

**SOSIAALITYÖNTEKIJÄN
ARVOSTUKSET JA TYÖPAIKAN
TARJOAMAT MAHDOLLISUUDET
PUNTARISSA**

Pauliina Happo ja Kai Kuoppamäki

Sosiaalityön pro gradu -tutkielma

Kevät 2000

Sosiaalipolitiikan laitos

Tampereen yliopisto

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
	1.1 Aikaisempi tutkimus	6
	1.2 Tutkimusongelman alustava esittely	10
2	URATUTKIMUS	12
	2.1 Työuran käsite	16
	2.2 Urakriisit muutoksen mahdollisuutena	20
	2.3 Scheinin ura-ankkurit työuraa ohjaavina tekijöinä	23
	2.4 Sosiaalityö urana	28
3	SOSIAALITYÖNTEKIJÄNÄ SOSIAALITOIMISTOSSA	31
	3.1 Sosiaalityöntekijän muotokuva	31
	3.1.1 Sukupuoli, ikä ja työkokemus	31
	3.1.2 Koulutus	33
	3.1.3 Ketkä hakeutuvat sosiaalityöntekijäksi?	37
	3.2 Sosiaalityö ammattina	42
	3.3 Sosiaalitoimisto organisaationa ja työyhteisönä	48
	3.4 Kun ideaali ja todellisuus eivät kohta	52
	3.4.1 Laufferin yhteensopivuustarkastelu ja työntekijätyypit	53
	3.4.2 Stanley E. Seashoren sopeutumismallit	56

4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	59
	4.1 Tutkimusongelman täsmennys	59
	4.2 Tutkimusaineisto ja sen käsittely	60
	4.3 Kyselylomake	63
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	65
	5.1 Tutkittavien sosiaalityöntekijöiden kuvaus	65
	5.2 Työtyytyväisyys- ja työmäärä	76
	5.3 Yhteensopivuus	82
	5.4 Tulevaisuus	87
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	92
	6.1 Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät	95
	6.2 Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät	100
	LÄHTEET	104
	LIITTEET	117
	Liite 1: Saatekirje	117
	Liite 2: Kyselylomake	118

Tampereen yliopisto
Sosiaalipolitiikan laitos

HAPPO PAULIINA JA KUOPPAMÄKI KAI: Sosiaalityöntekijän arvot ja työpaikan tarjoamat mahdollisuudet puntarissa

Pro gradu –tutkielma, 122 s.

Sosiaalityö

Maaliskuu 2000

Sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja työtyytyväisyyttä on tutkittu viime aikoina paljon. Laman seuraukset näkyvät edelleen sosiaalitoimistoissa. Kiireinen työtahti ja työn suuri määrä ovat yhä kuormittamassa sosiaalitoimistoissa työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä.

Tutkimuksessamme olemme tarkastelleet sosiaalityöntekijöiden arvioita työtä koskevien arvostusten ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien yhteensopivuudesta. Tutkimuksemme on kohdistunut sosiaalitoimistoissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työn tarkasteluun.

Teoreettisena ja tutkimuksellisena taustana olemme esitelleet uratutkimusta ja sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista käsittelevää tutkimusta. Tutkimuksen aineisto on kerätty postikyselynä Kanta- ja Päijät-Hämeen, Kajaanin ja Kuopion sosiaalitoimistoissa työskenteleviltä sosiaalityöntekijöiltä.

Aineiston käsittelyssä olemme käyttäneet apuna SPSS-PC+ –ohjelmaa. Jaoimme sosiaalityöntekijät kolmeen ryhmään heidän yhteensopivuusarvioidensa perusteella: huonon, kohtalaisen ja hyvän yhteensopivuuden työntekijöihin, ja tarkastelimme yksityiskohtaisesti huonon ja hyvän yhteensopivuuden työntekijöiden välisiä eroja. Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöitä yhdisti tyytyväisyys työhönsä, onnistunut uravalinta, halu auttaa ihmisiä, ja onnistumisen elämykset työssä.

Huonon yhteensopivuuden työntekijöistä löysimme kaksi työntekijätyyppiä: aktiiviset onnettomat ja onnettomat sopeutajat. Aktiiviset onnettomat olivat tyytymättömiä tämänhetkiseen työuraansa ja näkivät työpaikan vaihtamisen ratkaisuna epätydyttävässä tilanteessa. Onnettomat sopeutajat hyväksyivät asiat sellaisenaan ne ovat, ja ilmoittivat työpaikan huonoista mahdollisuuksista huolimatta olevansa melko tyytyväisiä työhönsä.

