

**TERVEYDENHUOLLON SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI
KOETTUNA JA KERROTTUNA**

NOORA AHOKANGAS
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Sosiaalityön pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2013

Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

AHOKANGAS, NOORA: Terveydenhuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi koettuna ja kerrottuna

Pro gradu -tutkielma, 79 s., 1 liites.
Sosiaalityö
Ohjaaja: Hannele Forsberg
Huhtikuu 2013

Tässä tutkimuksessa tutkin terveystyöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten ja mitä sosiaalityöntekijät kertovat työhyvinvoinnista terveydenhuollon organisaatioissa. Tutkimuksen tarkoituksena oli antaa ääni terveystyöntekijöille, sillä tutkimusta tästä näkökulmasta ei ole Suomessa tehty. Tutkimusaineisto koostui 34 terveystyöntekijän kirjoittamasta työhyvinvoinnin tarinasta, joista kaksi oli miehiltä ja 32 kappaletta naisilta. Kirjoittajien ikäjakauma oli 32 vuodesta 65 ikävuoteen. Työkokemuksen pituudet vaihtelivat vuodesta neljäänkymmeneen vuoteen.

Tutkielman tutkimusote oli narratiivinen. Analyysi oli kaksivaiheinen. Ensiksi tarinoista tutkittiin sitä, miten kirjoittajat ovat kirjoittaneet tarinansa ja toisekseen, mitä he ovat kirjoittaneet työhyvinvoinnista. Analyysin avulla muodostettiin kolme tyyppitarinaa: tasapainotarinat, vapaustarinat ja uupumistarinat. Tyyppitarinoiden koottiin keskeiset elementit ja sisällöt tarinoista.

Tarinoiden muotoja tutkittaessa selvisi, että tarinoiden pituudet vaikuttivat siihen, kuinka syvästi kirjoittaja oli paneutunut työhyvinvoinnin kysymyksiin. Lyhyissä tarinoissa kirjoittajat selittivät lyhyesti työhyvinvointia lisääviä ja vähentäviä tekijöitä, pohtimatta niiden merkitystä omassa elämässään. Pitkissä tarinoissa työhyvinvoinnin kokemuksia oli pohdittu syvästi. Tarinoiden alkuihin ja loppuihin kirjoittajat olivat lisänneet saate- ja loppusanoja.

Tutkimus osoittaa, että terveydenhuollon organisaatioissa toimivilla sosiaalityöntekijöillä esiintyy voimattomuuden, kuormittuneisuuden ja uupumuksen tunteita. Kuormittuneisuuden tunteeseen vaikuttavat ristiriidat työelämässä, ongelmat esimiehen kanssa, vähäiset resurssit työn tekemiseen, organisaation määrittelemä sosiaalityöntekijän rooli, kiire ja aikapaineet, moniongelmaiset asiakkaat ja asiakkaiden kohtalot, yksityiselämän ongelmat ja ammatillinen rooli vapaa-ajalla. Ratkaisuvaihtoehtoihin nähtiin sopiva työn määrä, mahdollisuus perehtyä kunnolla asiakkaiden tilanteisiin, tiivis yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa, työyhteisön tuki ja turvallinen ilmapiiri, oman aikataulun suunnittelu ja työn itsenäisyys, siirtyminen sosiaaliviraston puolelta terveydenhuoltoon, tasapaino työ- ja yksityiselämässä, työ- ja yksityiselämän erottaminen, irtiotto vaikeissa asiakastilanteissa ja työpaikan vaihtaminen mikäli työhyvinvoinnin epäkohtiin ei reagoitaisi, esimiehen tuki ja arvostus, työn vaihtelevuus sekä paikalliset ja kansainväliset koulutukset. Itsensä kehittäminen nähtiin mahdollisuutena ja haasteena.

Avainsanat: työhyvinvointi, sosiaalityö, terveydenhuolto, työssä jaksaminen, työn kuormitus, narratiivinen tutkimus

University of Tampere
School of Social Sciences and Humanities

AHOKANGAS, NOORA: Well-being of health care social workers as experienced and reported

Master's Thesis, 79 pages., 1 appendix pages
Social Work
Supervisor: Hannele Forsberg
April 2013

The quest of this study was to examine the well-being of health care social workers. It was about understanding how and what they told about their well-being at a health care organization. It is meant to give voice to the health care social workers as this kind of study has not been done before in Finland. The material consists of 34 stories about well-being at work written by H C S W of which two were from men and 32 from women. The age distribution was from 32 to 65 and the length of their work experience was between one to forty years.

The research method was narrative. The analysis consisted of two phases. Firstly I studied how the stories were written and secondly what was written. The stories were divided into three types based on the analysis: balance stories, freedom stories, and exhaustion stories. The main elements and the content of the stories were combined into these "type" stories.

Study of the types showed that the length of the story correlated with how well he or she had been acquainted with the issues of well-being at work. Shorter stories listed factors that reduced or improved well-being without analyzing their influence in their own lives. In long stories the experiences were introduced more thoroughly. All stories had prologues and epilogues.

The research shows that the social workers at health care organizations have feelings about impotency, stress and exhaustion. Feelings about stress were influenced by conflicts at work environment and with their superiors, limited resources, the job description or role defined by the organization, busyness, schedule pressure, patients with multiple problems, patient situation, and problems at personal life and professional role at free time. As a solution for the stressful situations the reasonable amount of work, the opportunity to get acquainted with the patient situation, the close collaboration with colleagues, the support from the work community, safe work atmosphere, independence of work, moving from social services department to health care department, balance between work and personal life and distinctions between those, getting distance from difficult situations with patients, and change of job in case the well-being would not be addressed by the organization, support and respect of supervisor, variety of assignments, and local or international trainings. Self development was seen as an opportunity and also as a challenge.

Keywords: job well-being, social work, health care, coping, work load, narrative research

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	AIKAISEMPI TUTKIMUS JA KESKEISET KÄSITTEET	3
2.1	Sosiaalityö terveydenhuollossa.....	3
2.2	Työhyvinvoinnin tutkimus	4
2.3	Työhyvinvointi ja työn kuormitus	7
2.4	Työssä jaksaminen ja selviytymiskeinot.....	11
3	TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	14
4	NARRATIIVISUUS LÄHESTYMISTAPANA.....	15
4.1	Narratiivisuus tutkimusotteena	15
4.2	Narratiivinen aineisto	17
4.3	Kerronnan muoto ja sisältö analyysin kohteena	18
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
5.1	Tarinoiden muoto.....	21
5.2	Tyypitarinat	26
5.2.1	Tasapainotarinat.....	26
5.2.2	Vapaustarinat	40
5.2.3	Uupumistarinat	49
6	LOPUKSI	64
	LÄHTEET	74
	LIITE	80

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnin historiassa voidaan lähteä liikkeelle sadan vuoden takaa, sosiaalilainsäädännöstä saakka. ”Nykyiseen työhyvinvointiajatteluun liittyvät käsitteet ovat muuttuneet dynaamisesti historian ja aiheen ymmärryksen lisääntymisen myötä”. Työhyvinvointikäsitteisiin ovat vaikuttaneet yhteiskunnallisesti merkittävät tapahtumat. 1990-luvun alun lama oli tapahtuma, joka vaikutti nykyisen, kokonaisvaltaisen työhyvinvointiajattelu -käsitteen muotoutumiseen. (VARMA – Minne menet, työhyvinvointi? 5.) Tutkimukset ovat osoittaneet että stressi, uupuminen ja pitenevät sairauslomamat ovat lisääntyneet 2000-luvulle tultaessa (Wahlbeck 2004, 61–62). Samalla psyykkistä kuormittavuutta on kartoitettu 1990-luvun ja 2000-luvun alussa enemmän kuin koskaan aiemmin (Kompier & Cooper & Geurts 2000, 371–400).

Työhyvinvointia voidaan tarkastella monista näkökulmista. Yleisesti työhyvinvointi määritellään subjektiiviseksi kokemukseksi, fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi, joka perustuu vapaa-ajan, työn ja työympäristön sopivaan kokonaisuuteen. Yksilön näkökulmasta ajatellen työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että ihminen voi työssään hyvin, on motivoitunut ja toimintakykyinen (Mitä on työhyvinvointi? 2011).

Sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä monilla muilla toimialoilla ennustetaan jatkossa olevan pulaa osaavasta työvoimasta. Työntekijöiden rekrytointiin liittyy nykyisin paljon kilpailua, eivätkä julkiset palvelut ole välttämättä suosituin vaihtoehto. Alalla on erottumassa alueita, kuten vanhusten palvelut, joita nuoret opiskelijat eivät pidä houkuttelevina. Henkilöstöstä huolehtiminen tulee näin entistä tärkeämmäksi sosiaali- ja terveydenhuollossa. Oman työn hallintamahdollisuuksiin, alan työolosuhteisiin, ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen sekä joustaviin työaikajärjestelyihin on tarpeen kiinnittää entistä enemmän huomiota. (Laine ym. 2006, 7.)

Risto Nakari on tutkinut kunnallisia työyhteisöjä ja niiden toimivuutta vuosien 1995–2004 välisenä aikana. Tutkimusaineistona oli 47 kunnan koko henkilöstö. Tutkimuksessa todettiin henkilöstön työelämän laadun lievää heikentymistä. Hyvinvointia uhkasivat riittämättömät henkilöstöresurssit ja kovat työpaineet. Vaikka tutkimus ei kohdistunut sosiaalityöntekijöihin, vastaavia huomioita on esitetty sosiaalityöntekijöistä. (Mt. 2000, 5.) Konstikas sosiaalityö- raportti kuvaa sosiaalityön tilaa vuonna 2003. Tutkimuksella on tavoiteltu laajaa ja kattavaa kuvaa suomalaisesta sosiaalityöstä, sen tilasta ja kehityssuunnista. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi 716 sosiaalialan

korkeakoulutettujen ammattijärjestön Talentian jäsenrekisteristä poimittua henkilöä. Tutkimustulosten mukaan asiakkaiden suuresta määrästä johtuva kiire ja resurssien niukkuus kuormitti työtä sosiaalitoimistoissa. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 3.)

Tutkimuksessani tarkastelen terveyssozialityöntekijöiden työhyvinvointia, työssä jaksamista sekä tilanteita, jotka aiheuttavat työssä jaksamattomuutta. Tutkimukseni tuo esille yksittäisen sosiaalityöntekijän kokemuksia tarinoiden kautta. Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä ja työntekijät ovat oman työnsä parhaita asiantuntijoita.

Koen tutkimukseni merkitykselliseksi tieteellisen tutkimuksen kannalta, sillä sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista käsitellään useimmiten osana laajempaa sosiaali- ja terveysalan kokonaisuutta eikä eri ammattiryhmiä rajata kovinkaan tarkasta. Tutkimusta terveydenhuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista ei ole Suomessa tehty. Tutkimustulokset pohjautuvat pääosin laajoihin kyselyaineistoihin. Tutkimukset painottuvat pääasiallisesti uupumuksen ja stressin näkökulmaan. Kiinnostukseni kyseiseen aiheeseen nousi ollessani järjestämässä Terveyssozialityöntekijät ry:n seminaaria Tampereella syksyllä 2011 osana syventävien opintojen harjoittelua.

Tutkimukseni etenee siten, että toisessa luvussa esittelen aikaisempaa tutkimusta ja keskeisiä käsitteitä. Aluksi kuvaan terveydenhuollossa tehtävän sosiaalityön erityispiirteitä, jonka jälkeen käsittelen työhyvinvoinnista tehtyä tutkimusta sekä määrittelen työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työssä jaksamisen käsitteet. Kolmannessa luvussa esittelen tutkimuksen tavoitteen ja tutkimuskysymykset. Neljännessä luvussa siirryn jäsentämään narratiivisen lähestymistavan perusteita sekä esittelen aineistoni. Viidennessä luvussa esittelen tutkimukseni tulokset. Aluksi kuvailen miten työntekijät ovat kirjoittaneet tarinansa ja esitän aineistosta muodostetut tyyppitarinat. Luvussa kuusi esittelen yhteenvedon tutkimukseni keskeisimmistä tutkimustuloksista.

2 AIKAISEMPI TUTKIMUS JA KESKEISET KÄSITTEET

2.1 Sosiaalityö terveydenhuollossa

Toimiva työskentely moniammatillisessa työryhmässä edellyttää toisten työn hahmottamista sekä toimivaa ja tasavertaista vuoropuhelua toisten työntekijöiden kanssa. Hyvin toimiva moniammatillinen yhteistyö terveydenhuollossa on tärkeää potilaan kannalta. Mikäli yhteistyö ei toimi, jää potilas paitsi tietyistä palveluista, joita terveydenhuollon sosiaalityöntekijän on mahdollisuus tarjota, eikä potilaan kannalta tärkeitä sosiaalisia ulottuvuuksia oteta välttämättä huomioon.

Kirsi Juhilan (2008, 32) mukaan sosiaalityöntekijöiden tehtäviin terveydenhuollossa kuuluu potilaiden informointi, ohjaus, neuvonta, hakemusten tekeminen ja palveluiden järjestäminen. Työlle on ominaista sosiaaliturvan, palvelujen ja kuntoutuksen laaja-alainen tunteminen.

Sosiaalityöntekijät toimivat terveydenhuollon puolella pääasiallisesti moniammatillisissa työryhmissä, jossa on mahdollisuus tarkastella asioita monesta näkökulmasta ja yhdistää erilaista asiantuntijatietoa (Nikkilä 1986; Owens ym. 1995). Potilaiden ongelmien monimutkaisuus mahdollistaa monitieteisen ja moniammatillisen arvioinnin ja ongelmanratkaisun, jolloin samaa ilmiötä on mahdollista tulkita ja määritellä eri tavoin (Metteri 2008, 146).

Anna Metterin (2008) mukaan sosiaalityön asemaan terveydenhuollossa voidaan nähdä liittyvän tietynlainen toissijaisuus. Lääketieteen ja sosiaalityön tietohierarkiassa, lääketiede on hierarkian yläpäässä ja sosiaalityö alhaalla. Lääketieteen ylivalta liittyy pääasiallisesti siihen, että yhä useampi ilmiö terveydenhuollossa määritellään terveyden ja sairauden termein. Jotta tasavertainen tieteiden välinen dialogi toimii, edellyttää se toisten tarkastelutapojen tunnistamista ja tunnustamista. (Mt., 147, 151.) Metterin tavoin uskon sosiaalityön toissijaisuuden terveydenhuollossa vaikuttavan sosiaalityöntekijän asemaan. Sosiaalityöntekijä voi kuitenkin vaikuttaa asemaansa omalla aktiivisuudellaan. Mikäli muulla hoitohenkilökunnalla ei ole tuntemusta sosiaalityön sisällöstä, on sosiaalityöntekijän tuotava omaa osaamistaan esille ja näin vaikuttaa omaan asemaansa työyhteisössään.

Auli Ojuri määrittelee yhteistyön toimivuuden kannalta keskeiseksi tekijäksi yhtenevät käsitykset toiminnan tavoitteista sekä avoimen ja toimivan vuoropuhelun. Yhteinen tavoitteen määrittely ei ole

kuitenkaan aina helppoa. Yhteisen toiminnan esteeksi voi nousta tietämättömyys toisten työntekijöiden työtehtävistä. (Mt. 1996, 119, 126.) Yhteistyön esteeksi voi myös nousta lääkäreiden ja hoitajien osaamattomuus tunnistaa potilaan sosiaalisia tarpeita ja ottaa sosiaalityöntekijää mukaan asiantuntijana (Juhila 1996, 32).

Oman osaamisen lisäksi jokaisen moniammatillisen työryhmän jäsenen on pystyttävä hahmottamaan toisten työn merkitys toiminnan kokonaisuudessa. Toimiva yhteistyö syntyy työyhteisön kulttuurin ja toimijoiden osaamisen yhteisvaikutuksesta. Organisaation rakenteiden on kyettävä joustamaan ja muuttumaan tilanteiden muuttuessa. (Ojuri 1996, 126.)

2.2 Työhyvinvoinnin tutkimus

Työolojen tutkimuksella on Suomessa pitkät perinteet. Sosiaalialan työoloja on tutkittu laajemmin 1990-luvulta alkaen (esim. Elovainio & Lindström 1992). Erilaisia työoloihin liittyviä tutkimuksia ja -selvityksiä on tehty osana kehittämishankkeita (esim. Hämäläinen & Niemelä 2006), ammattijärjestöjen toimesta (esim. Lindberg & Tolonen 2005) sekä erillisinä tutkimushankkeina (esim. Karvinen-Niinikoski ym. 2005). Työn organisoinnista työhyvinvointia edistävällä tavalla on tehty tutkimustietoa syntetisoiva katsaus (esim. Vataja & Julkunen 2004). Työoloja tutkitaan myös sosiaalialan organisaatioiden omissa työolo- ja hyvinvointikartoituksissa. Lisäksi sosiaalialan työoloja on tutkittu pitkittäisasetelmaa hyödyntäen.

Kuntasuomi-tutkimushankkeessa todettiin että työelämän laatu on heikentynyt työn sisäisen palkitsevuuden suhteen sosiaali- ja terveystoimessa viime vuosikymmenen puolivälin ja vuoden 2003 välillä. Kuntasuomi 2004- kunnat poikkeavat työolotutkimuksen yleisestä kehityksestä. Kuntasuomi 2004- kunnissa työpaineet ja työn henkinen rasittavuus ovat edelleen poikkeuksellisen korkealla tasolla. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa työn henkisesti rasittavaksi kokeneita oli vuonna 2003 65 %, kun taas vastaavasti Kuntasuomi- tutkimuksessa vastaava luku oli samana vuonna 70 %. (Nakari 2004, 24, 26.) Kiireen ja rasittavuuden kokemuksiin vaikuttavia tekijöitä ovat työn luonne eli ihmissuhdetyö, työn organisointi ja työpaikan ristiriidat (Lehto & Sutela 2004, 41).

Kuntien eläkevakuutus on tehnyt kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi kyselyn vuosina 2008, 2009 ja 2010. Viimeisin on tehty toukokuussa 2011. Edellisten aineistojen tapaan kysely koostuu 1000:sta puhelimitse tehdystä haastattelusta. Tutkimuksella haluttiin selvittää kuntatyöntekijöiden

työhyvinvoinnin eroja ammattialoittain. Koko kunta-alan muutokset vuosina 2008–2011 ovat olleet maltillisia. Muutoksen suunta ja voimakkuus vaihtelevat ammattialoittain. Voimakkaimmin kiire työtehtävien hoitamisessa näkyy sosiaalialalla. Työ on koettu vuosi vuodelta henkisestä vähemmän kuormittaviksi. Alan työntekijät pitävät työntajansa entistä vähemmän sellaisena, joka ei ylläpidä eikä edistä työhyvinvointia. Sen sijaan kehityskeskusteluita alalla käydään edelleen runsaimmin. Viimeisen vuoden aikana useampi sosiaalialan työntekijä arvioi työpaikkansa työhyvinvoinnin kehittyneen parempaan kuin heikompaan suuntaan. (Kaartinen & Forma & Pekka 2011, 10, 48, 51.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa on tutkittu koko sosiaali- ja terveysalaa. Kyseessä on poikkileikkaustutkimus, joka on tietyltä osin toistettu samanlaisena vuosina 1992, 1999, 2005 ja 2010. Tutkimuksen kohteena olivat sosiaalipalvelut, lasten päivähoito, kotipalvelu, vanhainkodit, palvelutalot, vammaishuolto, mielenterveys- ja päihdetyö, avoterveydenhuolto, terveyskeskuksen vuodeosastot ja sairaalahoito. Sosiaalipalveluissa työntekijät kokivat työtään arvostettavan yhteiskunnassa aikaisempaa enemmän. Ammattialallaan jatkamiseen suhtauduttiin tavanomaista myönteisemmin. Ne, jotka eivät jatkaisi, siirtyisivät mieluummin osa-aikaeläkkeelle kuin jäisivät kokonaan pois töistä. Sosiaalipalveluissa vähiten vastaajista koki onnistuvansa työssään usein. Mahdollisuus tehdä työ hyvin pidettiin keskimäärin yhtä hyvänä, kuin verrattuna muihin toimialoihin. Työyhteisön toimivuus nähtiin paremmaksi kuin viisi vuotta aiemmin mitattaessa työn joustavuutta, tehokkuutta, yhteistyön sujuvuutta ja työnjaon onnistumista. Keskeiset työn kuormittavuustekijät liittyvät asiakkaiden moniongelmaisuuksiin ja asiakasvastuuseen. Asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen koettiin yleisesti rasittavaksi. Kiire rasitti sosiaalipalveluissa enemmän kuin ennen. Asiakastyöhön liittyviä moraalisia ja eettisiä ongelmia kohdattiin eniten, mutta vähemmän kuin 2005. Resurssien koettiin rajoittavan eettisesti työssä toimimista huomattavasti aiempaa useammin. Ilon ja mielihyvän tunteita koettiin hieman muita harvemmin. (Laine ym. 2010, 5, 15–16, 125–126.)

Tutkimusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista on tehty eri näkökulmista jonkin verran Suomessa ja ulkomailla (esim. Balloch ym. 1998; Acker 2004; Artkoski 2008; Coffrey ym. 2004; Lloyd ym. 2005; Siefert ym. 1991; Viinamäki 2007). Suomalainen tutkimus käsittelee pääasiallisesti koko sosiaalityöntekijöiden ammattiryhmän työhyvinvointia (esim. Hämäläinen & Niemelä 2006; Meltti & Kara 2009;) tai lastensuojelussa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja työssä uupumista (esim. Forsman 2010; Tuomela 2007). Tutkimusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista suomalaisen sairaanhoidon ja terveydenhuollon puolelta ei ole juurikaan tehty (Saarinen & Blomberg & Kroll 2012). Tutkimukset keskittyvät pääasiallisesti

sairaalan muun hoitohenkilökunnan hyvinvointiin (esim. Koskela 2007, Laitinen 2008, Peltola 2008, Tauriala 2005). Suurin osa tutkimuksista on toteutettu kyselytutkimuksina (esim. Hämäläinen & Niemelä 2006).

Juha Hämäläinen ja Pauli Niemelä (2006, 8–9, 21, 29, 39, 91) ovat tutkineet jaksamisen edistämistä vaativissa sosiaalialan tehtävissä. Hankkeella on ollut kolme erilaista tavoitetta, jotka ovat olleet työyhteisön kehittämisen ja siitä saatujen kokemusten jäsentäminen oppivan organisaation pohjalta, toiseksi eritellä työssä jaksamisen näkökulmasta sosiaalialan asiantuntijatehtävien ja sosiaalityön työyhteisöjen erityispiirteitä ja kolmanneksi edistää työssä jaksamista. Tutkimus toteutettiin kysely- ja haastattelumenetelmää apuna käyttäen. Hankkeeseen osallistui Iisalmen, Kuopion ja Mikkelin sosiaalityön yhteisöt. Tutkimus osoitti, että sosiaalityöntekijät kokevat kiireen lisääntyneen, työmäärän lisääntyneen ja työn muuttuneen vaativammaksi. Nämä tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin heikkenemisen kokemuksiin, työssä jaksamisen ongelmiin ja psyykkisen kuormittuneisuuden lisääntymiseen. Tutkimus onnistui tuottamaan tietoa sosiaalialan kuormitus-tekijöistä.

Sosiaalityön kuormittavuutta koskevassa kyselytutkimuksessa keskeisiksi tekijöiksi nousivat itsensä hajottaminen moniin eri suuntiin, suuri työn määrä, jatkuvat keskeytykset työssä ja kiireisyys. Ristiriidat ja ongelmat työpaikalla sekä huono ilmapiiri lisäsivät kuormittaneisuuden tunnetta työpaikalla (Niemelä & Hämäläinen 2001, 92–93). Työn kuormittavuus koettiin vähäisempänä, kun työntekijällä oli mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ja organisointiin (Vataja & Julkunen 2004).

Lloyd, McKennan ja King ovat esittäneet vastaavia huomioita tutkiessaan stressiä aiheuttavia tekijöitä julkisessa mielenterveyspalveluissa Australiassa. Tutkimuksen kohteena olivat mielenterveystyössä toimivat sosiaalityöntekijät ja ammatilliset terapeutit. Tutkimuksessa selvisi, että resurssien puute, konfliktit muiden ammatinharjoittajien kanssa, työn suuri määrä ja epäily oman ammattitaidon puutteesta olivat yhteydessä stressiä lisääviin tekijöihin. (Mt. 2005, 81.)

Gila Acker (2004, 65, 68) on tutkinut sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista mielenterveystyössä. Tutkimuksessa oli mukana 259 sosiaalityöntekijää 16 eri toimistosta New Yorkin osavaltiota. Tutkimuksessa selvisi, että työkavereilta ja esimieheltä saadulla sosiaalisella tuella, oman työn kehittämisellä ja tyytyväisyydellä palkkaan on merkittävä positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen. Rooliristiriidat työssä ja tuen saannin puute vaikuttavat negatiivisesti työssä jaksamiseen.

Siefert, Jayaratne ja Chess (1991, ei sivunumeroa) ovat päätyneet samankaltaisiin tutkimustuloksiin tutkiessaan työssä jaksamista ja uupumista. Terveysthuollon sosiaalityöntekijät kokivat rooliristiriitojen ja tyytymättömyyden palkkaukseen vaikuttavan työuupumuksen kokemuksiin. Onnistumisen ja tyytyväisyyden tunteita herättivät työn vaativuus, työn määrä ja vähäiset konfliktit työntekijän arvomaailman kanssa.

Yhteiskuntapolitiikka-lehdessä julkaistussa artikkelissa on tutkittu Pohjoismaiden sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta ja työhön kohdistuvia ristiriitoja. Tämä on uusi sosiaalialan työoloista julkaistu tutkimus. Tuloksien mukaan Suomessa sosiaalityöntekijät ovat selvästi kuormittuneempia kuin muissa Pohjoismaissa. Tulokseen vaikuttaa varmasti se, että julkisella sektorilla resurssit ovat pienemmät kuin muissa pohjoismaissa (Saarinen & Blomberg & Kroll 2012; ref. Kangas 2009; Nososco 2010, 409). Toimeentulotuessa ja lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät ovat muita kuormittuneempia. Ainoa suomalainen sosiaalityöntekijöiden ryhmä, joka ei ole erittäin kuormittunut on terveydenhuollossa ja sairaanhoidossa työskentelevät (tulosta ei ole vakioitu havaintomäärien vuoksi). Vähän työkokemusta omaavat kokevat selvästi ristiriitoja työssään. Toimeentulotuessa koetaan voimakkaimpia ristiriitoja. Tämä voi johtua kovasta kiireestä ja siitä, ettei asiakkaiden tilanteisiin ehditä paneutumaan kunnolla. Terveyst- ja sairaanhoidossa ristiriitojen kokemukset ovat vähäisimpiä. (Mt. 2012, 407–412.)

2.3 Työhyvinvointi ja työn kuormitus

Työhyvinvointi tarkoittaa tilaa, jossa työntekijä on aktiivinen, jaksaa työskennellä sekä sietää kohtuullisesti epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. Tällöin työntekijä tuntee kokonaisvaltaista tyytyväisyyttä ja hyvää oloa (Riikonen & Tuomi & Vanhala & Seitsamo 2003, 12). Työhyvinvointi on yksilön ja organisaation näkökulmista samanaikaista työolojen kehittämistä, työn sisällön rikastuttamista ja töiden järjestämistä sekä johtamista molempia osapuolia tyydyttävällä tavalla. Työhyvinvointi vähentää poissaoloja. Se vähentää myös ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymistä sekä parantaa työilmapiiriä ja -tehoa. (Kauhanen 2006, 188.)

”Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä. Työpaikalla voi tehdä havaintoja samoissa tehtävissä toimivien työntekijöiden hyvin erilaisesta työhyvinvoinnista”. Toinen voi nauttia ja innostua työstään joka päivä, kun taas toinen voi kamppailla jaksamisongelmien kanssa. Syyt hyvinvoinnin

eroihin voivat johtua työntekijän persoonasta tai yksilön ns. taustatekijöistä, joita voivat olla työntekijän ikä, sukupuoli, koulutus ja perhetilanne. (Feldt & Mäkikangas & Kokko 2008, 75.)

Vatajan, Seppänen-Järvelän ja Vanhasen (2007, 358) mukaan työhyvinvointia lisäävät työn suunnitelmallisuus, tavoitteiden selkeys, työn itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet, osallistuva johtamistapa, työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet sekä osaamisen kehittäminen. Johtamistavalla tarkoitetaan esimiehen asemaa työyhteisössä. Saako esimerkiksi esimieheltä apua tarvittaessa ja onko hän osa työyhteisöä. Tukirakenteilla tarkoitetaan muun muassa henkilökunnalle tarjottavaa työhjoausta. Tutkimuksen mukaan työn suunnitelmallisuus ja tavoitteiden selkeys nousivat keskeisiksi osatekijöiksi hyvinvoivan työyhteisön sekä organisaation kannalta. Huonosti toimivan organisaation piirteitä ovat suunnittelemattomuus ja epäjohtonmukaisuus, kun taas hyvinä puolina korostetaan yhteisöllisyyden tunnetta.

Työhyvinvointiin liittyy tiiviisti työtyytyväisyys. Työtyytyväisyys kuvaa yleisesti sitä missä määrin työntekijä pitää työstään (työtyytyväisyys) ja missä määrin ei pidä (työtyytymättömyys). Ensimmäiset suomalaiset työtyytyväisyystutkimukset juontavat juurensa 1930-luvulle. Työtyytyväisyystutkimuksen varhaisvaiheissa on nähty että työtä tehdään vain tarpeiden tyydyttämisen näkökulmasta, mutta nykyään työn nähdään sisältävän henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisen tärkeyden. (Mäkikangas & Feldt & Kinnunen 2008, 59–60.) Yleisen työtyytyväisyyden tutkimisen sijasta olisi hyvä tutkia työtyytyväisyyden eri osa-alueita (mt. 2008; ref. Spector 1997, 61). Työntekijä saattaa olla tyytymätön tiettyihin työn piirteisiin, vaikka olisikin muuten yleisesti tyytyväinen työhönsä (mt. 2008, 61). Suomalaisessa tutkimuksessa on todettu työn olevan sosiaalityöntekijöille myös suurin tyydytyksen lähde (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 43).

Meltin ja Karan (2009, 23–24) katsauksessa sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyys yhdistyi usein työn sisäisiin tekijöihin kuten työn monipuolisuuteen, vaihtelevuuteen ja työn hallittavuuteen sekä autonomisuuteen. Työn hallittavuudella tarkoitetaan mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihin ja omaan työhön. Työmäärän ja työn vaatimusten lisääntymisen aiheuttama stressi tai uupumus riippui joidenkin tutkimusten mukaan tehokkuuden kokemuksesta. Mikäli työmäärän kasvaessa myös tehokkuuden kokemus ja saavutuksen tunne kasvavat, voivat nämä tekijät suojata työuupumusta vastaan. Työtyytyväisyys yhdistyi usein työn sisäisiin tekijöihin. Työtyytymättömyys on useimmin yhteydessä työn ulkoisiin tekijöihin kuten resursseihin, organisaation kulttuuriin, etenemismahdollisuuksiin ja työn arvostukseen. Työyhteisön tuella on merkittävä suojaava vaikutus työuupumusta vastaan. Tutkimuksissa nousi selkeästi esiin asiakkaiden ja asiakastyön merkitys

sosiaalityössä. Asiakkaat tuottivat sosiaalityöntekijöille sekä uupumusta että tyytyväisyyttä. Muutoksen mahdollistaminen asiakkaan elämässä on voimakas yksittäinen tyytyväisyyttä aiheuttava tekijä. Ristiriita toivottujen ja todellisten tehtävien välillä vähensi tyytyväisyyttä.

Iällä on nähty olevan merkitystä koettuun tyytyväisyyteen. Vanhimmat työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin nuoremmat (Feldt & Ruoppila, 1993). Iän ja työkokemuksen vaikutuksista tyytyväisyyteen on esitetty myös ristiriitaisia tuloksia. Meltti ja Kara (2009, 24–25) viittaavat useisiin eri tutkijoihin todetessaan, että useassa tutkimuksessa korkea ikä ennakoii hyvää tyytyväisyyttä sekä matalaa ammatinharjoittamiseen liittyvää epävarmuutta ja stressin tasoa. Toisaalta Darcy ja Carl Siebert toteavat yhdysvaltalaisia sosiaalityöntekijöitä koskevassa tutkimuksessaan, että pitkä työkokemus sekä altistuminen stressaavalle työympäristölle johtavat uupumukseen (Siebert 2005).

Karvinen-Niinikoski on tutkijakollegoidensa kanssa havainnut sosiaalityön ammattikäytäntöjä ja sosiaalityön asiantuntijuuden kehittymisen näkymistä ja rakenteista koskevassa tutkimuksessaan työntekijän korkean iän ja erityisesti työkokemuksen pituuden sen hetkessä työssä ennakoivan matalaa työpaikan vaihtohalukkuutta. Sen sijaan alle kaksi vuotta alalla olleista työntekijöistä yli kolmannes etsii aktiivisesti uutta työpaikkaa. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 3, 33–36.)

Isossa-Britanniassa sosiaalityöntekijöillä on korkea tyytyväisyys. Collins tuo artikkelissaan (2007, 1174) esille Rosen (2003) tutkimuksen, jonka mukaan sosiaalityö on tyytyväisyydeltään kahdenkymmenen parhaan joukossa. Sosiaalityöntekijät kokevat muun muassa pystyvänsä vaikuttamaan oikeasti ihmisten elämään ja he ovat työhönsä sitoutuneita (Collins 2007; ref. Mclean & Andrew 2000; Eborall & Germeson 2001; Huxley ym. 2005, 1175–1176). Sosiaalityöntekijät saavat myös tyydytystä ja nautintoa, ei ainoastaan asiakkaiden kanssa kontaktissa olemisesta, vaan ihmisten auttamisesta, työn haastavuudesta, tehtävien vaihtuvuudesta, tiimityöstä ja työn roolien autonomiasta (Collins 2007; ref. Davies & Brandon 1988; Balloch ym. 1995; Parry Jones ym. 1998, 1176).

