suunnata. Synteesivaiheen jälkeen tutkijan on kyettävä perustelevaan tekemänsä johtopäätökset. (Kallio 2006, 23–24.)

Review-tutkimuksessa ongelmalliseksi voi muodostua se, että tutkijan on mahdollista tiedostaen, tai tiedostamatta vaikuttaa tuloksiin valitsemiensa näkökulmien ja erilaisten painotusten kautta. Tutkimuksen tulokset voivat siis vaihdella, vaikka toinen tutkija toistaisi tutkimuksen. (Kallio 2006, 25–26.) Toisaalta voidaan pohtia, tarvitseeko muutokseen ja vaikuttamiseen tähtäävän yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen aina pyrkiä täydelliseen objektiivisuuteen ja neutraaliuteen (Sinclair 2016, 7). Esimerkiksi review-tutkimuksessa voi olla mielekkäämpää olla vaatimatta täysin objektiivista tuotosta (Kallio 2006, 26). Tutkijan on kuitenkin tärkeää pyrkiä tunnistamaan omat arvonsa ja ennakkoluulonsa ja tuoda ne esiin, jotta ne voidaan asettaa avoimen arvioinnin kohteeksi (Sinclair 2016, 7).

3.3 Tutkimusaineiston keruu ja valintakriteerit

Aloitin tiedonhaun Tampereen yliopiston kirjaston tietokannasta Andorista ja hain sieltä ensin aineistoja pääasiassa suomen kielellä ja lopulta myös englanniksi, koska suomenkieliset hakusanat eivät tuottaneet toivottuja tuloksia. Lisäksi tein tiedonhakuja suomeksi ARTO ja Finna tietokannoista, mutta ne eivät tuottaneet uusia tuloksia. Englanniksi hain kirjallisuutta ProQuest (Social services abstract) ja Ebsco (Sociology source ultimate) tietokannoista. Hyödynsin jonkin verran Google Scholaria ja tein sieltä tiedonhakuja englanniksi, mutta sekään ei tuottanut uusia tuloksia.

Parhaat tulokset aineistooni sopivien artikkeleiden osalta tulivat Andor-tietokannasta esimerkiksi englanninkielisellä hakulausekkeella: *"social worker" AND ("job satisfaction" OR "well-being at work") AND organization*. Muita käyttämiäni hakusanoja, joita yhdistelin erilaisiksi hakulausekkeiksi, olivat *sosiaalityö, sosiaalityöntekijä, työhyvinvointi, jaksaminen, voimavarat, työtyytyväisyys, työyhteisö ja organisaatio*. Ja englanninkielisiä käyttämiäni hakusanoja olivat *social work, social worker, well-being, well-being at work, coping, stress, workplace, work community, employee well-being, job-strain, occupational well-being, work-related well-being ja job satisfaction*. Käytin myös joidenkin taustoittavien lähteiden kohdalla niin kutsuttua helmenkasvatus-menetelmää, eli

tarkastelin jo löytämieni lähteiden lähdeluetteloita ja etsin niistä oman aiheeni kannalta relevantteja lähteitä.

Valikoin aineistooni mukaan vain vertaisarvioituja tieteellisiä artikkeleita. Lisäksi rajasin artikkeleita ajallisesti siten, että tuloksiksi tuli vain vuoden 2005 jälkeen julkaistuja artikkeleita, sillä tahdoin ottaa tutkimuksessani tarkasteluun mahdollisimman tuoreita julkaisuja. Aineistoni ajallinen rajaus ulottuu kuitenkin melkein 20 vuoden päähän, sillä siten varmistin, että sain kerättyä tarpeeksi laajan aineiston. Rajasin tuloksia myös siten, että sain tuloksiksi vain suomen- tai englanninkielisiä artikkeleita. Näiden rajausten myötä sain rajattua tulokset 57 artikkeliin, jotka kävin systemaattisesti läpi otsikko- ja tiivistelmätasolla.

Lähdin sulkemaan tuloksista pois ensin sellaisia artikkeleita, jotka eivät otsikon perusteella selkeästi liittyneet aiheeseeni. Tämän jälkeen tarkastelin systemaattisesti jäljelle jääneiden artikkeleiden tiivistelmiä ja arvioin niiden perusteella alustavasti, vastasiko artikkeli tutkimuskysymykseeni. Valikoin mukaan vain sellaisia artikkeleita, jotka erityisesti mainitsivat tai tarkastelivat työyhteisön tai organisaation työhyvinvointia tukevia tekijöitä.

Tahdoin tarkastella erityisesti työyhteisön, työympäristön ja työorganisaation työhyvinvointia tukevia tekijöitä, jonka vuoksi rajasin aineistoni ulkopuolelle sellaisia tutkimuksia, jotka ovat tarkastelleet esimerkiksi yksilöllisten tai perhetekijöiden vaikutusta sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin. Tiedostan siis, että kyseisillä tekijöillä on vaikutusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen ja, että aiheesta on tehty tutkimusta, mutta rajaan kyseisen näkökulman tämän tutkielman tarkastelun ulkopuolelle.

Rajasin aineistoni ulkopuolelle myös sellaiset artikkelit, jotka eivät tarkastele oikeaa kohderyhmää, eli sosiaalityöntekijöitä. Tämän vuoksi olen jättänyt tarkastelun ulkopuolelle esimerkiksi vapaaehtoistyöntekijöiden, lääketieteen ja mielenterveyden ammattilaisten, kuten sairaanhoitajien, lääkäreiden ja psykiatrien, työhyvinvointia käsitelleet artikkelit. Taulukossa 1 on kuvattu aineistoni sisäänotto- ja poissulkukriteerit ja liitteessä 1 on tarkemmin kuvattu aineistoon valitsemani artikkelit tutkimuksen tavoitteen, kohderyhmän, menetelmien, keskeisimpien tulosten ja kohdemaan tasolla.

Taulukko 1. Artikkeleiden valinta- ja poissulkukriteerit

Valintakriteerit:	Poissulkukriteerit:
Vertaisarvioitu tieteellinen artikkeli	Ei vertaisarvioitu tieteellinen artikkeli
Suomen- tai englanninkielinen	Muu kuin suomen- tai englanninkielinen
Julkaistu vuonna 2005 tai sen jälkeen	Julkaistu aiemmin kuin 2005
Tarkastelee erityisesti työyhteisön tai -organisaation työhyvinvointiin tukevia tekijöitä	Tarkastelee vain muita kuin työyhteisön tai -organisaation työhyvinvointiin tukevia tekijöitä
Tarkastelee erityisesti sosiaalityöntekijöitä	Tarkastelee muita, kuin sosiaalityöntekijöitä
Vastaa tutkimuskysymykseen	Ei vastaa tutkimuskysymykseen

3.4 Aineiston kuvaus ja analyysi

Aineistoni koostuu 12 tieteellisestä ja vertaisarvioidusta artikkelista (ks. Liite 1), joista kuudessa on käytetty kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, neljässä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää ja kahdessa on käytetty sekä määrällisiä, että laadullisia menetelmiä. Aineistoni koostuu sekä suomalaisista, että ulkomaalaisista artikkeleista. Aineiston tutkimukset on toteutettu seuraavissa maissa: Suomi, Yhdysvallat, Kanada, Ruotsi, Kiina, Iso-Britannia ja Italia. Lisäksi yksi tutkimus toteutettiin hyvin laajana kansainvälisenä monimenetelmäisenä tutkimuksena, johon osallistuttiin yhteensä 69 eri maasta (Ravalier ym. 2022). Aineistostani on havaittavissa laajempi yhteiskunnallinen huoli sosiaalityöntekijöiden uupumisesta ja työpahoinvoinnista, joka ei rajoitu vain kotimaahan vaan näyttäytyy laajempaan kansainvälisenä, jopa maailmanlaajuisena, trendinä (esim. Baldschun ym. 2019; Frost ym. 2018; Mänttari-van der Kuip 2015a; Ravalier ym. 2021.) Tämän vuoksi aineistoni monikansallisuus ei sulje pois mahdollisuuksia soveltaa tuloksia suomalaisessa sosiaalityössä. Tutkielmani kannalta on kuitenkin oleellista muistaa, että sosiaalityön tekemisen konteksti on hyvin erilainen eri maissa. Muun muassa sosiaalityöntekijöiden pätevyysvaatimukset ja koulutustaustat vaihtelevat suuresti. Lisäksi sosiaalityöntekijät tekevät työtään hyvin erilaisissa työympäristöissä, eli työyhteisöt ja -organisaatiot eroavat kansainvälisesti. Lisäksi yhteiskunnalliset sosiaalityön tekemisen olosuhteet ovat hyvin erilaiset eri valtioissa. Kaikki tulokset eivät siis välttämättä täysin sellaisenaan ole sovellettavissa Suomalaisessa sosiaalityön kontekstissa.