Avainsanat: sosiaalityöntekijä, sosiaalitoimisto, työura, työtyytyväisyys

1 JOHDANTO

Suomea 1990-luvun alussa ravistellut lama ja siitä seurannut yhteiskunnallinen muutos vaikutti voimakkaasti sosiaalityöntekijöiden työhön. Laman aikana työttömien määrä moninkertaistui ja kunnat joutuivat supistamaan radikaalisti menojaan. Samaan aikaan kun sosiaalityöntekijöiden määrää kunnissa vähennettiin, asiakasmäärät kolminkertaistuivat. Tämä yhtälö aiheutti ennennäkemättömät asiakasjonot sosiaalitoimistoissa ja kiristi sekä työntekijöiden että asiakkaiden kärsivällisyyden äärimmilleen.

Vaikka taloudellinen taantuma Suomessa on nyt voitettu ja asiakasmäärät ovat kääntyneet laskuun, ei sosiaalityöntekijöiden tilanteeseen ole tullut julkisen keskustelun perusteella huomattavaa parannusta. Viime keväänä saimme lehdestä lukea (HS 6.3. 1999) kuinka sosiaalityöntekijät kokevat työnsä kunnissa pakkotahtiseksi eivätkä koe pystyvänsä tekemään sitä mitä pitäisi. Muutamissa kunnissa jopa kaksi kolmesta haluaisi vaihtaa johonkin toiseen ammattiin, jos se olisi mahdollista.

Kyseinen lehtiartikkeli ja siitä seurannut keskustelu sai meidätkin kiinnostumaan aiheesta ja aloimme suunnitella asiaan liittyvää lopputyötä. Onko sosiaalityöntekijöiden työtyytymättömyys ja pahoinvointi laman jälkiseurausta vai olisiko syyt löydettävissä syvemmillä. Mielestämme on mielenkiintoista tutkia mitä asioita kuntien sosiaalitoimistojen

sosiaalityöntekijät työltään odottavat ja mitä nykyinen työpaikka niistä tarjoaa. Voisiko työtyytymättömyyden syy löytyä omien odotusten ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien yhteensopimattomuudesta? Tarkastelun pohjana käytimme Armand Laufferin (1984) esittämää kaaviota, jossa hän tarkastelee työntekijän, työpaikan ja ammatin keskinäistä yhteensopivuutta

Tutkimuskohteena sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijät kiinnostivat meitä molempia, joten tuntui luontevalta tarttua yhteiseen aiheeseen. Olimme aikaisemminkin opiskeluissamme tehneet yhteistyötä, joten saatoimme luottavaisin mielin sitoutua pitkäjännitteiseen ja vaativaan opinnäytetyön tekemiseen.

Tutkimuksen aiheena on sosiaalitoimistossa työskentelevän sosiaalityöntekijän työtä koskevien arvostusten ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien yhteensopivuuden tarkastelu. Aihetta lähestytään työpaikkakeskeisestä näkökulmasta ja tavoitteenamme on ollut luoda yleiskuva siitä, millaiset tekijät sosiaalityöntekijöiden työssä vaikuttavat heidän työuransa tämänhetkisessä vaiheessa.

Tutkimus liittyy aihepiiriltään sosiaalityöntekijöiden työuupumusta ja -tyytymättömyyttä koskevaan tutkimukseen ja viimeaikaiseen keskusteluun. Tutkielman taustana ovat myös ura- ja elämäntutkimus ja sosiaalityöntekijöiden urasuuntautumista käsittelevä tutkimus. Uratutkimuksesta on poimittu käsiteltävän aiheen kannalta keskeiset työuran ja urakriisin käsitteet sekä Scheinin ura-ankkurin käsite.

Valitsimme työtavaksi parityöskentelyn, koska halusimme kokeilla, millaiseksi tutkimusprosessi muodostuisi verrattuna molemmille jo tutuksi tulleeseen yksinäiseen puurtamiseen. Kokemus osoittautui myönteiseksi. Työ on ollut antoisaa, sillä keskustelu ja ääneen ajattelu ovat auttaneet paljon tutkimuksen eri osioiden jäsentämisessä. Työvaiheet ja tutkimuksen osiot ovat syntyneet tiiviin yhteistyön tuloksena. Työskentelytavasta johtuen on mahdotonta erottaa osapuolten tuotoksia toisistaan ja olemme yhdessä vastuussa kappaleiden sisällöstä ja kirjoitusasusta.