Tyytyväisyys näyttää olevan merkittävä tekijä työsitoutuneisuuden kannalta. ”Organisatorinen sitoutuminen on sosiaalityössä keskeinen sitoutumisen muoto” (Meltti & Kara 2009; ref. Acker 2004, 27). Työhön sitoutuneisuuden kannalta on tärkeää miten työntekijä pystyy tyydyttämään työhönsä liittämiä tarpeita. Näitä tarpeita voivat olla esimerkiksi itsenäisyys, itsensä toteuttaminen

ja mahdollisuus vastuuseen. Työntekijä sitoutuu työhönsä enemmän, mikäli saa tarpeitansa tyydytettyä. (Mäkikangas ym. 2008, 63–64.)

Sosiaalityöntekijöillä työuran luominen yhdessä organisaatiossa on tavallista (Meltti & Kara 2009; ref. Carmeli & Weisberg 2006, 27). Organisaatioon sitoutumisessa arvot ja työn merkitykselliseksi kokeminen ovat tärkeitä tekijöitä. Tilanteista, joissa työntekijän ja organisaation arvot etäännyvät toisistaan tai työntekijän tekemän työn merkityksellisyys ja organisaation odottaman toiminnan välille syntyy ristiriitaisuutta, seuraa työtyytyväisyyden heikkeneminen ja halu työpaikan vaihtamiseen vahvistuu. Yksinkertaistaen työntekijän on koettava työnsä merkitykselliseksi, mutta organisaation on myös ilmaistava arvostus työntekijälle. (Meltti & Kara 2009, 33.)

Yhteiskunnan olisi osoitettava arvostusta sosiaalityöntekijöiden tekemää työtä kohtaa, jolloin yksilön, organisaation ja yhteiskunnan arvostukset ovat linjakkaassa suhteessa toisiinsa nähden. Usko työn merkityksellisyyteen on tärkeää. Toisaalta sosiaalityössä on myös havaittava, milloin sosiaalityön keinoin ei ole mahdollista ratkaista ongelmia ja saavuttaa asetettuja tavoitteita. Jotta sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen lisääntyvät, on vahvistettava eri keinoin lähityöyhteisön ja esimiehen tarjoamaa tukea. On myös tavoitettava työntekijän ja organisaation arvojen samansuuntaisuutta, sekä tuettava sosiaalityön merkityksellisyyttä niin yhteiskunnassa, työpaikoilla kuin yksilötasollakin. (Meltti & Kara 2009, 33–34.)

Tutkimukset Suomessa ja muualla ovat osoittaneet, että työ ja perhe ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Kun työn vaatimukset kuormittavat liiaksi yksityiselämää, se aiheuttaa ongelmia työelämässä. Ristiriidan kokemus on yhteydessä masentuneisuuteen ja perhestressiin. Työ-perhe-tutkimukset ovat olleet pääsääntöisesti poikkileikkaustutkimuksia. Tutkimukset ovat osoittaneet työuupumuksen kokemisen olevan yhteydessä työstä perheeseen suuntautuviin ristiriitoihin. (Hakanen 2004, 108–109.)

Hakasen tutkimuksen teemahaastatteluissa työuupumus liitettiin ensisijaisesti työn ongelmiin. Työuupumusoireiden syvetessä voimavarojen väheneminen vaikutti yksityiselämään, kuten kodin ihmissuhteisiin ja vapaa-ajan harrastuksiin. Työuupumuksen välttämiseksi on tärkeä kokea onnistumisia, saada työstään arvostusta ja tuntea työnsä tulevan tunnustetuksi. Työuupumuksella kokemiselle on harvoin vain yksi ainoa syy. (Hakanen 2004, 12, 14.) Työn määrällinen kuormittavuus kuten kiire ja aikataulupaineet, asiakastyössä tunnekuormitusten, organisaation byrokraattisuuden, työpaikan ilmapiiriongelmiin on todettu olevan yhteydessä

työuupumusoireiluun (Hakanen 2004; ref. mm. Schaufeli & Enzmann 1998; Kalimo ym. painossa, 24).

2.4 Työssä jaksaminen ja selviytymiskeinot

Jaksamisen näkökulma sosiaalityöntekijän koskeva tutkimuksena on kansainvälisestikin vähemmän tutkittua. Työelämän tutkimus keskittyy pääosin työhyvinvoinnin ongelmiin, kuten stressiin ja jaksamattomuuteen. Positiivisen näkökulman tutkimisen vähäisyyteen on ollut muun muassa sopivien käsitteiden puute (Hakanen 2004, 42–43). 2000-luvulla työelämän tutkimuksessa on otettu käyttöön ”job engagement”- näkökulma. Käsite on otettu Suomessa käyttöön tarkoittaen ”työimua” (Hakanen 2004 & 2005). Käsitteen lähtökohtana on se, etteivät työnimu ja työuupumus ole saman ilmiön vastakkaisia puolia (Forsman 2010, 22).

On haasteellista tutkia jaksamista, kun tutkimuksen käänköpuolena esiintyy paljon jaksamattomuutta ja haluttomuutta jatkaa työssä. Tutkija huomaa olevansa syvällä stressikeskustelussa. Kun tutkitaan työhyvinvoinnin positiivista puolta, se johtaa uudenlaisiin näkökulmiin ja uuteen tietoon. Tutkimus, joka keskittyy työhyvinvoinnin ongelmiin, ei kiinnitä riittävästi huomiota työssä tapahtuviin hyviin asioihin. (Forsman 2010; ref. Collins 2008, 23.)

Jaksamiseen läheisesti liittyvänä käsitteenä voidaan nähdä subjektiivisen hyvinvoinnin -käsite. Sillä tarkoitetaan sitä, kuinka ihmiset arvioivat omaa elämäänsä. Subjektiivinen hyvinvointi pitää sisällään tyytyväisyyden omaan elämään, masennuksen ja ahdistuksen puuttumisen sekä positiiviset mielialat ja tunteet. Usealla tekijällä on vaikutuksensa subjektiiviseen hyvinvointiin työssä. Näitä tekijöitä ovat muun muassa irtiotto työstä ja tuen saanti. Työntekijät hyötyvät henkisesti auttajan roolista, lisäkoulutuksesta sekä ammatillisesta kehittämisestä. Näillä kaikilla tekijöillä on nähty olevan yhteys positiivisiin tuloksiin ja voimaantumisen tunteeseen. (Shier & Graham 2010, 403, 409.)

Jaksamiseen ja hyvinvointiin työssä voidaan nähdä liittyvän työntekijän ja asiakkaan välinen yhteys. Yliyrittäminen työssä ja työn sekä henkilökohtaisen elämän epätasapainon on nähty olevan yhteydessä työuupumukseen. Yhteys ja vuorovaikutus asiakkaiden kanssa positiivisilla tavoilla nähdään olevan vaikutuksensa työntekijän hyvinvointiin. Hyvinvointia lisäävät asiakkaiden erilaiset

elämäntilanteet ja niistä oppiminen sekä sen ymmärtäminen, että omassa elämässä asiat ovat useimmiten niin paljon paremmin kuin asiakkaiden elämässä. (Shier & Graham 2010, 409.)

Yksi tärkeimmistä coping-strategioista on se, että työntekijä osaa hakea tukea itselleen. Tuen saanti lievittää stressin kokemista. Työntekijät voivat hakea tukea kahdesta syystä. Jotkut hakevat konkreettisia neuvoja, kun taas toiset hakevat moraalista tukea, kuten sympatiaa ja ymmärrystä. Siihen vaikuttavat henkilön erilaiset selviytymiskeinot. Tuen saanti voi olla muodollista tai epämuodollista. Muodollisella tuella tarkoitetaan työpaikalta saatavaa tukea, kun taas epämuodollisen tuen tarjoaa perhe ja ystävät. (Collins 2008, 1179–1180.)

Saatamme kohdata elämässämme koettelemuksia, jotka voivat tuntua ylitsepääsemättömiltä. Jälkeenpäin voimme todeta, että kokemus kasvatti meitä henkisesti vaikeuksista huolimatta. Ihmisen käyttämät selviytymiskeinot, on yksi tutkituimpia psykologian alan ilmiöitä. Ihmisen selviytymiskeinoja on tutkittu eri tutkimussuuntauksissa ja tutkimuksen kohteena on ollut hyvin erilaisia ryhmiä, kuten pitkäaikaissairaita, luonnonkatastrofin tai onnettomuuden kokeneita ihmisiä. (Feldt & Mäkikangas 2009, 93, 94.)

Nykyisen coping-tutkimuksen juuret ulottuvat 1960-luvulle, jolloin Richard S. Lazarus julkaisi uranuurtavan teoksensa *Psychological Stress and Coping Process* vuonna 1966. Ennen kirjan julkaisua oltiin kiinnostuneita ihmisen tiedostamattomista prosesseista stressaavien elämäntilanteiden käsittelyssä. Lazaruksen kehittämän teorian jälkeen alettiin kiinnittämään huomiota ihmisen omaan aktiivisuuteen stressin käsittelijänä sekä yksilön selviytymiskeinoihin osana stressiprosessissa. Selviytymiskeinoilla tarkoitetaan ihmisen jatkuvasti muuttuvia tiedollisia ja toimintaan suuntautuneita pyrkimyksiä käsitellä, hallita ja minimoida sellaisia uhkia, jotka kuluttavat ihmisen voimavaroja. (Feldt & Mäkikangas 2009; ref. Lazarus & Folkman 1984, 94.)

Lazaruksen teoriassa on kiinnostuttu siitä, mitä ihminen ajatellee, kuinka hän toimii stressitilanteissa ja miten nämä ajatukset ja toiminnot muuttavat arviota tilanteesta prosessin edetessä. Tiedollinen arviointi jakaantuu primääriin ja sekundaariin. Primäärissä tulkinnassa yksilö voi kokea tilanteen joko haitalliseksi, uhkaavaksi tai mahdollisuudeksi. Tilanteen arvioiminen haitalliseksi synnyttää kielteisiä tunteita, kuten surua ja vihaa. Tilanteen kokeminen uhkaavaksi synnyttää puolestaan ahdistusta ja pelkoa. Tilanteen kokeminen mahdollisuudeksi synnyttää myönteisiä tunteita, kuten innostusta ja luottamusta. Sekundaarissa arvioinnissa henkilö pohtii omia selviytymiskeinojaan. (Feldt & Mäkikangas 2009, 94–95.)

Lazaruksen teoriassa selviytymiskeinot jakaantuvat ongelma- ja tunnesuuntautuneisiin keinoihin. Ongelmasuuntautuneilla keinoilla tarkoitetaan yksilön pyrkimystä ratkaista aktiivisesti stressiä aiheuttava tilanne, kuten työn epäkohdan poistaminen. Tunnesuuntautuneissa keinoissa yksilö pyrkii lievittämään stressaavaan tilanteen aiheuttamia epämiellyttäviä tunteita. Tilanne voi aiheuttaa tunteiden purkautumista, tilanteen välttelyä tai tuen etsimistä muilta ihmisiltä. Kun selviytymiskeinot johtavat myönteiseen lopputulokseen, on seurauksena myönteisiä tunteita, kuten iloa ja ylpeyttä. Kielteinen lopputulos voi aiheuttaa stressiä. (Feldt & Mäkikangas 2009, 95.)

Selviytymiskeinot ovat muuntuvia ja ne kehittyvät elämän varrella. Ne eivät ole persoonallisuuden pysyviä piirteitä. Ongelmasuuntautuneiden keinojen on havaittu lisääntyvän lapsesta aikuisuuteen, kun taas tunnesuuntautuneiden keinojen on havaittu vähenevän lapsesta aikuisuuteen. Selviytymiskeinot liittyvät erityisesti stressin käsittelyyn, ei sen hallintaan. Elämän suuret muutostilanteet, kuten läheisen kuolema asettavat ihmisen selviytymiskeinot koetukselle pitkäksi aikaa. Stressitekijöiden käsittely on tärkeää haitallisten hyvinvointivaikutusten ehkäisemiseksi. On kuitenkin muistettava, että selviytymiskeinot eivät aina johda myönteiseen lopputulokseen. (Feldt & Mäkikangas 2009, 95–96.)

Lazaruksen tutkimuksessa ei kiinnitetty huomiota pitkään jatkuneisiin vaikeisiin stressi- ja elämäntilanteisiin Lazaruksen oppilas Susan Folkman on tuonut esille merkityskeskiset selviytymiskeinot, jotka korostavat myönteisten tunteiden merkitystä stressiprosessissa. Folkmanin oletus on, että ihmisellä on tarve jatkaa stressaavan tilanteen ja asian käsittelyä. Merkityskeskiset selviytymiskeinot vahvistavat yksilön myönteisiä tunteita, niiden taustalla olevia tiedollisia arviointeja, ja samalla ne palauttavat yksilön voimavaroja. Elämän vaikeisiin tilanteisiin voi liittyä myös myönteisiä kokemuksia ja nämä myönteiset kokemukset voivat kasvattaa ihmistä henkisesti. (Feldt & Mäkikangas 2009; ref. Folkman 2008, 96–98.)

Selviytymiskeinojen yhteyttä hyvinvointiin on tutkittu paljon, mutta tulokset ovat olleet ristiriitaisia. Lazaruksen tunnesuuntautuneilla keinoilla on havaittu olevan yhteyttä hyvinvointiin, mutta tutkimukset ongelmasuuntautuneista keinoista ovat olleet ristiriitaisempia: joissakin tutkimuksissa yhteys hyvinvointiin on havaittu, jossain ei. Ristiriitaisia tunteita voi selittää stressiprosessin monimutkaisella luonteella, johon vaikuttavat esimerkiksi oma persoonallisuus ja stressitekijän luonne. Uusien selviytymiskeinoja koskevan tiedon vuoksi tarvitaan luettavia kyselymenetelmiä ilmiön tutkimista varten. (Feldt & Mäkikangas 2009; ref. Folkman 2008, 100–101.) Selviytymiskeinoja on tutkittu pääasiallisesti kyselylomakkein ja narratiivisella

tutkimusotteella (Feldt & Mäkikangas 2009; ref. Berg & Upchurch 2007; Connor-Smith & Flachsbart 2007, 101)

3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tutkimukseni keskittyy terveydenhuollossa toimivien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin sekä siihen, mitä ja miten terveydenhuollon sosiaalityöntekijät kertovat työhyvinvoinnistaan. Rajaan tutkimukseni työntekijän näkökulmaan, kokemuksiin ja siihen kuinka työntekijä itse määrittelee omaa jaksamistaan ja työhyvinvointiaan.

Useimmat sosiaalityöstä tehdyt tutkimukset perustuvat laajoihin kyselyaineistoihin. Laadullista tutkimusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista on tehty vähemmän. Terveydenhuollossa tehtävää sosiaalityö yhdistettynä työhyvinvoinnin kysymyksiin on tehty jonkin verran kansainvälisesti, mutta vastaavaa tutkimusta ei ole tehty Suomessa. Sosiaalityön tutkimuksen kentällä sosiaalityö nähdään kuormittavana työnä varsinkin lastensuojelussa ja toimeentulotessa. Vastaavasti sosiaalityö terveydenhuollossa nähdään vähemmän kuormittavana. En lähde tutkimuksessani vertailemaan lastensuojelussa ja terveydenhuollossa tehtävän sosiaalityön eroja, mutta olen silti kiinnostunut siitä, kuinka paljon jaksamattomuutta kirjoituksissa tulee esille.

Yhteiskunnallisesti tarkasteltuna on tärkeää saada tieteellistä tietoa sosiaalityöntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista. Tiedon avulla pystytään kehittämään sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, sillä työssä kohtaamme paljon kuormittavia tekijöitä. Työn pitäisi luoda sellaiset puitteet, jossa työntekijä jaksaa. Laajat kyselyaineistot sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvoinnista jättävät sosiaalityön erityispiirteet huomiotta. En kuitenkaan vähättele tätäkään tutkimusta, sillä silläkin on paikkansa tutkimuksen kentällä.

Tutkimuksessani pyrin vastaamaan seuraavaan kysymykseen:

1. Mitä ja miten sosiaalityöntekijät kertovat työhyvinvoinnista terveydenhuollon organisaatiossa?

4 NARRATIIVISUUS LÄHESTYMISTAPANA

4.1 Narratiivisuus tutkimusotteena

Narratiivisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii tavoittamaan alati muuttuvaa tietoa siitä mitä hänen tutkimiansa ihmisten todellisuus on ja myös siitä, kuinka todellisuus tuottaa hänen tutkimansa ihmiset ja tutkijan itsensä. Ihmiset organisoivat kielellisesti omaa elämäänsä. Narratiivi antaa jopa joskus kaoottiselle elämälle rakenteen. (Saastamoinen 1999, 166–167.) Tässä tutkimuksessa narratiivisuus nähdään tarinan muodon ja sisällön tulkintana.

Narratiivinen tutkimus on kiinnostunut yksittäisen ihmisen ainutkertaiseen tapaan kokea, ajatella ja toimia. Ihmisen kokemukset ovat tarinoita, joita he kertoessaan muotoilevat uudelleen. Pohtiessaan omaa elämäänsä ihminen kertoo itselleen ja muille erilaisia tarinoita eri tilanteissa, ja näin muodostuu uusia näkökulmia. Ihminen rakentaa minuuttaan oman elämänsä pohdinnalla. (Syrjälä 2007, 230.) Ymmärrämme itseämme kertomusten kautta. Vastaus kysymykseen ”kuka olet” tuotetaan joka päivä uudelleen. Näin sekä tieto itsestä, että tieto maailmasta muotoutuu kertomusten kautta. (Heikkinen 2001, 118.) Tutkimukseni avulla olen kiinnostunut selvittämään millaisia tilanteita kirjoittajat kuvailevat omissa työhyvinvoinnin tarinoissaan ja onko niissä eroja tai yhtäläisyyksiä.

Jotta voimme ymmärtää narratiivin käsitettä paremmin, on ensiksi avattava ontologisen narratiivin käsitettä. Narratiivien avulla ymmärrämme sosiaalista maailmamme ja rakennamme sosiaaliset identiteettimme. Ymmärrämme paremmin niitä suhteita joilla yksittäiset elämät ja kulttuuriset instituutiot kietoutuvat toisiinsa ajassa. Tutkimuksen kohde on kertoja, joka on kiinni laajemmassa kontekstissa kertomusten avulla. Kertomuksia käytämme itsemme määrittelyyn erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. (Saastamoinen 1999, 172, 175.)

Narratiivisessa aineistossa voidaan tehdä jako sen mukaan kerätäänkö kirjoitettuja vai suullisia narratiiveja. Kertomusten eli tarinoiden ja elämäkertojen tutkimusta kutsutaan yhteiskuntatieteissä usein narratiiveiksi. Narratiiveilla tarkoitetaan kertomuksia ja niiden paikkaa ihmisten elämässä. Ihmisten identiteetit rakentuvat kertomuksina ja se on kenties tärkein väline ajallisuuden ymmärtämisessä. Kertomukset avaavat näkökulman ihmisen sisäiseen maailmaan. Kertomuksen aihepiiristä, ovat kirjoittaneet monet eri suuntiin kulkevat ajattelijat (White 1987, Barthes 1977). Monet sosiaalitieteilijät eivät näe kertomuksen ja tarinan välillä eroa. Kirjallisuuden tutkijat

erottavat käsitteet. Samasta tarinasta voi olla monta toisistaan poikkeavaa kertomusta. (Hyvärinen 2006, 1–3.) Kertomuksen elämisen ajatuksen mukaan kertomus on havaitsemisen, tuntemisen ja toiminnan kokonaisuus (Hyvärinen 2004, 297).

Tarinan käsite tekee ymmärrettäväksi ihmiselämän ilmenemismuotoja. Kertomukset ja kokemukset voidaan nähdä tarinoina. Tässä tutkimuksessa kertomus ymmärretään tarinana. Tarinan käsitteen siirtäminen asiayhteydestä toiseen voi sisältää myös vaaroja, jolloin todellisuuden tasojen erilaisuus hämärtyy. Tarina on ajallinen kokonaisuus, jolla on alku, keskikohta ja loppu. Sisäinen tarina nähdään ihmismielen sisäisenä prosessina, jolloin tarina muodostuu kerronnasta, mutta kaikkia kokemuksia ei kerrota. (Hänninen 2000, 19–20.)

Tarinallinen lähestymistapa antaa tutkittavalle äänen. Tutkimuksessa pyritään tuomaan esille ihmisten oma tapa antaa asioille merkityksiä. Periaatteena on tutkijan avoimuus aineistosta nouseville merkityksille. Tutkijan on otettava huomioon "äänen antaminen tutkittavalle", sillä tutkija valikoi ja pelkistää aineiston rikkautta. Tärkeintä onkin miettiä, miten esittää tarinoita niin, etteivät tutkimukseen osallistuneet koe tullessa väärinymmärretyksi. (Hänninen 2000, 34.)

Narratiivisessa lähestymistavassa minuutta ei nähdä pysyvänä vaan muuttavana ja moniulotteisena. Identiteetti on tarinallinen luomus. Reflektoitu identiteetti muodostuu ihmisen kertoessa tarinaansa itselleen. Identiteettiä on mahdollista tulkita ja luoda uudelleen. Tietoinen minätarinan muodostaminen ei ole pelkästään pohdiskelevaa vaan tarinaansa muodostaessaan ihminen voi tietoisesti asettaa itseään koskevia tavoitteita ja vaatimuksia. Pohdiskeleva sisäinen tarina voi olla yhtenäinen, mutta se voi myös olla ristiriitainen ja katkonainen. (Hänninen 2000, 60–62.)

Sisäinen tarina nostaa esille tiettyjä asioita ja jättää toisia huomiotta. Se valikoi ne näkökulmat, jotka ovat sisäisen tarinan kannalta merkityksellisiä. Tarina jäsentää elämän tapahtumia ja kokonaisuuksia. Sisäinen tarina on valikoiva, joten osa kokemuksista jää tarinoimatta. Tarina on ihmiselämän tapahtumien jäsentämiseen erikoistunut ajattelumuoto. Sen avulla voidaan ymmärtää elämän syiden ja seurausten suhteita. (Hänninen 2000, 63–64.)

Narratiivisuuteen liitetään konstruktivismi. Konstruktivismissa ihminen rakentaa tietonsa ja identiteettinsä kertomusten välityksellä. Tieto maailmasta, samoin kuin jokaisen ihmisen käsitys omasta itsestään, on alati kehkeytyvä kertomus, joka rakentuu ja muuttaa muotoaan koko ajan. Yhteistä todellisuutta ei ole, vain eritavoin ihmismieleissä ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa

konstruoivia todellisuuksia. Narratiivisuus toimii tutkimuksessa jatkuvasti kahteen suuntaan: kertomukset ovat sekä tutkimuksen lähtökohta että lopputulos. Tutkimusraportti alkaa perinteisesti viittauksilla aikaisempiin tutkimuksiin ja rakentaa sitten niiden sekä rajatun tutkimusmateriaalin pohjalta uuden tarinan uudesta näkökulmasta. Narratiivisuutta on myös käytetty kuvailtaessa tutkimuksen materiaalia. Kerrontaan perustuvaa narratiivista aineistoa ovat vapaat kirjalliset vastaukset, jossa tutkittavalle annetaan mahdollisuus kertoa asiat omin sanoin. Narratiivinen tutkimusaineisto on kerrontaa, joko suullisessa tai kirjallisessa muodossa. (Heikkinen 2001, 119–121.) Narratiivinen kerronta on jatkuvasti uusiutuva prosessi, jossa ihminen luo sosiaalista todellisuutta (Hänninen 2000, 14). Narratiivien tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa (Riesman 1993, 8–10).

4.2 Narratiivinen aineisto

Keräsin aineistoni käyttämällä swhealth-sähköpostilistaa. Swhealth-lista on Terveyssoseali-työntekijät ry:n epävirallinen sähköpostilla toimiva keskustelu- ja tiedotuslista. Lista toimii yhdistyksen jäsenten pääasiallisena informaation lähteenä. Listalla julkaistaan sosiaalityön, erityisesti terveys- ja mielenterveyssosealityön toimintaan ja tutkimukseen liittyvät tiedotukset, keskustelunaloitukset ja konsultoinnit. Toukokuussa 2012 listalla oli jäseniä noin 500 henkeä.

Lähetin kirjoituspyynnön swhealth-listalle maaliskuussa 2012. Vastausaikaa oli ensin huhtikuun loppuun asti, jonka jälkeen päätin jatkaa vastausaikaa vielä kuukaudella. Toukokuun lopussa tarinoita oli kertynyt noin kaksikymmentä kappaletta. Jäin silloin miettimään onko tarinoita tarpeeksi. Syksyllä 2012 päätin lähettää kirjoituspyynnön uudelleen. Yllätyksekseni tarinoita tuli vielä hyvin ja alkuvuoden epävarmuus tarinoiden riittämättömyydestä haihtui. Tämän urakan jälkeen minulla oli kasassa tarinoita yhteensä 34 kappaletta, kaksi kappaletta miehiltä ja 32 naisilta. Kirjoittajien ikäjakauma on 32 vuodesta 65 ikävuoteen. Työkokemuksen pituudet vaihtelevat vuodesta neljäänkymmeneen vuoteen.

Pidän kirjoituspyynnön vastauksia narratiiveina, koska kirjoittajat ovat saaneet omin sanoin kertoa työhyvinvoinnin kokemuksistaan. Kirjoituspyynnössäni annoin ohjeen tarinan sisällöstä, jossa kirjoittajat sai itse päättää tekstin pituuden. Neuvoin kirjoittajia kirjoittamaan vapaasti, mutta toivoin, että kirjoittajat käsittelevät omia kokemuksiaan työhyvinvoinnista. Kirjoituspyyntöön oli

liitettyinä kysymykset: Koetko aina voineesi hyvin työssäsi? Onko jokin tilanne vaikuttanut hyvinvointiisi töissä? Millainen kyseinen tilanne/hetki oli? Mitä työhyvinvointi sinulle merkitsee? Ensimmäisessä kirjoituspyynnössä hain tarinoita, jotka pyysivät kirjoituspyynnön vastaanottajaa kirjoittamaan oman tarinansa, mikäli henkilö voi hyvin työyhteisössään. Sain kuitenkin palautetta vastaajilta siitä, että kirjoituspyyntöni sulkee pois sellaiset henkilöt, jotka voivat omassa työyhteisössään huonosti. Tästä syystä muutin kirjoituspyyntöäni niin, että kirjoittaja voi halutessaan kirjoittaa niin hyvistä kuin huonoista kokemuksistaan työyhteisössään.

Työntekijöiden tunnistettavuuden vuoksi olen poistanut tarinoista joitakin kohtia ja merkinnyt nämä samalla tavalla kuin ne kohdat, joita en ole kokenut tietyn teeman kannalta tärkeäksi käyttämällä termiä (...). Tunnistettavuuden vuoksi jokaisen sitaatin loppuun on merkitty kirjain T ja jokin luku. T tarkoittaa tarinaa ja luku sitä, mistä tarinasta sitaatti on lainattu. Tarinat ovat alkuperäisessä muodossaan, mutta luettavuuden vuoksi olen korjannut kirjoitusvirheet sekä poistanut turhat välilyönnit.

4.3 Kerronnan muoto ja sisältö analyysin kohteena

Tässä tutkimuksessa narratiivinen analyysi on kohdistunut kahteen tekijään: kerronnan muotoon ja sisältöön. Kerronnan muodossa olen kiinnostunut siitä, millä tavalla ja miten terveydenhuollossa toimivat sosiaalityöntekijät kirjoittavat työhyvinvoinnin kokemuksistaan. Toisekseen olen kiinnostunut tarinoiden sisällöstä ja siitä millaisia tyyppitarinoita aineistosta nousee.

Narratiivisuudella on monia ulottuvuuksia ja se sallii useampia lähestymis- ja analyysitapoja kuten tyyppittelyn kaltaisen tarinatyyppien muodostamisen. Tekstiaineistoa kerätessä tarinat voidaan kirjoittaa tutkimuksen tarpeisiin, jolloin tutkija antaa kirjoittamiselle elementtejä, joita tarinat voivat sisältää (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, ei sivunumeroa).

Polkinghornen mukaan narratiivien analyysissä on tyyppillistä, että kerättyä aineistoa käsitellään kokonaisuutena ja narratiiveja tematisoidaan sekä tyyppitellään (mt. 1995, 12). Tyyppittelyssä ollaan kiinnostuneita aineistoa kokonaisuutena hyvin kuvailevista tyypeistä. Tyyppittelyllä tarkoitetaan aineiston tiivistämistä havainnollisiin tyypeihin. Kuvaukset ovat tiivistelmiä aineistosta, jossa kiteytyvät aineiston keskeisimmät elementit. Tyyppittelyssä astutaan askel teemoittelua pidemmälle, jolloin tyyppittelyssä aineistoa kuvataan laajemmin. Tarinatyyppit voidaan muodostaa teemoittelun

avulla. Tyypikertomukset voivat olla esimerkiksi sisältöselosteita, referaatteja ja juonitiivistelmiä. Tyypittelyssä voidaan tiivistää aineiston keskeiset elementit; moninainen tarinavaranto. Tyypikertomuksessa ilmenee tyypillisten tarinoiden juonirakenne keskeisine elementteineen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, ei sivunumeroa.) Aineiston teemoittelussa käytin tukena aiempaa tutkimusta.

Olen lähtenyt tekemään tutkimustani aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisesti tutkimusta tehtäessä tutkimuksen pääpaino on aineistossa, jolloin analyysiyksiköt eivät ole ennalta määrättyjä ja teoria rakennetaan aineisto lähtökohtana. Tällöin voidaan puhua induktiivisuudesta, eli etenemistä yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin (Eskola & Suoranta 1998, 83).

Aineiston analyysivaiheessa luin aineistoani läpi useampaan otteeseen ilman minkäänlaisia muistiinpanoja. Tämän jälkeen siirryin esiin tulevien teemojen järjestelyyn. Eskolan ja Suorannon (1998) mukaan aineiston analyysi alkaa yleensä niin, että aineistosta nostetaan esille keskeisiä teemoja (mt., 175–178). Aluksi jaottelin tarinoita lyhyihin, keskipitkiin ja pitkiin tarinoihin. Huomasin, että lyhyemmissä tarinoissa kirjoittaja kuvaa yleensä lyhyinä virkkeinä tai luetteloina, mitä työhyvinvointi hänelle merkitsee. Samalla kirjoittaja kuvailee mitkä tekivät auttavat häntä jaksamaan työssä ja mitkä tekijät vähentävät jaksamista ja työhyvinvointia. Keskipitkissä ja pitkissä tarinoissa kirjoittaja avaa omaa maailmaansa ja pohtii syvällisemmin esimerkiksi yksityiselämänsä vaikutusta työhyvinvointiin. Kirjoittaja pohtii myös laajemmin eri tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiinsa. Useimmissa tarinoissa, riippumatta siitä onko tarina lyhyt, keskipitkä tai pitkät, kirjoittaja puhuttelee tutkijaa. Tarinoiden alkuun on lisätty saatesanoja, jossa kirjoittaja tervehtii tutkijaa, toivotelee menestystä tutkimuksen tekemiseen ja antaa tutkijalle mahdollisuuden ottaa yhteyttä, mikäli tarina herättää lisäkysymyksiä. Lyhyissä tarinoissa muutama kirjoittaja pahoittelee tarinan lyhyttä ja luettelomaista kirjoitustyyliään. Tarinoiden lopussa tarinoiden alkujen tapaan kirjoittajat toivottelevat voimia ja menestystä graduntekoon sekä toivovat tarinoiden olevan tutkijalle hyödyksi.

Seuraavaksi tarkoituksenani oli tyypitellä aineistoa ja katsoa millaisia erilaisia tarinatyyppejä siitä syntyy. Siirryin teemoittelemaan tarinoita kahden tyypitarinan alle, jotka ovat tasapaino- ja vapaustarinat. Tasapaino- ja vapaustarinat ovat itse kehiteltyä tarinan muotoja, jotka nousivat esille kirjoittaessani ensimmäistä analyysiäni. Tasapainotarinoilla tarkoitan tutkimuksessani työntekijän tasapainoilua organisaation vaatimuksien ja työn tekemisen välillä. Työntekijä voi joutua toimimaan organisaatiossaan vähin resurssein, jolloin työ ei ole sellaista kuin sen

sairaalamailmassa työntekijän mielestä kuuluisi olla. Tasapainoiluilla tarkoitan myös sosiaalityöntekijän asemaa moniammatillisen työryhmän jäsenenä. Vapaustarinoilla tarkoitan työntekijän vapautta vaikuttaa omaan työhönsä sekä mahdollisuutta liikkua sairauden, hoidon ja kuntoutuksen alueella lähiorganisaatiossa ja laajemmin yhteiskunnassa.

Jaoteltuani teemat kahden tyyppitarinan alle aloin tutkimaan, kuinka monessa tarinassa näkyy tasapainotarinoiden ja vapaustarinoiden piirteitä. Tarinoiden joukosta löytyy enemmän tasapainotarinoita kuin vapaustarinoita. Kaikista vapaustarinoista löytyy tasapainotarinoiden piirteitä.

Kirjoitettuani tasapaino- ja vapaustarinat kokonaan, aloin lukemaan kirjoittamaani analyysiä läpi. Tarinoiden joukosta nousi esille kuormittavuuden, uupumuksen ja voimattomuuden tunteita. Tästä syystä päätin muodostaa kolmannen tyyppitarinan, jota kutsun *uupumistarinaksi*. Uupumistarinaa ei pidä olettaa täysin negatiiviseksi tarinaksi, vaikka tarinan nimi antaa niin ymmärtää. Olen kerännyt uupumistarinoihin piirteitä tasapaino- ja vapaustarinoista. Uupumistarinat on jaettu selkeästi kahteen ryhmään. Tasapainotarinoissa uupumista, kuormitusta ja voimattomuutta on kuvattu niistä tekijöistä, jotka ovat aiheuttaneet negatiivisia tunteita. Vapaustarinoissa on löydetty kuormittaville tilanteille ratkaisut.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Tarinoiden muoto

Kirjoituspyynnössä pyysin terveydenhuollossa toimivia sosiaalityöntekijöitä kirjoittamaan omista työhyvinvoinnin kokemuksistaan. Tarinoiden alkuun toivoin että kirjoittajat liittäisivät tunnistetietonsa: iän, sukupuolen, työpaikan, työsuhteen keston ja koulutustaustan. Kirjoituspyyntö oli seuraavanlainen:

Jos koet että voit hyvin tai huonosti työyhteisössäsi, kerro tarinasi minulle. Kirjoita minulle kokemuksestasi! Voit kirjoittaa vapaasti oman tarinasi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Koetko aina voineesi hyvin työssäsi? Onko jokin tilanne vaikuttanut hyvinvointiisi töissä? Millainen kyseinen tilanne/hetki oli? Mitä työhyvinvointi sinulle merkitsee?