Vaikka tutkimusaineistoni suhteellinen suppeus voi näyttäytyä aineistoani rajaavana tekijänä, aineisto ulottuu kuitenkin esimerkiksi maantieteellisesti hyvin laajalle (esim. Frost ym. 2018 & Ravalier ym. 2022). Lisäksi tutkimusotokset ja havaintoyksikkömäärät, olivat osassa tutkimuksista hyvinkin suuret. Jo pelkästään aineistoni suomalaisten tutkimusten otokset olivat suuret. Muun muassa Mänttari-van der Kuipin (2015a, 8) tutkimukseen osallistui yhteensä 817 kunnallisessa sosiaalihuollossa työskentelevää henkilöä ja Baldschunin ja kumppaneiden (2019, 46) tutkimukseen osallistui 888 suomalaista julkisen sektorin sosiaalityöntekijää. Aineistoni käsittelyn kannalta esimerkiksi salassapito- ja henkilötietokysymykset eivät kuitenkaan ole ajankohtaisia, sillä vertaisarvioituista artikkeleista koostuvassa aineistossani ne on jo valmiiksi huomioitu.

Aloitin analyysin käymällä ensin systemaattisesti läpi koko tutkimusaineistoni ja kirjoittamalla jokaisesta artikkelista ylös ne organisatoriset tai työyhteisön tekijät, joiden havaittiin olevan yhteydessä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Havaitsemieni alustavien tulosten perusteella päätin käyttää aineistoni analyysissä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Sisällönanalyysi soveltuu käytettäväksi kaikessa laadullisessa tutkimuksessa. Analyysi voidaan toteuttaa aineistosta tehtyjä havaintoja luokittelemalla, teemoittelemalla tai tyypittelemällä. Sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen erilaiseen tyyppiin, aineistolähtöiseen, teoriaohjaavaan ja teorialähtöiseen. (Tuomi & Sarajarvi 2018.) Aineistolähtöisessä analyysissä havainnot poimitaan tutkimuskysymyksen ja tutkimuksen tavoitteen ohjaamina ja teoria ohjaa analyysiä vain metodologisesti. (Mt.) Sisällönanalyysi voidaan ymmärtää väljänä menetelmällisenä viitekehystenä, jonka vuoksi aineistoa on mahdollista tarkastella monipuolisesti. Sisällönanalyysin käytännön toteutuksen vaiheita ovat esimerkiksi: analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston kategorisointi ja teemoittelu sekä tulkinta. (Puusa ym. 2020.)

Tehtyäni jokaisesta artikkelista muistiinpanot, aloin alustavasti ryhmitellä tuloksia eri väreihin. Tämä jälkeen päätin valita aineistoni havaintojen ryhmittelyyn ja kategorisointiin aineistolähtöisen teemoittelun. Teemojen tarkoituksena on tuoda esiin aineistosta jotakin oleellista suhteessa tutkimuskysymykseen ja koota yhteen aineistossa esiintyviä säännönmukaisuuksia (esim. Puusa ym. 2020; Braun & Clarke 2006). Valittuani analyysimenetelmän aloin systemaattisemmin yhdistellä havaintojani tuloksissa esiintyvien teemojen mukaan. Lopulta päädyin jaottelemaan tulokseni neljän, aineistossa useammin esiintyvän, tekijän sekä neljän, aineistossani harvemmin esiintyvän, tekijän alle. Useammin esiintyviä tekijöitä ovat: *vertaisten tuki, hyvä johtaminen, oman työn hallinta*

sekä *kokemus työn tarkoituksenmukaisuudesta*. Aineistossa harvemmin esiintyvät tekijät, joista oli vain joitakin mainintoja, puolestaan ovat: *fyysinen ympäristö, koettu psyykkinen turvallisuus, resurssit sekä työnohjaus*. Seuraavassa luvussa esittelen tutkimukseni tulokset. Luku on jaettu alalukuihin teemojen perusteella niin että neljä useammin esiin tullutta tekijää ovat omina alalukuinaan ja neljä harvemmin aineistossa esiintynyttä tekijää on esitelty yhdessä alaluvussa.

4 TULOKSET

4.1 Vertaisten tuki

Ensimmäinen aineistossa havaitsemistani usein esiintyvistä, työyhteisöön ja -organisaatioon liittyvistä, työhyvinvointia tukevista, tekijöistä on vertaisten ja työyhteisön tuki. Lähes kaikissa aineistoni tutkimuksissa oli havaittu yhteys koetun vertaisten tuen ja työhyvinvoinnin, sekä joissakin tutkimuksissa työssä jatkamisen, välillä. Vertaisten tuella voidaan tarkoittaa ihmistenvälistä avunantoa ja avun vastaanottamista, joka perustuu kunnioitukselle ja yhteisymmärrykselle. Vertaistuki perustuu myös ajatukselle siitä, että tuen ja avunannon osapuolet kokevat toisensa vertaisiksi (eng. peers) ja voivat samaistua toistensa kokemuksiin. (Mead ym. 2001, 135.) Yhdistin työyhteisön tuen teemaan vertaisten tuen lisäksi sosiaalityöntekijöiden kokeman yhteenkuuluvuuden tunteen ja hyvän työyhteisön ilmapiirin, mahdollisuudet reflektioon kollegoiden kesken sekä tiimityöskentelyn ja työtaakan jakamisen, sillä ne ilmentävät erilaisia työyhteisön tuen muotoja ja ilmenemistapoja. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että työyhteisön työntekijöiden hyvinvointia tukevat tekijät voivat suojata työn kuormittavuuden haitallisilta vaikutuksilta ja työpahoinvoinnin kokemuksilta (esim. Lizano ym. 2014 & Mänttari-van der Kuip 2015a).

John Shierin ja Micheal Grahamin (2011, 410–411) tutkimuksessa sosiaalityöntekijät kokivat kollegojen tuen tärkeänä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Mänttari-van der Kuip (2015a, 15) havaitsi tutkimuksessaan, että sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia selitti muun muassa luottamus siihen, että he saavat työtovereiltaan tukea tarvittaessa. Myös Tarja Pösö ja Sinikka Forsman (2013, 656) havaitsivat, että sosiaalityöntekijät pitivät hyvää tiimityöskentelyä ja vertaisten tukea tärkeänä, vaikka työ muutoin nähtiin hyvin itsenäisenä. Työn itsenäisen luonteen

vuoksi sosiaalityöntekijät tarvitsevat jatkuvaa reflektiota kollegojen kesken. Lisäksi se, että kollegojen kesken voi esimerkiksi rentoutua ja nauraa nähtiin tärkeänä. (Mt., 656.)

Zhangin ym. (2022, 7) tutkimuksessa kävi ilmi, että työpaikan sosiaalinen pääoma kertoo siitä, millainen ilmapiiri ja työyhteisö kyseisessä työpaikassa on, mikä vaikuttaa työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin sekä heidän aikeisiinsa jäädä tai lähteä työpaikasta. Choi ym. (2021, 465) havaitsivat, että erityisesti kahdella organisatorisella tekijällä oli vaikutusta vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin, joista toinen on työpaikan ilmapiiri ja työsuhteiden laatu työpaikalla. Myös Mänttari-van der Kuipin (2015a, 15) tutkimuksessa selvisi, että yhteisöllisyyden ja hyvän työilmapiirin kokemukset selittivät sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia. Shierin ja Grahamin (2011, 407–410) tutkimuksessa sosiaalityöntekijät kokivat, että jopa vertaisten ammatillista tukea tärkeämpi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä olivat työyhteisön sisällä muodostetut ihmistenväliset suhteet ja yhteenkuuluvuuden tunne sekä se, että työntekijät voivat tuntea olonsa mukavaksi ja hyväksi työpaikalla. Frostin ym. (2018, 494) tutkimuksen mukaan jo pelkkä työyhteisöön kuuluminen voi antaa työntekijöille voimaa ja tukea jaksaa työssä, vaikka muista resursseista ja organisaation tuesta olisikin pulaa. Tutkimuksessa havaittiin myös, että tietyt ihmistenvälisiin suhteisiin paikantuvat tekijät, kuten huumori ja työtovereiden kannustaminen (eng. liftup), olivat tärkeitä (mt., 494).