1.1 Aikaisempi tutkimus

Suomessa sosiaalityöntekijöiden työtä urakulku- tai elämänkulkuteoreettisesta näkökulmasta tarkastelevaa tutkimusta on tehty varsin vähän. Sosiaalityötä koskeva uratutkimus on keskittynyt pääasiassa ammatin- ja uravalinnan tarkasteluun. Marjo Raina (1994) on tutkinut pro gradu –työssään naissosiaalityöntekijöiden työuria osana elämäkokonaisuutta ja käsitellyt aihettaan naistutkimuksen ja elämänkulkuteoreettisesta näkökulmasta. Hyödynnämme Rainan hahmottelemaa sosiaalityöntekijän työuran määritelmää tutkimuksessamme.

Raina tarkastelee tutkimuksessaan naissosiaalityöntekijöiden subjektiivisia kokemuksia työuralla etenemisestä, työssä kehitymisestä ja työn merkityksestä sosiaalityöntekijöiden elämäkokonaisuudessa. Rainan

määrittelemässä elämänkokonaisuudessa painopiste on perheen ja työn välisen suhteen tarkastelussa. Hän nostaa esiin ensisijaisesti perheeseen ja työhön liittyviä tekijöitä, jotka edistävät tai rajoittavat sosiaalityöntekijöiden työuralla etenemistä tai kehittymistä ja pyrkii selvittämään arvostuksia ja motiiveja, joiden perusteella sosiaalityöntekijät tekevät työuraansa koskevia ratkaisuja.

Liiketaloustieteessä uratutkimusta tehnyt Edgar H. Schein (1978) on tarkastellut työuraa yksilön ja organisaation välisenä vuorovaikutusprosessina, jonka kuluessa työntekijä sosiaalistuu työpaikkaansa. Scheinin näkemys on, että yksilön urakulkua ohjaavat sekä ulkoiset tekijät, että yksilön työhönsä kohdistamat toiveet ja odotukset. Ulkoisilla tekijöillä Schein tarkoittaa esimerkiksi yhteiskunnan sosiaalisia rakenteita ja lainsäädäntöä, koulutus- ja työnsaantimahdollisuuksia, perhesuhteita, elämäntyyliä ja yksilön kehitystä. Yksilön työhönsä kohdistamia toiveita ja odotuksia Schein kuvaa luomansa ura-ankkuri käsitteen avulla. Ura-ankkuri, eli ammatillinen minäkäsitys on pysyvä arvo ja motivaatorakennelma, joka muodostuu työstä saatujen kokemusten kautta. Schein tarkastelee yksilöä ja tämän työuraan liittyviä tekijöitä kokonaisvaltaisesti kaikki elämän osa-alueet huomioiden ja korostaa perheen ja yksilön ikääntymiseen liittyvien psykososiaalisten muutosten vaikutusta työhön ja uraan.

Scheinin (1978) liiketaloustieteellisen tutkimusperinteeseen nojaava tutkimus ei sinällään tarjoa suoria tulkintamalleja sosiaalityöntekijöiden urien tarkasteluun, varsinkaan kun työuran merkitys yhteiskunnassa on viimeisen

20 vuoden kuluessa muuttunut ratkaisevasti muun muassa vapaa-ajan ja naisten työssäkäynnin lisääntymisen vaikutuksesta. Myöhemmissä tutkimuksissaan Schein (1987) on itsekkin tiedostanut yhteiskunnallisten muutosten vaikutukset ihmisten uralle antamiin merkityksiin ja täydentänyt ura-ankkureiden listaansa. Vaikka Scheinin urakultututkimus on jo hieman vanhahtavaa, se tarjoaa kuitenkin vertailukohtia ja käyttökelpoisia elementtejä sosiaalityöntekijöiden työtä koskevaan uratarkasteluun ja työntekijöiden tyypittelyyn.

Amerikkalainen tutkija Armand Lauffer (1984) on tarkastellut sosiaalitoimistoja organisaation näkökulmasta. Hänen lähtökohtansa on, että sosiaalityöntekijän on ymmärrettävä organisaation toiminnan takana vaikuttavia tekijöitä, jotta hän voisi työskennellä organisaatiossa täysipainoisesti. Tämä työpaikkakeskeinen näkökulma soveltuu hyvin sosiaalitoimistoihin rajattuun tutkimukseemme.