Annoin vapaat kädet kirjoittajille liittyen tarinan pituuteen ja sisältöön. Annoin kuitenkin jonkinlaisia teemoja, jotka uskoin helpottavan kirjoittajia ajatteluprosessissa. Yksittäiset tarinat vaihtelivat sisällöltään ja pituudeltaan. Varsinkin lyhyissä tarinoissa kirjoittaja oli saattanut vain lyhyesti luetella, mitkä tekijät lisäävät työhyvinvointia ja mitkä tekijät sitä vähentävät. Keskipitkissä ja pitkissä tarinoissa kirjoittaja avaa omaa maailmaansa ja pohtii syvällisemmin esimerkiksi yksityiselämänsä vaikutusta työhyvinvointiin. Kirjoittaja pohtii myös laajemmin eri tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiinsa. Riessmanin (2008, 65) tavoin huomasin, etteivät kaikki tarinat olleet narratiiveja, sillä osa kirjoittajista selitti lyhyesti työhyvinvointia lisääviä ja vähentäviä tekijöitä, pohtimatta niiden merkitystä omassa elämässään.

Useammissa tarinoissa kirjoittaja oli otsikoinut oman tarinansa ja siihen saattoi kuulua muutama saatesana tutkijalle. Olen liittänyt yhteen tasapainotarinat ja vapaustarinat, sillä tarinoiden aloituksissa ja lopetuksissa ei ollut merkittävää eroa. Seuraavassa muutama esimerkki siitä kuinka tasapainotarinoita ja vapaustarinoita aloitettiin:

Tässä minun mietteitäni sairaalamaailmasta. :) T28

Työhyvinvointia tukevia kokemuksia T22

Katsoessani tarinoiden saatesanoja ja otsikoita en huomaa, että aloitukset olisivat mitenkään negatiivisia. Oikeastaan voisi kuvitella, että kirjoittajan jatko olisi positiivinen, koska hän on lisännyt saatesanojensa perään hymynaaman. Kirjoittaja on kuvannut omaa tarinaansa ”mietteiksi” eli ajatuksia siitä mitä tulee kirjoittamaan.

Hei,
vastaan nyt Sinulle työkiireissäni aivan lyhyesti T6

Edellisessä otteessa kirjoittaja kommentoi ”työkiireidensä” vaikutusta tarinan lyhyteen. Kirjoittaja on kuitenkin halunnut osallistua kirjoittamisprosessiin, vaikkakin vain lyhyellä tarinallaan. Tutkijan kannalta jokainen tarina on ollut merkittävä riippumatta siitä, onko se ollut lyhyt vai pitkä. Seuraavassa otteessa kirjoittaja kuvailee tarinaansa ainutlaatuisiksi.

Työhyvinvointia yksilöllisesti T12

Kirjoittaja korostaa tarinansa sisältöä henkilökohtaisiksi ajatuksiksi työhyvinvoinnista. Tarinat ovat kirjoittajien ainutkertaisia tuotoksia työhyvinvoinnin kokemuksista ja jokainen kirjoittaja on kirjoittanut tarinansa haluamallaan tavalla. Feldtin, Mäkikankaan ja Kokon mukaan (2008, 75) työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä. Seuraavassa otteessa kirjoittaja kuvailee sitä, miten oma tarina on syntynyt.

Tässä yhdellä istumalla kirjoitettua ajatuksenvirtaa. Eli jos jossakin kohtaa on hämmennyksen paikkoja tai täsmennyksen tarpeita, voit ottaa uudelleen yhteyttä. T34

Tarina on syntynyt pitkänä ”ajatuksenvirtana”. Kirjoittaja kuvailee, kuinka on kirjoittanut pitkän tarinansa ”yhdeltä istumalta”. Kirjoittaja antaa tutkijalle mahdollisuuden esittää lisäkysymyksiä, mikäli tarina sellaisia aiheuttaisi.

Koska olet useaan kertaan pyytänyt materiaalia tutkimustasi varten, päätin lähettää lyhyen kirjoituksen. Haluan auttaa, jotta saisit gradusi valmiiksi... T23

Kirjoittaja on ajatellut helpottavansa tutkijan prosessia kirjoittamalla tarinansa ja antamalla lisää ”materiaalia” tutkimukseen. Kirjoittamista on edesauttanut kirjoittajan halu auttaa tutkijaa samaan työhön valmiiksi ja toisekseen siihen on vaikuttanut tutkijan sinnikkyys, sillä tutkija on useampaan otteeseen muistuttanut listan käyttäjiä vastaamisesta. Kirjoittaja toivoo samalla saavansa tutkimuksen yhteenvedon omaan sähköpostiinsa. Tutkijana lupauduin lähettämään tutkimukseni tulokset swhealth-sähköpostilistalle, joten kirjoittaja on toivonut, mikäli se on ”mahdollista”, lähettäisin tutkimuksen tulokset hänelle henkilökohtaisesti. Seuraavassa pitkässä otteessa kirjoittaja kuvailee omaa kirjoittamisprosessiaan.

Aikaa kirjoitelman tekemiseen on ollut, mutta se, että kirjoitus on jäänyt toteuttamatta, mutta en kuitenkaan pääse siitä eroon on sinun positiivinen kannustus pyytää uudestaan ja oma henkilökohtainen kiinnostukseni terveydenhuollossa tehtävää työtä kohtaan. Muistelemisen on kohdallani sekä iloa mutta myös vähemmän myönteisyyttä herättäviä tunteita tuottavaa. On myös kaikkea harmaata väliltä sillä työrupeama on pitkä. Ikävät tunteet haluaa unohtaa ja siksi niihin menneisiin ei haluaisi palata. Olet myös antanut luvan kirjoittaa kunkin haluamallaan

tavalla ja ettei tekstin pituus ole tarkasti määritelty. Nämä seikat tukevat näin viime hetkellä tarttumaan työn ohessa näppäimistöön ja laittamaan muutamia ajatuksia ylös. T32

Tutkijan positiivisen kannustuksen myötä kirjoittaja on ”tarttunut työn ohella näppäimistöön” ja kirjoittanut tutkijalle työhyvinvointia kuvaavan tarinan. Tarinan kirjoittamista on edesauttanut oma henkilökohtainen ”kiinnostus terveydenhuollossa tehtävää työtä kohtaa” sekä tarinan vapaamuotoisuus. Nämä kaikki tekijät ovat saaneet kirjoittajaa ”tarttumaan” tehtävään. ”Muisteleminen” on herättänyt kirjoittajassa niin positiivisia kuin negatiivisia tunteita. Myös sellaisia ”ikäviä” tunteita, jotka kirjoittaja haluaisi ”unohtaa”. Kirjoittaja kertoo, että ikäviin tunteisiin ja ”menneisiin ei haluaisi palata”. Kirjoittaja kertoo, ettei kaikkia tunteita eli ”harmaata” ole edes mahdollista muistaa, sillä työura on ollut pitkä. Kirjoittaja jatkaa:

Toivon, että jokainen pienikin ajatus tuo oman vivahduksen ja lisäyksen aineistoosi ja johtaa ajatteluun eri kulmista kyseistä aihepiiriä. T32

Kirjoittaja toivoo, että hänen ajatuksensa toisivat ”vivahduksen” tutkijan aineistoon ja auttaisivat ajattelemaan ”aihepiiriä” eri näkökulmista. Pitkän työuran tehneellä työntekijällä voidaan siis ajatella olevan laaja-alainen kuva työhyvointiin vaikuttavista tekijöistä, jotka voivat tuoda uusia näkökulmia tutkijanalulle.

Ajattelin jo keväällä, että haluaisin vastata tähän. Varsinkin, kun tiedän kuinka hankalaa on saada ihmisiä vastaamaan erilaisiin kyselyihin. ... Ei saisi jättää asioita suunnitteluasteelle. Aihepiirisi ”liippaa” niin läheltä itseäni ja olen halunnut, että näitä asioita nostettaisiin esille. Sairastelu ja työkiireet vain estivät, kunnes onneksi (minun kannaltani) tulikin uusintapyyntösi. Niinpä nyt tartuin toimeen. Toivottavasti tästä saat jotain näkökulmaa. T26

Kirjoittaja tuntee sympatiaa tutkijaa kohtaan, sillä kirjoittaja tietää ”kuinka hankalaa on saada ihmisiä vastaamaan erilaisiin kyselyihin”. Samalla kirjoittaja moittii itseään, sillä asioita ei saisi jättää suunnitteluasteelle. Kirjoittamista on edesauttanut se, että aihepiiri on tuntunut läheiseltä ja kirjoittaja on toivonut, että ”näitä asioita nostettaisiin esille”. Kirjoittajan omat henkilökohtaiset syyt estivät aiemmin kirjoituspyyntöön vastaamisen, mutta kirjoittajan onneksi tutkija lähetti uusintapyynnön. Niinpä kirjoittaja ”tarttui toimeen” ja kirjoitti omista kokemuksistaan. Kirjoittaja toivoi, että tutkija saisi hänen ajatuksistaan uusia näkökulmia. Kirjoittaja jatkoi toivottamalla onnea ja jaksamista tutkijan opiskeluihin. Kirjoittaja tuntuu ymmärtävän, että tutkimuksen tekeminen voi olla välillä raskasta.

Seuraavissa otteissa tarinan alut herättävät lukijassaan surullisia tunteita. Seuraavassa otteessa kirjoittaja kuvailee, minkä takia hän ”voi hyvin kaikesta huolimatta”.

Tässä selvitykseni...mistä syystä voin hyvin kaikesta huolimatta

Istun yksin vappuaattona avopuolisoni mökillä --. Hän on syöpähoidossa -- sairaalassa kohta neljättä kuukautta, eikä kukaan vielä tiedä jääkö hän eloon. Lähimmät rakkaat ystäväni kutsuivat mökille saaristoon mutta halusin olla yksin pienen järven rannalla ja kerätä voimia, joita saan luonnosta ja nyt sain niin paljon voimia että kirjoitan sinullekin...T14

Tarinan alku saa aikaan lukijassaan surumielisiä tunteita, sillä tarinan alussa kirjoittaja kertoo avopuolison olevan syöpähoidossa. Vaikka mahdollisuus olisi viettää vappua ystävien kanssa, kirjoittaja kokee saavansa voimia luonnon rauhasta, hiljaisuudesta ja yksinäisyydestä. Luonnon voimaannuttamana hän on jaksanut kirjoittaa tarinansa. Kirjoittaja toteaa, että voi hyvin kaikesta huolimatta. Tutkija voi päätellä, että kirjoittajalla on elämässään myös sellaisia asioita, jotka ovat auttaneet häntä jaksamaan. Jaksamista lisääviin tekijöihin kuuluvat ainakin kirjoittajan sanojen mukaan lähimmät rakkaat ystävät sekä luonnon rauha ja hiljaisuus. Seuraavassa otteessa kirjoituspyyntö on herättänyt kirjoittajassaan negatiivisia tunteita.

Kun sain sähköpostin tästä tutkimuksesta, huokaisin syvään, kukaan ei ole kysynyt minulta miten jaksan ja tuli joku paniikinomainen tunne etten jaksakaan. T16

Kirjoittaja kuvailee, ettei kukaan ole ikinä kysynyt miten hän jaksaa omassa työssään. Kirjoituspyyntö muistutti häntä asiasta ja kirjoittajalle tuli ”paniikinomainen tunne” siitä ettei jaksakaan. Vaikka kirjoituspyyntö on herättänyt kirjoittajassaan negatiivisia tunteita, voi tutkija päätellä, että kirjoituspyyntö on ollut myös helpotus. Tällä tavalla kirjoittaja voi purkaa kertynyttä pahaa oloa.

Tarinoiden loput

Tarinoiden aluissa ja loppuissa on yhteisiä piirteitä. Seuraavassa otteita siitä, miten vapaustarinoita ja tasapainotarinoita päätettiin. Useimmissa tarinoissa kirjoittajat toivottelivat tutkijalle menestystä tutkimuksen tekemiseen.

Hyvää jatkoa Sinulle ja työuralleni, mikä vasta on alkamassa. Toivottavasti löydät oman paikkasi. T24

Edellisessä otteessa kirjoittaja toivoo tutkijan löytävän oman paikkansa sosiaalityön kentällä. Kirjoittaja myös olettaa tutkijan olevan nuori sosiaalityöntekijä, sillä toivottelee hyvää jatkoa alkavalle työuralle. Useampi kirjoittaja lupasi kirjoittaa lisää, mikäli jotakin jäi kirjoittamatta tai tutkijalla heräisi jatkokysymyksiä. Tarinoiden alkujen tapaan useampi kirjoittaja jää odottamaan tutkimuksen valmistuttua tutkimuksen tuloksia. Seuraavassa otteessa kirjoittaja pohtii asiaa, jonka pitkä työura on hänelle opettanut.

Iäkkäänä sosiaalityöntekijänä ei ole kiire parantaa ja muuttaa maailmaa hetkessä ja yksin.
T2

Pitkän työuran tehneenä iäkkäänä sosiaalityöntekijä kirjoittaja on oppinut, ettei maailmaa voi muuttaa hetkessä eikä yksin. Muutokset vaativat aikaa ja jopa pieneen muutokseen tarvitaan toisten työntekijöiden tukea.

Ajattelen, että jos näitten vuosikymmenten kokemuksista tietoisena olisin valitsemassa ammattiuraa, valitsisin varmaan samoin... T11

Tarinansa lopussa kirjoittaja vaikuttaa olevan tyytyväinen ammatinvalintaansa, sillä hän valitsisi saman ammatin uudelleen, jos siihen olisi mahdollisuus. Seuraavalla kirjoittajalla työura on päättymässä.

Pitkä taipaleeni sosiaalityön erilaisten tehtävien parissa on parin vuoden kuluttua päättymässä ja näihin vuosikymmeniin on mahtunut valtava määrä ihmisiä, tapahtumia, tekoja ja ihmiskohtaloita. Ehkäpä eläkkeellä ollessa palaan näihin asioihin ja kirjoitan jotakin kokemuksistani... T20

Eläkkeellä ollessaan kirjoittaja saattaa mahdollisesti palata työhyvinvointia koskeviin ajatuksiin ja kirjoittaa kokemuksistaan, sillä ”vuosikymmeniin on mahtunut valtava määrä ihmisiä, tapahtumia, tekoja ja ihmiskohtaloita”.

Tarinaksi näitä mietteitä en nyt pystynyt muotoilemaan mutta toivottavasti nämä hahmotelmat ovat Sinulle hieman hyödyksi T10

Edellisessä otteessa kirjoittaja toivoo, että tarinoista on apua, vaikka kirjoittaja ei pystynyt muotoilemaan tarinaansa varsinaiseksi tarinaksi, vaan se oli enemmänkin luettelo. Kirjoittajat aliarvioivat oman tarinansa merkitystä tutkijalle, sillä toivovat, että tarinat olisivat tutkijalle edes ”hieman hyödyksi”.

5.2 Tyypitarinat

Seuraavassa jaottelussa olen jakanut tarinat kolmeen eri tyyppitarinaan eli tasapainotarinoihin, vapaustarinoihin ja uupumistarinoihin.

5.2.1 Tasapainotarinat

Seuraavaksi siirryn kuvailemaan sitä mitä tarkoitan tasapainotarinoilla ja millaisia yhteisiä piirteitä kaikista tarinoista löytyi.

Sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti

Jotta jaksaisin olla työssäni, olen yrittänyt päästä mukaan sairaalaorganisaation kehittämiseen ja ns. ydinjoukkoon, mutta se ei ole onnistunut. Tuntuu, että tällä koulutuksella sairaalakulttuurissa ei saa varsinaista jalansijaa, vaan sosiaalityöntekijän paikka on aina apusuorittajan paikka. Sosiaalityöntekijä paikantuu marginaaliin ja sosiaalityö määrittyy täysin sairaalaorganisaation tarpeiden mukaan. T28

Kirjoittaja kuvailee sairaalassa tehtävää sosiaalityötä työnä, jossa sosiaalityöntekijällä on ”apusuorittajan paikka”. Sosiaalityöntekijä ei voi vaikuttaa omaan työkuvaansa, vaan se määrittyy ”sairaalaorganisaation tarpeiden mukaan”. Organisaatio määrittelee puitteet sosiaalityölle. Työssä jaksamisen kannalta kirjoittaja on pyrkinyt pääsemään osaksi organisaation kehittämisistä eli sairaalan ”ydinjoukkoon”. Hän ei ole kuitenkaan siinä onnistunut. Sosiaalityöntekijä ei voi siis itse määrittellä omaa työtään, vaan se tehdään hänen puolestaan.

...mikä eniten ”jäytää” jaksamistani terveydenhuollossa Eli sosiaalitoimessa työskennellessä olin työympäristön silmissä ydinosaaja/ ”ammattilainen”. Terveydenhuollossa sosiaalityöntekijään huolimatta yliopistokoulutuksesta suhtaudutaan kuin статистиini, apuammatin harjoittajaan. Kuten Raunio sanookin, sosiaalityötä erityistoimipisteissä määrittää eräänlainen toissijaisuus suhteessa ko. yksikön ydinosaajiin. Tekemäni työ kapeutetaan puheissa hyvin mielellään ”sihteeriköksi”, toisten päätösten kirjaajaksi. Terveydenhuollossa asiakkaan etuja ammatikseen puolustaessaan sosiaalityöntekijä joutuu usein altavastajaksi. ...Näen, että sosiaalityö tulisi virallistaa terveydenhuollon ammatiksi. Usein sosiaalityöntekijä on ainoa ammattinsa edustaja, mikä osaltaan vaikuttaa työn tunnettavuuteen (työn sisällöstä) ja erityisesti työntekijän omaan jaksamiseen...T26

Kirjoittaja kokee toimivansa työyhteisössään apuammatissa. Sosiaalitoimessa sosiaalityöntekijänä nähdään ydinosaajana, mutta terveydenhuollossa työhön suhtaudutaan sihteerikkönä, eli ”toisen päätösten kirjaajana”. Ajaessaan asiakkaan etua, jää sosiaalityöntekijä yleensä työyhteisössä jalkoihin. Muun hoitohenkilökunnan tietämättömyys sosiaalityöntekijän ammatin sisällöstä,

sosiaalityön toissijaisuus ja olemalla työyhteisössä ainut ammattinsa edustaja, vaikuttavat työntekijän jaksamista heikentävästi.

Sosiaalityöntekijä työyhteisön jäsenenä

Seuraavassa otteessa kirjoittaja kuvailee kuinka ulkopuolinen olo työyhteisössä voi olla.

Terveyskeskustyöyhteisö on melko suuri ja kahvihuoneessa kokoontuvat olivat jakautuneet kahteen kastiin: lääkäreihin ja hoitajiin. Minä en kuulunut kumpaankaan. Uutena ja vieraana olo oli yksinäinen, mutta yritin olla rohkea. Pyysin melko alkuvaiheessa, että saisin tulla lääkäreiden ja hoitajien johonkin kokoukseen kertomaan/ keskustelemaan työstäni. Pitkän ajan päästä sain pitkänä ketjuna henkilöltä toiselle kulkeneen sähköpostiviestin esimieheltäni, jossa hän vetosi, että kai ymmärrän, etten voi osallistua terveystieteiden työpaikkakokoukseen. Minä en ymmärtänyt. Tunsin oloni entistä ulkopuolisemmaksi. T12

Kirjoittaja on pyrkinyt uutena työntekijänä osallistumaan lääkäreiden ja hoitajien kokoukseen kertoakseen omasta työstään tässä kuitenkin onnistumatta. Sosiaalityöntekijää ei nähdä osaksi organisaation työyhteisöä, vaan hän määrittyy erilliseksi. Kirjoittaja ei tunne kuuluvansa mihinkään porukkaan, sillä muu sairaalan henkilökunta ei anna siihen mahdollisuutta. Edes ”rohkeus” ja aktiivisuus eivät ole auttaneet porukkaan sisään pääsemiseen. Työyhteisössä jopa lääkärit ja hoitajat ovat jakautuneet kahteen ryhmään.

Sosiaalityöntekijä ei kuulu kiinteästi osaksi osastoa, vaan hän on erityistyöntekijä. Hän ei kuulu hoitohenkilökuntaan. Itse olen kokenut vaikeaksi tämän tasapainottelun erityistyöntekijyyden ja osastoon kuulumisen välillä. Sosiaalityöntekijä on korkeammin koulutettu kuin sairaanhoitaja tai fysioterapeutti. Korkeakoulutettu kuten lääkärikin, mutta vanhakantaisen hierarkian mukaan saa tuntea olevansa kuitenkin alempana kuin lääkäri. Toki lääkärikin juuri on vastuu potilaan hoidosta, lainkaan sitä vähättelettä tai arvostamatta. Onneksi kuitenkin työyhteisössä on muitakin erityistyöntekijöitä, kuten psykologit, joiden kanssa voi tuntea kuuluvansa samaan porukkaan. Ajoittainen arvostuksen puute ja voimakas hierarkia, mikä sairaalassa vallitsee, vähentävät silti merkittävästi työhyvinvointia. T25

Kirjoittaja tasapainoilee organisaatiossaan erityistyöntekijyyden ja hoitohenkilökuntaan kuulumisen välillä. Tasapainoilun kirjoittaja selittää sairaalan hierarkialla, joka asettaa sosiaalityöntekijän tiettyyn asemaan työyhteisössä. Lääkäri nähdään hierarkian yläpäässä. Sosiaalityöntekijän kuuluisi olla yliopistokoulutuksellaan samassa asemassa lääkärin kanssa, mutta sosiaalityö sijoittuu ”vanhakantaisen hierarkian” mukaan lääkäreiden alapuolelle. Sairaanhoitajien ja fysioterapeuttien tasolla kirjoittaja ei kuitenkaan koe olevansa, sillä he ovat alemmin koulutettuja. Työntekijä kokee yhteenkuuluvuutta muiden erityistyöntekijöiden kanssa ja näin ”voi tuntea kuuluvansa porukkaan”. Voimakas hierarkia ja arvostuksen puute vähentävät kirjoittajan työhyvinvointia. Seuraavassa otteessa kirjoittaja pohtii yhtäläisyyksiä terveydenhuollon tavasta kohdella potilasta ja työntekijää.

Terveydenhuollon tapa kohdella potilasta on yhtä vieraannuttava kuin millaisena olen kokenut kohtelun itseäni kohtaan. Henkilökunnan käyttämä termistö on minusta harmittavaa, mutta olen yrittänyt sopeutua. Potilaista puhutaan tapauksina, osastolla sänkypaikan mukaan. Heihin MENEE lääkkeitä ja toimenpiteet kohdistuvat johonkin ruumiinosaan. Yritän itse käyttää toisenlaista kieltä niin paljon kuin on mahdollista ja tulla silti ymmärretyksi. T12

Otteessa tulee esille ristiriita eri ammattiryhmien käyttämästä kielestä. Kirjoittaja harmittaa tapa, jolla sairaalan henkilökunta puhuu potilaistaan. Potilaista puhutaan tapauksina, ei ihmisinä. ”Heihin menee lääkkeitä ja toimenpiteet kohdistuvat johonkin ruumiinosaan”. Kirjoittaja kuvailee henkilökunnan tapaa puhua potilaistaan yhtä ”vieraannuttavasti”, kuin kirjoittaja on kokenut itseään kohdeltavan. Kirjoittaja itse pyrkii käyttämään työssään ”toisenlaista kieltä” eli ei potilaita toimenpiteiden kohteina vaan henkilöinä. Kirjoittaja toivoo että toisenlaista kieltä käyttämällä tulisi työyhteisössään ymmärretyksi.

Sosiaalityöntekijän tehtävä terveydenhuollon organisaatiossa ei ole helppo ja oma paikka täytyy lunastaa. Työkavereilla ei välttämättä ole ymmärrystä sosiaalityön asiantuntemuksen sisällöistä, vaikka hyvää tahtoa olisikin. Sosst:n yksi tehtävä on tuoda esille sosiaalityön mahdollisuuksia terveydenhuollon kentässä. T23

Terveyssosiaalityöntekijän paikka ei tule työyhteisössä annettuna, vaan ”oma paikka täytyy lunastaa”. Työyhteisöön kuuluvilla työntekijöillä ei ole välttämättä tietoa sosiaalityön sisällöstä, jolloin sosiaalityöntekijän on tuotava esille omaa asiantuntemustaan ja osaamistaan terveydenhuollon kentällä. Sosiaalityöntekijän on jatkuvasti tuotava esille kuuluvansa porukkaan. Muuhun sosiaalityöhön verrattuna terveydenhuollon sosiaalityötä ei ole määritelty tarkoin. Työssä pitää olla aktiivinen ja on oltava ”organisointikykyä”, ”esiintymisvarmuutta” ja pitää pystyä toimimaan ”eri ammatillisten ryhmien puristuksessa” sekä ”kyky hankkia tietoa monista lähteistä”.

Terveydenhuollon sosiaalityön tekemistä ei ole valmiiksi säädelty tarkoilla laeilla niin kuin esimerkiksi sosiaalihuollon päätösten teko on. Tässä työssä tarvitaan mm. vahvaa itseohjautuvuutta, organisointikykyä, esiintymisvarmuutta eri ammatillisten ryhmien puristuksissa sekä kykyä hankkia tietoa monista lähteistä. Sitä mukaa, kun olen päässyt vaikuttamaan omaan työhöni, olen alkanut viihtyä hyvin. T12

Kirjoittaja kuvailee edellisessä otteessa ominaisuuksia, millainen sosiaalityöntekijän tulee olla menestyäkseen terveydenhuollon sosiaalityöntekijänä. Kun kirjoittaja on päässyt vaikuttamaan omaan työhönsä, on hän alkanut siinä viihtymään. Seuraavassa otteessa kirjoittaja kuvaa omaa valintaprosessiaan:

Tulin työhön terveyskeskussairaalaan melko kokemattomana suhteessa terveydenhuoltoon. Mielenkiintoinen yksityiskohta oli se, että valintani tehtiin kolme kertaa. Aina vedottiin siihen, ettei valintaprosessin tai päätöksenteon muotoseikkoja osattu tehdä oikein edellisessä päätöksessä. Kuulosti siltä, että hallinnon yksityiskohdista oli tullut liian monimutkaisia ihmisen ymmärrykselle. Ehkä sosiaalityöntekijä terveydenhuollossa on myös niin harvinainen rajalla toimiva kummajaisuus, että häntä koskevaa lainsäädäntöä on vaikea tulkita. Minulle

kerrottiin, että olin ainoa pätevä hakija, joten valintani oli helppo useiden joukosta. Tosin kukaan ei ole koskaan tarkistanut pätevyyttäni. Hakemukseen kirjoitin, että olen pätevä ja niin muodollisesti olenkin. T12

Kirjoittaja kuvailee monimutkaista valintaprosessia, jonka kohteeksi joutui tullessaan töihin terveydenhuoltoon. Kirjoittajan valinta tehtiin kolme kertaa, sillä päätöksenteon muutoseikkoja ei osattu tehdä oikein. Kirjoittaja kuvailee sosiaalityötä ”rajalla toimivaksi kummajaisuudeksi”, sillä työtä koskevaa lainsäädäntöä oli vaikea tulkita. Kukaan ei myöskään missä vaiheessa tarkistanut onko kirjoittaja pätevä. Hänen valintaansa tehtävään perusteltiin sillä, että kirjoittaja oli ainut pätevä hakija. Valintaprosessin hankaluus ja valintaan vaikuttanut perustelu ainoastaan pätevistä hakijasta tuntuvat harmittavan kirjoittajaa. Uudelle työntekijälle epäonnistunut valintaprosessi ei varmaan anna hyvää kuvaa sosiaalityön arvostuksesta terveydenhuollossa.

Työhyvinvointiin ei vaikuta ainoastaan sosiaalityöntekijän epäselvä asema organisaatiossa vaan siihen voi vaikuttaa myös organisaatiossa olevat epäilevät käytännöt. Seuraavassa otteessa kirjoittaja kuvaa, miten nämä epäilevät käytännöt ovat ilmenneet omassa organisaatiossa.

Vuosi sitten meidän yksikköömme tuli kulunvalvonta, joka mittaa joka minuutin tarkasti. Tämä on tietenkin työntekijän kannalta hyvä, jotta kaikki tehdyt ylityöminuutit tulevat merkatuiksi. Tämä järjestelmä kuitenkin vei pois joustavuutta, ruokatauko on nyt omaa aikaa ja työpäivä pitenee. Nyt itselläni ei ole juurikaan mahdollisuutta joustaa osaston mukaan, mutta käytännössä ruoka-ajalla joudun kuitenkin hoitamaan usein työasioita, keskustelen psykologikollegan kanssa potilasasioita ym. Tämän käytännön muuttaminen vähensi selkeästi työssä viihtymistä ja toi tunteen siitä, että työntekijä epäilee työntekijöitään vilpillisestä ajankäytöstä. Tämä käytäntö tuli koskemaan vain erityistyöntekijöitä, ei hoitohenkilökuntaa, mikä tuntuu väärältä ja epäilevältä ja vähentää työssä viihtymistä. T25

Epäilevät käytännöt ilmenevät työpaikalla eri ammattiryhmien välillä. Työpaikalle on tullut kulunvalvontayksikkö. Muutos koskee vain erityistyöntekijöitä, eikä muuta hoitohenkilökuntaa. Kirjoittajan mukaan tämä tuntuu ”väärältä ja epäilevältä”, sillä eri ammattiryhmiä kohdellaan eri tavoin. Kulunvalvontayksikkö on vienyt joustavuutta työstä. Työpäivät ovat pidentyneet eivätkä ruokatunnit ole omaa aikaa, vaan silloin kirjoittaja keskustelee muun henkilökunnan kanssa potilasasioista. Ainoa positiivinen puoli kulunvalvontayksikössä on se, että ”kaikki tehdyt ylityöminuutit tulevat merkatuiksi”. Kirjoittajan mukaan työntekijä ei luota erityistyöntekijöihin ja epäilevät heitä ”vilpillisestä ajankäytöstä”. Kulunvalvontayksikkö ja sen kohdentuminen vain tiettyihin ammattiryhmiin vähentää näin ollen työssä viihtymistä ja työhyvinvointia.

Organisaatio työn sisällön määrittäjänä

Yhteisenä piirteenä tasapainotarinoissa on tasapainoilu organisaation vaatimusten sekä sosiaalityön sisällön välillä. Seuraavassa otteessa kuvataan työn sisältöä.

Tunnen tekeväni työtä organisaatiolle (sairaala, kaupunki). Pidän huolta, että hoitojonot pysyvät liikkeessä jne. Työssäni ei ole juurikaan mahdollisuutta oikeaan asiakaslähtöisyyteen, vaan tehtäväni on huolehtia siitä, että organisaatio toimii kaupungin systeemin mukaisesti. Toki on plussaa, jos olen mukana. T28

Organisaatio määrittelee työn sisällön eikä sosiaalityöntekijä itse. Sosiaalityöntekijän tehtävä on pitää ”hoitojonot liikkeessä”. Kirjoittaja kertoo, ettei hänellä ole juuri mahdollisuutta ”asiakaslähtöisyyteen” työssä. Asiakaslähtöisyydellä voidaan ajatella tarkoittavan asiakkaan lähtökohdista lähtevää sosiaalityötä, jossa asiakas tulee kuulluksi ja jossa työntekijällä on aikaa asiakkaalle. Ainut positiivinen asia, jonka kirjoittaja löytää tilanteesta on se, että kirjoittaja on toiminnassa mukana. Organisaation sanelema työn sisältö ja toiminnassa mukana oleminen eivät varmasti vaikuta työnhyvinvointia lisäävästi. Epäselvästi määritelty työ vaikuttaa riittämättömyyden tuntemukseen.

Mikäli tehtäväalue ei ole selkeästi (ei kuitenkaan tarkoita tarkasti, koska pyrin olemaan joustava, ja teen mitä eteen tulee) määritelty, omalla kohdallani olen herkästi kokenut riittämättömyyttä. Tämä on tietysti hyvin henkilökohtainen juttu; minun sisälläni on näihin päiviin asti asunut pieni sisäinen vaatija, jolle mikään ei ole ollut tarpeeksi. T22

Kirjoittajan tehtäväaluetta ei ole määritelty selkeästi, joten hän pyrkii olemaan ”joustava” ja tekemään tehtäviä mitkä eteen tulevat. Riittämättömyyden tunnetta lisää työntekijän itselle asettamat paineet, ”jolle mikään ei ole tarpeeksi”. Kirjoittaja vaatii itseltään paljon. Mielekkyys työssä on vähentynyt silloin kun kirjoittaja on kokenut tekevänsä sellaista työtä, joka ei sairaalan sosiaalityöntekijän toimenkuvaan kuulu.