Ravalier ym. (2021, 310) havaitsivat, että sosiaalityöntekijät pitivät työhyvinvointinsa kannalta tärkeänä sitä, että he pystyivät kehittämään itseään työyhteisön kautta esimerkiksi osallistumalla yhteisiin kokouksiin ja foorumeihin, jotka tarjoavat tiloja keskustella asiakastapauksista ja saada vertaisiltaan tukea ja ohjausta. Myös Frost ym. (2018, 492) havaitsivat, että sosiaalityöntekijät pitivät mahdollisuutta reflektioon tärkeänä. Frostin ja kumppaneiden (2018, 492–493) tutkimuksessa muun muassa vertailtiin työyhteisön sisäisen, eli vanhempien työntekijöiden ja lähiesihenkilöiden antaman, tuen ja ohjauksen sekä organisaation ulkopuolisen työnohjauksen merkitystä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille. He havaitsivat, että yleisesti sosiaalityöntekijät olivat sitä mieltä, että työyhteisön sisäinen ohjaus ja tuki oli kaikkein hyödyllisin tuen muoto työn arjessa, sillä lähiesihenkilöt ja työtoverit esimerkiksi tuntevat toistensa asiakastapaukset ja ovat siten hyödyllisin tuen lähde niiden käsittelyssä. Ravalier ja kumppanit (2021, 309) puolestaan havaitsivat, että sosiaalityöntekijät kokivat osaksi työnsä ja roolinsa palkitsevuutta sen, että vanhemmat työntekijät voivat toimia mentoreina, eli tarjota ohjausta ja mahdollisuuksia kehittyä, nuoremmille sosiaalityöntekijöille.

Baldschunin ym. (2019, 51) tutkimuksessa selvisi, että tiimityön tekeminen, eli työtaakan jakaminen työtovereiden kesken, oli yhteydessä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Myös Antonopoulou ym. (2017, 48) havaitsivat, että sen julkisen tahon työntekijät, jossa työyhteisö oli organisoitu pieniin tiimeihin, jotka yhdessä jakoivat työtaakkaa, voivat työhyvinvoinnin kannalta kaikkein parhaiten.

4.2 Hyvä johtaminen

Hyvä johtaminen on organisaatioille hyvin tärkeää, sillä se vaikuttaa sekä organisaation toimintaan että tuloksellisuuteen. Lisäksi se vaikuttaa työntekijöiden työelämän laatuun. Hyvää johtamista on vaikea määritellä kattavasti, sillä se esiintyy eri työyhteisöissä eri tavalla. Hyvän johtamisen voi kuitenkin melko yleisesti liittää muun muassa yhteisöllisyyden ja hyvän työilmapiirin kokemuksiin. (Juuti 2016, 6.)

Pösön ja Forsmanin (2013, 655) tutkimuksessa selvisi, että yksi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edesauttanut organisatorinen tekijä liittyi johtamiseen ja siihen, että johtajat ovat tietoisia ja perillä tapaustyön tarpeista ja haasteista. Geislerin ym. (2019, 7) sekä Stalkerin ym. (2007, 188) mukaan sekä vertaisten, että esihenkilöiden ja johdon tuki oli jopa erityisen tärkeää sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta.

Shier ja Graham (2011, 411) havaitsivat, että sosiaalityöntekijät painottivat erityisesti työntekijän ja esihenkilön välisen suhteen tärkeyttä työhyvinvoinnille. Esimerkiksi se, että esihenkilö pyysi itse neuvoa ja opastusta alaisiltaan, kertoi esihenkilön ja alaisten välisestä hyvästä suhteesta ja ilmapiiristä. Tässä tutkimuksessa havaittiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi myös se, että esihenkilöt kuuntelivat alaisiaan ja osoittivat sen heille. Lisäksi sen, millainen johtamistyyli esihenkilöllä oli, koettiin vaikuttavan sekä työpaikan ilmapiiriin, että työntekijöiden työhyvinvointiin. (Mt., 411.)

Antonopouloun ym. (2017, 48–49) tutkimuksen mukaan sen julkisen tahon, jonka sosiaalityöntekijät olivat vähiten stressaantuneita, johtaminen oli organisoitu siten, että työntekijät saivat riittävästi tukea esihenkilöiltään. Tähän vaikutti muun muassa se, että esihenkilöitä oli paljon suhteessa työntekijöiden määrään, jolloin esihenkilöllä oli riittävästi aikaa yksittäisille työntekijöille.

Frost ym. (2018, 492) havaitsivat, että vaikka eri maissa lähiesihenkilön rooli ja läheisyys suhteessa käytännön kenttätööhön ovat erilaiset, hyvä johtaminen nähtiin jokaisessa tutkimuksen maassa

tärkeänä. Hyvänä johtamisena pidettiin sitä, että esihenkilö on perillä ja vastaa siitä, mitä tiimissä tapahtuu. Lisäksi hyvä esihenkilö tunnistaa ja tunnustaa työntekijöiden antaman työpanoksen arvon ja pitää alaistensa puolia konfliktitilanteissa. Johtamistyylistä oltiin Frostin ja kumppaneiden tutkimuksessa hieman eri mieltä siinä, tulisiko esihenkilön olla lähempänä sosiaalityön käytäntöä ja kenttätöitä (eng. hands on) vai antaa sosiaalityöntekijöille enemmän tilaa käyttää omaa harkintavaltaansa. (Mt., 492.)

Ravalierin ym. (2021, 310) tutkimuksessa yhdeksi oleelliseksi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi havaittiin esihenkilöiltä ja johdolta saatavan tuen taso. Erityisen tärkeää oli muun muassa se, että esihenkilöt olivat kiinnostuneita ja panostivat yksilöiden ammatilliseen ja urakehitykseen. Sosiaalityöntekijät kokivat siis, tärkeäksi sen, että he saivat henkilökohtaisesti tarvitsemaansa tukea esihenkilöiltä ja johdolta.

Ravalierin ym. (2022, 1089) tutkimuksessa selvisi, että haastateltavat kokivat organisatorisen johtamisen tärkeänä hyvinvointinsa kannalta. Haastateltavat kokivat, että erityisesti esihenkilöiltä ja ylemmältä johdolta saatu tuki oli tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Se, että monissa maissa sosiaalityöntekijöiden esihenkilönä ei ole sosiaalityöntekijä nähtiin ongelmana, sillä tällöin esihenkilöt eivät olleet perillä työn vaatimuksista, mistä voi aiheutua ymmärtämättömyyttä ja väärinkäsityksiä työntekijöiden ja johdon välillä. (Mt., 1098.)

Choi ym. (2021, 466) havaitsivat niin ikään, että johtamisella oli suora korrelaatio työtyytyväisyyden kanssa. He kuitenkin havaitsivat myös, että kun tarkasteluun otettiin johtamisen lisäksi mukaan työyhteisön laajempi ilmapiiri, johtamisella yksinään ei ollut enää niin suurta merkitystä. Tämä voisi siis tarkoittaa sitä, että työpaikan yleinen hyvä ilmapiiri voi paikata johtamisen puutteita ja toimia suojaavana tekijänä.

4.3 Kokemus työn tarkoituksenmukaisuudesta

Yhteensä seitsemässä aineistoni tutkimuksista oli tunnistettu kokemuksen työn tarkoituksenmukaisuudesta, eli sen miten tehokkaana tuotettua palvelua pidetään ja miten mahdollisena muutoksen aikaansaaminen asiakkaiden elämässä on, olevan yhteydessä sosiaalityöntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Pösön ja Forsmanin (2013), Ravalierin ym. (2021) sekä Stalkerin ym. (2007) tutkimuksissa oli jopa mainittu, että sosiaalityöntekijät pitivät

mahdollisuutta saada aikaan positiivista muutosta asiakkaiden ja heidän perheidensä elämässä, kaikkein tärkeimpänä työhön liittyvänä tekijänä, joka saa heidät jatkamaan sosiaalityössä.