Kirjassaan Lauffer on pyrkinyt yksinkertaiseen esitykseen siitä, mitä organisaatiolla oikein tarkoitetaan ja mitkä tekijät ohjaavat organisaation toimintaa. Lauffer esittelee kirjassaan useita vaihtoehtoisia ja rinnakkaisia näkökulmia sosiaalitoimiston tarkasteluun organisaatioteoreettisista lähtökohdista. Eräs näistä näkökulmista käsittelee sosiaalitoimistoa sosiaalityöntekijän työuran näyttämönä.

Laufferin lähestymistapa aiheeseensa on ratkaisukeskeinen ja hän esittääkin kirjassaan varsin pitkälle vietyjä suosituksia siitä mitä sosiaalityöntekijät voivat tehdä erilaisten työpaikallaan mahdollisesti esiintyvien ongelmien

varalta. Laufferin työpaikkakeskeinen urakäsitys muistuttaa läheisesti Scheinin käsitystä urasta työntekijän ja työpaikan (organisaation) välisenä sosiaalistumisprosessina. Tutkimuksemme kysymyksenasettelu perustuu suurelta osin Laufferin esittämään työntekijän, työpaikan ja ammatin keskinäistä yhteensopivuutta tarkastelemaan kaavioon. Kaaviota on sovellettu siten, että tutkimuksen painopiste on työntekijän työtä koskevien arvostusten ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien välisen yhteensopivuuden tarkastelussa.

Petri Virtanen (1994) on selvittänyt Bourdieun kenttäteoreettisia käsitteitä soveltavassa tutkimuksessaan sosiaalityöntekijän ja sosiaalityön habitusta, sosiaalityöntekijöiden elämäntyyliä ja elämäntyylien suhdetta työtapoihin ja asiakkuuden mieltämiseen. Sosiaalityöntekijän habituksella Virtanen tarkoittaa henkilökohtaisten taipumusten, asenteiden ja suhtautumistapojen järjestelmää, sosiaalityön habitus puolestaan kuvaa sosiaalityön roolia tai luonnetta. Virtanen tarkastelee habitusta, elämäntyyliä ja suhtautumista asiakkuuteen kolmen toisiaan täydentävän aineiston avulla.

Kyselylomaketutkimuksen, teemahaastattelujen ja sosiaalialan ammattilehdistä kerätyn aineiston rinnakkaisella tarkastelulla hän on pyrkinyt parantamaan tutkimustulosten totuusarvoa.

Tutkimus murtaa käsitystä keskiluokkaisesta sosiaalityöntekijästä, joka suhtautuu asiakkaisiinsa empaattisesti ja ammatillisesti. Virtanen väittää, että asenteellisuus ja kyvyttömyys ylittää oman kulttuurisen kuilun konseptio on vakava ongelma monelle sosiaalityöntekijälle. Kulttuurisella konseptiolla Virtanen tarkoittaa sosiaalityön asiakastilanteissa aina läsnä olevaa

sosiaalityöntekijöiden sosiaalista taustaa, persoonallisuuteen liittyviä tekijöitä, kulutustottumuksia ja työorientaatiota. Nämä yhdessä vaikuttavat siihen miten sosiaalityöntekijät arvioivat asiakkaiden elämäntilannetta. Ongelmaan on Virtasen mukaan puututtava jo koulutuksessa ja hän esittää ratkaisuksi soveltuvuustestejä. Muita ratkaisuja tilanteen korjaamiseksi hän ei tutkimuksessaan juurikaan esitä. Omassa tutkimuksessaamme olemme vertailleet Virtasen tutkimusjoukkona olleiden sosiaalityöntekijöiden taustatietoja ja asenteita koskevia havaintoja oman tutkimusaineistomme analysoinnissa.

Tanja Viinamäki (1997) on tutkinut väitöskirjassaan sosiaalityöntekijöiden ja opettajien psyykkistä rasittuneisuutta. Tulokset ovat huolestuttavia.

Perusväestöön verrattuna heillä ilmeni mielenterveyden häiriö lähes kaksi kertaa useammin. Sosiaalityöntekijöistä 46 prosentilla todettiin mielenterveyden häiriö ja neljännes arvioitiin ainakin lievästi masentuneiksi. Mielenterveyden häiriön esiintyvyyttä kyseisessä tutkimuksessa arvioitiin 12-osioisella General Health Questionnaire (GHQ) –lomakkeella ja masentuneisuutta erillisesti 21-osioisella Beck Depression Inventory (BDI) –asteikolla.