Mielekkyys katosi työstä kun koin joutuvani ns. koordinaattorina tekemään sellaista, minkä en kokenut sosiaalityöntekijälle kuuluvan: lähetekäsittelyä ei olisi saanut jättää yksin koordinaattorille vaan se on terveydenhuollossa kuitenkin keskeisesti lääkärin työtä tai mieluiten se olisi pitänyt tehdä lähetepalaverissa työryhmänä. Toiseksi koordinaattorilla oli hurjasti sihteerityötä mm. aiempien sairauskertomuskopioiden hankkijana. Koordinaattorin alkuhaastattelulta odotettiin valtavaa tiedonkeruuta. Koordinaattorin olisi kuulunut kirjata tekstiinsä sairaushistoria ja käytössä olevat lääkkeetkin riippumatta siitä oliko koordinaattori sosiaalityöntekijä vai sairaanhoitaja taustaltaan. Kun tein tekstini ”vain” sosiaalityöntekijälähtökohdistani käsin jättämällä lääkeluettelon ja sairaushistorian koonnin pois, sain palautetta, ettei selvitykseni palvele tarpeeksi lääkäriä. t13

Koordinaattorin työ sisälsi valtavaa tiedonkeruuta, johon kuului sairaala- ja lääkehistorian kartoittaminen. Koordinaattorina työskennellessään kirjoittaja yritti tehdä työtään ”sosiaalityöntekijälähtöisesti”, mutta tuolloin sen ei nähty palvelevan lääkäriä. Organisaatiossa

koordinaattorin työhön nähtiin sisältyvän sellaisia tehtäviä, johon kuuluivat sairaanhoitajankin töitä. Työn mielekkyys hävisi, kun kirjoittaja joutui tekemään tehtäviä, jotka eivät sosiaalityöntekijälle kuuluneet. Kirjoittaja jatkaa:

Ja minä kun halusinkin palvella potilasta: ohjata, neuvoa sekä kartoittaa siinä laajuudessa kuin konteksti kulloinkin edellytti. Koin että potilas jäi vaille sosiaalityötä tässä mallissa, joka vannoni koordinaattorityön nimeen. T13

Potilas jäi koordinaattorin työssä ilman sosiaalityötä., johon kuuluvat potilaan tilanteen kartoittaminen, ohjaus ja neuvonta. Kirjoittaja olisi halunnut palvella potilasta, mutta koordinaattorin työ asetti sosiaalityölle rajat, jotka olivat sosiaalityön ominaispiirteitä poissulkevia.

Tasapainotarinoissa kiireen tunne voi tukea jaksamista.

Alkuvuosikymmenet sosiaalityöntekijä oli sosiaalihoitaja, joka oli kanava sairaalasta ulospäin omaisiin ja yhteiskuntaan. Siinä oli jotain erityisyyttä ja oikeastaan iso rooli potilaiden hoidossa ja organisaatiossa. Se toi hyvää työkykyä ja haastetta. Tosin kiire ja päällekkäisyydet toisaalta verottivat sitä. Tasapainoilua kaiken aikaa, sekin oli mielestäni haaste. Joutui aina miettimään asioiden tärkeysjärjestystä ja tekemisen punaista lankaa. Se tuki omaa jaksamista. T2

Kirjoittaja kuvailee otteessa ennen sosiaalityöntekijän työnkuvaa ollutta sosiaalihoitajan roolia. Sosiaalihoitajalla oli aiemmin suuri ja ”erityinen rooli potilaiden hoidossa ja organisaatiossa”. Sosiaalihoitaja oli ”kanava sairaalasta ulospäin omaisiin ja yhteiskuntaan”. Kiire ja päällekkäiset työt vähensivät työkykyä, mutta toisaalta tasapainoilu ja asioiden laittaminen tärkeysjärjestykseen tuki omaa jaksamista. Kiire ei ole aina negatiivinen asia vaan työntekijä voi saada työn haastavuudesta tukea omaan jaksamiseensa.

Terveydenhuollossa työ on hallittavampaa

Seuraavassa otteessa työn hallittavuuden tunteeseen on vaikuttanut työpaikan vaihtaminen.

Aiemmin toimin koulukuraattorina. Siellä työmäärä oli rajaton ja jatkuvasti tunne riittämättömyydestä. Lastensuojelussa sosiaalityöntekijät vaihtuivat tiheään.... Lasten ongelmien kanssa jäi liian yksin. Työmäärä oli vaikea rajata. Se oli varmaan suurin syy, miksi halusin vaihtaa työpaikkaa. Nyt olen vähemmän riippuvainen julkispuolen palvelujen tuottajista, koska potilaat ovat vakuutusyhtiön maksusitoumuksella. Työ on selkeämpää, kuitenkin riittävän haasteellista ja potilaat ovat vain rajatun ajan asiakkaitani. T11

Kirjoittaja kertoo toimineensa aiemmin koulukuraattorina. Lastensuojelussa työntekijät vaihtuivat tiheään ja työntekijä jäi usein yksin lasten ongelmien kanssa. Työn määrää oli vaikea rajata. Hallittavuuden tunne ja työn selkeys ovat lisääntyneet, kun kirjoittaja vaihtoi työpaikkaa. Terveydenhuollossa työntekijä ei ole riippuvainen julkisenpuolen palvelujen tuottajista. Työn

määrää ja kuormittavuutta helpottaa se, että ”potilaat ovat vain rajatun ajan” asiakkaina. Seuraavassa otteessa toinen kirjoittaja jatkaa kuraattorityön kuvailua.

Kuraattorin työssä koin usein olevani kuin ensiapupoliklinikalla. Ongelmaksi nousi kuitenkin, että siltä poliklinikalta ei saanut ihmisiä ohjatuksi minnekään jatkohoitoon. Ainut yhteistyökumppani, joka silloin toimi oli nuorisotyö. Heillä oli hyviä projekteja, joihin sai ohjatuksi oppilaita ja joista monet hyötyivät. Kaikkein sairaimmat oppilaat eivät kuitenkaan olleet heidän autettavissaan. Uskoisin, että suurin syy, että vaihdoin työpaikkaa oli juuri se, ettei työ ollut hallittavissa, kun organisaatioiden yhteistyö ei toiminut. T27

Kirjoittaja uskoo työpaikan vaihtamisen syyksi koulukuraattorin työstä terveydenhuollon puolelle olevan se, ettei yhteistyö eri organisaatioiden välillä toiminut. Kirjoittaja kuvaa kuraattorin työtä ensiapupoliklinikalla työskentelyyn. Asiakkaita ei saanut ohjattua eteenpäin ja ainut toimiva yhteistyökumppani oli nuorisotyö. Avun saanti oli hankalaa kaikkien sairaimmille oppilaille. Tilanne on varmasti kuormittava työntekijälle, kun oppilaita ei saa ohjattua eteenpäin, eikä omalla ammattitaidolla pysty sairaimpia lapsia auttamaan.

Aiempi työhistoria on sosiaaliviraston puolelta. Koen voivani hyvin ja jaksan innolla tehdä sosiaalityötä. Uskon tähän vaikuttavan monet tekijät: työmäärä on inhimillinen vrt aikuissosiaalityöhön tai lastensuojeluun. T21

Kirjoittaja kertoo työskennelleen aiemmin sosiaalivirastossa. Kirjoittaja kokee voivansa nykyisessä työssään hyvin ja tekevänsä työtä innolla. Tähän on vaikuttanut työn määrän inhimillisuus. Negatiivinen mielikuva muualla tehtävästä sosiaalityöstä, voi vaikuttaa hakeutumisesta terveydenhuoltoon.

Kun kymmenen vuotta sitten hain työtä, laitoin tavoitteeksi, etten joudu sosiaalivirastoon. En ollut koskaan työskennellyt siellä, mutta mielikuvani oli, että siellä on kiireistä ja stressaavaa. Soitto sosiaalivirastoon vahvisti mielikuvaani. Kun esittelin itseni ja kerroin, että haen työtä, minulle vastattiin vihaisesti, että tänne ei tarvitse soitella. Useamman yrittämisen jälkeen vastaajalle jotenkin kirkastui tosiasia, että hän keskustelee muodollisesti pätevän sosiaalityöntekijän kanssa. Silloin ääni muuttui maireaksi ja hän esitteli, että heiltä puuttuu kuusi sosiaalityöntekijää ja työmäärä on siitä syystä valtaisa. Tulin siihen tulokseen, että minä en ole yksi heistä. T12

Mielikuva sosiaaliviraston työn stressaavuudesta ja kiireestä vahvistui kirjoittajan soittaessa sosiaalitoimistoon. Kirjoittaja oli saanut vihaisen vastaanoton tiedustellessaan töitä sosiaalivirastosta muodollisesti pätevänä sosiaalityöntekijänä. Kirjoittajalle selvisi puhelun kuluessa sosiaaliviraston työntekijäpula ja valtava työn määrä. Tieto valtavasta työn määrästä ja työn stressaavuudesta ja kuormittavuudesta vaikutti siihen, ”ettei kirjoittaja aio olla yksi heistä”.

Työilmapiiri ja työyhteisön tuki

Tasapainotarinoissa ajatuksia herättäviä tekijöitä olivat ajatusten jakamisen toisten työntekijöiden kanssa sekä työilmapiiri. Ajatusten jakamisen nähdään sisältävän niin hyviä kuin huonojakin puolia. Vanhemman kollegan tuki on nähty tärkeäksi uran alussa.

Varsinkin uran alussa vanhemman kollegan tuki oli tärkeä. Olen aina uskaltanut kysyä kollegoilta apua vaikeissa tapauksissa ja yrittänyt olla avuksi myöhemmin nuoremmille. T18

Uran alussa kirjoittaja koki tarvinneensa tukea vanhemmilta työntekijöiltä. Kirjoittajalla oli aina mahdollisuus kysyä kollegoilta neuvoa vaikeissa tilanteissa. Koska kirjoittaja on saanut itse nuorena tukea, hän antaa tukea edelleen nuoremmille kollegoilleen. Kirjoittaja jatkaa:

Mielestäni työssä viihtymiseen vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden keskinäinen ilmapiiri. Jos ilmapiiri on turvallinen, kollegoilta on helppo kysyä. T18

Turvallinen ilmapiiri vaikuttaa siihen, kuinka helppoa kollegoilta on kysyä neuvoa. Työntekijöiden keskinäinen ilmapiiri vaikuttaa siten työssä viihtymiseen. Huumoriakin voi olla työyhteisössä mukana. Seuraavassa otteessa kirjoittaja pohtii omaa asemaansa ainoana sosiaalityöntekijänä.

Olen oman alan asiantuntijana yksin, joka joskus rasittaa, kun ei ole ketään, jonka kanssa voisi asioita jakaa. Toisaalta muuta työyhteisöä on ja vaikka olen yksin, en koe kuitenkaan olevani asioiden kanssa yksin. T11

Pienissä työyhteisöissä ainoana oman alansa asiantuntijana oleminen rasittaa, sillä ei ole ketään, jonka kanssa voisi jakaa asioita. Vaikka kirjoittaja on ainoa oman alansa edustajana työyhteisössä, hän ei silti koe olevansa asioiden kanssa yksin, koska kirjoittajalla on tukena muu työyhteisö. Aina ei tarvita kollegoiden tukea, vaan muun työyhteisön tuki riittää.

Työhuoneeni sijaitsi vuosia sitten perusterveydenhuollon osastojen yhteydessä. Muutos parempaa tapahtui kun erityistyöntekijät pääsivät samoihin tiloihin. Mielestäni saan oman äänenikin paremmin kuuluviin tämän tukevan taustan kautta ..T31

Koko erityistyöntekijöiden ryhmältä saatavaa tuen avulla, kirjoittaja on kokenut saavansa paremmin äänensä kuuluviin koko työyhteisössä. Tähän tilanteeseen vaikutti sosiaalityöntekijän työtilan siirtäminen perusterveydenhuollon osastojen yhteydestä erityistyöntekijöiden yhteiseen tilaan. Työntekijän siirtäminen toisiin työtiloihin, voi olla myös muitakin positiivisia vaikutuksia.

Kymmenen vuoden ajan olen yrittänyt luoda vuorovaikutusta hoitohenkilökunnan ja itseni välille eri tavoin. Paradoksaalista on, että yhteydenpito toimii tällä hetkellä parhaiten, kun työhuoneeni on siirtynyt fyysisesti etäälle terveyskeskuksesta, sillä olen nykyisin useamman yksikön työntekijä. T12

Kirjoittaja kertoo yrittäneensä rakentaa toimivaa vuorovaikutussuhdetta hoitohenkilökunnan kanssa viimeisen 10 vuoden ajan. Vuorovaikutus hoitohenkilökunnan kanssa on parantunut, kun kirjoittajan työhuone on siirtynyt fyysisesti kauaksi terveyskeskuksesta. Kollegoilta saatavaan tukeen voivat vaikuttaa myös pitkät välimatkat.

...kollegiaalinen tuki on samalla vaatimatonta. Sitä on ollut saatavana vähintään yli sadan kilometrin päässä ympäri Suomea. Työnantajan muututtua melkein koko maakunnan suuruiseksi, olen saanut muutaman kollegan, jotka työskentelevät eri yksiköissä ja se uusi tärkeä tuki. Totta kai toivoisin, että minulla olisi lähiesimies ja lähikollegoista koostuva työyhteisö. Mieluummin kuitenkin valitsen tämän yksinäisyyden kuin sosiaaliviraston paineet. T12

Kirjoittajan mukaan kollegoilta saatava tuki on ”vaatimatonta”, sillä kollegat ovat ympäri Suomea. Kirjoittaja toivoisi, että hänellä olisi lähiesimiehestä ja kollegoista koostuva työyhteisö. Sairaanhoitopiirin laajenemisen myötä, kirjoittajalla on nyt tukenaan muutama kollega, josta kirjoittaja kuvailee saaneensa tärkeää tukea. Lopuksi kirjoittaja toteaa tekevänsä työtä mieluummin yksinäisyydessä kuin sosiaaliviraston paineessa.

Koko terveydenhuollossa tehtävän sosiaalityön olen joutunut itse opettelemaan kantapäähän kautta. Ei ollut kollegoja neuvomassa eikä yhtä tai muutamaa helposti ymmärrettävää opasta, josta olisin voinut nopeasti lukea. T12

Kirjoittajaa tuntuu harmittavan tilanne, jossa kirjoittaja on joutunut opettelemaan terveydenhuollossa tehtävän sosiaalityön itse, ”kantapäähän kautta”. Ei ole ollut kollegoita, joilta olisi voinut kysyä neuvoa tai opasta, jonka olisi voinut lukea. Kirjoittaja on oppinut yrityksen ja erehdyksen kautta. Neuvoa kysyvät kollegat voivat vaikuttaa myös negatiivisesti.

Arkisessa työtilanteessa on ollut työrauhaa rikkovia tekijöitä, mm. *neuvoa kysyvät kollegat*, joita ehdottomasti mielelläni olen auttanut, mutta huomasi vain, että jatkuva oman työn keskeytyminen rasittaa. Olen vaihtanut työhuonetta ja tilanne on nyt rauhallinen. Aiemmin olin kahden kollegan välisessä työhuoneessa, ovet molemmin puolin. Toisella puolella oli nuori kollega, jolla oli luonnollisesti paljon kysyttävää, toisella puolella muuten epävarma, jatkuvasti tukea kaipaava kollega. T22

Jatkuvasti kyselevät kollegat voivat rikkoa työrauhaa. Kirjoittaja kuvailee tilannetta, jossa työntekijän työhuone sijaitsi kahden tukea tarvitsevan kollegan välissä. Vaikka kirjoittaja auttoi työkavereita mielellään, jatkuva kysely keskeytti omaa työtä ja lopulta rasitti niin paljon, että kirjoittaja vaihtoi työhuonetta, jolloin tilanne rauhoittui.

Tiimityön merkitys

Kollegoiden tuen lisäksi tasapainotarinoissa keskityttiin tiimityöhön ja sen merkitykseen.

...vaikka yksittäisesti sosiaalityöntekijä on omassa klinikassaan yksin ilman työparia, niin tarkastelen kuitenkin meitä ammattikuntana ammatillisten vastaavien ja johtavan sosiaalityöntekijän alaisuudessa. Olemme siis kollektiivi, noin 30 hengen ammattiryhmä, jonka pitää vettä ”yhtä köyttä” eikä kadehtia turhista! T17

Tiimityö tarkoittaa kuulumista koko ammattikuntaan. Kirjoittaja toimii omassa klinikassaan yksin ilman työparia. Oman klinikkansa yksittäisenä ammattinsa edustajana, hän kokee kuuluvansa ammattikuntansa kollektiiviin, johon kuuluvat johtava sosiaalityöntekijä ja alaiset. Ammattiryhmän pitää vetää ”yhtä köyttä”, eikä kadehtia toisia. ”Vetämällä yhtä köyttä” uskon kirjoittajan tarkoittavan toisten tukemista ja luottamuksellista ilmapiiriä. Seuraavassa otteessa työntekijä kertoo omasta paikastaan tiimissä.

Jaksamiseni ydin on ollut toimiva tiimi, jossa minulla on kiinteä paikka T8

Työntekijän jaksamisen ydin on toimiva tiimi, jossa työntekijällä on kiinteä paikka. Muut hoitohenkilökunnasta ja erityistyöntekijöistä tietävät sosiaalityön sisällön.

Työhyvinvointiini vaikuttaa myös ”sosiaalityöntekijän rooli” osastoilla, joissa toimin. Parhaiten viihdyn osastoilla, joissa toimii moniammatillinen hoitotiimi eli pidetään viikottain kokouksia, joissa lääkärijohtoisessa moniammatillisessa tiimissä käsitellään potilaan asioita. Em. osastoilla sosiaalityöntekijän työnkuva on muulle henkilökunnalle selkein ja osastot osaavat käyttää sosiaalityöntekijöiden palveluita. T18

Kirjoittaja viihtyy parhaiten osastolla, jossa toimii moniammatillinen hoitotiimi lääkärijohtoisesti. Sosiaalityöntekijän työnkuva on muulle hoitohenkilökunnalle selkeä ja muu hoitohenkilökunta tietää millaisia ”palveluja” sosiaalityöntekijä tarjoaa. Hyvinvointia lisää sosiaalityön selkeä rooli työyhteisössä. Hyvin toimiessaan moniammatillinen tiimityö tuo ajatteluun uudenlaista syvyyttä.

Terveystieteiden tutkimuksessa tiimityö on eri orientaatioiden sovittamista yhteen. Tämä voi olla parhaimmillaan toimivaa vuoropuhelua ja arvokasta pohdintaa, mutta vaatii varsin turvallisen rakenteen. Tavan takaa löydän itseni kommentoimasta asioita, jotka eivät ole sosiaalityön ydintä, vaan liittyvät laajemmin kokonaistilanteiden ja ihmiselämän ulottuvuuksien hahmottamiseen. T8

Moniammatillinen tiimityö on erilaisten työtapojen sovittamista yhteen. Toimiakseen se tarvitsee turvallisen rakenteen, joka tuottaa ”toimivaa vuoropuhelua” ja ”arvokasta pohdintaa”. Turvallisessa ilmapiirissä kirjoittaja löytää välillä itsensä pohtimasta laajemmin kokonaisuutta ja ihmiselämän ulottuvuuksia. Toimivassa tiimityössä sosiaalityöntekijä voi kommentoida asioita, jotka eivät ole ”sosiaalityön ydintä” ja mennä yli oman ammattikunnan rajojen.

Kun lääkärit, sosiaalityöntekijät, terapeutit ja hoitajat yhdessä työskentelevät potilaan ja omaisten kanssa, näkökulmat rikastuvat ja työskentely saa uudenlaista syvyyttä. Toisaalta joskus huomataan, että puhutaan ”hyvin erilaista kieltä”, jolloin ristiriita tilanteita syntyy. Koen oppineeni tällaisessa moniammatillisessa työyhteisössä enemmän kuin missään muualla. Uskon näkökulmani ja ajattelumaailmani laajentuneen kun keskustelua käydään niin monella tasolla. T21

Joskus erilaisia ammattikuntia sisältävissä tiimeissä puhutaan jokaiselle ammattikunnalle ominaista kieltä, jolloin syntyy ristiriitatilanteita. Parhaimmillaan toimivassa tiimityössä ”näkökulmat rikastuvat” ja ”työskentely saa uudenlaista syvyyttä”, sillä keskustelua käydään eri alojen ammattikuntien kesken. Samalla ajatusmaailma laajenee. Kirjoittaja kokee oppineensa moniammatillisessa työyhteisössä enemmän kuin missään muussa työyhteisöissä.

Terveydenhuollossa terveyden ja sairauden ja toisaalta sosiaalisen selviytymisen kysymykset kulkevat jatkuvasti käsi kädessä. Helppoa ja yksinkertaisissa asioissa pystyn neuvomaan tai auttamaan ihmistä ilman muiden panosta. Suurin osa asioista on kuitenkin sellaisia, että tarvitsen tueksi muiden arviota. Myös toisin päin; muut ammatilliset kääntyvät puoleeni, kun tarvitaan kantaa sosiaalisiin seikkoihin, on sitten kyse sosiaaliturvasta tai muusta sosiaalisesta selviytymisestä T34

Terveydenhuollossa liikutaan sosiaalisen selviytymisen, terveyden ja sairauden välimaastossa. Kirjoittajan mukaan hän ei tarvitse muiden panosta yksinkertaisissa kysymyksissä, mutta suurin osa kohdattavasti asioista on sellaisia, johon tarvitaan muun hoitohenkilökunnan neuvoja ja arviota. Muu hoitohenkilökunta tukeutuu puolestaan sosiaalityöntekijään, kun kysymys on ”sosiaaliturvasta tai muusta sosiaalisesta selviytymisestä”. Toisten asiantuntemusta arvostavassa työtiimissä eri alojen ammatilliset tukeutuivat toisiinsa. Toimiminen useamman kuin yhden tiimin jäsenenä voi tuottaa vaikeuksia.

Kahden tiimin sosiaalityöntekijänä olen ollut osan aikaa ja siinä selviytyminen on toisaalta palkitsevaa, mutta kahteen eri tiimiin en kokenut pääseväni kunnolla sisälle. Olen saanut tehdä pitkiä jaksoja yhden tiimin sossuna ja koen siinä olevani parhaimmillani. Silloin voi omasta ammattiroolista irtautua välillä kokonaisvaltaiseen otteeseen ja yhteiseen syvälliseen pohdintaan siitä, mikä olisi oikeasti hyvää työtä ja elämää. T8

Selviytyminen kahdessa tiimissä on palkitsevaa, mutta kahteen tiimiin on vaikea päästä sisälle. Yhden tiimin jäsenenä kirjoittaja kokee olevansa ”parhaimmillaan”. Yhden tiimin jäsenenä voi irtautua välillä pohtimaan syvällisemmin ”mikä on oikeasti hyvää työtä ja elämää”. Kirjoittajalla on ollut mahdollisuus yhden tiimin jäsenenä pohtia kokonaisvaltaisesti, mikä on eettisesti hyvää työtä ja millainen elämä on hyvää potilaan kannalta.

Jatkuvasti muuttuvan tiedon haasteet

Tasapainotarinoissa kirjoittajat pohtivat itsensä kehittämistä työssä. Mielenkiinnon ylläpitämiseksi työntekijät tarvitsevat mahdollisuutta osallistua koulutuksiin sekä tehdä sisällöltään vaihtelevaa työtä.

Tarvittavan tiedon määrä on suuri ja jatkuvasti muuttuva, se pitää yllä mielenkiintoa työhön. T9

Terveydenhuollon sosiaalityössä jatkuvasti muuttuva tieto ja hallittavan tiedon määrä ylläpitävät mielenkiintoa työtä kohtaan. Haasteellisuus on pystyttävä kokemaan kannustavana.

Työn jatkuva haasteellisuus on pysyttävä kokemaan ja käsittelemään kannustavana ... seuraan yhteiskunnallisia asioita paljon. Olen myös käynyt opintomatkoilla eri maissa. T9

Oppimisen ja sosiaalityön muuttuvissa virtauksissa mukana pysymisen kannalta kirjoittaja on käynyt opintomatkoilla eri maissa sekä seuraa yhteiskunnallisia asioita. ”Työn jatkuva haasteellisuus on pystyttävä kokemaan kannustavana”. Jatkuvasti pitää oppia uutta, jotta pysyy ajan hermoilla. Sosiaalityön jatkuvasti muuttuvat olosuhteet nähdään myös haasteena.

Sosiaalityössä hallittavien asioiden määrä on melkoinen. Asioista ajan tasalla pysyminen vaatii aikaa. Tämä on yksi työtyytyväisyyttä herkästi nakertava asia. Sen vuoksi olen yrittänyt päästä aina koulutuksiin, jolla paikkaan tietojeni/taitojeni puutteita. T22

Työtyytyväisyyttä vähentävänä seikkana nähdään sosiaalityössä hallittavien asioiden määrä ja ajan tasalla pysyminen. Tämän vuoksi kirjoittaja on pyrkinyt pääsemään koulutuksiin, jossa voi paikata puuttuvia tietoja. Kirjoittaja jatkaa pohtimalla muutosta työn sisällössä:

Työnkuva ja – sisältö ja vastuualue ovat tosin kehittyneet/ muuttuneet alkuajoista ja ehdottomasti parempaan suuntaan. Työni vastaa nyt paremmin kuvaa siitä mitä miellän sosiaalityöksi kuin alkuvuosina. Tuolloin sosiaalityöhön oli sisällytetty mm. potilaiden sisäänotto sairaalaan, mikä nyt kuulostaa aivan absurdilta. T22

Vaikka ajan tasalla pysyminen lisää työn haastavuutta, työ vastaa tällä hetkellä paremmin sitä minkälaiseksi kirjoittaja ymmärtää sosiaalityön sisällön. Alkuaikoina sosiaalityö sisälsi myös potilaiden sisäänottoa sairaalaan. Vastuualue on muuttunut alkuajoista parempaan suuntaan. Tasapainotarinoissa kirjoittajat ovat saaneet uutta otetta työhön vaihtamalla toimipistettä tai työn sisältöä.

Kuluvan vuoden alusta työkierto-idealla tehty toimipisteen vaihto tuntunut piristävältä ja elämän sisältöä monipuolistavalta. T10

Joskus vaaditaan toimipisteen vaihtoa, jotta työntekijä saa uutta otetta työhön. Kirjoittajan mukaan työkierto on ”tuntunut piristävältä ja elämän sisältöä monipuolistavalta”. Työkierto on lisännyt

mielekkyyden kokemuksia. Välillä tarvitaan vaihtelua työn sisältöön, jotta työntekijä saa uutta otetta työhön.

En jaksaisi tehdä jatkuvaa potilastyötä tai pelkkää terapiaa, kaipaen välillä vaihtelua ryhmätyössä, opiskelijan ohjaajana tms. Jotakin uutta pitää olla aina kehitteillä, ainakin unelmia muutoksesta. T8

Jatkuvaan potilastyöhön ja ryhmätyöhön kyllästyy, joten työhön tuo vaihtelua esimerkiksi opiskelijan ohjaus. Työhön pitää kehitellä aina jotain uutta piristettä, jos ei muuta niin voi ainakin ”unelmoida muutoksesta”. Tällä tavoin kirjoittaja pitää mielenkiintoaan yllä työhön. Aina ei tarvitse jotain konkreettisesti tapahtua, vaan riittää kun voi haaveilla muutoksesta.

Työssäni toivoisin ehkä myös mahdollisuutta ”edetä” jollain tapaa myöhemmin. Jos se ei ole mahdollista, niin toivottavasti työ mahdollistaa ainakin virkavapaat toisenlaisissa työtehtävissä (esim. projektit tai opetustyö) ajoittain T33

Uutta otetta työhön voivat tarjota myös toisenlaiset työtehtävät kuten projektit ja opetustyö, mikäli työssä ei voi ”edetä”. Etenemisellä kirjoittaja luultavimmin tarkoittaa esimiestehtäviä. Jaksamista työyhteisössä lisää potilastyön vaihtelevuus.

...Jaksamista lisää se, että tämä työ on vaihtelevaa. Kaikki ei tapahdu yhdessä työhuoneessa, vaan päivän aikana saan liikkua konkreettisesti paikasta toiseen. Asiakkaat ovat kaikenikäisiä, monista eri sosiaaliryhmistä ja heillä on mitä moninaisimpia kysymyksiä. Edelleen ehkä kuukausittain eteeni tulee asia, josta voin sanoa, etten ole ikinä kuullut. Samaa puuroakaan ei jaksakaan syödä, mutta ruokalajin vaihtaminen lisää ruokahalua. T12

”Jaksamista lisää työn vaihtelevuus”. Työn vaihtelevuudella kirjoittaja tarkoittaa työskentelyä eri tiloissa sekä työskentelyä erilaisten potilaiden kanssa, joilla on erilaisia kysymyksiä. Työssä tulee jatkuvasti eteen. uusia opittavia asioita.

Yksityiselämän vaikutus

Tasapainotarinoissa pohdittiin työn ulkopuolisen elämän vaikutusta omaan työkykyyn ja työssä jaksamiseen. Yksityiselämä voi vaikuttaa työhön positiivisesti ja negatiivisesti.

Siviilipuolen elämän tyydyttävyys säteilee myös merkittävästi töihin. Minusta on välttämätöntä, ettei työ ole elämäni koko sisältö. On oltava intohimoisia harrastuksia ja hyviä ihmissuhteita. Oma elämä ei saa olla pahasti tai ainakaan pitkään solmussa, vaikka monenlaista olen silläkin puolella saanut kokea. T8

Työ ei ole koko elämän sisältö, vaan työn ohella on oltava ”intohimoisia harrastuksia ja ”hyviä ihmissuhteita”. Tasapainoinen yksityiselämä vaikuttaa työhön hyvinvointia lisäävästi. Seuraavassa otteessa kirjoittaja ei koe työn ulkopuolisten seikkojen vaikuttavan työrooliinsa.

En laita tähän vastaukseen mielestäni kliseisiä perheen, ystävien, vapaa-ajan, harrastusten jne. merkitystä, koska olen yrittänyt luoda juuri työstäni sellaista että jaksan. Keskityn yleensä voimakkaasti siihen mitä teen. En pidä perheen valokuvia työpöydällä. Kriisitilanne on erikseen, mutta koen, että olemme työssämme itsenämme, emme siviiliroolissamme. T9

Kirjoittaja erottaa siviiliroolin ja työroolin toisistaan, eikä näe niillä olevan vaikutusta toisiinsa. Kirjoittaja on tehnyt työstään sellaisen, että se auttaa häntä jaksamaan. Kirjoittaja pitää työelämän ja yksityiselämän erotettuna toisistaan toteamalla, ettei pidä perheen valokuvia omalla työpöydällä. Työn ja perheen erottaminen auttaa keskittymään siihen mitä tekee. Toimimme työssä työroolissamme, jolloin yksityiselämän asiat eivät vaikuta työhön. Kriisitilanteella saattaa olla jonkinlainen vaikutus jaksamiseen.

Henkilökohtaisesti näen tärkeäksi, että osaa pitää yksityiselämän ”häiritsevät” asiat työn ulkopuolella. Olemme töissä ratkomassa asiakkaan asioita emme omiamme (emmekä työkavereidemme?). T26

Työhön keskittymisen lisäksi, työn ja yksityiselämän erottaminen on tärkeää, sillä töissä on tarkoitus ratkoa asiakkaiden ongelmia, ei omia ongelmia. Jos yksityiselämän ongelmat tuo töihin, ne ”häiritsevät” työn tekemistä. Oma asenne vaikuttaa siihen, miltä tuntuu tulla töihin.

Oma asenne ehkä eniten vaikuttaa siihen, että on mukava tulla työhön vaikkakin on henkisesti kovilla joskus. Tähän olemme saaneet kiitettävästi työnohjausta psykiatrisen alueen sosiaalityöntekijältä T19

Vaikka sosiaalityössä ollaan välillä henkisesti kovilla, omalla asenteella on suuri vaikutus siihen, kuinka mukava töihin on tulla. Omalla työpaikallaan kirjoittaja on saanut työnohjausta, oman jaksamisensa ylläpitämiseksi. Oma positiivinen asenne ja saatu työnohjaus voivat vaikuttaa työhyvinvointia lisäävästi. Myös erilaiset kohtaamiset asiakkaiden kanssa rikastuttavat työtä.

Toinen työssä jaksamisen, tekisi mieli sanoa, että vapaa-ajallakin selviytymisen kannalta merkittävä tekijä, on kohtaamiset asiakkaiden kanssa. Vaikka kirjaaminen on tarkasti ohjeistettu, kukaan ei vielä videoi asiakaskäyntejä. Tapaan asiakkaat omassa huoneessani tai kotikäynneillä ja heidän kanssaan on lupa haastella terveyden ja rahan lisäksi harrastuksista, ystäväistä, lasten lapsista ym. tunnelmaa nostattavista asioista. Vaikeistakin asioista yritämme puhua keveämmässä äänilajissa ja asiat tulee hoidettua miellyttävällä tavalla. Osa asiakkaista on haastavia ja kohtaaminen ei aina ole miellyttävä, mutta aina se rikastuttaa inhimillisyydessään. T12

Kukaan ei määrittele kuinka työntekijä tekee asiakastyötä. Tosin kirjoittaja toteaa, mistä asioista potilaan kanssa on lupa puhua, joten asiakaskäyntien sisältöä kontrolloidaan jollain tasolla. Asiakkaiden kanssa on lupa puhua myös tunnelmaa nostattavia asioista, eikä vaikeista asioista tarvitse puhua aina niin vakavaan äänensävyyn. Välillä asiakastilanteet ovat haastavia, mutta tämäkin ”rikastuttaa inhimillisyydellään”. Kirjoittaja jatkaa.

5.2.2 Vapaustarinat

Seuraavaksi kuvailen millaisia yhteisiä piirteitä kaikista vapaustarinoista löytyi. Vapaustarinoita on vähemmän kuin tasapainotarinoita. Vapaustarinoissa työpaikalta saatu luottamus ja kannustus oman työn tekemiseen ovat rajattomat.

Sosiaalityöntekijä työyhteisön jäsenensä

Seuraavana muutama ote työpaikalta saadusta luottamuksesta ja kannuksesta.

Työpaikoissa saatu luottamus on kohdallani ollut rohkaiseva ja kannustava. Se on auttanut kiinnittymään työn sisältöön silloinkin kun työ on ollut yksinäistä. Silloin kun olin ainut oman ammattikuntani edustaja terveydenhuollon työyksikössä. ... T32

Vaikka aikaisempi työ on ollut yksinäistä, työpaikalta saatu luottamus, kannustus ja rohkaisu ovat auttaneet kiinnittymään työn sisältöön omassa terveydenhuollon yksikössä. Tasapainotarinoista poiketen muiden työntekijöiden tuki riittää tunteeseen siitä että kuuluu porukkaan, vaikka työntekijä olisikin ainut oman ammattikuntansa edustaja työyksikössä.