Sosiaalipalveluiden ja tehdyn työn laatu on tärkeä tekijä paitsi sosiaalityöntekijöille, myös organisaatiolle, sillä se on yhteydessä työntekijöiden hyvinvoinnin lisäksi organisaation suorituskykyyn ja tehokkuuteen (McHugh & Stimpfel 2012 ref. Geisler ym. 2019, 3). Tuotetun palvelun laadun ja tarkoituksenmukaisuuden huomioiminen eri organisaation tasoilla on siis tärkeää. Sitä voidaan pyrkiä tukemaan esimerkiksi tarjoamalla sosiaalityöntekijöille sellaiset työolot ja resurssit, jotka mahdollistavat laadukkaan työn tekemisen, varmistamalla asianmukaisen työnjaon ammattiryhmien kesken sekä tarjoamalla kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuuksia työntekijöille (Geisler ym. 2019, 11). Lisäksi palveluiden tehokkuutta voidaan pyrkiä tukemaan suosimalla näyttöön perustuvia käytäntöjä ja toimintatapoja (Choi ym. 2021, 467 & Geisler ym. 2019, 11) ja seuraamalla palvelun laatua työntekijöiden, asiakkaiden ja objektiivisten mittareiden avulla (Geisler ym. 2019, 11).

Choi ym. (2021, 466) havaitsivat, että erityisesti kaksi organisatorista tekijää, työpaikan ilmapiiri ja työntekijöiden kokemus palveluiden tarjonnan tehokkuudesta, olivat yhteydessä uransa aloittavien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Myös Geisler ym. (2019, 6, 10), Ravalier ym. (2021, 309) sekä Shier ja Graham (2011, 415–416) havaitsivat, että työntekijöiden kokemuksella siitä, miten tehokkaita heidän tuottamansa palvelut ovat ja miten hyvin he kokevat pystyvänsä palveluita tuottamaan, oli yhteys työntekijöiden työhyvinvointiin.

Stalkerin ym. (2007, 184) tutkimuksessa selvisi, että asiakkaiden kanssa työskenteleminen ja saavutusten kokeminen työssä olivat yhteydessä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Erityisen tärkeää oli se, missä määrin sosiaalityöntekijät kokivat saavansa aikaan muutosta asiakkaiden elämässä. Usko ja kokemus siitä, että voi saada aikaan muutosta ja auttaa muita, voi Stalkerin ym. (2007, 187–188) mukaan suojata työn kuormittavilta tekijöiltä ja saa sosiaalityöntekijät jatkamaan sosiaalityön parissa. Pösö ja Forsman (2013, 656) puolestaan havaitsivat, että jo pelkästään mahdollisuus saada aikaan positiivista muutosta asiakkaiden tilanteissa, vaikka niin ei jokaisen asiakkaan kohdalla kävisikään, sai sosiaalityöntekijät jatkamaan sosiaalityössä.

Myös Frost ym. (2018, 491–491) tunnistivat omassa tutkimuksessaan sosiaalityön tehtävän paradoksisena tekijänä työhyvinvoinnin kannalta. Sosiaalityö voi olla stressaavaa ja aiheuttaa uupumista ja saada jopa jättämään sosiaalityön, mutta samaan aikaan se on joillekin

sosiaalityöntekijöille syy jäädä. Tunne siitä, että on vastuussa ja että tekee jotakin auttaakseen asiakkaita sekä se, että työ on monipuolista ja yllättävää on sosiaalityöntekijöiden mielestä palkitsevaa ja tukee heidän työhyvinvointiaan. (Mt., 491–492.)

4.4 Oman työn hallinta

Työn hallinnalla viitataan työntekijän mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhönsä muun muassa työajan käyttöön, työtehtäviin ja työtehtävien toteutukseen, siis mitä tekee, miten tekee ja milloin (Arola ym. 2003; Hessels ym. 2017 & Karasek 1979). Korkea työn hallinnan taso voidaan yhdistää työntekijöiden matalampaan stressiin ja parempaan työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin (Hessels ym. 2017; Jensen ym. 2013; Karasek 1979 & Peutere ym. 2018). Myös tämän tutkielman aineistosta havaitsin, että oman työn hallinnan, eli mahdollisuuksien vaikuttaa omaan työhön ja sen toteutukseen, havaittiin useassa tutkimuksessa olevan yhteydessä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.

Baldschun ym. (2019, 55) havaitsivat yhteyden työajan hallinnan ja korkean työhyvinvoinnin tason välillä. Pösön ja Forsmanin (2013, 655) mukaan mahdollisuus kehittää omaa työtä, oli yksi niistä sosiaalityöntekijöiden esiin tuomista organisatorisista avaintekijöistä, jotka saavat sosiaalityöntekijät jatkamaan sosiaalityössä. Stalkerin ym. (2007, 188) tutkimuksessa selvisi, että mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon, tai muihin työn osa-alueisiin edisti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia työn vaativuudesta huolimatta. Liian suurella työmäärällä ja huonoilla etenemismahdollisuuksilla havaittiin puolestaan olevan negatiivisia vaikutuksia työtyytyväisyyteen ja henkiseen uupumukseen (mt., 188).

Shierin ja Grahamin (2011, 411–412) tutkimuksessa havaittiin, että työn määrä, millaiset mahdollisuudet työntekijöillä oli vaikuttaa työn määrään ja miten joustava työmäärä oli suhteessa muihin tarpeisiin, vaikutti työntekijöiden työhyvinvointiin. Vastaajat tiedostivat, että sosiaalityön luonteen takia työmäärä on usein suuri, mutta työn muut ominaisuudet, kuten joustavuus työn määrässä, voivat heikentää negatiivisia vaikutuksia (mt.).

Antonopoulou ym. (2017, 49) puolestaan havaitsivat, että muun muassa työskentely pienissä tiimeissä, paljon esihenkilöitä suhteessa työntekijöiden määrään ja riittävä käytännön tuen määrä

vaikuttivat oleellisesti työntekijöiden kokemaan työtyytyväisyyteen, oman työn hallintaan sekä siihen, millaiset työnäkymät työntekijät kokivat itsellään olevan.

Frostin ym. (2018, 492) tutkimuksessa ei suoraan mainittu sosiaalityöntekijöiden työn hallinnasta, mutta tutkimuksessa tuli esiin, että se miten työ oli järjestetty, vaikutti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksessa haastateltavat arvostivat työtapojen selkeyttä. Esimerkiksi kohtuullinen työmäärä ja järjestelmällinen prosessi työmäärän hallintaan, kuten mahdollisuus jakaa työtaakkaa työtovereiden kanssa, koettiin tärkeänä, koska työ muutoin koettiin luonteeltaan hyvin epävarmana (Frost ym. 2018, 492). Päätin sisällyttää tämän työn hallintaan, sillä työyhteisön sisäiset selkeät prosessit ja työtavat voivat lisätä sosiaalityöntekijöiden työn hallinnan kokemusta.

4.5 Ympäristö, psykososiaalinen turvallisuus, resurssit ja työnohjaus

Tässä alaluvussa käsittelen aineistossani harvemmin esiintyvät tekijät. On kuitenkin huomioitava, että vaikka nämä tekijät esiintyvät tämän tutkielman aineistossa vähemmän, eivät ne välttämättä ole vähemmän tärkeitä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta. Jotkin tekijät voivat esiintyä useammin joissakin tietyissä maissa tai konteksteissa tai jollakin tietyllä sosiaalityön alalla. Tässä luvussa käsittelen siis sitä, miten työympäristö, koettu psyykkinen turvallisuus, saatavilla olevat resurssit sekä ammatillinen työnohjaus vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.

Shierin ym. (2011, 406) tutkimuksessa haastatellut sosiaalityöntekijät toivat esiin fyysisen ympäristön viihtyisyyden merkityksen työhyvinvoinnilleen. Tutkimuksessa tuli esiin esimerkiksi oman työhuoneen personoinnin tärkeys. Lisäksi haastateltavat toivat esiin sen, miten konkreettisesti toimistotilan pohjaratkaisu saattoi vaikuttaa siihen, millaisia paikkoja ihmistenvälisen suhteiden luomiselle ja yhdessä ololle syntyi. Tällaisia tiloja ja paikkoja olivat esimerkiksi kahvi- ja taukokuoneet (mt., 406).

Geislerin ym. (2019) tutkimuksessa tutkittiin, miten muun muassa psykososiaalinen turvallinen ympäristö (eng. psychosocial safety climate), eli se missä määrin työntekijät kokevat organisaation ja johtamisen käytäntöjen ottavan huomioon heidän psykososiaalisen terveytensä ja turvallisuutensa, vaikutti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksessa havaittiin, että

psykososiaalinen turvallinen ympäristö, eli psykososiaalinen turvallisuuden tunne, oli yhteydessä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.

Pösö ja Forsman (2013, 655) havaitsivat, että tarvittavien resurssien saatavuus, jotta sosiaalityöntekijöiden oli mahdollista tehdä työnsä hyvin, koettiin tärkeäksi organisatoriseksi tekijäksi. Myös Forst ym. (2018, 492) sekä Ravalier ym. (2021, 309) havaitsivat, että sosiaalityöntekijät kokivat tärkeäksi sen, että heillä oli tarvittavat resurssit, jotta he pystyivät tarjoamaan asiakkailleen heidän tarvitsemiaan palveluita. Shierin ja Grahamin (2011, 413) tutkimuksessa haastateltavat toivat esiin, miten haasteet ja rajoitukset esimerkiksi työn rahoituksessa, vaikuttavat heidän työhönsä ja kokemaansa hyvinvointiin. Ravalierin ym. (2022, 1088) tutkimuksessa puolestaan havaittiin, että erityisesti eurooppalaiset sosiaalityöntekijät toivat esiin resurssien puutteen. Tutkimukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät toivoivat lisää henkilökuntaa, mutta myös lisää muita resursseja heidän oman työhyvinvointinsa, sekä asiakkaiden hyvinvoinnin varmistamiseksi. Antonopouloun ym. (2017, 48) tutkimuksessa selvisi niin ikään, että se julkinen toimija, jonka työntekijät voivat parhaiten, tarjosi työntekijöilleen myös hyvät resurssit, esimerkiksi työnohjausta ja koulutusmahdollisuuksia.

Baldschunin ja kumppanien (2019, 54) sekä Frostin ym. (2018, 492–493) tutkimuksissa havaittiin, että työnohjaus oli yhteydessä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Baldschunin ym. (2019, 54) tutkimuksessa sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden, että niiden sosiaalityöntekijöiden, joilla ei ollut tehtäviä lastensuojelussa, keskuudessa työnohjauksella havaittiin olevan vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Työnohjaus on tunnustettu tärkeäksi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi myös aiemmissa tutkimuksissa (esim. Jacquet ym. 2008). Työnohjaukselle ei ole yhtä kattavaa määritelmää, mutta käytännössä työnohjaus on ohjattavan henkilökohtaista työnohjaajan tai työnohjausryhmän kanssa tapahtuvaa oman työn ja itsen arviointia (Roth 2019, 134). On kuitenkin hyvä muistaa, että Suomessa laajasti käytettyä ammatillista, organisaation ulkopuolelta tulevaa, työnohjausta ei sellaisenaan tarjota joka puolella maailmaa. Frost ym. (2018, 492–493) havaitsivat, että yleisesti sosiaalityöntekijät Englannista, Ruotsista ja Italiasta kokivat työnohjauksen luovan muodollisia tiloja ja paikkoja työntekijöiden yhteiselle reflektiolle. Vaikka työyhteisön sisäinen tuki ja ohjaus koettiin tärkeimmäksi jokapäiväisessä työssä, organisaation ulkopuoliselle työnohjauksellakin nähtiin olevan paikkansa. Organisaation ulkopuolelta tuleva työnohjaus koettiin hyödyllisempänä, kun se tarjosi työntekijöille

mahdollisuuden keskustella esimerkiksi organisaatioon ja esihenkilöihin liittyvistä ongelmista ja puutteista. (Mt., 492–493.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän tutkielman tarkoituksena oli selvittää, mitkä työyhteisön ja -organisaation tekijät tukevat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia kirjallisuuskatsauksen keinoin. Tämän tutkielman aineistosta havaitsin, että keskeisimmät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevat työyhteisöön ja -organisaatioon paikantuvat tekijät koskivat työtovereilta ja vertaisilta saatavaa tukea, hyvää johtamista, oman työn hallintaa, tehtävän työn laadukkaaksi ja tarkoituksenmukaiseksi kokemista. Lisäksi tunnistin joitakin aineistossa harvemmin esiintyviä tekijöitä, joilla havaittiin myös olevan yhteys sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Nämä tekijät ovat fyysinen ympäristö, psykososiaalinen turvallisuuden tunne, resurssit sekä työnohjaus. On tärkeä muistaa, että tekijät, jotka esiintyvät aineistossani vähemmän, eivät kuitenkaan välttämättä ole sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta vähemmän tärkeitä. Esimerkiksi sosiaalityön tekemisen konteksti eri maissa sekä sosiaalityön eri osa-alueiden väliset erot voivat vaikuttaa siihen, miksi jotkin tekijät painottuivat tutkielmani aineistossa toisia enemmän.

Aineistossa eniten esiintyneistä tekijöistä tärkeimmiksi voidaan kuitenkin määritellä vertaisilta saatava tuki ja työn tarkoituksenmukaiseksi kokeminen. Kollegoihin muodostetut ihmistenväliset suhteet, yhteenkuuluvuus sekä se, että voi tuntea olonsa mukavaksi ja hyväksi työpaikalla koettiin jopa vertaisten ammatillista tukea tärkeämpänä (Shier & Graham 2011, 407–410). Lisäksi työyhteisöön kuulumisen ja vertaisilta saatava tuki voivat auttaa jaksamaan työssä, vaikka muissa resursseissa ja esihenkilöiltä saatavassa tuessa olisi puutteita (Frost ym. 2018, 494). Choin ym. (2021, 466) tutkimuksessa löytyi myös viitteitä siitä, että työpaikan laajempi hyvä ilmapiiri ja yhteenkuuluvuuden tunne saattavat toimia suojaavina tekijöinä, jos johtamisessa muutoin on puutteita, sillä johtamisella ei havaittu olevan yhteyttä työhyvinvointiin, kun työpaikan ilmapiiri otettiin huomioon. Vertaisilta saatavaan tukeen, työpaikan ilmapiiriin sekä työyhteisön yhteenkuuluvuuteen olisi siis työntekijöiden työhyvinvoinnin nimissä mielekästä panostaa ja ohjata resursseja.

Työn tarkoituksenmukaiseksi kokemisen, eli kokemuksen siitä, että on mahdollista vaikuttaa asiakkaiden elämään ja saada aikaan positiivista muutosta, sosiaalityöntekijät nimesivät itse jopa tärkeimmäksi työhyvinvointiinsa ja työssä jatkamiseensa vaikuttavaksi tekijäksi (Pösö & Forsman 2013; Ravalier ym. 2021 & Stalker ym. 2007). Työn tarkoituksenmukaisuuden ja tehokkuuden kokemukseen voisi siis niin ikään olla perusteltua panostaa ja ohjata resursseja siten, että sosiaalityöntekijöiden työolot mahdollistavat laadukkaan työn tekemisen, tarjoavat mahdollisuuksia kehittyä ja kouluttautua ja ammattiryhmien välillä on selkeä työnjako (Geisler ym. 2019, 11). Myös näyttöön perustuvia toimintatapoja suosimalla sekä palvelun laatua eri tavoin seuraamalla voidaan pyrkiä turvaamaan palveluiden tarkoituksenmukaisuutta (Choi ym. 2021, 467 & Geisler ym. 2019, 11).

Johtopäätöksenä voidaan siis todeta, että työyhteisöön ja -organisaatioon paikantuvilla tekijöillä on siis merkitystä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille. Näihin tekijöihin voidaan siis myös puuttua työyhteisön ja organisaation tasolla ja pyrkiä siten vahvistamaan ja tukemaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia sekä pyrkiä muuttamaan sosiaalityön työympäristöjä työntekijöiden työhyvinvointia tukevammiksi. Työhyvinvointiin on myös organisaatioiden näkökulmasta hyödyllistä puuttua, sillä se vaikuttaa organisaation suoritus- ja kilpailukykyyn (McHugh & Stimpfel 2012 ref. Geisler ym. 2019, 3).