Ajoittain saattoi tulla ulkopuolisuuden tunnetta nuorehkona ja uudehkona oman alan ainoana edustajana ja jotain yksittäisiä törmäyksiä (esim. luutuneita oletuksia miten asiat hoituvat) sairaanhoitajien tai lääkäreiden kanssa saattoi tulla. Ne olivat kuitenkin ylitettävissä ja puhumalla aina selvittiin... muiden sosiaalityöntekijöiden taholta en kokenut painetta tehdä asioita juuri niin kuin muut ja vastuuta pikemminkin annettiin hieman liikaa kuin liian vähän. T33

Nuorena sosiaalityöntekijänä ja alansa ainoana edustajana kirjoittaja saattoi tuntea ajoittain ulkopuolisuuden tunnetta. Yksittäisiä yhteentörmäyksiä saattoi tulla sairaanhoitajien ja lääkäreiden kanssa, mutta asiat olivat selvitettävissä aina puhumalla. Nuorehkona työntekijänä kirjoittaja sai tehdä työtään haluamallaan tavalla, eikä kirjoittaja kokenut painetta tehdä työtä niin kuin muut. Uutena työntekijänä kirjoittaja koki, että vastuuta annettiin jopa liikaa. Vapaustarinoissa työntekijä pystyy liikkumaan organisaatiossa ja yhteiskunnassa laaja-alaisesti.

Kaiken kaikkiaan sosiaalityöntekijänä terveydenhoidon alueella voi kokea olevansa jollakin siirtymäalueella, ei harmaalla, vaan ehkä virtaavan veden värisellä alueella. Voin liikkua sairauden, hoidon ja kuntoutuksen alueella lähiorganisaatiossa. Toisaalta voin liikkua yhteiskunnan suuntaan, verkostoitua osaamallani lailla muihin toimijoihin. Jo tämä tuo minulle riittävästi hyvää vointia ja liikkumavaraa. T2

Kirjoittaja pystyy liikkumaan vapaasti ”sairauden, hoidon ja kuntoutuksen alueella lähiorganisaatiossa”. Kirjoittaja voi liikkua myös yhteiskunnassa, verkostoitumalla eri yhteistyötahojen kanssa. Vapaus tehdä työtä moninaisella kentällä lisää kirjoittajan työhyvinvointia.

Vapaustarinoissa kirjoittajat pohtivat tasapainotarinoiden mukaisesti muun kuin terveystieteiden vaikutusta omaan jaksamiseensa.

Työyhteisö osastolla oli osaava ja minulla sosiaalityöntekijänä oli vain osavastuu potilaan asioissa (kaikkien osaston potilaiden kohdalla en työskennellyt lainkaan). Tämä oli varsin helpottavaa verrattuna esimerkiksi lastensuojelun sosiaalityöhön, jossa vastuu jo vastavalmistuneena sosiaalityöntekijänä oli varsin suuri, työkuorma suuri ja tuki vähäistä. Tietysti tuntui kummalliselta alkuun, että sosiaalityöntekijä tavallaan oli niin pienessä roolissa, kun oli tottunut olemaan vastuutyöntekijä. Toisaalta pystyin myös nauttimaan tilanteesta. Toimin esimerkiksi lastensuojeluasioiden kouluttajana sairaalassa ja pääsin omaaloitteisesti hyödyntämään aktiivisuuttani myös muutoin lasten huomioinnin kehittämistyössä. Pääsin osallistumaan varsin moniin (mm. hallinnollisiin) työryhmiin ja hankkimaan monipuolista osaamista psykiatrian kentältä. Sain hyödyntää hankkimaani lisäkoulutusta luovalla tavalla, mikä vaati aika lailla vaivannäköä, kun asioita oli totuttu tekemään tietyllä tavalla (mm. sosiaalityöntekijän rooli ensisijaisesti sosiaaliturvatyöntekijänä), mutta esimies ja lähityöyhteisö suhtautuivat pyrkimyksiini kuitenkin pääosin myönteisesti. s41...Työtä oli mahdollista tehdä monella tavalla (kunhan hoiti tietyt ”peruspotilastyöt” joiden määrä vaihteli osaston tilanteen ja oman työotteen mukaan) ja sehän sopi minulle. Työaikani ylittyi vain satunnaisesti, kun lastensuojelupuolella kellokorttini oli kroonisesti ”täynnä” eli tunnit eivät välttämättä edes kertyneet ylös. Oma etiikka vaati tällöin kuitenkin tekemään työt. T33

Kirjoittaja on toiminut aiemmin lastensuojelussa sosiaalityöntekijänä. Lastensuojelusta terveydenhuoltoon siirryttyä työntekijän on pitänyt sopeutua ajatukseen sosiaalityöntekijän pienemmästä roolista. Vastuun vähentyminen on sopinut, sillä lastensuojelussa vastuu vastavalmistuneena työntekijänä oli suuri ja tuki vähäistä. Sosiaalityöntekijä terveydenhuollossa on pienemmässä roolissa, mutta kirjoittaja nautti tilanteesta, sillä hän on toiminut sairaalassa ”lastensuojeluasioiden kouluttajana” ja ”lasten huomioinnin kehittämistyössä”. Kirjoittaja on pystynyt hankkimaan monipuolista osaamista psykiatrian kentältä ja voinut kehittää työtään haluamallaan tavalla. Vastuuta on siis vähemmän, mutta kirjoittaja vaikuttaa tyytyväiseltä siihen, että on saanut kehittää työtä oman näköisekseen, unohtamatta kuitenkaan ”peruspotilastyötä”.

Työilmapiiri ja työyhteisön tuki

Tasapainotarinoiden tavoin vapaustarinoissa kirjoittajat pohtivat ajatusten jakamista muun työyhteisön kanssa. Vapaustarinoissa kirjoittajilla on ollut mahdollisuus tukeutua toisiin työntekijöihin vaikeissa tilanteissa ja kysyä neuvoa.

...olen pitänyt erittäin tärkeänä mahdollisuutta jakaa ajatuksia muiden kanssa. sairaalassa olimme kaikki saman käytävän varrella, ja jakaminen ja kysyminen oli luontevaa. ... minulla on kokemusta eri yksiköissä työskentelyssä ja sama mahdollisuus on ollut aina käsillä. Nykyisessä työssäni olen ensimmäistä kertaa tilanteessa, jossa en enää vietä lounas- ja kahvitaukoja muiden sosiaalityöntekijöiden kanssa. Olen kuitenkin jo niin tuttu monen kanssa, että kysyminen on edelleen helposti mahdollista. Tiedän keneen kulloinkin kannattaa olla yhteydessä. Eli, yhtenä hyvin tärkeänä viihtyvyyttä lisäävänä seikkana pidän sitä, että asioiden jakaminen, yhdessä miettiminen ja toiselta kysyminen on ollut jokaisessa työpaikassa

itsestäänselvyys. Ei ole tarvetta esittää viisaampaa kuin onkaan, ja kokeneellekin työntekijälle tulee jatkuvasti eteen tilanteita, joita on tarpeen pohtia toisen sosiaalityöntekijän kanssa. T34

Työhyvinvointia ja viihtyvyyttä lisäävänä tekijöinä kirjoittaja näkee asioiden jakamisen ja yhdessä miettimisen. Jokaisessa työpaikassa kysyminen on ollut itsestäänselvää ja luontevaa. Vaikeassa tilanteessa kirjoittaja on tiennyt aina keneen olla yhteydessä. Muilta voi kysyä. ”Ei ole tarvetta esittää viisaampaa kuin oikeasti onkaan”. Jopa kokeneellekin työntekijälle tulee eteen tilanteita, jolloin tarvitaan toisen työntekijän mielipidettä. Kahvi- ja ruokatunnit ovat hetkiä, jotka mahdollistavat tunteiden purkamisen ja neuvojen kysymisen kollegoilta. Tuolloin on myös mahdollista keskustella muistakin asioista kuin työstä.

Olen toiminut sosiaalityöntekijänä kaupungin sairaalassa maaliskuusta 2012 lähtien. En ole ennen nyk. työtäni toiminut terveyskeskuksen alaisuudessa. ...Kollegojen tuki ja perehdytys ovat koettu työyhteisössä tärkeiksi ja siihen on satsattu. T21

Perehdytykseen ja kollegoiden tukeen on panostettu kaupungin sairaalassa. Kirjoittaja ei ole toiminut aiemmin terveydenhuollon puolella, joten kirjoittaja voi verrata omia kokemuksiaan aiempiin töihin. Jaksamista tukee myös se, että asioista voi puhua niiden oikeilla nimillä. Asioita ei tarvitse kaunistella, vaan niistä voi puhua niin kuin asiat oikeasti ovat.

Eräs työhyvinvointia lisäävä seikka on avoin puhuminen työyhteisössä. Olen uutena voinut ottaa rohkeasti sen roolin, että ihmettelen rakentavasti ja teen ehdotuksia harkittavaksi. T2

Uutena työntekijänä kirjoittaja on voinut ottaa rohkeasti asenteen, jossa hän on voinut ihmetellä asioita ja tehdä ehdotuksia. Uutena työntekijänä kirjoittaja on kokenut turvalliseksi avoimen ja kantaottavan asenteen, sillä sille on luotu turvalliset olosuhteet.

Henkisesti raskaat tilanteet käydään läpi työyhteisössä. En ole ollut työnohjauksessa kuin muutaman kerran ryhmätyönohjauksena, josta koin saavani apua työyhteisössä olleessa kriisitilanteessa. T9

Raskaat tilanteet käydään läpi työyhteisössä. Työnohjauksesta on ollut hyötyä työyhteisössä olleeseen kriisitilanteeseen. Seuraavassa otteessa kirjoittaja pohtii tukiverkoston tärkeyttä.

Tukiverkoston saaminen vaikka toisen työyhteisön saman ammatin edustajan kautta oli merkityksellinen. T32

Mikäli työntekijällä ei ole oman ammattinsa edustajaa omassa työyhteisössään, kollegiaalinen tuki on tärkeää, vaikka työntekijä olisi toisessa työyhteisössä. Työntekijällä on myös vapaus olla luomatta ystävyysuhteita työtovereihin.

En halua suuremmin kavereita työpaikalta, sillä minulla on riittävästi ystäviä ja tuttuja ja sukulaisia, joten en kaipaa työyhteisöstä mitään varsinaisia ystävyysuhteita. On mukavaa kuitenkin, että on sellaisia henkilöitä, joiden seurassa on kiva syödä lounasta yhdessä.

Voisihan se olla hyvä myös kahvit juoda muiden seurassa, mutta useimmiten juon omassa huoneessa ja katson samalla sähköpostia tai jotain muuta työhön liittyvää. T11

Kirjoittaja ei kaipaa työyhteisössä varsinaisia ystävyysuhteita, vaan ystävät löytyvät työn ulkopuolelta. Työyhteisössä on kuitenkin sellaisia henkilöitä, joiden kanssa on mukava syödä lounasta. Kirjoittaja jää pohtimaan hyvänä vaihtoehtona kahvin juomista muiden seurassa, sillä kirjoittaja juo kahvit yksin töidensä lomassa.

Kun työyksikkönä saamme tehtyä vallan jotain muuta, esimerkiksi lähdettyä jonnekin, on se aina rentouttavaa... Keskustelutauot kahvin merkeissä ovat tärkeitä. Tosin nykyisin yksikössämme on paljon sairastettu, joten teemat ovat pyörineet paljon tämän teeman ympärillä. Itse yritän viljellä paljon huumoria, välillä hirtehistä sellaista. T26

Kirjoittajan mukaan työkavereiden kanssa on mukavaa olla myös työympäristön ulkopuolella. Lähteminen muualle ”rentouttaa” työporukkaa. Viime aikoina työyksikön keskustelun aiheet ovat keskittyneet sairastumisiin. Kirjoittaja on pyrkinyt lisäämään keskustelun sekaan välillä myös huumoria. Vaikeille tilanteille on hyvä välillä nauraa, ettei synkkä mieliala jää työyhteisöön. Tästä syystä myös töiden ulkopuoliset yhteishenkeä luovat aktiviteetit ovat tärkeitä. Seuraavassa otteessa kirjoittaja kertoo mentoroinnista, jolla on ollut kirjoittajaan suuri vaikutus.

”Mentorointi on kokemuksen jakamista. Oma varhaisin kokemukseni sosiaalityöstä oli Taijan, ensimmäisen terveydenhuollon sosiaalityöntekijän kohtaaminen sairaalassa 1960-luvun lopussa. Olin silloin harjoittelija ja ohjausvastuu oli Taijalla. Alussa sain seurata mentorini työskentelyä reumapotilaiden kanssa, osallistuin moniammatillisten tiimien neuvotteluihin ja havaitsin, miten kiinnostavaa työ oli. Suuri shokki oli itse sairaus, sen vakavuus ja elämään sopeutuminen reuman kanssa. Kolmen kuukauden ajan käytiin ohjauskeskusteluissa läpi kokemuksiani, joihin Taijan kokemukset peilautuivat. Keskustelut olivat syvällisiä, niissä useimmiten sain kysymyksiini vastauksia, mutta myös näkemystä elämän sattumanvaraisuudesta ja selittämättömyydestä. Kaikkea ei voi järkeillä, elämä ei ole loogista. Yhteydenpito ja ystävyys jatkuivat Taijan kanssa läpi elämäni.” Yllä oleva tavallaan on juurruttanut minut terveydenhuollon ajatusmaailmaan ja viitekehykseen; olla sairaiden ja heikoimmassa asemassa olevien tukija ja auttaja¹ T17

Seuraamalla mentorinsa työskentelyä, kirjoittaja huomasi kuinka mielenkiintoista työskentely reumapotilaiden kanssa oli. Harjoittelun aikana kirjoittaja ja ohjaaja kävivät syvällisiä keskusteluita sosiaalityötä laaja-alaisesti käsittelevistä aiheista. Harjoittelulla on ollut suuri vaikutus kirjoittajan ammatti-identiteettiin. Harjoittelu on juurruttanut kirjoittajan terveydenhuollon ajatusmaailmaan heikommassa asemassa olevien tukijana ja auttajana. Mentorinsa suuren vaikutuksen vuoksi, heidän ystävyytensä on jatkunut läpi elämän.

Sosiaalityöntekijä työn sisällön määrittäjänä

Vapaustarinoissa työntekijä voi toimia työssään ilman byrokratian asettamia rajoitteita.

Nykyisessä työympäristössä kohtaa asiakkaat/potilaat ilman byrokratiaa. Yleisesti ottaen asiakkaat/potilaat ovat tyytyväisiä palveluihini. Pystyn terveydenhuollon toimintaympäristössä tarvittaessa paneutumaan asiakkaan asioihin/tilanteeseen syvällisesti. T31

Organisaatio ei määrittele sosiaalityön sisältöä. Työntekijä pystyy paneutumaan asiakkaiden tilanteisiin syvällisesti, ilman organisaatiolta tulevia aikapaineita. Kun aikapaineita ei ole, eikä organisaatio aseta rajoja työlle, asiakkaat ovat tyytyväisiä saamiinsa palveluihin. Kirjoittaja työhyvinvointia on konkreettisesti tukenut pääsy työtehtäviin, jossa kirjoittaja kokenut viihtyvää sekä säännöllinen työaika.

Tykkäsin myös siitä, että työhuone sijaitsi osastolla ja olin osana osaston arkea ja pystyin siten helposti tapaamaan potilaita ja määrittelemään myös itse työtäni (vs. että muut olisivat vain arvioineet, ketä luokseni lähetetään ja missä asioissa). T33

Kirjoittajalla ei ole ollut tasapainotarinoista poiketen vuorovaikutusongelmia muun osaston henkilökunnan kanssa. Työhuoneen sijaitseminen osastolla ja olemalla osa osaston arkea, mahdollistaa työntekijää määrittelemään työnsä sisältöä. Kirjoittaja pystyy määrittelemään keitä potilaita työntekijä tapaa vastakohtana sille, että muut tekisivät arvion hänen puolesta.

..hyvinvointiin vaikuttavana on tullut työyhteisön kädenojennus työntekijälle tutustua kulttuuriin, taiteeseen ja yleensä yhteiskunnallisen laajemman aspektin ottaminen mukaan. Ollemmehan osa yhteiskuntarakennetta, sitä samaa jota osaltamme rakennamme, siksi voimaa on erilaista myös sieltä T32

Hyvinvointia lisäävänä tekijänä työyhteisössä on ollut mahdollisuus tutustua ”kulttuurin ja taiteeseen” sekä toimia työyhteisössä laajemmassa yhteiskunnallisessa näkökulmassa. Olemalla osa yhteiskuntarakennetta ja samalla rakentamalla sitä luo voimavaroja. Työhyvinvointia lisää mahdollisuus osallistua koulutuksiin.

Erityinen suola minulle ammatillisesti on ollut parinkymmenen vuoden aikana osallistuminen kansainvälisiin maailmankonferensseihin ja seminaareihin, jolloin on voinut nähdä niitä samanlaisuuksia, mitä terveys ja sosiaalityö merkitsevät eri maanosissa ja yhteiskuntarakenteissa. Olen saanut jo vuodesta 1990 Buenos Airesissa sellaisia kontakteja, jotka ovat kantaneet vuodesta toiseen ja erityisesti 1995 Jerusalemissa, jossa olimme suurella joukolla Suomesta. Tähän kansainvälisyyteen haluaisin kannustaa kaikki nuoria sosiaalityön opiskelijoita, koska sitä kautta saa näkemystä laajemmin ja osaa suhteuttaa oman maan ”ongelmia” todella laajoihin kansainvälisiin mittasuhteisiin. Minulle vedenjakajana toimi Buenos Airesin järkyttävät tapahtumat, jolloin kuulin kymmenien Etelä-Amerikan sosiaalityöntekijöiden ”katoamisesta jäljettömiin”, koska he olivat ihmisoikeuksia puolustaessaan liian vaarallisia. Se, että heidät pudotettiin lentokoneesta valtameren, sai

oman työni tuntumaan todella helpolta. Sen jälkeen muistan aina työni eettisen lähtökohdan; heikomman puolustamisen, rinnalla seisomisen ja heidän asioidensa ajamisen. T17

Kirjoittaja on pystynyt pohtimaan omaa työtään laajemmasta yhteiskunnallisesti näkökulmasta osallistumalla maailmankonferensseihin. Kirjoittaja onkin kannustanut nuorempia sosiaalityöntekijöitä kansainvälisyyteen. Oma työ tuntuu helpolta, kun osaa tulkita ongelmia laajemmasta yhteiskunnallisesta kontekstista ja osaa suhteuttaa oman maan epäkohtia kansainvälisiin epäkohtiin. Kotimaan ongelmat tuntuvat pieniltä suhteessa kansainvälisiin epäkohtiin. Kirjoittajalle merkittävänä hetkenä on ollut Etelä-Amerikan sosiaalityöntekijöiden katoaminen. Tämän jälkeen kirjoittaja muistaa aina työnsä eettiset lähtökohdat, heikoimman puolustamisena, asiakkaan rinnalla kulkemisena ja asioiden ajamisena. Seuraavassa otteessa kirjoittaja pohtii työhistoriansa vaikutusta terveydenhuollon sosiaalityöhön.

Takana minulla oli jo opiskeluaikana alkanut varsin monipuolinen pätkätyöhistoria sosiaalityöntekijänä mm. aikuissosiaalityössä, lastensuojelussa, pienen kunnan yhdennetyssä sosiaalityössä, koulukuraattorina ja järjestön sosiaalityöntekijänä. Tästä taustasta olen kokenut olevan varsin paljon hyötyä terveydenhuollon sosiaalityössä; se on helpottanut yhteistyön rakentamista eri tahoihin ja antanut varmuutta tehdä työtä mahdollisuuksien mukaan omalla tavalla T33

Kirjoittajalla on monipuolinen työhistoria aikuissosiaalityössä, lastensuojelussa, koulukuraattorina ja järjestön työntekijänä. Monipuolinen työhistoria on ”helpottanut yhteistyön rakentamista” eri tahoihin sekä ”antanut varmuutta tehdä terveysosiaalityötä omalla tavalla”. Seuraavassa otteessa pohditaan sosiaalityöntekijän roolia työyhteisössä.

Melko keskeneräistä on vielä työryhmässämme sosiaalityöntekijän erityisen roolin miettiminen; siihen ei ole mitään sabluunaa asetettu. Toisaalta tämä on ollut hyväkin, olen päässyt sisälle työhön normaalista asiakastyöstä käsin eikä ulkopuolisena ”erillisiasiantuntijana”. ..T33

Vapaustarinoissa keskeneräisen työntekijän roolin miettiminen työyhteisössä nähdään mahdollisuutena. Kirjoittajaa ei pidetä ulkopuolisen ”erityisasiantuntija” vaan työryhmän jäsenenä, sillä hän on päässyt työhön sisälle ”normaalista asiakastyöstä”. Kirjoittaja on päässyt mukaan erikoissairaanhoidon konsultaatioryhmään.

Mielestäni on arvokasta, että tällaiseen erikoissairaanhoidon uuteen toimintaan – liikkuvaan konsultaatiotyöryhmään – on haluttu sosiaalityön ammattilainen mukaan ja uskon, että sosiaalityön osaamisesta on monia yhteistyötahoja käsittävässä työssä ja rajapinnoilla mm. lastensuojelutyön kanssa hyötyä T33

Sosiaalityön ammattilainen on haluttu mukaan erikoissairaanhoidon liikkuvaan konsultaatioryhmään. Sosiaalityön osaamista arvostetaan ja kirjoittaja näkee sen merkitykselliseksi

monien yhteistyötahojen ja rajapintojen kanssa tehtävässä työssä. Seuraavassa otteessa kirjoittaja pohtii omaa työuraansa.

Olen sielultani luova sosiaalityöntekijä. Sen suhteen olen löytänyt pari vuotta sitten parhaan työpisteeni yleissairaалapsykiatrian yksikön. Tässä työssä kaikki em. Yhdistyy sekä voin kokeilla osaamiseni ja luovuuteni rajoja. Toimin aktiivisesti omaisyhdistyksessä, ohjaajana ja hallituksessa. Nyt koen viimeisimpinä vuosinani haasteen yrittää yhdistää kunnallinen psykiatrinen työ 3. sektorin osaamisen kanssa. Lasten huomioiminen on ollut pyrkimykseni viimeiset 10 vuotta. Joten aina on oltava jokin erityisteema ja haaste, missä voi olla mukana..
T1

Kirjoittaja on kokenut löytäneensä parhaan työpisteeseen, jossa voi yhdistellä omaan osaamistaan ja luovuuttaan. Kuvaamalla itseään ”luovaksi sosiaalityöntekijäksi” kirjoittaja tarkoittaa tarvetta olla aina jokin erityisteema tai haaste, jossa on oltava mukana. Viimeiset kymmenen vuotta se on ollut lasten huomioiminen psykiatrisessa työssä. Työn ohella kirjoittajalla on ollut mahdollisuutta kehittää omaa osaamistaan. Vapaustarinoissa kirjoittajat ovat pohtineet työn sisällöllisiä tekijöitä sekä mahdollisuutta kehittää työtä oman näköiseksi.

Tässä iässä pidän siitä, että työ on itsenäistä ja voin pitkälti suunnitella ja päättää, kuinka teen työni. T11

Kokeneella työntekijällä mielekkyyttä työssä lisää työn autonomisuus, eli mahdollisuus suunnitella ja päättää kuinka tekee työnsä. Mahdollisuus vaihtaa työyksikköä työyhteisön sisällä lisää työhyvinvointia.

Olen vaihtanut klinikan sisällä työyksikköä tai tiimiä muutamia kertoja saadakseni uutta otetta työhön ja siinä jaksamiseen. Erityisiä kriisejä ei näihin vaihdoksiin liity, vaan ne ovat olleet hyvin harkittuja ja haluamiani vaihdoksia. T8

Kirjoittaja on vaihtanut työyksikköä saadakseen uutta otetta työhönsä. Työyksikön vaihtamiseen ei tarvitse liittyä kriisejä tai vuorovaikutusongelmia muun työyhteisön kanssa, vaan päätökset työyksikön tai tiimin vaihtamisesta voivat olla harkittuja.

Työ hyvinvointia on kohdallani tukenut mahdollisuus päästä työssä juuri niihin työtehtäviin joissa tunnen viihtyvänä. Työ ei ole enää vuorotyötä ja silläkin on valtavan suuri merkitys. Osaan arvostaa säännöllistä työaika joka vaikuttaa jaksamiseen aivan konkreettisella tasolla.
T32

Työhyvinvointia kirjoittajan kohdalla on lisännyt mielekkäät työtehtävät ja säännöllinen työaika. ”Säännöllinen työaika vaikuttaa jaksamiseen aivan konkreettisella tasolla”. Myös koulutukseen hakeutuminen lisää jaksamista.

Koulutukseen on voinut hakeutua valtakunnallisiin tilaisuuksiin sekä järjestää oman ammattiryhmän toimesta. Vaikka omassa työyhteisössä on vain muutama sosiaalityöntekijä, ammattijärjestön kautta olen tutustunut moniin kollegoihin lähialueella ja valtakunnallisesti.

Viime vuosina työnkuvaan on lisätty aikaa kehittää työtä ja neuvoa uudempia työntekijöitä.
T9

Viime vuosina kirjoittajalla on ollut mahdollisuus kehittää työtään ja ohjata uusia työntekijöitä. Kehitystyötä ovat tukeneet valtakunnalliset koulutukset, joihin kirjoittajalla on ollut mahdollisuus osallistua. Koulutusten avulla kirjoittaja on myös verkostoitunut valtakunnallisesti.

Yksi henkireikäni on vanhussosiaalityön vertaistyöryhmä, jossa tapaan oman ammattialan edustajia naapurikunnan alueelta. Lisäksi yksilötyönohjaus auttaa selkeyttämään työrooliani. Ennen työnohjausta olin välillä aika eksyksissä esim. työn rajaamisen kanssa. Lisäksi hyvinvointia omaan työhöni on tuonut kouluttautuminen. Suoritin keväällä 30 opintopisteen opintokokonaisuuden psykoterapeuttisten valmiuksien erikoistumisopinnot Helsingin psykoterapiainstituutissa T31

Kirjoittaja on kokenut olevansa ajoittain vaikeuksissa työn rajaamisen kanssa. Vanhussosiaalityön vertaisryhmä ja yksilötyönohjaus ovat auttaneet selkiyttämään työroolia. Hyvinvointia ovat lisänneet erikoistumisopinnot. Seuraavassa otteessa kirjoittaja on innokas tarttumaan uusiin haasteisiin.

Luonteeltani olen innokas tarttumaan haasteisiin ja oppimaan uutta. Tuon osaamistani esille tarvittaessa, mutta mielelläni kuuntelen muita oppiakseni ja saadakseni uusia näkökulmia. Jos asiakas on perillä asioista, ei ole mielestäni työntekijän heikkoutta antaa asiakkaalle tilaa ja tunnustusta, potilaat ovat usein tyytyväisiä saadessaan vain kertoa, miten ovat asioitaan vieneet eteenpäin. Tärkeää on mielestäni myös ettei asiakas kyynisty tai katkeroidu vastoinkäymisestä, olen ollut ammatissani melko lailla ehkä kantaaottamaton potilaan asioihin, jotka päätetään muualla tai muiden ammattihenkilöiden toimesta, vaan korostanut asioiden hyvää valmistelua ja että mikäli epäselvyyksiä tulisi, asioihin voitaisiin palata. Yritän myös auttaa asiakasta löytämään omia vahvuuksiaan ja uusia näkökulmia, auttanut etsimään tietoa hyvinkin erilaisista asioista. Mielellään työntekijä varmaan haluaisi osoittaa olevansa oikeassa ja tietävänsä miten asiassa käy, mutta itse en veikkaa mielelläni. T9

Uusien asioiden oppiminen voi tapahtua niin kollegoiden kuin asiakkaiden kautta. ”Ei ole työntekijän heikkoutta antaa asiakkaalle tilaa ja tunnustusta”. Potilaat ovat tyytyväisiä kun saavat kertoa, miten ovat vieneet asioitaan eteenpäin. Kirjoittaja ei ota kantaa muualla tehtyihin päätöksiin, vaan on omalta osaltaan korostanut mahdollisuuden palata epäselviin asioihin, mikäli potilas on nähnyt sen tarpeelliseksi. Vastoinkäymiset epäselvien asioiden osalta lisäävät potilaan katkeroitumista. Kirjoittaja auttaa potilasta löytämään uusia näkökulmia ja mahdollisuuksia asioihin. Työntekijä ei ole kaikki tietävä, vaan antaa potilaille mahdollisuuden tulla kuulluksi, sillä myös työntekijä voi oppia asiakkaalta.

Esimies työhyvinvointia lisäävä tekijä

Vapaustarinoissa esimies on työhyvinvointia lisäävä tekijä.

En varsinaisesti kaipaa esimiestä muuhun, kuin esim. koulutuksiin liittyen tai muiden sellaisten asioiden puitteissa, joihin tarvitsee esimiehen konsultaatiota. Kehityskeskustelu on myös ihan hyvä olla olemassa siinäkin mielessä, että joutuu itse arvioimaan omaa työtään. Pidän siitä, että voin myös itse miettiä sen, mitkä koulutustapahtumat ovat minulle sopivia. En usko, että kestäisin sitä, jos joku muu suunnittelisi miten minun on tehtävä työni. Jos olisin nuorempi, toki silloin olisi tärkeää, että olisi joku ohjaamassa tarvittaessa. T11

Kirjoittaja ei koe tarvitsevana esimiestä työnsä suunnitteluun, sillä kokemuksen myötä karttuneella tiedolla pystyy sen tekemään itsekkin. Esimiestä tarvitaan kehityskeskustelun järjestämiseen. Tosin kirjoittaja kyllä huomioi iällä olevan vaikutusta tuen tarpeeseen. Nuorempi sosiaalityöntekijä voi tarvita enemmän tukea esimieheltään kuin kokenut sosiaalityöntekijä. Kun kokee tarvitsevansa tukea, siihen on oltava mahdollisuus.

Nykyinen esimieheni on erittäin ihana, inhimillinen poikkeus terveydenhuollossa. Paras mahdollinen esimies, jolla on käytännön järkeä ja hän luottaa minuun ja arviointikykyyni. Hänelle riittää, että suuret linjat ovat kunnossa. Hän antaa minun harkita työni yksityiskohdat. Nykyisen esimieheni olen tavannut harvemmin kuin kerran vuodessa, mutta ne kohtaamiset nostavat tunnelmani aina pilviin. T12

Kirjoittajan nykyisellä esimiehellä on ”käytännön järkeä ja hän luottaa kirjoittajaan ja tämän arviointikykyyn”. Työntekijä voi itse päättää työnsä yksityiskohdat. Vaikka tapaamisia esimiehen kanssa on harvoin, osoittamallaan tuella ja arvostuksella ”tunnelma nousee aina pilviin”. Seuraavassa otteessa työntekijän siirto toiselle osastolle on tehty esimiehen osalta moitteettomasti.

Osastomme lakkautettiin loppuvuodesta 2010, jolloin siirryin vanhempainvapaan kautta nykyisiin tehtäviin nuorisopsykiatrialle. Vaikka osaston loppuminen ja työyhteisön hajoaminen tuntui kurjalta (mielestämme toiminta oli potilaiden kannalta tärkeää), meni siirto kannaltani melko kivuttomasti. Asiaa oli valmisteltu hyvissä ajoin – itse asiassa osaston loppuminen oli tiedossa jo kun minut haastateltiin työpaikkaa varten. Positiivista oli, että sain itse vaikuttaa tulevaan sijoittumiseeni (ts. toivoa osastotyötä tai ko. avohoidon työryhmää) ja olin kiinnostunut työskentelystä nuorten kanssa ja aiempaa terapeuttisemmasta työskentelystä T33

Kirjoittaja on tyytyväinen siirrostaan uudelle osastolle. Tasapainotarinoista poiketen osaston loppuminen oli tiedossa hyvissä ajoin ja siirto uudelle osastolla oli suunniteltu hyvin. Kirjoittajalla oli mahdollisuus esittää toivomuksensa tulevasta osastosta. Kirjoittajan mielipidettä kuunneltiin ja hän pääsi toivomaansa tehtävään. Osaston lakkauttamiseen ei liittynyt kriisejä, vaan siirto meni kivuttomasti ja työntekijä koki tullessa kuulluksi.

5.2.3 Uupumistarinat

Uupumistarina on syntynyt tasapainotarinan ja vapaustarinan piirteitä yhdistämällä. Uupumistarinat ovat jaoteltu selkeästi kahteen vaiheeseen. Tasapainotarinoissa keskitytään voimattomuuden, kuormittavuuden ja uupumisen aiheuttamiin tunteisiin. Vapaustarinat tuovat ratkaisuja kuormittaviin tilanteisiin.

Tasapainotarinoissa organisaatio voi rajoittaa sosiaalityötä terveydenhuollossa vähillä resursseilla.

...jos työssä joutuu tekemään paljon yhteistyötä ulkopuolisten tahojen kanssa ja yhteistyö ei toimi esim. siitä syystä, että resursseja ei ole riittävästi tai byrokratia tekee yhteistyön liian hankalaksi, seurauksena voi olla, ettei pysty tekemään työtään sillä tavalla kuin haluaisi, joka uuvuttaa. Työn määrä ei aina ole se raskain asia, vaan se voi olla vaikkapa turhautuminen, joka tulee siitä, ettei pysty viemään asioita eteenpäin. T11

Työn suuri määrä ei aiheuta ainoastaan uupumista työssä, vaan sitä aiheuttaa myös resurssien rajallisuus ja toiminnan byrokraattisuus. Riittämättömien resurssien vuoksi työntekijä ei pysty tekemään työtään toivomallaan tavalla, joten se uuvuttaa työntekijää. Samalla byrokratia vaikeuttaa työn tekemistä. Työssä turhauttaa yhteistyön hankaluus ja se, ettei pysty viemään asioita toivomallaan tavalla eteenpäin.