Työyhteisöjen kehittämisenä oleellisena haasteena on riittämättömät resurssit, eli kehitystyötä on tehtävä ainakin osittain vain saatavilla olevilla resursseilla (Peters 1993 ref. Mänttari-van der Kuip 2015b). Kenties olisikin siis mielekästä kohdentaa rajalliset resurssit esimerkiksi parempien työrakenteiden ja työn raportoinnin käytänteiden kehittämiseen ja pitää laadukas palvelu ja asiakas työn keskiössä (Mänttari-van der Kuip 2015b, 333). Kuten tämäkin tutkielma on osoittanut työn laadukkaaksi ja tarkoituksenmukaiseksi kokeminen auttaa myös tukemaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. On kuitenkin huomioitava, että työyhteisön mahdollisuudet hallita työn kuormittavuutta ovat rajalliset ja olennaista on yksilöiden ja yhteisön välinen yhteistyö (Hämäläinen & Niemelä, 25). Yksilö voi kuitenkin merkittävästi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa, esimerkiksi terveellisten elämäntapojen, positiivisen suhtautumisen ja ihmissuhteiden vaalimisen kautta. Sen sijaan sellaiset asioiden hoitamiseen ja työn organisointiin liittyvät tekijät, jotka paikantuvat työyhteisöön, organisaatioon ja organisaation kulttuuriin ja jotka vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin, ovat yksilön vaikutusmahdollisuuksien ulottumattomissa ja kuuluvat siten työyhteisön ja organisaation vaikutuspiiriin. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 91–91.)

Vuoden 2023 alussa tapahtunut sosiaali- ja terveystalvelujen siirtymä hyvinvointialueiden järjestettäväksi voisi mielestäni myös tarjota uudenlaisia mahdollisuuksia kehittää sosiaalialan työyhteisöjä työhyvinvointia tukevampaan suuntaan. Uudelleenjärjestäytyminen, uudet organisaatorakenteet ja odotettavissa olevat yksikköjen muutokset antavat mahdollisuuksia ottaa käyttöön sellaisia toimintakäytäntöjä, jotka tukevat sekä yksittäisten työntekijöiden, että koko työyhteisön työhyvinvointia. Esimerkiksi viihtyisien tilojen sekä reflektion ja ihmistenvälisen suhteiden muodostumiselle tärkeiden paikkojen varmistaminen voisivat olla monessa työpaikassa melko vähillä resursseilla kehitettävissä olevia tekijöitä, jotka voisivat edistää hyvää ilmapiiriä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta ja siten tukea työntekijöiden hyvinvointia.

LÄHTEET

- Ahokangas, Noora (2013) Terveystalveluun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi koettuna ja kerrottuna. Tampereen yliopisto.
- Arola, H. & Pitkänen, M. & Nygård, C. -H. & Huhtala, Hflepp., & Manka, M. -L. (2003) The connection between age, job control and sickness absences among Finnish food workers. *Occupational Medicine (Oxford)* 53(3), 229–230.
- Braun, Virginia, & Clarke, Victoria (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3(2), 77–101.
- Chisala, Gloria Lucy (2006) How is Social Work Affected by Different Contexts? *Journal of Comparative Social Work* 1(1), 38–46.
- Collins, Stewart (2008) Statutory social workers: stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *The British Journal of Social Work* 38(6), 1173–1193.
- Flower, Connie & McDonald, Jess & Sumski, Michael (2005) Review of Turnover in Milwaukee County Private Agency Welfare Ongoing Case Management Staff. The Consortium of Community, Agency, and University Partnerships to Improve Public Child Welfare. Urbana-Champaign, IL, Children and Family Research Center, University of Illinois.

- Hakanen, Jari J. & Ropponen, Annina & Schaufeli, Wilmar B. & De Witte, Hans (2019) Who is Engaged at Work?: A large-Scale Study in 30 European Countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 61(5), 373–381.
- Healy, Karen & Meagher, Gabrielle & Cullin, Joel (2009) Retaining novices to become expert child protection practitioners: creating career pathways in direct practice. *The British Journal of Social Work* 39(2), 299–317.
- Heikkinen, Alpo (2017). *Arki, arvot ja etiikka: sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet*. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.
- Herranen, Taru (2004) *Työhyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä*. Tampereen yliopisto.
- Hessels, Jolanda & Rietveld, Cornelius A. & van der Zwan, Peter (2017) Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand. *Journal of Business Venturing* 32(2), 178–196.
- Hämäläinen, Juha & Niemelä, Pauli (2006) *Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä*. Kuopion yliopisto.
- International federation of social work (IFSW) 25.8.2012. *Effective and Ethical Working Environments for Social Work: The Responsibilities of Employers of Social Workers*. <https://www.ifsw.org/effective-and-ethical-working-environments-for-social-work-the-responsibilities-of-employers-of-social-workers-2/>. Viitattu 3.2.2023.
- International Labour Organization (ILO). *Workplace well-being*. https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm. Viitattu 16.12.2022.
- Jacquet, Susan E. & Clark, Sherill J. & Morazes, Jennifer L. & Withers, Rebecca (2008) The Role of Supervision in the Retention of Public Child Welfare Workers. *Journal of Public Child Welfare* 1(3), 27–54.
- Jensen, Jaclyn M. & Patel, Pankaj C. & Messersmith, Jake G. (2013) High-Performance Work Systems and Job Control: Consequences for Anxiety, Role Overload, and Turnover Intentions. *Journal of Management* 39(6), 1699–1724.

- Juuti, Pauli (2016) Johtamisen kehittäminen. PS-kustannus.
- Kallio, Tomi J. (2006) Laadullinen review -tutkimus metodina ja yhteiskuntatieteellisenä lähetymistapana. *Hallinnon tutkimus* 25(2), 18–28.
- Karasek, Robert (1979) Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 24(2), 285–308.
- Lahto, Gitte (2022) Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi - Työssä jaksamisen ja jatkamisen edellytyksiä. Tampereen yliopisto.
- Lalli, Emilia (2021) Organisaation ja työyhteisön merkitys lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä uupumiselle. Tampereen yliopisto.
- Lindström, Kari & Leppänen, Anneli (2002) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos.
- Liukko, Leea (2021) Sosiaalityöntekijän jaksamisen tukeminen korona-aikana. Tampereen yliopisto.
- Lizano, Erica L. & Hsiao, Hsin-Yi & Mor Barak, Michalle E. & Casper, Lynne M. (2014) Support in the Workplace: Buffering the Deleterious Effects of Work–Family Conflict on Child Welfare Workers’ Well-Being and Job Burnout. *Journal of Social Service Research* 40 (2), 1–11.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut (2016) Työhyvinvointi. Talentum Pro.
- McHugh, Matthew & Stimpfel, Amy Witkoski (2012) Nurse reported quality of care: A measure of hospital quality. *Research in Nursing and Health* 35(6), 566–575.
- Mead, Shery & Hilton, David, & Curtis, Laurie (2001) Peer Support: A Theoretical Perspective. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 25(2), 134–141.
- Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-Kustannus, 72–89.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015b) Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. *Janus* 23(3), 329–335.
- Oxford English Dictionary Online (2022) Organisation. Oxford University Press.

- Peters, Guy B. (1993) Tragic choices: Administrative rulemaking and policy choice. Teoksessa Richard A. Chapman (toim.) Ethics in public service. Edinburgh: Edinburgh University Press, 43–57.
- Peutere, Laura & Saloniemä, Antti & Aho, Simo & Nätti, Jouko, & Nummi, Tapio (2018) High-involvement management practices, job control, and employee well-being in the public and private sectors. Evidence from Finland. *Transfer: European review of Labour and Research* 24(4), 467–486.
- Puusa, Anu & Juuti, Pauli, & Aaltio, Iiris (2020) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.
- Rose, Sarah & George Palattiyil (2020) Surviving or thriving? Enhancing the emotional resilience of social workers in their organizational settings. *Journal of Social Work* 20(1) 23–42.
- Roth, Soile (2019) Työnohjaus johtajuuden kehittäjänä. *Työelämän tutkimus* 15(2), 134–196.
- Saarinen, Arttu & Blomberg, Helena & Kroll, Christian (2012) Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77(4), 403–418.
- Sanastokeskus TSK (2020) Työhön liittyviä tilastokäsitteitä. Sanastoluonnos 2018-08-28. Tilastokeskus. Viitattu 2.2.2023.
- Savaya, Riki (2014) Social Worker Burnout in Israel: Contribution of Daily Stressors Identified by Social Workers. *The British Journal of Social Work* 44(5), 1268–1283.
- Graham, John, & Shier, Micheal (2014) Intersecting Personal Identity and Professional Role: Impact on Social Worker Subjective Well-Being. *The Journal of Baccalaureate Social Work* 19(1), 133–150.
- Sinclair, Stephen (2016) Introduction to social policy analysis: illuminating welfare. Policy Press.
- Smith, Deborah B. & Shields, Joel (2013) Factors Related to Social Service Workers' Job Satisfaction: Revisiting Herzberg's Motivation to Work. *Administration in Social Work* 37(2), 189–198.

- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 16.12.2022
- Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Talentia (2022) ”Rakastan tätä työtä, mutta kohta alkaa mitta täyttymään”- Sosiaalialan ammattilaisista puolet uupuneita. <https://www.talentia.fi/uutiset/rakastan-tata-tyota-mutta-kohta-alkaa-mitta-tayttymaan-sosiaalialan-ammattilaisista-puolet-uupuneita/>. Viitattu 16.12.2022
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2015) Sosiaalihuollon tietokomponenttien sanasto, versio 3.0. Sanastokeskus. Viitattu 2.2.2023.
- Työterveyslaitos. Työhyvinvointi ja työkyky. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Viitattu 16.12.2022.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Tammi.
- Vataja, Katri & Seppänen-Järvelä, Riitta & Vanhanen, Tuomas (2007) Sosiaalitoimisto työympäristönä: Sosiaalitoimistojen tarkastelua työyhteisöjen ja työn organisoinnin näkökulmasta. Yhteiskuntapolitiikka 72(4), 357–370.
- Ylinen, Tyyne & Ylinen, Vera & Kalliomaa-Puha, Laura, & Ylinen, Satu (2022) Ethical challenges in gerontological social work in Finland during the Covid-19 pandemic. Journal of Comparative Social Work 17(1), 94–122.
- Yliruka Laura & Karvinen-Niinikoski & Synnöve & Koivisto Juha (2009) Sosiaalialan työolot puntarissa. Teoksessa Laura Yliruka, Juha Koivisto & Synnöve Karvinen-Niinikoski. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. 13–21.

LIITTEET

Liite 1. Yhteenveto aineistoartikkeleista

Tutkimuksen tekijät, nimi ja julkaisutiedot	Tutkimuksen tehtävä/ tavoite ja kohdema(t)	Tutkimusmenetelmä , aineisto ja kohderyhmä	Keskeisimmät tutkimustulokset
Antonopoulou, P. & Killian, M. & Forrester, D. (2017) Levels of stress and anxiety in child and family social work: Workers' perceptions of organizational structure, professional support and workplace opportunities in Children's Services in the UK. Children and Youth Services Review 76, 42–50.	Tutkittiin erilaisten lasten palvelujen järjestämistapojen vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. Erityisesti tarkasteltiin organisatoristen elementtien, työmahdollisuuksien ja työtyytyväisyyden välisiä suhteita. Englanti	Menetelmä: kvantitatiivinen tutkimus, varianssianalyysi Aineisto: kyselyaineisto Kohderyhmä: 193 julkisen sektorin lastensuojelun sosiaalityöntekijää Englannista	Aineistosta havaittiin, että kuntien, eli erilaisten organisaatioiden, välillä oli eroja sosiaalityöntekijöiden raportoimassa stressin määrässä ja yleisessä hyvinvoinnissa. Se kuntaorganisaatio, jonka työntekijät raportoivat vähiten stressiä raportoivat myös hyvistä työmahdollisuuksista, työtyytyväisyydestä ja antoivat työolosuhteille myös korkeat arvosanat.
Baldschun, Andreas & Hämäläinen, Juha & Töttö, Pertti & Rantonen, Otso & Salo, Paula (2019) Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection. European Journal	Tunnistaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä. Vertailtiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä ja muita sosiaalityöntekijöitä. Suomi	Menetelmä: Kvantitatiivinen tutkimus t-testi ja logistinen regressioanalyysi Aineisto: 2014–2015 kerätty kyselyaineisto, joka osa pitkittäistutkimusta, jossa tutkitaan suomalaisten julkisen sektorin työntekijöiden työhyvinvointia. Kohderyhmä: 888 suomalaista julkisen	Lastensuojelun sosiaalityöntekijät raportoivat suurempaa työuupumusta ja sekundääritraumatisoitumista, kuin ne työntekijät, joiden työtehtäviin ei kuulunut lastensuojelun työtehtäviä. Ryhmien yleinen terveydentila, asiakastyössä koettu myötätuntotytytyväisyys ja kokonaistyöhyvinvointi olivat samaa tasoa. Työhyvinvoinnissa koettujen erojen syyt löytyvät työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittymiseen ja

of Social Work 22(1), 43–58.		sektorin sosiaalityöntekijää	ylläpitoon vaikuttavien muuttujien ja ulottuvuuksien moninaisuudesta.
Choi, Mi Jin & Koo, Jinhee & Fortune, Anne E. (2021) Predictors of Job Satisfaction among New MSWs: The Role of Organizational Factors , Journal of Social Service Research 47(4), 458-472.	Tarkasteltiin työtyytyväisyyttä vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Millaisia tekijöitä vastavalmistuneet työntekijät liittävät työtyytyväisyyteen. Yhdysvallat	Menetelmä: Kvantitatiivinen tutkimus. Kuvaileva analyysi ja pienimmän neliösumman menetelmä. Aineisto: Kyselyaineisto Kohderyhmä: 80 vastavalmistunutta (2009–2012 valmistuneita) sosiaalityöntekijää.	Organisatoristen tekijöiden havaittiin olevan tärkeämpiä työtyytyväisyyden kannalta kuin muiden tekijöiden. Esimerkiksi ihmissuhteiden työympäristön, työsuhteiden laadun ja työpaikkaan liittyvillä tekijöillä oli yhteyttä työtyytyväisyyteen. Uusien sosiaalityön maisteriksi valmistuneiden työtyytyväisyys liittyi ensisijaisesti tyydyttävään työsuhteeseen ja käsityksiin palvelun tarjoamisen tehokkuudesta sosiaalitoimistossa.
Frost, Liz & Hojer, Staffan & Campanini, Annamaria & Sicora, Alessandro & Kullburg, Karin (2018) Why do they stay?: a study of resilient child protection workers in three European countries . European Journal of Social Work 21(4), 485–497.	Tutkittiin, mitkä tekijät selittävät lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön jäämistä yli kolmeksi vuodeksi. Englanti, Ruotsi & Italia	Menetelmä: kvalitatiivinen tutkimus, hermeneuttisen epistemologian lähestymistapa, dialoginen haastattelu, tulkitseva temaattinen analyysi Aineisto: 2012–2013 kerätty haastatteluaineisto Kohderyhmä: Yhteensä 37 lastensuojelun sosiaalityöntekijää tai esimiestä kolmesta eri maasta.	Haastateltujen kertomasta havaittiin, että työhön jäätiin, organisatorisesta näkökulmasta siksi, että työ itsessään on palkitsevaa ja innostavaa, jos käytössä on tarvittavat resurssit, esim. tarpeeksi aikaa asiakkaille. Hyvillä kollegojen välisillä suhteilla, esim. ystävyyssuhteilla, jotka kertovat hyvästä työ- ja ryhmähengestä, havaittiin myös olevan myönteinen vaikutus työhön jäämiseen. Myös johtaminen ja johtamistapa nähtiin tärkeänä. Kollektiiviset tekijät osoittautuivat