Jos suu puhuu muuta kuin mikä käytännössä toteutuu, tilanne syö työntekijöitä. Tällä hetkellä koen, että sairaalassa on parempi tilanne kuin aiemmin. Toisaalta ristiriita kaupungin strategioiden ja asiakkaiden sekä heidän omaistensa tarpeiden ja toiveiden suhteen saattaa joissakin tilanteissa olla stressaavaa. Ja koska olen osa tätä palvelujärjestelmää, olen se ikävä ihminen, jonka on kerrottava mikä on mahdollista eri tilanteissa, ja usein – mikä juuri ei ole. T22

Kirjoittaja kertoo ikävistä tilanteista, joissa potilaille tulee luvattua välillä asioita, joita ei ole mahdollista toteuttaa kaupungin taholta. Kuormittavissa tilanteissa syntyy ”ristiriitaa kaupungin strategioiden ja asiakkaiden sekä heidän omaistensa tarpeiden ja toiveiden suhteen”. Kirjoittaja on se henkilö, joka joutuu kertomaan potilaalle mikä ei ole mahdollista, sillä työntekijä on osa ”palvelujärjestelmää”. Työntekijät stressaantuvat tilanteista, joissa potilaalle luvattua palvelua ei ole mahdollista toteuttaa.

Koska teen työtä sairaanhoitopiirille, minulla ei ole lainkaan asiakasta koskevaa päätöksenteko-oikeutta. Se on toisaalta etu, toisaalta rasite. Etuna on se, että vastakkainasettelut asiakkaan kanssa ovat harvinaisia. Haittana on se, etten kykene antamaan lupauksia niissäkään tilanteissa, joissa koen jonkin asian hyvinkin perustelluksi, vain ohjaamaan ja auttamaan. Viralliset päätökset tehdään muualla. Tämä ei suinkaan poista jännitteitä asiakastyöstä, koska teen ajoittain ratkaisuja, jotka eivät tyydytä asiakkaita. Mutta se kuitenkin muuttaa työn luonnetta ja tuo siihen helpommin yhteisen työskentelyn sävyä, sitä kautta myös toisenlaista mahdollisuutta vaikuttaa asiakkaan ratkaisuihin. Työskentelytapa on helpommin tasavertaista. T34

Kirjoittaja näkee päätöksenteko-oikeuden puuttumisella olevan niin hyviä kuin huonoja puolia. Koska viralliset päätökset tehdään muualla, työntekijä ei ”kykene antamaan lupauksia niissäkään tilanteissa”, joissa jokin palvelu olisi potilaan kohdalla tarpeellinen. Tilanne rasittaa työntekijää ja luo jännitteitä asiakastyöhön, sillä työntekijä pystyy vain neuvomaan asiakasta. Välillä työntekijä joutuu tekemään päätöksiä, jotka eivät miellytä asiakasta. Toisaalta päätöksenteon puuttuminen tuo työhön ”tasavertaisuutta”, sillä se luo mahdollisuuden etsiä asiakkaiden ongelmiin toisenlaisia ratkaisuja.

Tasapainotarinoissa ajanhallinta ja aikapaineet asettavat työlle mahdollisuuksia sekä rajoitteita.

Joskus on hankalaa, kun ei saa sanotuksi mielipidettä kun on kiire. Toisaalta ei voi kertoa perheestä kaikille kaikkea. Pään sisälle kertyy välillä ahdistusta. T 19

Kirjoittajaa ahdistaa tilanne, jolloin kiireen keskellä ei ehdi sanomaan omaa mielipidettään asioista. Toisaalta sosiaalityöntekijä ei voi kertoa toisille työntekijöille kaikkia yksityiskohtia perheen tilanteesta. Tasapainoilu aikapaineiden ja sosiaalityöntekijän salassapitovelvollisuuden vuoksi aiheuttaa kirjoittajalle stressiä.

Omaa osaamista koetellaan jatkuvasti. Pidän siitä, mutta toisaalta huomaan kestäväni kiirettä huonommin kuin vähemmän haastavassa työssä. Ajatusten asetteleminen seuraavaan tilanteeseen ottaa aikaa, ja eduksi on, jos kykenee hoitamaan yksittäistä asiaa kerralla vähän isomman rupeaman kirjaamisia myöten. Alati keskeneräisten kokonaisuuksien hallinta koettelee niin muistia kuin jaksamistakin. Ikää myöten olen opetellut tunnistamaan tätä ilmiötä ja kontrolloimaan ajankäyttöäni vähän järkevämmin, joskin vaihtelevin tuloksin. T34

Kirjoittajan mukaan kiireen hallinnassa auttaa useamman asian hoitaminen samanaikaisesti, sillä jatkuva keskeneräisten kokonaisuuksien hallinta koettelee omaa jaksamista. Iän myötä kirjoittaja on oppinut ”tunnistamaan” kiireen tunnetta ja ”kontrolloimaan ajankäyttöä”. Tosin kiireen tunnistaminen ja ajankäytön hallinta onnistuu vaihtelevasti. Kiirettä kirjoittaja kestää paremmin haasteellisessa työssä kuin vähemmän haastavassa työssä. Seuraavassa otteessa kirjoittaja pohtii työn määrän vaihtelevuutta. Seuraavassa otteessa kirjoittaja pohtii omaa ajanhallintaa työhistoriaansa kautta:

Työhistoriani aikana vastuualueeni koko on vaihdellut, ja silloin, kun se on ollut suurimmillaan, se on luonnollisesti kuormittanut eniten. Nyt koen vastuualueeni olevan sopivan kokoinen. Työn määrä vaihtelee, mutta pahimmillaankin siitä on kuitenkin kyennyt säällisesti suoriutumaan, ja väliin on tullut rauhallisempia jaksoja. Vuosien varrella olen ollut työuupumuksen vuoksi sairauslomalla muutaman kerran; viimeinen oli kestoaltaan pisin, viitisen kuukautta, ja se oli myös vakavin kaikista. Aiempiin uupumislomiini ovat vaikuttaneet myös muut kuin työelämäni asiat...viimeisen alkamiseen vaikutti yksinomaan liiallinen työmäärä ja itseni hajottaminen moneen suuntaan työssä. Perusluonteeltani olen kohtalaisen kiltti ja tämän raskauttavan piirteen vuoksi lisäksi näihin päiviin asti myös kovin työorientoitunut. Eli peruskauraa uupuneiden joukossa T22

Kun vastualue töissä on ollut suuri, on se kuormittanut eniten. Tällä hetkellä työn määrä vaihtelee. Vaikka työtä on välillä paljon, on kirjoittaja siitä aina suoriutunut. Kiireen tunteen helpottamisessa auttavat rauhallisemmat jaksot. Kirjoittaja kertoo olleensa työuupumuksen vuoksi sairauslomalla. Viimeisimpään sairauslomaa vaikutti ”yksinomaan liiallinen työmäärä ja itsensä hajottaminen moneen suuntaan”. Kirjoittaja huomaa mitkä tekijät ovat vaikuttaneet hänen uupumiseensa. Uupumiseen ovat vaikuttaneet ”työorientoituneisuus” sekä ”kiltteys”. Työntekijä tekee työnsä tunnollisesti itseään säästelemättä. Nämä piirteet ovat ”peruskauraa uupuneiden joukossa”.

Kun en ole voinut työssä hyvin työssä... Olen hajottanut itseäni liian moneen suuntaan: Tässä vaikeita ovat olleet mm. opiskelijan ohjauksot. Olen ottanut opiskelijan mielelläni, mutta kun samalla kun paneudun opiskelijan ohjaukseen innolla, pitäisi hoitaa myös työ täysipainoisesti, tulee ongelma. Homma ei pysy hanskassa, jolloin työnteko kärsii. T22

Hyvinvointia on vähentänyt itsensä hajottaminen liian moneen suuntaan. Kirjoittaja kuvailee näiden tilanteiden olleen sellaisia, kun kirjoittaja on ottanut oppilaan ohjaukseen ja samalla kirjoittaja on yrittänyt hoitaa omat työnsä täysipainoisesti. Itsensä hajottaminen ei ole työntekijän oma vika, vaan organisaation, joka ei ole ottanut erityistilannetta huomioon.

Tasapainotarinoissa pohdittiin myös huonosti toimivan tiimin vaikutusta yksilöön.

Pidän itseäni ”joukkuepelaajana”. Kärsin, jos työryhmässä on pitkäkestoista kiistaa tai epäkohtia, joita ei saada kuntoon. Olen oikeastaan vain kerran vuosia sitten ollut tällaisen ristiriitatilanteen silmässä vakavammin, toivottavasti en toiste samaan tilanteeseen joudu. T8

Kirjoittaja kertoo kärsivänsä ristiriitatilanteissa, joissa työyhteisössä on ”pitkäkestoista kiistaa tai epäkohtia”. Kirjoittaja on ollut ristiriitatilanteen keskellä vain kerran, mutta tilanteen vakavuuden vuoksi, ei halua uudestaan sellaiseen joutua. Itseään kirjoittaja kuvaa joukkuepelaajaksi, joten koettu tilanne on tuntunut varmasti raskaalta. Seuraavassa otteessa kirjoittaja pohtii työn määrän ja itsensä esille tuomisen suhdetta toisiinsa.

Välillä, varsinkin alkuvaiheessa, ihmettelin, huomaisiko kukaan henkilökunnasta, jos yhtäkkiä häviäisin johonkin tai en vuoteen tekisi mitään. Ne asiakkaat, jotka tietävät sosiaalityöntekijän palveluista, huomaisivat puuttumisen nopeasti. Oma työni määrää pystyn siis säätelemään sillä, kuinka paljon pidän itsestäni ääntä. T12

Kirjoittaja toteaa, että oman työn määrää on mahdollista säädellä sen mukaan, kuinka paljon tuo itseään esille työyhteisössä. Kirjoittaja jatkaa pohtimalla, huomaisiko kukaan henkilökunnasta, mikäli hän ei tekisi vuoteen töitä. Asiakkaat huomaisivat puuttumisen nopeasti, sillä ”tietävät sosiaalityöntekijän palveluista”. Mikäli työntekijä pitää paljon ”ääntä itsestään”, niin silloin töitäkin on enemmän.

Lähityöyhteisöni on ihan mukava, mutta mukavat kahvitauot eivät pitemmän päälle riitä. Ongelma on se, että sosiaalityön ja sosiaalisen näkökulman olemusta, eikä sen suomia mahdollisuuksia tässä yhteisössä nähdä eikä hyödynnetä. T28

Pelkkä mukava työyhteisö ei riitä lisäämään jaksamista ja viihtyvyyttä työssä. Työyhteisössä ei hyödynnetä sosiaalityöntekijän osaamista, eikä nähdä sen antamia mahdollisuuksia. Turhan paljon kuluu energiaa itsensä tunnetuksi tekemiseen.

Terveydenhuollossa sosiaalityöntekijän energiaa kuluu turhan paljon itsensä tunnetuksi tekemiseen. Kaikesta siihen uhratusta työstä huolimatta asiakkaita olisi todennäköisesti nykyistä enemmän, jos terveydenhuollon muu henkilökunta osaisi oikeasti hyödyntää sosiaalityöntekijää yhtenä moniammatillisena työryhmän jäsenenä. Olen tehnyt aiemminkin itsenäistä työtä, mutta niin yksinäistä työtä kuin terveydenhuollon sosiaalityö on, en ole nähnyt aiemmin T12

Sosiaalityöntekijällä olisi huomattavasti enemmän asiakkaita, mikäli työryhmä osaisi hyödyntää sosiaalityöntekijän osaamista yhtenä moniammatillisen tiimin jäsenenä. Kirjoittaja kuvaa terveydenhuollon sosiaalityötä hyvin yksinäiseksi työksi. Yksinäinen työ kuvaa tarpeettomuuden tuomaa tunnetta, jonka aiheuttaa hoitohenkilökunnan osaamattomuus hyödyntää sosiaalityöntekijän osaamista.

Oman elämän vastoinkäymiset vaikuttavat työhyvinvointia alentavasti.

Ihmiselämään kuuluu niin paljon kaikkea muutakin kuin työelämä, jotka vaikuttavat hyvinvointiimme. Meillä on usein paljon huolta omaan yksityiselämään liittyen, huoli omista lapsista, omista vanhemmista ym., jotka voivat kuormittaa paljon enemmän kuin varsinainen työ. Siitä syystä olisikin hyvä, jos työelämässä voitaisiin paremmin huomioida ihmisen kokonaistilanne ja työaika voitaisiin esim. helpommin sopeuttaa senhetkiseen elämäntilanteeseen sopivaksi. Usein voi olla, että varsinaiset kuormittavat tekijät tulevat työelämän ulkopuolelta. T11

Kirjoittaja kokee, että sosiaalityössä voitaisiin paremmin huomioida työntekijän elämän kokonaistilanne, jolloin työaika voisi sovitaa sen hetkiseen elämäntilanteeseen sopivaksi. Huolet yksityiselämään liittyen voivat kuormittaa enemmän kuin työ. Sosiaalityön ihmisläheisyyden vuoksi joustot työelämässä helpottaisivat kuormittaneisuuden tunnetta yksityiselämässä.

Tässä elämänvaiheessa on paljon myös työn ulkopuolisia stressitekijöitä, jotka joutuu ottamaan huomioon. Itselläni on 86-vuotias äiti, joka asuu 300 km:n päässä yksin omakotitalossa. Ketään lapsista ei asu lähiseudulla. Se oli yksi asia, joka vaikutti päätökseeni jäädä osa-aikaeläkkeelle. T27

Päätökseen jäädä osa-aika eläkkeelle vaikutti työn ulkopuoliset stressitekijät. Kirjoittajan iäkäs äiti asuu 300 kilometrin päässä, eikä kukaan lapsista asu lähellä. Osa-aika eläkkeelle siirtyminen on helpottanut äidin hoitamista. Kirjoittajalla voi olla myös huolta omista lapsistaan.

..on usein huolta aikuisista lapsista, kuinka he löytävät paikkansa tässä maailmassa. Sosiaalityö on myös muiden ihmisten elämäntilanteiden pohtimista ja ratkaisujen etsimistä

yhdessä asiakkaiden kanssa. Niinpä tässä työssä ehkä joutuu vielä enemmän miettimään kokonaiskuormitusta. T27

Sosiaalityössä työntekijä pohtii yhdessä asiakkaiden kanssa elämäkuvioita ja ratkaisuja niihin. On siis luonnollista, että kirjoittaja pohtii myös omien lastensa elämäntilanteita, sillä hän haluaa että he ”löytäisivät oman paikkansa tässä maailmassa”. Työ- ja yksityiselämään liittyvien samansuuntaisten tekijöiden pohtiminen lisää ”kokonaiskuormitusta”.

...erovaihe (ei johtunut työstä) oli rankkaa, koska perhetyötä tekevänä yleissairaalan psykiatrian osastolla ja polilla potilaiden ongelmat tulivat lähelle...T5

Kirjoittaja pohtii erovaiheen vaikutusta omaan työhönsä. Vaihe on ollut kirjoittajalle rankka, sillä kirjoittaja toimii perhetyössä, jossa ”potilaiden ongelmat tulevat lähelle”. Työn sisältö vaatii työntekijän läsnäoloa, eikä se aina onnistu, mikäli yksityiselämässä asiat ovat solmussa. Seuraavassa otteessa kirjoittaja kuvailee elämäänsä kohdannutta suurta surua.

Elämäntilannetta muutti silloin raskas menetys ja henkilökohtainen suru. Olin ollut vähän aikaa virkavapaalla puolison työn matkassa ulkomailla. Virkavapaata en saanut lisää muutamaa kuukautta. Silloin vasta vähän aikaa vakituksessa työsuhteessa oltuani en sanoutunut irti koska kohta perheemme olisi ollut koossa. Silloin oli vaikeaa. Vaikea kestää työnantajan päätös koska välimatkat olivat Afrikkaan asti. Äkillinen yllättävästi tullut ja selvittämätön läheisen menetys kuoleman kautta. Silloin en voinut hyvin. T32

...Puoliso kuoli juuri hetkeä ennen kuin olisi tullut kotiin...T32

Kirjoittajan elämäntilannetta muutti puolison kuolema. Kirjoittaja oli ollut puolison työn mukana ulkomailla muutaman kuukauden. Esimiehen kielteinen päätös virkavapaan jatkamisesta oli vaikea hyväksyä, sillä välimatka Afrikkaan oli pitkä. Kirjoittaja lohdutautui ajatukseen, että pian koko perhe olisi koossa puolison palattua Suomeen. Puoliso kuitenkin kuoli hetkeä ennen kotiinpaluuta. Kirjoittaja jatkaa:

Tilanne oli raskas. Niin vaikeaa, että siitä ajatellen tulee vahva tunnekokemus edelleen pintaan.. Sain tukea ammattilaisista jotka työssään kohtaavat menetyksen kokeneita... Sitten kun palasin työhön suru oli muuttanut jotakin.... Se minusta riippumaton suru muutti jollakin tapaa joidenkin työtovereiden suhtautumista. Se oli raskasta kokea ja itseluottamus oli koetuksella...T32

Kirjoittaja sai ammattiapua ammattilaisilta, jotka ”kohtaavat työssään menetyksen kokeneita”. Palattuaan töihin, suru oli muuttanut työkavereiden suhtautumista. Ehkäpä työkaverit kokivat itsensä epävarmoiksi, eivätkä tienneet kuinka suhtautua suuren surun kohdanneeseen henkilöön. Työkavereiden käytös oli raskasta kokea ja se vaikutti kirjoittajan itseluottamukseen. Tilanteen ajattelu on edelleen vaikeaa ja se herättää vieläkin voimakkaita tunteita. Kirjoittaja jatkaa pohtimalla menetyksen vaikutuksen työkykyynsä

Ajan kuluessa sain koottua itseni... Surun kokenut henkilö ei muutu välttämättä työhönsä kykenemättömäksi. Joskus silloin tuntui, että piti olla entistä enemmän voimia selvittääkseen kaikesta... Palvelun palautteesta sai voiman. Se antoi uskon, että olet työhösi pystyvä. Oma raskas kokemus teki jolloin tapaa entistä voimakkaamman. Lapsi antoi kasvullaan ja kehityksellään ja valoisuudellaan ilon. Tämä surun kokemus on ollut sellainen ettei sitä oikein vieläkään ajattelisi. T32

”Surun kokenut henkilö ei muutu välttämättä työhönsä kykenemättömäksi” Työstä saadulla palautteella ja lapsen kasvun ja kehityksen seuraamisesta kirjoittaja sai voimia jatkaa eteenpäin. Työstä saatu palaute antoi uskoa kirjoittajalle siitä, että hän kykenee työhönsä. Oma raskas kokemus teki entistä vahvemmaksi. Puolison kuolema, suru ja sen herättämiä tunteita on edelleenkin vaikea ajatella.

Näitä on vaikea edes muistella, mutta niistä olen päässyt yli... T32

Vaikka puolison kuolema herättää edelleenkin voimakkaita tunteita, kirjoittaja kokee silti päässeensä pahimman yli. Seuraavassa otteessa kirjoittaja haluaa pitää työ ja perhe-elämän erotettuna kuormittavuuden minimoimiseksi.

En kerro vapaa-ajallani mielelläni olevani sosiaalityöntekijä, mutta jos asiasta tietävä tarvitsee jotakin tietoa, neuvon kyllä eteenpäin. T9

Vapaa-ajallansa kirjoittaja ei halua kertoa olevansa ammatiltaan sosiaalityöntekijä. Mikäli joku asiasta tietää, kirjoittaja ”neuvoo kyllä eteenpäin”. Oman hyvinvoinnin ylläpitämiseksi kirjoittaja haluaa pitää sosiaalityöntekijän roolin erotettuna omasta yksityiselämästään. Oman työelämän ja yksityiselämän erottaminen on ymmärrettävää, sillä toisten jatkuva neuvominen kuormittaa. Seuraavassa otteessa kirjoittaja huomaa saman neuvoo-antavan roolin omassa yksityiselämässään.

... Aina vapaallakaan ei jaksaisi vastata kaikkiin sosiaalityön kentällä tapahtuviin ”väärinkäytöksiin” ja sosiaalityöntekijöiden tekemiin ratkaisuihin/tekemättä jättämisiin. Neuvonta ja ohjaus-velvoitekin tuntuu ulottuvan vapaa-ajalle, ”kuormittavista” puheluista puhumattakaan ~Yleensä minulle kerrotaan suvun, tuttavien ja tuntemattomien murheet. Nuorempana tämä asia imarteli, nyttemmin ei. T26

Kirjoittaja ei haluaisi vapaa-ajallansa vastata sosiaalityön kentällä tapahtuviin ”väärinkäytöksiin ja ”sosiaalityöntekijöiden tekemiin ratkaisuihin”. Kirjoittaja kokee sen kuormittavaksi, sillä töissä on riittävästi uuvuttavia tekijöitä. Hän joutuu toimimaan sosiaalityöntekijänä myös yksityiselämässään kuunnellen ”suvun, tuttavien ja tuntemattomien” murheita. Nuorempana ihmisten avautuminen ”imarteli”, mutta nyt se kuormittaa. Tasapainotarinoissa sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen vaikuttivat myös asiakkaat.

Asiakkaat ovat TÄRKEIN jaksamistani lisäävä tekijä. Ilman heitä ja työni tärkeäksi kokemista en varmasti enää olisi täällä töissä. Kun asiakas voi hyvin, voi itsekkin hyvin. Tietysti tällä asialla on kääntöpuolensakin. Kun asiakas voi huonosti, niin... T26

”Asiakkaat ovat tärkein jaksamistani lisäävä tekijä”. Kun asiakas voi hyvin, kirjoittaja voi itsekkin hyvin. Asiakkaan voidessa huonosti myös työntekijä voi huonosti. Asiakkaiden elämäntilanteet otetaan vakavasti ja ne vaikuttavat omaan jaksamiseen.

Otan potilaiden elämäntilanteen huolet melko vakavasti, erityisen raskasta on kohdata potilaiden kokemaa väkivaltaa, hyväksikäyttöä ja uhkaa. Olen aika sinisilmäinen, mikä on johtanut kerran loppuunpalamisen umpikujaan, jonka takia olin useita viikkoja sairauslomalla. Työ todella stressasi ja työnäky hukkaantui. T8

Potilaiden elämäntilanteet otetaan vakavasti. Erityisen kuormittavaa on kohdata potilaiden kokemaa väkivaltaa, hyväksikäyttöä ja uhkaa. Kirjoittajan ”sinisilmäisyys” on aiheuttanut kerran kirjoittajan uupumisen. Tuolloin työ oli stressaavaa ja työkyky hävisi. Samana päivänä työhön voi liittyä monenlaisia tunteita.

Samana päivänä työhön voi liittyä iloa, surua ja huumoriakin, olen oppinut paljon muilta sairaalan kokeneemmilta työntekijöiltä, miten koota itsensä uutta tilannetta varten, mutta tunnen edelleen voimaakkaasti ja näen ympärilläni, että muutkin tuntevat. Puhuimme juuri, että tv-ohjelmatkin herkistävät yhä, vaikka on työssään nähnyt samanlaisia tilanteita. Mutta sairaalarajoja en katso, se on ollut tietoinen valinta. Potilaiden sairauksien ja vammojen, kuoleman konkreettinen näkeminen ei ole luonteelleni vaikeaa, en pyörry enkä voi pahoin. Tämä on tärkeää terveydenhuollossa työskentelevälle potilaita ja omaisia kohdatessa. T9

Kirjoittaja on oppinut kokeneemmilta työntekijöitä miten ”koota itsensä uutta tilannetta varten”, sillä ilon ja surun tunteet kulkevat työssä jatkuvasti mukana. Potilaiden sairauksien, vammojen ja kuoleman kohtaaminen ei ole kirjoittajalle vaikeaa fyysisellä tasolla, mutta henkisesti tilanteet voivat ottaa koville. Itsensä kokoamisen taito ja kyky kohdata kuolemaa ovat tärkeitä taitoja terveydenhuollossa työskentelevälle. Seuraavassa otteessa kirjoittaja kuvailee julkisen puolen asiakaskunnan vaikutusta työntekijään.

Potilaammehan edustavat poikkileikkausta yhteiskunnasta. Meille voi tulla ”niin pippi kuin pappikin” (SANONTA) tarkoittaen, että äkillisissä sairauksissa potilas voi olla mistä yhteiskuntaluokasta hyvänsä. Toisaalta sanotaan, että julkinen terveydenhuolto on tarkoitettu ”köyhille”, vastakohtana yksityisille terveystalouksille, joita varakkaammat käyttävät – myös Suomessa. Sen vuoksi esim. minulla asiakaskunta on varsin vähäväkistä, heillä on toimeentulovaikeuksia, kroonisia sairauksia ja päihdeongelmia. Myös tämä asiakaskunnan marginalisoituminen vaikuttaa siihen, miten työssäni voin; päivästä toiseen tapaan mielenterveysongelmaisia, masentuneita, taloudellisesti väliinpudonneita, joita minun tulisi auttaa, löytää jokin keino, joilla he pääsisivät eteenpäin. Kuitenkin syy on järjestelmässämme, joka varsin helposti voi lingota asiakkaan sivuraiteelle. Sanonta ”olla liian terve ja nuori päästääkseen eläkkeelle ja olla liian sairas ja vanha päästääkseen työmarkkinoille” pitää paikkansa monen henkilön kohdalla. Tämä jotenkin tarttuu myös työntekijään, se masentunut alakulo ja voimattomuus ja tilanteen pysyminen samanlaisena. T17

Äkillisissä sairaustapauksissa potilas voi olla mistä yhteiskuntaluokasta vain. Julkisen terveydenhuollon puolella potilaat ovat pääasiassa toimeentulovaikeuksissa olevia, päihdeongelmaisia, mielenterveysongelmaisia ja taloudellisesti väliinpudonneita, joita kirjoittajan tulisi auttaa. Tilanne voi tuntua välillä epätoivoiselta, sillä yhteiskunta on syyllinen ihmisten pahoinvointiin. Harva potilaista on kirjoittajan mukaan oikeasti autettavissa. Masentuneisuus, alakulo ja voimattomuus tarttuvat myös työntekijään.

Tasapainotarinoissa pohdittiin paljon esimiehen vaikutusta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tasapainotarinoissa esimies nähdään usein kuormittavana tekijänä työyhteisössä.

Työhyvinvointi merkitsee minulle sitä, että voin omalta osaltani olla mukana moniammatillisessa työskentelyssä, että minua arvostetaan ja itse arvostan työtovereita sekä pystyn seisomaan työnantajan edustamien arvojen takana. Tällä hetkellä voimavarat vie se, että johdon taholta ei tunnusteta/tunnisteta todellista tilannetta ja työntekijöiden pahoinvointia. Itse jaksan tällä hetkellä pääasiassa sen voimin, että tämä nykyinen työsuhte loppuu tämän vuoden lopussa ja että teen osa-aikaista työtä. Vastuualueelta useat työntekijät ovat vaihtaneet työpaikkaa pysyvästi tai lähteneet muihin pisteisiin työkiertoon s.36

Työyhteisössä ei tunnusteta johdon taholta työntekijöiden pahoinvointia. Tästä syystä monet kollegat ovat vaihtaneet työpaikkaa tai lähteneet työnkiertoon. Kirjoittaja itse jaksaa sen ajatuksen turvin, että työsuhte on määräaikainen. Kirjoittaja toivoisi että hän olisi työssä, jossa hän kokee arvostusta ja ”pystyy seisomaan työnantajan edustamien arvojen takana”. Seuraavassa otteessa ei ole otettu kirjoittajan elämäntilannetta huomioon.

..Olin keväällä leikkauksessa ja kaikkiaan kaksi kuukautta sairauslomalla. Lomani ajaksi ei saatu sijaista, joten kollegat joutuivat sijaistamaan työaluettani parhaansa mukaan. Töihin palattuani itseäni odottivat yli kuukauden paperityörästit puhumattakaan ”huonosta omastatunnosta”, kun sairastumalla kuormitin toisia. Ei välttämättä toipilaalle paras alku. Johdon tuki on merkittävä jaksamiseen vaikuttava tekijä..s33

Kirjoittaja kertoo olleensa kaksi kuukautta sairauslomalla, eikä tuoksi ajaksi kirjoittajalle saatu sijaista. Kirjoittaja koki huonoa omatuntua, sillä työkaverit joutuivat sijaistamaan työaluetta ja palatessaan töihin kirjoittajaa odotti monen kuukauden paperityöt. Kertyneiden töiden määrä ja ”huono omatunto” töiden kasautumisesta työkavereille, ei ollut paras alku toipumiselle. Kirjoittaja kokee johdon tuen merkitykselliseksi, eikä tässä tapauksessa sitä saanut.

Kantapään kautta olen saanut nähdä, miten paljon työilmapiiriin vaikuttaa esimiehen johtamistaidot. Nykyään puhutaan myös alaistaidoista, mutta tällä hetkellä nimenomaan johtamistaidot eli niiden puute vaikuttaa todella musertavasti työilmapiiriin. Olen välillä useinkin miettinyt, että en uskoisi tämän tilanteen olevan totta, ellen itse sitä kokisi. En ryhdy tässä erillisiä esimerkkejä kuvaamaan, se masentaisi itseäni ja sinua, ja tästä tulisi todella pitkä vuodatus. T29

Esimiehen puutteet johtamistaidoissa vaikuttavat työilmapiiriin. Kirjoittaja on välillä itse miettinyt voiko tämän hetkinen tilanne olla edes totta, sillä tilanne työyhteisössä on niin ”musertava”. Kirjoittaja suojelee itseään ja tutkijaa jättämällä kertomasta tarkempia yksityiskohtia esimiehen johtamistaitojen puutteista. Seuraavassa otteessa kirjoittaja kritisoi ylilääkäriin vallankäyttöä.

Ylilääkäri on ollut virassaan noin vuoden, ja on saanut tässä ajassa sekoitettua täysin työtavat ja -kuvio sekä poliklinikalla että osastolla. Ylilääkäri tekee päätökset yksin ja ketään kuuntelematta. Hän on pystynyt jopa ohittamaan omia esimiehiäänkin. Näyttää siltä, että ylilääkäri nauttii sairaanhoitopiirin johdon ja luottamuselinten täyttä luottamusta huolimatta siitä, että epäkohdista on käyty keskustelua jo julkisestikin. T29

Ylilääkäri tekee osastolla päätökset yksin kuuntelematta kenenkään mielipidettä. Ylilääkäri on pystynyt ohittamaan päätöksillään omat esimiehensäkin. Esimiestaitojen puutteista on käyty keskustelua julkisesti, mutta asiat eivät ole muuttuneet. Kirjoittajan mukaan ylilääkäri nauttii edelleen ”sairaanhoitopiirin johdon ja luottamuselinten täyttä luottamusta”. Seuraavassa otteessa työntekijän työhyvinvointiin on vaikuttanut selän takana tehdyt päätökset.

Erittäin ratkaisevasti työhyvinvointiani heikentävästi vaikutti esimieheni..., joka oli vuosilomani aikana tehnyt päätöksen minun siirtämisestäni vanhuspsykiatrian yksikköön... Siirto vanhuspsykiatriaan oli ”hyppy tuntemattomaan”, sillä en ole milloinkaan työskennellyt vanhustyössä.... En saanut omaa työhuonetta vaikka työalueeseen kuuluu myös poliklinikkatyötä. Työ on käytännössä totaalisen erilaista kuin aikaisempi työni tutkimusyksikössä. ... Työ vanhusten parissa on luonnollisesti huomattavasti kapea-alaisempaa kuin aikuissosiaalityö; esimerkiksi työhön ja ammatilliseen kuntoutukseen liittyvät asiat puuttuvat kokonaan, eli juuri minun vahvin osaamisalueeni. Minulle ei siis kerrottu siirrosta etukäteen mitään vaan se tuli täysin ”pyytämättä ja yllätyksenä” lomalta palattuani. Tutkimustyöryhmän esimieslääkäri yritti puolustaa minua ja kirjallisesti viestitti vastaavalle sosterille, että hän toivoisi minun voivan jäädä entiseen työyksikköön koska minun asiantuntemustani yksikössä tarvitaan mutta viesti kaikui kuuroille korville kun päätös oli jo tehty. T20

Kirjoittaja kertoo tyytymättömyydestään ja epäoikeudenmukaisesta kohtelusta esimiehen taholta. Kirjoittaja siirrettiin vanhuspsykiatrian yksikköön vuosiloman aikana. Siirrosta ei kerrottu etukäteen ja se tuli ”pyytämättä ja yllätyksenä”. Kirjoittaja oli viihtynyt edellisessä työssään erinomaisesti, mutta nyt hänet siirrettiin alueelle, joka oli hänen vahvimman osaamisalueen ulkopuolella. Muutoksessa kirjoittaja ei saanut omaa työhuonetta, vaikka uusi työ sisälsi potilastyötä.. Edellisessä työyksikössä kirjoittajan työtä arvostettiin ja asiantuntemusta tarvittiin. Edellisen työyksikön tutkimustyöryhmän esimies puolusti kirjallisesti kirjoittajan jäämistä aikuissosiaalityöhön, mutta se ei auttanut, sillä päätös oli jo tehty. Päätös tehtiin työntekijän selän takana, kuulematta työntekijän mielipidettä. Kirjoittaja kuvaa tilanteen etenemistä ja sen herättämiä tunteita.