			haastateltujen puheessa yksilöllisiä tärkeämmiksi.
Geisler, Martin & Berthelsen, Hanne & Muhonen, Tuija (2019) Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment , Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance 43(1), 1-15.	Miten psykososiaalinen turvallinen ympäristö, työn vaatimukset, työn resurssit ja työn laadun arviointi vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työn imuun, työtyytyväisyyteen ja organisaatioon kiinnittymiseen. Ruotsi	Menetelmä: kvantitatiivinen tutkimus, korrelaatiotestit sekä hierarkkinen regressioanalyysi Aineisto: Työpaikkakysely Kohderyhmä: 725 kunnallista sosiaalityöntekijää samasta kaupungista	Havaittiin, että työn laatu oli yhteydessä kaikkiin kolmeen muuttajaan (työn imuun, työtyytyväisyyteen sekä organisaatioon kiinnittymiseen). Psykososiaalinen turvallinen ympäristö oli kuitenkin yhteydessä erityisesti vain työtyytyväisyyteen.
Mänttari-van der Kuip, Maija (2015a) Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa . Työelämän tutkimus 13(1), 3–13.	Tutkia horisontaalisten ja vertikaalisten työyhteisöllisten voimavarojen yhteyttä sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen työhyvinvointiin. Suomi	Menetelmä: Kvantitatiivinen tutkimus Lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi ja rakenneyhtälömallin nus Aineisto: 2011–2012 kerätty kyselyaineisto Kohderyhmä: 817 kunnallisessa sosiaalihuollossa työskentelevää henkilöä	Vastaajista n. 41 % koki myönteisiä työhyvinvoinnin kokemuksia vähintään muutaman kerran viikossa ja päivittäin tällaisia kokemuksia oli n. 20 % vastaajista. Työyhteisölliset voimavarat selittivät työhyvinvoinnista reilut 10 %. Työyhteisölliset voimavarat yksinään eivät riittä selittämään sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia.
Pösö, Tarja & Forsman, Sinikka (2013) Messages to Social Work Education: What	Tarkasteltiin sosiaalityöntekijöiden subjektiivisia näkemyksiä siitä, mitkä tekijät saavat	Menetelmä: Kvalitatiivinen tutkimus.	Tutkimuksessa havaittiin organisatorisia, yksilöllisiä sekä asiakastyöhön liittyviä positiivisia elementtejä. Positiiviset

<p>Makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare? Social Work Education 32(5), 650–661.</p>	<p>heidät jatkamaan lastensuojelussa. Tarkasteltiin erityisesti positiivisia elementtejä.</p> <p>Suomi</p>	<p>Aineisto: kahdeksan ryhmähaastattelua sekä kyselyaineisto.</p> <p>Kohderyhmä: Kahdeksan ryhmähaastattelua, johon osallistui 28 sosiaalityöntekijää. Lisäksi kysely, joka osoitettiin 56 sosiaalityöntekijälle.</p>	<p>tekijät eroavat työuransa eri vaiheissa olevien sosiaalityöntekijöiden välillä. Havaittiin, että sitoutuminen lapsista huolehtimiseen oli yksi tärkeimmistä motivoivista tekijöistä. Lisäksi havaittiin, että työntekijä voi tuntea väsymystä ja uupumusta, ja olla samalla motivoitunut ja tyytyväinen työhönsä.</p>
<p>Ravalier, J. M. & McFadden, P. & Boichat, C. & Clabburn, O. & Moriarty, J. (2021) Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study. The British Journal of Social Work 51(1), 297–317.</p>	<p>Tutkittiin Yhdistyneiden kuningaskuntien sosiaalityöntekijöiden työoloja ja syitä niille.</p> <p>Yhdistyneet kuningaskunnat</p>	<p>Menetelmä: monimenetelmäinen tutkimus, temaattinen analyysi ja regressioanalyysi</p> <p>Aineisto: kyselyaineisto ja haastatteluaineisto</p> <p>Kohderyhmä: 3421 vastaajaa kyselyyn ja 15 haastateltua</p>	<p>Aineistosta havaittiin, että sosiaalityöntekijät raportoivat työtehtävistä riippumatta huonoista työoloista. Työn vaatimukset, kontrolli ja valvonta, esimiesten tuki, rooli ja muutokset vaikuttivat työntekijöiden kokemaan stressiin. Kvalitatiiviset tulokset osoittivat, että työn määrä, esimiesten tuen puuttuminen sekä asiakkaiden työntekijään kohdistama väkivalta ja kaltoinkohtelu nähtiin työhön liittyvinä ongelmina. Tukevina ja ehkäisevinä tekijöinä haastatellut pitivät sosiaalityön roolia, vertaisten tukea ja esimiehiltä saatua tukea.</p>
<p>Ravalier, Jermaine & Jones, David & Truell, Rory & McFadden Paula (2022) Global social work working conditions and wellbeing. International</p>	<p>Tutkittiin sosiaalityöntekijöiden työoloja ympäri maailmaa 69 maassa</p>	<p>Menetelmä: käytettiin sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä</p> <p>Aineisto: kyselyaineisto ja haastatteluaineisto</p>	<p>Tulokset vahvistavat ennako-oletusta siitä, että sosiaalityöntekijät työskentelevät erittäin vaikeissa olosuhteissa verrattuna muihin samankaltaisiin ammatteihin. Ja tällä on vaikutusta ja haittoja</p>

<p>Social Work 65(6), 1078–1094.</p>		<p>Kohderyhmä: sosiaalityöntekijät 69 maassa ympäri maailmaa</p>	<p>yksilöille ja yhteisöille sosiaalityöntekijöiden suuren vaihtuvuuden ja työuupumuksen kautta.</p>
<p>Shier, Micheal L. & Graham, John R. (2011) Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. Journal of Social Work: JSW 11(4), 402–421.</p>	<p>Analysoitiin sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia ja onnellisuutta.</p> <p>Kanada</p>	<p>Menetelmä: kvalitatiivinen tutkimus, analyttinen induktio ja jatkuvan vertailun menetelmä</p> <p>Aineisto: haastatteluaineisto</p> <p>Kohderyhmä: 13 sosiaalityöntekijää</p>	<p>Työntekijöiden kokonaishyvinvointiin työpaikalla vaikuttivat heidän työympäristönsä, ihmistenväliset suhteet työpaikalla sekä työn erityispiirteet.</p>
<p>Stalker, Carol A. & Mandell, Deena & Frensch, Karen M. & Harvey, Cheryl & Wright, Margriet (2007) Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how do they do it? Child & Family Social Work 12(2), 182–191.</p>	<p>Tarkasteltiin, miksi lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät kokivat sekä työuupumusta että työtyytyväisyyttä samaan aikaan.</p> <p>Kanada</p>	<p>Menetelmä: kvalitatiivinen tutkimus, kirjallisuuskatsaus</p> <p>Aineisto: tekstejä sosiaalityön, sosiologian ja sosiaalipsykologian kirjallisuudesta sekä johtamisesta ja naistutkimuksesta</p> <p>Kohderyhmä: Lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät</p>	<p>Löytyi työtyytyväisyyttä tukevia yksilöllisiä ja organisatorisia tekijöitä. Yksilöllisiä tekijöitä olivat esimerkiksi toisten auttamisen palkitsevuus, lasten hyvinvoinnin tukemiseen sitoutuminen sekä usko siihen, että omalla työpanoksella on vaikutusta. Organisatorisia tekijöitä, joihin esimiehet ja johtajat voivat vaikuttaa, olivat työautonomia, esimiesten tuki, työmäärä, mahdollisuudet uralla etenemiseen ja ylenemiseen sekä tunne henkilökohtaisesta turvallisuudesta.</p>
<p>Zhang, Huan & Sun, Lin & Zhang, Qiuji (2022) How Workplace Social Capital Affects Turnover</p>	<p>Tarkasteltiin, miten työpaikan sosiaalinen pääoma, sisältäen työn imun, sosiaaliset verkostot, sosiaaliset suhteet, kommunikaation ja</p>	<p>Menetelmä: kvantitatiivinen tutkimus, faktorianalyysi ja regressioanalyysi</p>	<p>Työpaikan sosiaalisella pääomalla ja työpaikkaan kiinnittymisellä havaittiin olevan yhteys. Sosiaalinen pääoma voi olla jopa parempi työpaikkaan</p>

<p>Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction and Burnout. International Journal of Environmental Research and Public Health 19(15), 9587–.</p>	<p>organisaationaalisen reiluuden, vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden työpaikkaan kiinnittymiseen.</p> <p>Kiina</p>	<p>Aineisto: 2018 kerätty kyselyaineisto</p> <p>Kohderyhmä: 5620 kyselyyn vastannutta sosiaalityöntekijää</p>	<p>kiinnittymistä ennustava tekijä kuin yksittäiset organisatoriset tekijät. Sosiaalinen pääoma vaikutti työpaikkaan kiinnittymiseen myös työtyytyväisyyden ja työuupumuksen kautta.</p>
---	---	---	--