Koska asia oli valmisteltu selkäni takana ja hallinnollisesti kyseenalaisella tavalla raivostuin silmittömästi tilanteesta. En ole koskaan elämässäni kokenut sellaista voimattoman raivon

tunnetta kuin tämän asian tiimoilta. Tilanne johti erittäin vakavaan terveysongelmaan: aortan repeämiseen työpaikalla ja olisi saattanut johtaa äkkikuolemaan. Olin kuitenkin työpaikallani sairaalassa ja pääsin sydänkirurgisen yksikön tehovalvontaan heti. Kolme viikkoa olin sairaalassa ja kuusi viikkoa sairauslomalla mutta kuin ihmeen kaupalla selvisin niinkin vaikeasta sairaudesta ja pystyin palaamaan työhön lokakuun alussa 2010. Tällä hetkellä voin hyvin mutta kokemani hirvittävä loukkaus ja vääryys ei koskaan unohdu enkä ainakaan vielä ole kyennyt voittamaan syvästi vihamielisiä tunteitani esimiestäni kohtaan vaikka työssäni siedän häntä pakollisten kuvioden verran. T20

Kirjoittaja raivostui silmittömästi kyseenalaisesti ja selän takana tehdystä päätöksestä. Voimattoman raivon tunne, johti vakavaan terveysongelmaan, jonka vuoksi kirjoittaja menetti hetkellisesti työkykynsä. Selvittyään sairaudestaan hän pystyi palaamaan töihin. Voimakkaat vihamieliset tunteet esimiestään kohtaan, kirjoittajan kokema loukkaus, vääryys ja epäoikeudenmukaisuus, eivät ole unohtuneet. Kirjoittaja jatkaa pohtimalla esimiehen olemattomia esimiestaitoja.

Esimiehenä hän ei täytä niitä vaatimuksia, joita esimiehelle asetan, hän on huono ja leväperäinen esimies, jolta puuttuu täysin laajempi näkemys alaisten työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kaiken huipuksi tämä onneton esimies toimii klinikan työsuojelupäällikkönä ja työhyvinvointiryhmän puheenjohtajana! T20

Esimiehellä ei ole mitään ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, eikä täytä niitä vaatimuksia, jota kirjoittaja esimiehelle asettaa. Esimies toimii klinikan työsuojelupäällikkönä ja työhyvinvointiryhmän puheenjohtajana, jonka kirjoittaja näkee hyvin ristiriitaisena omasta kokemuksistaan katsottuna. Tällä hetkellä kirjoittaja kokee potilaat ja heiltä tulevan myönteisen palautteen ainoaksi positiiviseksi tekijäksi, jonka tukemana kirjoittaja aikoo jaksaa työssään 68-vuotiaaksi asti. Seuraavassa otteessa käsitellään esimiehen kuolemaa.

...Kun kuutisen vuotta sitten pitkäaikainen esimiehemme yllättäen kuoli, kukaan ei kysynyt miten voimme. Itse hankin työterveydestä yksiköllemme keskusteluapua. Tosin koen, että pystyimme sittenkin puimaan asian keskenämme paremmin kuin meille tarjottu yksi yhteinen psykologikeskustelukerta T26

Pitkäaikaisen esimiehen kuoltua kukaan ei ollut kiinnostunut miten henkilökunta voi. Kirjoittaja järjesti itse työterveydestä keskusteluapua. Työyksikölle tarjottiin vain yksi psykologikeskustelukerta. Kirjoittaja koki, että he pystyivät työyksikkönä paremmin tukemaan toisiaan ja keskustelemaan asiasta. Kirjoittaja jatkaa:

Koko pitkän terveydenhuollossa työskentelyajanani minulle ei ole kertaakaan pidetty pyynnöstäni huolimatta kehittämiskeskustelua!! ...On kyllä tunne, ettei työntekijä tule kuulluksi. Kovin aktiivinen itse pitää olla. T26

Pitkän työuran aikana kirjoittajan pyynnöistä huolimatta hänelle ei ole järjestetty ainuttakaan kehittämiskeskustelua. Kirjoittaja kokee olevansa itse aktiivinen, mutta edes omalla aktiivisuudella, ei ole ollut vaikutusta. Kaiken kaikkiaan tämä vaikuttaa työntekijän tunteeseen siitä, ettei työntekijän kuuleminen ja kehittämisideat kiinnosta esimiestä. Ongelmia syntyy kun kirjoittajalta odotetaan samaa työpanosta kuin muulta henkilökunnalta.

Vaikka olen vammainen minulta odotetaan vastaavaa suoritusta kuin muiltakin ja toisaalta haluan olla sen suorituksen mittainen, työparillani on työuupumusta joten hänenkin jaksamisensa on rajallista. Näitä tekijöitä ei esimies ota mielestäni huomioon. Hänellä tuntuu olevan tyyli että pudotetaan työntekijä yksikköön ja katsotaan miten se siellä pärjää. Perehdytystä en ole saanut. Sairaala-alueellani on pitkällä sairauslomalla oleva työkaveri, jonka uupumista ei mielestäni huomioitu tarvittavalla vakavuudella riittävän ajoissa T16

Vammaisuus rajoittaa työn tekemistä. Esimies odottaa kirjoittajalta vastaavaa työpanosta, kuin muilta työtovereilta. Vammaisuudestaan huolimatta kirjoittaja pyrkii tekemään töitä samalla tahdilla kuin muut. Työyksikössä on useita hyvinvointia vähentäviä tekijöitä. Esimies ei huomioi kirjoittajan vammaisuuden aiheuttamia erityispiirteitä. Perehdytystä kirjoittaja ei ole saanut, vaan asiat on pitänyt opetella itse.. Kirjoittaja kiinnittää myös huomiota työkaverinsa uupumisoireiden vähättelyyn, joita ei otettu huomioon riittävän ajoissa. Useampi kirjoittaja on joutunut kokemaan työuransa aikana myös työpaikkakiusaamista esimiehen toimesta.

KAIKISTA OLENNAISIN TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA ASIA ON OMA LÄHIESIMIES. Minulla on ollut aivan mahdolloman hankalia ja ikäviä lähiesimiehiä ja olen joutunut kokemaan työpaikkakiusaamista ym epäasiallista kohtelua ja tullut syrjäytetyksi vakinaisen toimen täytössä, josta (koko) henkilöstö-päällikkö oli hyvin närkästynyt. Tällä hetkellä työskentelen erittäin hyvän esimiehen alaisuudessa. Hän on oikeudenmukainen, kannustava, luottaa työntekijöihinsä, sallii jokaisen oman, luovan ja aktiivisesti ideoivan panoksen työyhteisössämme.T6

Kirjoittaja on joutunut sietämään epäasiallista kohtelua esimiehen taholta. sillä kirjoittaja on tullut syrjityksi vakinaisen viran täytössä. Lähiesimies on olennaisin työhyvinvointia tukeva tekijä. Tällä hetkellä kirjoittaja toimii oikeudenmukaisen ja kannustavan esimiehen alaisuudessa, joka sallii ”luovan ja aktiivisesti ideoivan panoksen työyhteisössä”. Menestyminen työssä voi aiheuttaa kateutta.

Kun työ onnistui hyvin, päätimme ottaa seuraavan vuoden messut Tampereelle vastuullemme, minä pääkoordinaattorina. Kokosin tiimin ja laitoimme hihat heilumaan. Kun vielä sain kirjoituskilpailusta rahapalkinnon lavalla, oli se iso ”palkka” työstä – mutta mitä siitä sitten seurasi! – KATEUTTA, PUHUMATTOMUUTTA, MITÄTÖINTIÄ, OLIN KUIN ILMAA! Ihmettelin pitkään, miksi ammatillinen esimieheni – silloinen johtava ja nyt jo eläköitynyt sosiaalityöntekijä – ei maininnut minulle sanaakaan koko asiasta. Teimme pitkän laivaseminaarin juuri tapahtuman jälkeen, olimme kolme päivää yhdessä ja oletin, että jossain vaiheessa asia olisi nostettu esiin. Ei! Olin kai itsekkin liian herkistynyt asialle, mutta edelleen tämä epälojalisuus kaivertaa mieltäni. Sain julkisuutta

tiedotuslehdessäkin, mutta sekään ei muuttanut em. henkilön käyttäytymistä. Itkeskelin työ huoneessani, jota kummeksuttiin, säälin kai itseäni aikani. Kun johtavan sosiaalityöntekijän henkilö vaihtui, myös ongelma sulsi – tulin hyväksytyksi ja sen verran arvostetuksi, kuin oli kohtuullista. Asiat muuttuivat. T17

Kirjoittajaa ärsyttää esimiehen tapa jättää huomioimatta kirjoittajan menestyminen työssään. Kirjoittaja oli toiminut menestyksekkäästi messujen järjestäjänä. Kun kirjoittaja palkittiin hyvin tehdystä työstä, seurasi siitä ”kateutta, puhumattomuutta ja mitätöintiä” Kirjoittaja kohdeltiin ”kuin ilmaa”. Epälojaalius esimiehen osalta kaivertaa vieläkin mieltä. Kun ammatillinen esimies vaihtui, asiat muuttuivat ja kirjoittaja koki tulleen hyväksytyksi ja arvostetuksi oman työyhteisönsä jäsenenä. Lopussa yksi kirjoittajista kyseenalaistaa työhyvinvointi-sanon merkitystä.

Pikkuisen kyseenalaistaisin tuota sanaa työhyvinvointi. Onko työpaikka sellainen paikka, jossa on tarkoitus hyvinvointia? Ei pahoinvointi työpaikalla ole hyvä asia. Ehkä jokin työhyvinvointia neutraalimpi ilmaisu olisi parempi silloin, kun puhutaan palkkatyöstä eikä hauska harrastuksesta. Työ on työtä. Työssä on pakko käydä, jotta perhe tulisi toimeen. Työntekijä myy aikaansa ja työpanostaan työnantajalle tiettyä korvausta vastaan, jonka tulisi olla kohdallaan. Se on sosiaalityöntekijälle koulutukseen nähden nolostuttavan ja häpeällisen pieni sekä tuo tiettyä epätasa-arvoa terveydenhuollon työyhteisöön ja työhyvinvointiin. T23

Onko työ ylipäättänsä sellainen paikka, jossa on tarkoitus voida hyvin? ”Työ on työtä” Kirjoittajan mukaan, ei ole kyse hauska harrastuksesta, vaan työstä josta saadaan palkkaa. Töissä käydään ainoastaan siitä syystä, että perhe saadaan elätettyä. Sosiaalityöntekijöiden ”nolostuttavan ja häpeällisen pieni” palkka lisää epätasa-arvoa terveydenhuollon työyhteisössä.

Selviytymiskeinot kuormittaviin tilanteisiin

Vapaustarinoissa kuormittavuuden ja uupumisen tunteelle on löydetty ratkaisuja.

Tällä hetkellä työn määrä on sopiva. Asioihin voi kunnolla perehtyä eikä tarvitse juosta kellon kanssa. Koen, että tämä mahdollisuus perehtyä kunnolla/ rauhassa asioihin vähentää esim. potilastapaukseen käytettävän kokonaisajan määrää, koska työ tehdään huolella. Olen joutunut tekemään työtä useita vuosia liiallisen työmäärän paineessa. Tuossa tilanteessa vaatii työntekijältä paljon kyetä kehittämään työtään ja kehittämään itse. Liiallinen työmäärä on ollut pääsyy viimeistä uupumislomaani lukuun ottamatta sairauslomiini. Noudatan työaikaa määrätietoisesti. Vain mikäli on pakottava tarve jatkaa työpäivää, teen sen. T22

Mahdollisuus perehtyä kunnolla asiakkaiden tilanteisiin vähentää potilastapauksiin käytettävän kokonaisajan määrää. Aikaisemmassa työssään kirjoittaja kärsi suuresta työmäärästä ja aikapaineista. Työmäärän aiheuttamassa paineessa työntekijän on hankala löytää voimavaroja työn kehittämiseen. Liiallinen työmäärä aiheutti kirjoittajan uupumisen. Tästä syystä kirjoittaja noudattaa työaikaa nykyään määrätietoisesti. Kun työn määrä on sopiva, eikä ylitöitä tarvitse tehdä,

työntekijä jaksaa paremmin, toimii tehokkaammin asiakkaan asioita hoitaessa ja pystyy kehittämään työtään.

Jaksamisessa auttaa työajan hallinta, ylitöitä ei juuri tarvitse tehdä, tiivis yhteistyö muun henkilökunnan kanssa rikastuttaa ja helpottaa työtä. Jos unohtaa jotakin tai ei ehdi heti, joustetaan T9

Tiivis yhteistyö muun henkilökunnan kanssa helpottaa työn tekemistä ja auttaa työajan hallinnassa. Kaikkea ei tarvitse tehdä itse. Jos jotakin jää tekemättä, ”joustetaan”. Tasapainotarinoissa organisaatio määrittelee sosiaalityön sisälön ja luo aikapaineita. Vapaustarinoissa työntekijä voi suunnitella oman aikataulunsa vapaasti.

Lisäksi hyvinvointia tukee oman aikataulun suunnittelu ja työskentelyn itsenäisyys. Voin suunnitella tehtäväni oman aikatauluni ja jaksamisen puitteissa. Ylhäältäpäin ei sanella... T21

Vapaustarinoissa kirjoittaja voi suunnitella oman aikataulunsa oman jaksamisensa puitteissa. Organisaatio ei sanele, miten asiat pitäisi tehdä. Oman aikataulun suunnittelu ja työn itsenäisyys lisäävät merkittävästi kirjoittajan hyvinvointia ja työssä jaksamista.

Nykyisessä työssäni asiakkaat ovat tutkimusjaksolla ja lähtevät pois. Heidän asiansa kuormittavat minua vain rajallisen ajan T27

Jaksamista lisää myös asiakkaiden vaihtuvuus. Asiakkaat ovat tutkimusjaksolla vain määrätyn ajan, joten kuormitus on vain hetkellistä. Seuraavassa otteessa kirjoittaja pohtii sosiaaliviraston haluttavuutta työpaikkana työntekijöiden näkökulmasta.

Kaiken kaikkiaan työhyvinvointi tällä alalla on erityisen tärkeä kysymys, kun ollaan vaikeiden asioiden ja usein kovan työpaineen kanssa tekemisissä. Kuntiin ei saada riittävästi päteviä sosiaalityöntekijöitä ja uskoakseni tärkeä syy on työhyvinvoinnin puute ja liiallinen työmäärä alhaisen palkkauksen lisäksi. Ainakin minä koin lastensuojelutyössä isona puutteena sen, ettei työtä voinut tehdä tarpeeksi hyvin ja riittävästi riittävän varhaisessa vaiheessa. Ns. yhteisötason työ jäi minimiin. Itselleni siirtyminen terveydenhoitoon toi työrauhaa ja mahdollisuutta kouluttautumiseen ja itsen kehittämiseen – myös vakituinen työsuhde auttoi nähdäkseni em. seikkojen toteutumista. Terveydenhuollossa on ehkä perinteisesti ainakin psykiatrian puolella huomioitu paremmin joitakin perusasioita kuin sosiaalitoimessa, kuten laadukas työnohjaus ja työn puitteet – erikoisalalan edustajana ei vennyä mahdottomuuksiin, vaan itse paremmin määritellään tekemistä (joskus liikaakin?). Osittain tietysti lakikin sanelee sen, että esim. sosiaalihuollossa on pakko toimia T33

Kunnallisella puolella kirjoittaja kokee ongelmaksi kovan työpaineen, suuren työmäärän, alhaisen palkan ja pätevien sosiaalityöntekijöiden puutteen. Kirjoittaja koki, ettei voinut tehdä työtä lastensuojelussa hyvin aikapaineiden vuoksi. Siirtyminen terveydenhuoltoon toi ”työrauhaa, mahdollisuutta kouluttautumiseen ja itsensä kehittämiseen”. Ei tarvitse ”venyä mahdottomuuksiin” vaan itse saa määritellä terveydenhuollossa työnsä sisällön. Välillä jopa omaa tekemistä saa

määritellä enemmän kuin tarvitsisi. Terveysthuollossa on kiinnitetty enemmän huomiota työnohjaukseen ja työn puitteisiin. Vapaustarinoissa kirjoittaja on pystynyt edistämään terveyttä edistäviä tekijöitä omassa elämässään.

Olen pystynyt huomioimaan terveyttä edistäviä tekijöitä omassa elämässäni. En ole katkeroitunut. Paha mieli on lähtenyt tai se on suuresti aina laimennettu saadulla positiivisilla asioilla, kun niin monet asiat ovat hyvin. T32

Niin monet asiat ovat elämässä hyvin. Elämän hankalimmista vaiheista kirjoittaja ei ole katkeroitunut, sillä katkeruus on laimentunut saaduilla positiivisilla asioilla.

Olen työssä nyt vapaasta tahdostani. Olen kasvattamassa itseäni irti ja jättämässä kohta työn. Tämäkin kasvu vie aikaa juuri sen vuoksi, että on ollut elämäkokemukset yhtenevät työssä ja kodissa. Työpaikka on antanut turvan, suojan, lohdutuksen ja välittämisen. On oppinut ymmärtämään, että auttaakseen muita on saatava kokemus olla omakohtaisesti eheä. Kaikilla ihmisillä on omat vaikeudet T32

Työstä irtaantuminen voi olla vaikeaa, sillä elämäkokemukset yhdistyvät työssä ja yksityiselämässä. Yksityiselämän kohdella huonosti työpaikka on tarjonnut ”turvan, suojan, lohdutuksen ja välittämisen”. Pystyäkseen auttamaan muita, on oman kokemuksen oltava eheä. Seuraavassa otteessa kirjoittaja kuvailee miten vaikeita asioita voi käsitellä.

Minun on helppo kuvitella, että sairaalamaailma sinällään on toisille sopiva työympäristö, toisille ei. Terveysthuollossa tulee tutustuneeksi elämän raadollisiin varjopuoliin, ja esimerkiksi kuolema ja sen uhka tulevat tutuiksi. Oletan, että meistä useampikin on joutunut käsittelemään asiaa kuka milläkin tavalla. Itse olen käynyt näitä asioita läpi henkilökohtaisella tasolla ja opetellut / oppinut ajattelemaan kuolemaa luontevana osana elämää. Erityisesti nuorten ihmisten kohdalla koen edelleen surua, mutta enää harvoin se vaikuttaa omaan toimintaani tai työkykyyni. Tunnistan itsessäni kuitenkin rajallisuutta ja yritän järjestää jonkinlaisen, vaikka pienenkin, rauhan erityisesti nuoren henkilön edessä olevaa kuolemaa käsittelevien keskusteluiden jälkeen. sT34

Terveysthuollossa kuolema ja sen uhka tulee tutuksi. Kirjoittaja on opetellut ajattelemaan kuolemaa osana elämää. Surun kohtaaminen vaikuttaa harvoin omaan työkykyyn, sillä surua on oppinut käsittelemään. Nuoren ihmisen kohdalla käydyn kuolemaa käsittelevän keskustelun jälkeen, pienikin hengähdystauko on paikallaan, sillä nuorten kohtalot koskettavat. Työntekijä tunnistaa oman rajallisuutensa ja antaa itsellensä aikaa hengähtää. Työhyvinvointi lisääviä tekijöitä voi olla monenlaisia.

Työ hyvinvointi lähtee tilanteesta, että on tasapainoinen ote elämään työssä ja työyhteisön ulkopuolella T32

Toiselle se tarkoittaa työ- ja yksityiselämän tasapainoa. Toiselle kirjoittajalle työhyvinvointia lisäävänä tekijänä on sairaalan ruokalasta saatava kohtuuhintainen kasvisateria. Huonot työhyvinvoinnin kokemukset merkitsevät seuraavassa otteessa kirjoittajalle työpaikan vaihtoa.

Jos en ole viihtynyt työssä, olen vaihtanut työpaikkaa ja näin ollen työhyvinvointi on pysynyt hyvänä. Lisäys siihen voi sanoa, että ollut mahdollisuus vaihtaa työpaikkaa, koska olen tuntenut itseni arvostetuksi ja pidetyksi työpaikalla T3

Kirjoittaja on kokenut itsensä omassa työssään ”arvostetuksi ja pidetyksi” Tästä syystä kirjoittaja on voinut vaihtaa työpaikkaa, mikäli ei ole siinä viihtynyt. Työhyvinvoinnin merkittäväällä vähenemisellä on myös muita seurauksia.

Olen sitoutunut työhöni ja itseni kehittämiseen sekä ihmisten hyvinvoinnin edistämiseen mutta/ja haluan jaksaa elää myös työn ulkopuolella. Jos työhyvinvointi vähenee radikaalisti, eikä asiaan voi vaikuttaa, äänestäisin mahdollisuuksien mukaan jaloillani ja hakeutuisin parempaan työympäristöön T33

Kirjoittaja on sitoutunut omaan työhönsä, mutta haluaa voida hyvin työn ulkopuolella. Jos työhyvinvointi vähenisi merkittävästi, työntekijä kiinnittäisi siihen huomiota ”äänestämällä jaloillaan” ja mikäli tällä ei olisi vaikutusta, vaihtaisi työpaikkaa. Molempien kirjoittajien mukaan heillä on oikeus työyhteisöön, jossa he voivat hyvin, sillä ovat sitoutuneet omaan työhönsä. Mikäli epäkohtia tulee, pitää niihin voida vaikuttaa. Jos asiat eivät muutu, vaihtoehtona on työpaikan vaihto.

6 LOPUKSI

Tutkimukseni tehtävänä oli vastata kysymykseen, miten ja mitä sosiaalityöntekijät kertovat työhyvinvoinnista terveydenhuollon organisaatiossa. Olin kiinnostunut aluksi vain työhyvinvointia ja työssä jaksamista lisäävistä positiivisista tekijöistä, mutta vastaajien kommenttien vuoksi muutin kirjoituspyyntöäni niin, että siihen vastatessa on mahdollisuus pohtia myös työhyvinvoinnin negatiivisia puolia.

Tutkimus herätti kirjoittajissaan paljon uupumisen, voimattomuuden ja kuormittuneisuuden tunteita. Tarinoiden joukosta löytyy enemmän tasapainotarinoita kuin vapaustarinoita. Tutkija voi olettaa, että kirjoittaja joutuu tasapainoilemaan työssään enemmän kuin, että hänellä olisi vapaus tehdä työtä niin kuin itse parhaaksi näkee. Kuormittuneisuuden tunteeseen vaikuttivat ristiriidat työelämässä, ongelmat esimiehen kanssa, vähäiset resurssit työn tekemiseen, organisaation määrittelemä sosiaalityöntekijän rooli, kiire ja aikapaineet, moniongelmaiset asiakkaat ja asiakkaiden kohtalot, yksityiselämän ongelmat ja ammatillinen rooli vapaa-ajalla. Ratkaisuina uuvuttaviin tilanteisiin nähtiin sopiva työn määrä, mahdollisuus perehtyä kunnolla asiakkaiden tilanteisiin, tiivis yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa, työyhteisön tuki ja turvallinen ilmapiiri, oman aikataulun suunnittelu ja työn itsenäisyys, siirtyminen sosiaaliviraston puolelta terveydenhuoltoon, tasapaino työ- ja yksityiselämässä, työ- ja yksityiselämän erottaminen, irtiotto vaikeissa asiakastilanteissa ja työpaikan vaihtaminen mikäli työhyvinvoinnin epäkohtiin ei reagoitaisi, esimiehen tuki ja arvostus, työn vaihtelevuus sekä paikalliset ja kansainväliset koulutukset. Itsensä kehittäminen nähtiin mahdollisuutena ja haasteena.

Vastaus tutkimuskysymyksen ensimmäiseen osaan, miten sosiaalityöntekijät kertovat työhyvinvoinnista terveydenhuollon organisaatiossa selvisi kiinnittämällä huomiota tarinoiden muotoon. Tarinoiden pituudet vaikuttivat siihen, kuinka syvällisesti kirjoittaja oli paneutunut työhyvinvoinnin kysymykseen. Lyhyissä tarinoissa kirjoittaja luetteli useimmiten lyhyesti, mitkä tekijät lisäävät työhyvinvointia ja mitkä tekijät sitä vähentävät. Tutkijana jäin pohtimaan, ovatko lyhyissä tarinoista luettelomaisesti kuvatut työhyvinvoinnin osatekijät kirjoittajan itsensä kokemia vai ovatko ne ideaaleja kuvia työhyvinvoinnista. Keskipitkissä ja pitkissä tarinoissa kirjoittaja avaa omaa maailmaansa ja pohtii syvällisemmin esimerkiksi yksityiselämänsä vaikutusta työhyvinvointiin. Kirjoittaja pohtii myös laajemmin eri tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiinsa. Riessmanin (2008, 65) tavoin huomasin, etteivät kaikki tarinat olleet narratiiveja, sillä kirjoittajat

selittivät lyhyesti työhyvinvointia lisääviä ja vähentäviä tekijöitä, pohtimatta niiden merkitystä omassa elämässään.

Tarinoiden alkuun kirjoittajat ovat lisänneet saatesanoja. Tutkijana oletin, että negatiivisesti painottuneissa tarinoissa tarinoiden alut ja saatesanat olisivat negatiivisia. Todellisuudessa tarinoiden alut puhuttelivat tutkijaa hyvin positiiviseen sävyyn muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

Tarinoiden lopussa kirjoittajat ovat päättäneet tarinansa tarinoiden alkujen tapaan positiivisiin onnen toivotuksiin. Useammissa tarinoissa kirjoittajat ovat pohtineet, millä tavoilla työhyvinvointia voi parantaa omassa työyhteisössä. Tarinoiden loppuissa kirjoittajat ottavat esille työn arvostuksen, joka on ainakin muutaman kirjoittajan mukaan noussut viime vuosina. Tarinan loppuissa kirjoittajat pohtivat miksi valitsisivat sosiaalityöntekijän ammatin uudelleen ja miksi eivät. Muutama kirjoittaja pohdiskeli eläkkeelle siirtymistä. Tutkijana voin tulkita, että tarinan lopetukset heijastelet juuri niitä tunteita ja ajatuksia, joita kirjoittajalla oli juuri sillä hetkellä tarinaa kirjoittaessaan. Tästä syystä tarinoiden lopetukset vaihtelivat.

Vastatakseni tutkimuskysymykseni toiseen osaan, mitä sosiaalityöntekijät kertovat työhyvinvoinnista terveydenhuollon organisaatiossa, selvisi muodostamalla tarinoista kolme erilaista tyyppitarinaa. Tyyppitarinat olen nimennyt tasapaino-, vapaus- ja uupumistarinaksi. Tasapainotarinoilla tarkoitan tutkimuksessani työntekijän tasapainoilua organisaation vaatimuksien ja työn tekemisen välillä. Työntekijä voi joutua toimimaan organisaatiossaan vähin resurssein, jolloin työ ei ole sellaista kuin sen sairaalamaailmassa työntekijän mielestä kuuluisi olla. Tasapainoiluilla tarkoitan myös sosiaalityöntekijän asemaa moniammatillisen työryhmän jäsenenä. Vapaustarinoilla tarkoitan työntekijän vapautta vaikuttaa omaan työhönsä sekä mahdollisuutta liikkua sairauden, hoidon ja kuntoutuksen alueella lähiorganisaatiossa ja laajemmin yhteiskunnassa. Uupumustarinat ovat tasapaino- ja vapaustarinoista muodostettu kokonaisuus.. Uupumustarinat muodostin, koska tasapainotarinoiden joukosta nousi esille kuormittavuuden, uupumuksen ja voimattomuuden tunteita. Uupumustarinat eivät ole negatiivinen tarina, vaikka tarinan nimi antaa niin ymmärtää. Vapaustarinoissa on löydetty kuormittaville tilanteille ratkaisut eli selviytymiskeinot.

Uupumistarinoissa kirjoittajat kuvailevat niitä tilanteita, jotka kuormittavat työssä ja työn ulkopuolella. Työn suuri määrä ei ole ainoa kuormittava tekijä. Kuormittuneisuutta ja voimattomuutta aiheuttavat tilanteet, jossa organisaatio rajoittaa työn tekemistä vähillä resursseilla. Resurssien puute vaikeuttaa työn tekemistä yhteistyötahojen kanssa ja samalla vaikeuttaa asioiden viemistä eteenpäin. Työntekijät stressaantuvat tilanteista, joissa potilaalle luvattua palvelua ei ole mahdollisuus toteuttaa kaupungin taholta. Resurssien puute ja työn suuri määrä ovat yhteydessä stressiä lisääviin tekijöihin (Lloyd ym. 2005, 81).

Uupumistarinoissa ajanhallinta ja aikapaineet asettavat työlle mahdollisuuksia ja rajoitteita. Kiireen ja aikataulupaineiden on todettu olevan yhteydessä työuupumusoireiluun (Hakanen 2004; ref: mm. Schaufeli & Enzmann 1998; Kalimo ym. painossa, 24). Tutkimuksessa kiireen keskellä ei ehdi aina ilmaisemaan mielipidettään. Tämä aiheuttaa ahdistusta työntekijässä. Samalla työntekijä hajottaa itseään liian moneen suuntaan tekemällä samanaikaisesti monia työtehtäviä. Itsensä hajottaminen moneen eri suuntaan lisää kuormittavuuden kokemusta (Niemelä & Hämäläinen 2001, 92). Kiireen hallinnassa auttaa useamman asian hoitaminen samanaikaiset sekä rauhallisemmat jaksot työssä.

Vapaustarinoissa työntekijöillä on ollut mahdollisuus suunnitella työ itsenäisesti ja päästä juuri niihin tehtäviin, jotka on kokenut mielekkääksi. Vapaustarinoissa organisaatio ei määrittele sosiaalityön sisältöä, vaan työntekijä pystyy paneutumaan asiakkaan tilanteisiin ilman aikapaineita. Kun aikapaineita ei ole, asiakkaat ovat tyytyväisiä palveluihin.

Uupumistarinoissa päätöksenteko-oikeuden puuttumisella on kaksi eri puolta. Toisaalta se luo jännitettä asiakastyöhön, sillä työntekijä pystyy vain neuvomaan asiakasta, vaikka tietäisi palvelun olevan potilaalle tarpeellinen. Toisaalta päätöksenteko-oikeiden puuttuminen tuo työhön tasavertaisuutta, koska silloin asiakkaan ongelmiin on mahdollisuus etsiä toisenlaisia ratkaisuja. Kun ei ole päätösvaltaa toimeentulotukiasioissa, työn painotus on erilainen.

Uupumistarinoissa huonosti toimiva tiimi aiheuttaa kuormitusta työntekijässä. Kuormittavia tilanteita ovat työyhteisön ristiriitatilanteet. Ristiriidat ja ongelmat työpaikalla sekä huono ilmapiiri lisäävät kuormittaneisuuden tunnetta työpaikalla (Niemelä & Hämäläinen 2001, 93). Kuormittaneisuutta aiheutuu myös silloin, kun työyhteisössä ei hyödynnetä sosiaalityöntekijän osaamista. Tietämättömyys toisten työntekijöiden työtehtävistä nousee yhteisen toiminnan esteeksi (Ojuri 1996, 119, 126). Voidaan ajatella, että toimimaton yhteistyö lisää kuormittaneisuutta työyhteisössä.

Tasapainotarinoissa pohditaan työpaikan ilmapiiriä ja toisilta saatavaa tukea. Työkavereilta ja esimieheltä saadulla sosiaalisella tuella on merkittävä positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen (Acker 2004, 68). Ajatusten jakamisessa nähdään olevan niin hyviä kuin huonoja puolia. Uudet työntekijät kokevat vanhemman kollegan tuen tärkeäksi. Turvallinen ilmapiiri mahdollistaa avun kysymisen. Kun sosiaalityöntekijä toimii omassa työyhteisössään ainoana ammattinsa edustaja, kollegoiden tuki koettiin vaatimattomaksi. Jatkuvasti neuvoa kysyvät kollegat ovat työrauhaa häiritsevä tekijä. Jatkuva oman työn keskeytyminen on vaikuttanut siihen, että työntekijää on joutunut lopulta vaihtamaan työhuonettaan. Sosiaalityön kuormittavuutta koskevassa kyselytutkimuksessa keskeiseksi tekijäksi nousi jatkuvat keskeytykset työssä (Niemelä & Hämäläinen 2001, 92).

Vapaustarinoissa työhyvinvointia lisäävänä tekijänä nähdään mahdollisuus asioiden jakamiseen ja yhdessä miettimisen. Muodollisella tuella tarkoitetaan työpaikalta saatavaa tukea (Collins 2008, 1179–1180). Kysyminen on itsestään selvää. Työkavereiden kanssa asioista voidaan puhua niiden oikeilla nimillä. Kahvi- ja ruokatunnit mahdollistavat ajatusten vaihtamisen ja tunteiden purkamisen. Uutena työntekijänä on voinut rohkeasti ihmetellä asioita ja tehdä ehdotuksia. Henkisesti raskaat tilanteet käydään läpi työyhteisössä ja työntekijöillä on mahdollisuus työnohjaukseen kriisitilanteissa.

Vapaustarinoissa työntekijöillä ei ole vuorovaikutusongelmia muun hoitohenkilökunnan kanssa. Työhuoneen sijaitseminen osastolla on merkittävää oman työn määrittelyn kannalta. Tällä tavalla työntekijä pystyy itse määrittelemään keitä potilaita tapaa, vastakohtana sille, että muut tekisivät arvion työntekijän puolesta.

Työyhteisön tuella on merkittävä suojaava vaikutus työuupumusta vastaan (Meltti & Kara 2009, 24). Vapaustarinoissa tiimityön nähdään tarkoittavan koko ammattikunnan muodostamaa tiimiä, jossa ”vedetään yhtä köyttä”. Vaikka sosiaalityöntekijä toimisi omassa työyhteisössään ainoana ammattikuntansa edustajana, ei se tarkoita että työntekijä olisi yksin, vaan silloin työntekijä saa tuen muilta työntekijöiltä. Työntekijän jaksamisen ydin on toimiva tiimi, jossa työntekijällä on kiinteä paikka. Toimivassa tiimissä sosiaalityöntekijän työnkuva on muulle hoitohenkilökunnalle selkeä. Toimiakseen tiimi tarvitsee turvallisen rakenteen. Toimivassa tiimissä työntekijä löytää itsensä pohtimasta laajemmin kokonaisuutta ja sellaisia asioita, jotka eivät ole välttämättä sosiaalityön ydintä. Parhaimmillaan toimiva tiimi on näkökulmia rikastuttavaa ja tuo työskentelyyn uudenlaista syvyyttä. Toisten asiantuntemusta arvostavassa tiimityössä eri alojen ammattilaiset tukeutuvat

toisiinsa. Työntekijä ei välttämättä tarvitse tukea helpoissa kysymyksissä, mutta vaikeissa tilanteissa tarvitaan muun hoitohenkilökunnan arvioita.

Tutkimukset Suomessa ja muualla ovat osoittaneet, että työ ja perhe ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Hakasen tutkimuksessa työuupumus liitetään ensisijaisesti työn ongelmiin (Hakanen 2004, 12, 108). Joskus oman elämän ongelmat voivat kuormittaa enemmän kuin itse työelämä. Yksityiselämän ongelmat vaikuttavat uupumistarinoissa työhyvinvointia alentavasti. Jotta työntekijä jaksaisi paremmin, työaika tulisi pystyä sovittamaan sen hetkiseen elämäntilanteen. Työn ihmisläheisyyden vuoksi joustot työelämässä helpottaisivat selviytymistä vaikeista tilanteista. Stressitekijäksi mainittiin huoli omista läheisistä. Pohtiessaan elämänkuvioita asiakkaiden kanssa, tulee vääjäämättä pohtineeksi myös omien läheistensä asioita. Työ vaatii työntekijän läsnäoloa, eikä se aina onnistu kun omassa elämässä asiat ovat sekaisin.

Tasapainotarinoissa yksityiselämän vaikutuksesta työelämään on toisistaan poikkeavia näkemyksiä. Kirjoittajat ovat samaa mieltä siitä, ettei työ ei saa olla elämän koko sisältö vaan vastapainona on oltava intohimoisia harrastuksia ja hyviä ihmissuhteita. Tasapainoinen yksityiselämä vaikuttaa työhyvinvointia lisäävästi niin tasapaino- kuin vapaustarinoissa. Tasapainotarinoissa kirjoittajat kokevat, ettei työ- ja yksityiselämän erottaminen ole hankalaa. Yksityiselämän tapahtumilla ei nähdä olevan suurempaa vaikutusta työelämässä, sillä toimimme työssä työroolissa, emme siviiliroolissa. Kuitenkin mahdollisella kriisitilanteella voi olla jonkinlaisia vaikutuksia. Oma asenne vaikuttaa siihen, kuinka mielekkääksi työntekijä kokee töihin tulemisen. Hyvä asenne tukee jaksamista, vaikka työssä ollaankin henkisesti joskus kovilla.

Elämän suuret muutostilanteet, kuten läheisen kuolema asettavat ihmisen selviytymiskeinot koetukselle pitkäksi aikaa. Stressitekijöiden käsittely on tärkeää haitallisten hyvinvointivaikutusten ehkäisemiseksi (Feldt & Mäkikangas 2009, 96). Puolison kuoleman kohdannut, ei muutu välttämättä työhön kykenemättömäksi. Elämän vaikeisiin tilanteisiin voi liittyä myös myönteisiä kokemuksia ja nämä myönteiset kokemukset voivat kasvattaa ihmistä henkisesti (mt. 2009; ref. Folkman 2008, 98). Kun selviytymiskeinot johtavat myönteiseen lopputulokseen, on seurauksena myönteisiä tunteita, kuten iloa ja ylpeyttä. Kielteinen lopputulos voi aiheuttaa stressiä (Feldt & Mäkikangas 2009, 95). Työstä saadulla palautteella ja lapsen kasvun ja kehityksen voivat auttaa jaksamaan eteenpäin.

Vaikeissa elämäntilanteissa työpaikka antaa turvan suojan ja lohdutuksen. Terveystieteiden tutkimusten mukaan sosiaalityö ei sovi kaikille. Kuolema tulee oppia ajattelemaan luonnolliseksi osaksi elämää. Nuorten kohtalot koskettavat edelleen, jolloin on annettava itselle lupa hengähtää. Lazaruksen tunnehuollon keinoissa yksilö pyrkii lievittämään stressaavan tilanteen aiheuttamia epämiellyttäviä tunteita. Tilanne voi aiheuttaa tunteiden purkautumista, tilanteen välttelyä tai tuen etsimistä muilta ihmisiltä (Feldt & Mäkikangas 2009, 95). Tarinoissa työntekijät etsivät tukea pääsääntöisesti muilta työntekijöiltä.

Usealla tekijällä on vaikutuksensa subjektiiviseen hyvinvointiin työssä. Näitä tekijöitä ovat muun muassa irtiotto työstä (Shier & Graham, 2010, 403). Uupumistarinoissa useampi koki voimattomuuden tunnetta joutuessaan toimimaan sosiaalityöntekijän roolissa myös vapaa-ajallaan. Irtiotolla voidaan tässä tapauksessa tarkoittaa irtaantumista työelämästä. Mikäli työntekijä joutuu toimimaan työnsä ulkopuolella sosiaalityöntekijän roolissa, voi tämä lisätä kuormittuneisuuden tunnetta.

Yhteys ja vuorovaikutus asiakkaiden kanssa positiivisilla tavoilla nähdään olevan vaikutuksensa työntekijän hyvinvointiin. Hyvinvointia lisäävät asiakkaiden erilaiset elämäntilanteet ja niistä oppiminen (Shier & Graham 2010, 409). Asiakkaat ovat tekijä, joka auttaa jaksamaan töissä. Kääntöpuolena on se, että asiakkaiden voidessa huonosti, myös työntekijä voi huonosti. Potilaiden kokema väkivalta, hyväksikäyttö ja uhka vaikuttavat työntekijän jaksamista heikentävästi. Itsensä kokoamisen taito on tärkeää terveydenhuollossa toimivalle työntekijälle, sillä työntekijä on päivittäin keskellä ilon ja surun tunteita. Potilaat lukeutuvat yhteiskunnan vähempiosaisiin, jolloin harva potilas on oikeasti autettavissa. Masentuneisuus, alakulo ja voimattomuus tarttuvat myös työntekijään. Sosiaalityössä on myös havaittava, milloin sosiaalityön keinoin ei ole mahdollista ratkaista ongelmia ja saavuttaa asetettuja tavoitteita (Meltti & Kara 2009, 33). Meltin ja Karan (2009, 23–24) mukaan asiakkaat tuottavat sosiaalityöntekijöille sekä uupumusta, että tyytyväisyyttä. Muutoksen mahdollistaminen asiakkaan elämässä oli voimakas yksittäinen tyytyväisyyttä aiheuttava tekijä. Kiireen ja rasittavuuden kokemuksiin vaikuttavia tekijöitä ovat työn luonne eli ihmissuhdetyö, työn organisointi ja työpaikan ristiriidat (Lehto & Sutela 2004, 41).

Vatajan, Seppänen-Järvelän ja Vanhasen (2007, 358) mukaan työhyvinvointia lisää osallistuva johtamistapa. Johtamistavalla tarkoitetaan esimiehen asemaa työyhteisössä. Saako esimerkiksi esimieheltä apua tarvittaessa ja onko hän osa työyhteisöä. Uupumistarinoissa esimies nähdään työyhteisössä kuormittavana tekijänä. Johdon taholta ei tunnusteta työntekijöiden pahoinvointia.

Tämä on vaikuttanut työntekijöiden vaihtuvuuteen. Esimiehen johtamistaidon puutteet vaikuttavat työpaikan musertavaan ilmapiiriin. Työyhteisössä ei oteta huomioon työntekijöiden muuttuvia elämäntilanteita. Työntekijät kokevat joutuneensa kohdelluksi epäoikeudenmukaisesti, koska päätöksiä työntekijöiden siirrosta toiselle osastolle on tehty työntekijän selän takana. Kirjoittajan kohdalla tilanne on johtanut loppuun palamiseen. Uupumistarinoissa työntekijät ovat kokeneet tullessa kohdelluksi epäoikeudenmukaisesti, sillä kaikki työyhteisön käytännöt eivät koske tasapuolisesti kaikkia työntekijöitä. Vapaustarinoissa esimies on työhyvinvointia lisäävä tekijä. Kirjoittaja kokee tullessa kuulluksi, sillä kirjoittajan siirto uudelle osastolle sujui moitteettomasti. Kirjoittaja tiesi siirrosta hyvissä ajoin ja sai esittää toivomuksensa uudesta osastosta.

Uupumistarinoissa kuormittaville tilanteille on löydetty ratkaisuja eli selviytymiskeinoja. Liiallinen työmäärä on vaikuttanut työntekijän uupumiseen. Kun työn määrä on sopiva, ylityötä ei tarvitse tehdä, työntekijä jaksaa paremmin ja toimii tehokkaammin ja samalla pystyy kehittämään työtään. Mahdollisuus perehtyä kunnolla asiakkaiden tilanteisiin vähentää potilastapauksiin käytettävän kokonaisajan määrää. Tiivis yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa auttaa työn määrän hallinnassa. Meltin ja Karan (2009, 23) katsauksessa sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyys yhdistyi usein työn sisäisiin tekijöihin kuten työn hallittavuuteen ja autonomisuuteen. Työn hallittavuudella tarkoitetaan mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihin ja omaan työhön. Vapaustarinoissa oman aikataulun suunnittelu ja työn itsenäisyys lisäävät hyvinvointia ja työssä jaksamista. Työhyvinvointia lisää myös asiakkaiden vaihtuvuus.

Vapaustarinoissa kirjoittajat pohtivat tasapinotarinoiden mukaisesti muin kuin terveyssoisialityön vaikutusta omaan jaksamiseensa. Lastensuojelusta terveydenhuollon puolelle siirryttäessä työntekijän on pitänyt sopeutua ajatukseen sosiaalityöntekijä pienemmästä roolista. Työntekijä nauttii tilanteesta sillä, lastensuojelussa vastavalmistuneena sosiaalityöntekijänä vastuu on suuri ja tuki vähäistä. Terveydenhuollossa työntekijä on pystynyt hankkimaan monipuolista osaamista psykiatrian kentältä ja voinut kehittää työtään haluamallaan tavalla.

Anna Metterin (2008) mukaan sosiaalityön asemaan terveydenhuollossa voidaan nähdä liittyvän tietynlainen toissijaisuus. Lääketieteen ja sosiaalityön tietohierarkiassa, lääketiede on hierarkian yläpäässä ja sosiaalityö alhaalla. Jotta tasavertainen tieteiden välinen dialogi toimii, edellyttää se toisten tarkastelutapojen tunnistamista ja tunnustamista. (Mt., 147, 151.) Tasapinotarinoissa sosiaalityön toissijaisuus näkyy työyhteisöissä. Sosiaalityöntekijällä on työyhteisössään apusuorittajan paikka. Sosiaalityöntekijä ei voi vaikuttaa omaan työkuvaansa, vaan se määrittyy

sairaalaorganisaation tarpeiden mukaan. Sairaalan hierarkia asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan. Sosiaalityöntekijä sijoittuu hierarkian alapäähän. Terveys- ja sosiaalityöntekijän paikka ei tule työyhteisössä annettuna, vaan oma paikka täytyy lunastaa. Työyhteisöön kuuluvilla työntekijöillä ei ole välttämättä tietoa sosiaalityön sisällöstä, jolloin sosiaalityöntekijän on tuotava esille omaa asiantuntemustaan ja osaamistaan terveydenhuollon kentällä.

Työhön sitoutuneisuuden kannalta on tärkeää miten työntekijä pystyy tyydyttämään työhönsä liittämiä tarpeita. Näitä tarpeita voivat olla esimerkiksi itsenäisyys, itsensä toteuttaminen ja mahdollisuus vastuuseen. Työntekijä sitoutuu työhönsä enemmän, mikäli saa tarpeitansa tyydytettyä. (Mäkikangas ym. 2008, 63–64.) Työntekijät hyötyvät henkisesti lisäkoulutuksesta. Mahdollisuudella lisäkoulutukseen on nähty olevan yhteys positiivisiin tuloksiin ja voimaantumisen tunteeseen (Shier & Graham 2010, 403, 409). Tasapainotarinoissa työntekijät pohtivat itsensä kehittämistä pohtien työn jatkuvasti muuttuvaa luonnetta. Lisäkouluttautuminen nähtiin mahdollisuutena ja haasteena. Toisaalta työn jatkuvasti muuttuva luonne pitää mielenkiintoa yllä työhön, mutta se voi vähentää työtyytyväisyyttä, sillä asioista ajan tasalla pysyminen vaatii aikaa. Koulutusten ja opintomatkojen avulla työntekijät voivat paikata puuttuvia tietojaan. Työn jatkuva haasteellisuus on pystyttävä kokemaan kannustavana. Sosiaalityön muuttuva luonne on vaikuttanut positiivisesti siihen millaista terveydenhuollon sosiaalityö on sisällöltään. Ennen siihen sisältyi sellaisia tehtäviä kuten potilaiden sisäänotto, jonka ei nähdä soveltuvan nykyään sosiaalityön työnkuvaan.

Vapaustarinoissa hyvinvointia on lisännyt kokonaisvaltainen sosiaalityön pohtiminen yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Tämän on mahdollistanut mahdollisuus koulutuksiin osallistumisesta koti- ja ulkomaassa. Ymmärtämällä ja havaitsemalla muiden maiden epäkohtia pystyy niitä peilaamaan oman maan epäkohtiin. Kirjoittaja huomaa, että omassa kotimaassa ongelmat tuntuvat pienemmiltä. Muiden maiden epäkohtien ymmärtäminen on vahvistunut ajatusta työn eettisestä lähtökohdasta, heikomman puolustamisesta.

Jotta työn kokisi mielekkääksi, on välillä tehtävä sisällöllisesti erilaista työtä. Vapaustarinoissa uutta otetta työhön saa työnkierrolla, opiskelijan ohjauksella ja muuttuvilla työtehtävillä, kuten projekteilla ja opetustyöllä. Sosiaalityöntekijät saavat myös tyydytystä ja nautintoa, ei ainoastaan asiakkaiden kanssa kontaktissa olemisesta, vaan ihmisten auttamisesta, haastavuudesta, tehtävien vaihtuvuudesta, tiimityöstä ja työn roolien autonomiasta (Collins 2007; ref. Davies and Brandon 1988; Balloch ym. 1995; Parry Jones ym. 1998, 1176).

Iällä on nähty olevan merkitystä koettuun työtyytyväisyyteen. Vanhemmat työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin nuoremmat (Feldt & Ruoppila, 1993). Tässä tutkimuksessa iän vaikutus koettuun työtyytyväisyyteen ei erottunut. Ikä kuitenkin näyttäytyy erilaisena puheena kirjoittajien keskuudessa. Nuoret sosiaalityöntekijät puhuivat tuen saannin merkityksestä työyhteisössä. Tuki koettiin merkitykselliseksi. Vanhemmat työntekijät kokivat itsenäisen työotteen tärkeäksi, eikä esimiehen tukea koettu enää niin tarpeelliseksi. Osa kokeneista työntekijöistä koki edelleen tarvitsevansa muiden työntekijöiden tukea, sillä päivittäin tulee uusia tilanteita eteen. Iän myötä oppii tunnistamaan kiireen ja tällä tavoin myös paremmin kontrolloimaan ajankäyttöään.

Tasapainotarinnassa kyseenalaistetaan, onko työyhteisössä ylipäänsä tarkoitus voida hyvin. Kirjoittajan mielestä työ on paikka, josta saadaan korvaus ja jossa ollaan siksi, että perhe saadaan elätetyksi. Tutkijana ajattelen niin, että työssä pitää voida hyvin ja viihtyä, sillä vietämme siellä suurimman osan ajastamme.

Tuloksien mukaan Suomessa sosiaalityöntekijät ovat selvästi kuormittuneempia kuin muissa Pohjoismaissa. Toimeentulotuessa ja lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät ovat muita kuormittuneempia. Ainoa suomalainen sosiaalityöntekijöiden ryhmä, joka ei ole erittäin kuormittunut on terveydenhuollossa ja sairaanhoidossa työskentelevät (tulosta ei ole vakioitu havaintomäärien vuoksi). (Saarinen ym. 2012, 407–411, 412.) Tämän tutkimuksen valossa näyttää siltä, että terveydenhuollon sosiaalityö koetaan ajoittain kuormittavaksi ja uuvuttavaksi. Työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksiin on mahdollisuus vaikuttaa lisäämällä työn itsenäisyyttä ja poistamalla organisaation työlle asettamat rajoitteet ja epäkohdat.

Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä ja sen kokemiseen pystyy vaikuttamaan myös ihminen itse. On muistettava, että omassa elämässä asiat ovat useimmiten niin paljon paremmin kuin asiakkaiden elämässä (Shier & Graham 2010, 409). Työpaikalla voi tehdä havaintoja samoissa tehtävissä toimivien työntekijöiden hyvin erilaisesta työhyvinvoinnista. Toinen voi nauttia ja innostua työstään joka päivä, kun taas toinen voi kamppailla jaksamisongelmien kanssa. Syyt hyvinvoinnin eroihin voivat johtua työntekijän persoonasta tai yksilön ns. taustatekijöistä, joita voivat olla työntekijän ikä, sukupuoli, koulutus ja perhetilanne. (Feldt ym. 2008, 75.)

Tutkimukseni alussa pohdin sitä, onko kirjoituspyynnöllä mahdollisuus päästä syvälle tutkittavan maailmaan, kun asioita ei voi tarkentaa. Tutkijana olin yllättynyt kuinka avoimesti osa kirjoittajista kertoi omista elämäntilanteistaan. Avaamalla omaa maailmaansa tutkijan on helpompi ymmärtää ja

samaistua kirjoittajan tilanteeseen. Välillä huomasin olevani tunnetasolla yllättävän syvällä lukiessani tarinoita. Tutkijana voisin kuvitella että tarinoiden kirjoittaminen, voi olla helpompaa kirjoittaessa kasvottomalle henkilölle. Tarinoiden alussa osa kirjoittajista kuvaili tarinoitaan ajatusten jatkumoksi, jolloin kirjoittajat olivat kirjoittanut tarinansa yhdeltä istumalta. Tällöin kirjoittaja on antanut itselleen mahdollisuuden kirjoittaa avoimesti enempää asiaa pohtimatta. Kirjoituspyyntöön vastaaminen on antanut kirjoittajille mahdollisuuden pohtia omia elämäntilanteitaan uudelleen ja samalla kirjoittaja on saattanut löytää elämäntilaistaan jopa jotain positiivista, vaikka kaikki elämänvarrella tapahtuneet asiat eivät ole aina olleet positiivisia. Useampi kirjoittaja kirjoittikin tarinoiden lopussa palaavansa uudelleen näiden ajatusten äärelle.

Näin lopuksi voin todeta, että jos nyt saisin valita aiheen uudelleen valitsisin samoin. Tutkielman tekeminen on ollut välillä raskasta, mutta parhaimmillaan se on kuitenkin ollut mukaansa tempaavaa ja nautinnollista. Tulkitessani kirjoittajien työhyvinvoinnin tarinoita, olen voinut samalla peilata niitä omaan elämäni oppimalla kirjoittajien kokemuksista. Olen oppinut matkan aikana sen kuinka työhyvinvointia voi ylläpitää yksilön näkökulmasta. Koen siis hyötynään tutkimuksen tekemisestä ammatillisesti ja henkilökohtaisesti.

7 LÄHTEET

Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) (2007) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) (2001) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: PS-kustannus.

Acker, Gila M. (2004) The Effect of Organizational Conditions (Role Conflict, Role Ambiguity, Opportunities for Professional Development, and Social Support) on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Social Workers in Mental Health Care. *Community Mental Health Journal* 40(1), 65–73.

Artkoski, Tytti (2008) TYÖHÖN UUPUNUT VAI TYÖN IMUSSA? - Muodollisesti epäpätevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen. Pro gradu –tutkielma. Sosiaalityö. Tampereen yliopisto.

Balloch, S. & Andrew, T. & Ginn, J. & MacLean, J. & Pahl, J. & Williams, J. (1995) Working in the Social Services. National Institute for Social Work: London.

Balloch, Susan & Pahl, Jan & McLean, John (1998) Working in the social services: job satisfaction, stress and violence. *British Journal of Social Work*. 28(3), 329–350.

Bednar, Susan G. (2003) Elements of Satisfying Organizational Climates in Child Welfare Agencies. *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services* 84(1), 7–12.

Barthes, Roland (1977) An Introduction to the Structural Analysis of Narrative. Image, Music, Text. New York. Hill and Wang, 79–124.

Berg, C. & Upchurch, Randall. (2007) A Developmental-Contextual Model of Couples Coping Chronic Illness Across the Adult Life Span. *Psychological Bulletin* 133(6), 920–954.

Carmeli, Abraham & Weisberg, Jacob (2006) Exploring turnover intentions among three professional group of employees. *Human Resource Development International* 9(2), 191–206.

Coffrey, Margaret & Dugdill, Lindsey & Tattersall, Andy (2004) Stress in social services: mental wellbeing, constraints and job satisfaction. *British Journal of Social Work* 34(5), 735–746.

Collins, Stewart (2008) Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping., Social Support and Individual Differences. *British Journal of Social Work* 38(6), 1173–1193.

Connor-Smith, J. & Flachsbart, C. (2007) Relations between personality and coping: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology* 93(6), 1080–1107.

Davies, M. & Brandon, M. (1988) The summer of '88'. *Community Care* 13(10), 16–18.

Eborall, C. & Garmeson, K. (2001) Desk Research on Recruitment and Retention in Social Care and Social Work. Business and Industrial Market Research. London.

- Elovainio, Marko & Lindström, Kari (1992) Sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöjen toimivuus Suomessa. Helsinki: Stakes.
- Eskola, Jari (toim.) (1999) Hegelistä Harreen, narratiivista Nudistiin. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Feldt, Taru & Mäkikangas, Anne (2009) Selviytymiskeinot ja niiden käyttöä suuntaavat persoonallisuuden ominaisuudet. Teoksessa Riitta-Leena Metsäpelto & Taru Feldt (toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 93–110.
- Feldt, Taru & Mäkikangas, Anne & Kokko, Katja (2008) Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvointiin psykologiset perusteet. Juva: PS-kustannus, 75–94.
- Feldt, Taru & Ruoppila, Isto (1993) Suunnittelijoiden työn uudet haasteet, henkinen hyvinvointi ja voimavarat. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja no 10. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Folkman, Susan (2008) The case for positive emotions in the stress process. *Anxiety, Stress and Coping. An International Journal*, 21(1), 3–14.
- Forsman, Sinikka (2010) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampere: Tampere University Press. http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-2062.pdf viitattu 21.2.2013.
- Hakanen, Jari (2004) Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen –tutkimusraportti 27. Tampere: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari (2005) Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Psykologia* 40(4), 403–407.
- Hatch, J. A. & Wisniewski, R. (toim.) (1995) *Life History and Narrative*. London: The Farmel Press.
- Heikkilä, Matti & Roos, Milla (toim.) (2004). *Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus 2005*. Helsinki: Stakes.
- Heikkinen, Hannu (2001) Narratiivinen kertomus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 116–132.
- Huxley, P. & Evans, S. & Gately, C. & Webber, M. & Mears, A. & Pajak, S. & Kendall, T. & Medina, J. & Katona, C. (2005) Stress and pressure in mental health social work: The worker speaks. *British Journal of Social Work* 35(7), 1063–1079.
- Hyvärinen, Matti (2006) Kerronnallinen tutkimus http://www.hyvarinen.info/material/Hyvarinen-Kerronnallinen_tutkimus.pdf viitattu 11.3.2013.
- Hyvärinen, Matti (2004) Eletty ja kerrottu kertomus. *Sosiologia* 41(3), 297–309.

- Hänninen, Vilma (2000) Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Hämäläinen, Juha & Niemelä, Pauli (2006) Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Juhila, Kirsi (2008) Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön areenat. Teoksessa Arja Jokinen & Kirsi Juhila (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino, 14–47.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) (2008) Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino.
- Kaartinen, Risto & Forma, Pauli & Pekka, Toni (2011) Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2011. Kevan tutkimuksia 2/2011.
- Kalimo, R., Hakonen, J., & Toppinen-Tanner, S. (painossa). Työuupumuksen arviointi MBI-GS-menetelmällä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kangas, Olli (2009) Onko Suomi enää pohjoismainen hyvinvointivaltio? Teoksessa Heikki Taimio (toim.) Kurssin muutos: kestäväan kasvuun ja hyvinvointiin. Helsinki: Työväen sivistysliitto, 23–42.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Salonen, Jari & Meltti, Tero & Yliruka, Laura & Tapola-Haapala, Maria & Yliruka, Laura & Björkenheim, Johanna (2005) Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:28. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kauhanen, Juhani (2006) Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY oppimateriaalit.
- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) (2008) Työ leipälajina. Työhyvinvointiin psykologiset perusteet. Juva: PS-kustannus.
- Kompier, Michiel & Cooper, Cary & Geurts, Sabine (2000) A multiple case study approach to work stress prevention in Europe. European Journal of Work and Organizational Psychology 9(3), 371–400.
- Koskela, Niina (2007) LUOTTAMUS - TYÖHYVINVOINTIA VANHUSTYÖSSÄ Luottamuksen ilmeneminen vanhustyöyksikössä hoitajien kokemana. Pro gradu –tutkielma. Hoitotiede. Tampere.
- Laine, Marjukka & Kokkinen, Lauri & Kaarlela-Tuomaala, Anu & Valtanen, Elisa & Elovainio, Marko & Keinänen, Mika & Suomi, Reima (2010) Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Laine Marjukka & Wickström Gustav & Pentti Jaana & Elovainio Marko & Kaarlela-Tuomaala Anu & Lindström Kari & Raitoharju Reetta & Suomala Tiina (2006) Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Helsinki: Työterveyslaitos.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/sosiaali_ja_terveysala/Documents/Tyoolot_ja_hyvinvointi_sosiaali_ja_terveysalalla_2005.pdf viitattu 12.3.2013.
- Laitinen, Kirsi (2008) Röntgenhoitajan työhyvinvointi erikoissairaanhoidossa. Pro gradu –tutkielma. Hoitotiede. Tampere.

Lazarus, Richard & Folkman, Susan (1984) *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

Lehto, Anna-Maija &, Sutela, Hanna (2004): *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003*. Helsinki: Tilastokeskus.

Lindberg, Jukka & Tolonen, Mervi (2005) *Vastavalmistuneiden urapolut. Vuosina 2003-2004 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään*. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.

Lloyd, Chris & Mckenna, Kryss & King, Robert (2005) *Sources of stress experienced by occupational therapists and social workers in mental health settings*. *Occupational Therapy International* 12(2), 81–94.

McLean, J. & Andrew, T. (2000) *Commitment, satisfaction, stress and control among social service managers and social workers in the UK*. *Administration in Social Work* 23(3/4), 93–117.

Meltti, Tero & Kara, Hanna (2009) *Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät*. Teoksessa: Laura Yliruka & Juha Koivisto & Synnöve Karvinen-Niinikoski (toim.): *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Metsäpelto, Riitta-Leena & Feldt, Taru (toim.) (2009) *Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset piirteet*. Juva: PS-kustannus.

Metteri, Anna (1996) *Arjen tieto ja sosiaalityö terveydenhuollon moniammatillisessa työryhmässä – tietojen yhteensovitus*. Teoksessa Anna Metteri (toim.) *Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja*. Edita, 143–157.

Metteri, Anna (toim.) (1996) *Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja*. Edita.

Mitä on työhyvinvointi? (2011) *TEK Tekniikan akateemiset*
<http://retro.tek.fi/index.php?id=5217> viitattu 1.3.2013.

Mäkikangas, Anne & Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla (2008) *Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin*. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvointiin psykologiset perusteet*. Juva: PS-kustannus, 56–74.

Nakari, Risto (2004) *Kuntien erilaistuva työelämä. Tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995–2003*. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Niemelä, Pauli & Hämäläinen, Juha (2001) *Työuupumuksen ehkäisy ja lievittäminen sosiaalialan asiantuntijatehtävissä. Kolmen interventiomallin kokeilu ja arviointi*. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

Nikkilä, Juhani (1986) *Ammatillinen vuorovaikutus ja valta sosiaali- ja terveydenhuollossa. VALTAVAN seurantatutkimus, osa 6. Suomen virallinen tilasto. Sosiaalisia erikoistutkimuksia SVT XXXII: 123*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Nososco: Social protection in the Nordic Countries. Scope, expenditure and financing 2008/2009, 2010 <http://nososco-eng.nom-nos.dk/filer/publikationer/Social%20Protection%202010.pdf> viitattu 15.4.2013.

Ojuri, Auli (1996) Moniammatillinen yhteistyö ja organisaatiokulttuuri. Teoksessa Anna Metteri (toim.) Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja. Edita, 116–128.

Owens, Patricia & Carrier, John & Horder, John (1995) Interprofessional issues in community & primary health care. Chippenham, Wiltshire: Macmillan.

Parry Jones, B. & Grant, G. & McGrath, M. & Caldock, K. & Ramcharan, P. & Robinson, C. (1998) Stress and job satisfaction among social workers, community nurses and community psychiatric nurses: Implications for the care management model. *Health and Social Care in the Community* 6(4), 1–15.

Peltola, Ulla (2008) Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana. Pro gradu –tutkielma. Hoitotiede. Tampere.

Polkinghorne, Donald (1995) Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa J. A. Hatch & R. Wisniewski. *Life History and Narrative*. London. The Falmer Press, 5–23.

Riesmann, Catherine (1993) *Narrative analysis*. Thousand Oaks, California: Sage.

Riesmann, Catherine (2008) *Narrative Methods for the Human Sciences*. Thousand Oaks, California: Sage

Riikonen, Eila & Tuomi, Katja & Vanhala, Sinikka & Seitsamo, Jorma (2003) Hyvinvoiva henkilöstö - menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rose, M. (2003) Good deal, bad deal? Job satisfaction in occupations. *Work Employment and Society* 17(3), 503–30.

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) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_6_4.html viitattu 6.4.2013.

Saastamoinen, Mikko (1999) Narratiivinen sosiaalipsykologia – teoriaa ja menetelmiä. Teoksessa Jari Eskola (toim.) *Hegelistä Harreen, narratiivista Nudistiin*. Kuopio: Kuopion yliopisto, 165–192.

Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998) *The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.

Siebert, Darcy Clay & Siebert, Carl F. (2007) Help seeking among helping professionals: A role identity perspective. *American Journal of Orthopsychiatry* 77(1), 49-55.

Siefert, Kristine & Jayaratne, Srinika & Chess, Wayne A. (1991) Job Satisfaction, Burnout, and Turnover in Health Care Social Workers. *Health & Social Work* 16(3), 193–202.

Shier, Michael & Graham, John (2010) Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of Social Work* 11(4), 402–421.

Spector, P.E. (1997) *Job satisfaction. Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage

Syrjälä, Leena (2007) Elämäkerrat ja tarinat tutkimuksessa. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus, 229–243.

Taimio, Heikki (toim.) (2009) *Kurssin muutos: kestäväan kasvuun ja hyvinvointiin*. Helsinki: Työväen sivistysliitto.

Tauriala, Raija (2005) Ikääntyvien neuvolaterveydenhoitajien työssä jaksaminen - terveydenhoitajien kokemuksia ja kehittämisajatuksia. Pro gradu –tutkielma. *Hoitotiede*. Tampere.

Tuomela, Aune (2007) Työhyvinvoinnin ulottuvuuksia sosiaalisen sosiaalityössä. Pro gradu –tutkielma. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2002) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

VARMA – Minne menet, työhyvinvointi? Keskinäinen työeläkevakuutus Varma, 1–19
<https://www.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaistut/tyohyvinvointi/MinneMenetTyohyvinvointi.pdf> viitattu 22.4.2013.

Vataja, Katri & Julkunen, Ilse (2004) *Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi*. Tutkimuskatsaus. Hyvät käytännöt -tutkimuskatsaus. Helsinki: Stakes.

Vataja, Katri & Seppänen-Järvelä, Riitta & Vanhanen, Tuomas (2007) *Sosiaalitoimisto työympäristönä: Sosiaalitoimistojen tarkastelua työyhteisöjen ja työn organisoinnin näkökulmasta*. *Yhteiskuntapolitiikka* 72(4), 357–370.

Viinamäki, Tarja (2007) *Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykinen rasittuneisuus*. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Wahlbeck, Kristian (2004) *Mielenterveyspalvelut*. Teoksessa Matti Heikkilä ja Milla Roos (toim.) *Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus 2005*. Helsinki: Stakes, 60–75.

White, Hayden (1987) *The Content of the Form: Narrative Discourse and Historical Representation*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

Yliruka, Laura & Koivisto, Juha & Karvinen-Niinikoski, Synnöve (toim.) (2009) *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu.

8 LIITE

Kirjoituspyyntö. Kirjoita työhyvinvointia tukevista kokemuksistasi terveydenhuollossa

Joidenkin tutkimusten mukaan terveydenhuollon organisaatioissa voidaan hyvin verrattuna moniin muihin sosiaalityön organisaatioihin. Kiinnostuin ilmiöstä, koska valmistelen pro gradu tutkielmaa terveydenhuollossa toimivien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista. Jos koet että voit hyvin tai huonosti työyhteisössäsi, kerro tarinasi minulle. Pyydän sinua pohtimaan mitkä tekijät edesauttavat sinua voimaan hyvin työssäsi.

Kirjoita minulle kokemuksestasi! Voit kirjoittaa vapaasti oman tarinasi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Koetko aina voineesi hyvin työssäsi? Onko jokin tilanne vaikuttanut hyvinvointiisi töissä? Millainen kyseinen tilanne/hetki oli? Mitä työhyvinvointi sinulle merkitsee?

Tarinasi voit kirjoittaa juuri haluamallasi tavalla, eikä tekstin pituudella ole rajoituksia. Tarinasi voit lähettää nimettömänä ja alkuperäiset tarinat tulevat vain tutkijan käyttöön. Tutkimusraportissa kirjoituksista julkaistaan otteita, joista henkilönimet ja muut tunnistetiedot muutetaan yksityisyyden suojan turvaamiseksi. Kirjoituksista ei makseta palkkiota, eikä niitä palauteta takaisin kirjoittajille.

Kirjoita tekstin alkuun ikäsi, sukupuoli, työpaikkasi, työsuhteen kesto ja koulutustaustasi.

Toivon, että lähetät tarinasi **31.10.2012** mennessä. Kun saan graduni valmiiksi, kerron listan kautta keskeisimmät tutkimustulokseni.

Tarinan voit lähettää sähköpostilla osoitteeseen: noora.ahokangas@uta.fi

Kiitokset avustasi!

Noora Ahokangas

Sosiaalityön opiskelija

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Tampereen yliopisto