Sosiaalityöntekijät ilmoittivat myös olevansa tyytymättömiä ammattiinsa. Yli puolet sosiaalityöntekijöistä ilmoitti haluavansa vaihtaa nykyisen työnsä johonkin muuhun työhön. Vain kahdeksan prosenttia sosiaalityöntekijöistä valitsisi nykyisen ammattinsa ehdottomasti uudelleen.

1.2 Tutkimusongelman alustava esittely

Tutkimuksemme selvittää sosiaalitoimistoissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden tämänhetkisiä urasuunnitelmia. Tarkastelukulmana tutkielmassa on sosiaalityöntekijöiden tämänhetkistä työtä koskevien arvostusten ja odotusten yhteensopivuus nykyisen työpaikan ja ammatin tarjoamiin mahdollisuuksiin nähden.

Sosiaalitoimistossa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työtä koskevien arvostusten ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien keskinäisen yhteensopivuuden tarkastelussa käytämme apuna Armand Laufferin (1984) yhteensopivuuskaaviota.

Tarkastelemme sosiaalityöntekijöiden työtä työpaikkakeskeisestä näkökulmasta. Työpaikka eli sosiaalitoimisto ymmärretään tällöin sosiaalityöntekijöiden työuraa koskevien päätösten ja valintojen näyttämöksi (vrt. Lauffer 1984, 34). Työn sisältöjen ja eri osa-alueiden, yksityiskohtaisemman tarkastelun olemme rajanneet tarkastelun ulkopuolelle. Emme myöskään paneudu syvällisemmin sosiaalitoimiston organisaation teoreettiseen tarkasteluun, vaan poimimme muutamia mielestämme olennaisimpia sosiaalityöntekijöiden urakulkuun vaikuttavia organisaation piirteitä, ns. ulkoisia tekijöitä.

2 URATUTKIMUS

Uratutkimus voidaan jaotella kolmen keskeisen *tutkimusperinteen* mukaisesti psykologiseen, sosiologiseen ja sosiaalipsykologiseen suuntaukseen.

Uratutkimusta on tehty muun muassa liiketalous- ja kasvatustieteessä, psykologiassa ja sosiologiassa hieman eri painotuksin. Psykologinen suuntaus tarkastelee uria ja elämänvaiheita yksilötasolla ja mallintaa niitä. Sosiologisesti painottunut perinne alkoi kehittyä työmarkkinatutkimuksen piirissä 1940-luvulla. Sosiaalipsykologinen tutkimusperinne soveltaa sosiaalipsykologisia ja organisaatioteoreettisia lähtökohtia, joissa työntekijän uraa tarkastellaan yleensä organisaation, työyksikön kannalta. (Sinkkonen & Hänninen-Salmelin 1989, 27)

Edelleen uratutkimus voidaan jakaa myös *tutkimuskohteensa* mukaisesti urasuuntautumisen eli uravalinnan tutkimukseen ja aikuisiän kehitysvaiheiden tutkimukseen. Urasuuntautumista voidaan tarkastella horisontaalisena (mille alalle yksilö suuntautuu) tai vertikaalisena (mille ammattitasolle yksilö tähtää). Aikuisiän kehitysvaiheiden tutkimus jakaantuu urakehityksen tutkimukseen ja persoonallisuuden kehitysvaiheiden/ elämänvaiheiden tutkimukseen. Edellä mainittujen lisäksi uraliikkuvuuden ja urakriisien tutkimus muodostavat omat tutkimushaaransa. Urakriisit liittyvät läheisesti urakehityksen ja elämänvaiheiden tutkimukseen. (Lähteenmäki

1992, 20 - 28; vrt. Varila & Kallio 1992, 62)

Ura- ja ammatinvalintateoriat tarkastelevat yksilön ominaisuuksien ja työn vaatimusten vastaavuutta ja nuoruudessa tapahtuvaa ammatinvalintaa. Näissä teorioissa voidaan erottaa psykologinen ja sosiologinen suuntaus. 1950-luvulla voimakkaasti esillä ollut psykologinen lähestymistapa pyrki selittämään yksilön ammatinvalintaa yksilön persoonallisuuspiirteiden ja minäkuvan avulla. Sosiologisen lähestymistavan mukaisesti ammatinvalintaa ohjaavia tekijöitä olivat ennen kaikkea yksilön sosiaalinen tausta, vanhempien ammatti ja ympäristön vaikutus. Psykologinen suuntaus nousi uudelleen esiin 1980-luvulla, jolloin alettiin jälleen tutkia muuttuvan minäkäsityksen merkitystä ammatillista suuntautumista selittävänä tekijänä. (Lähteenmäki 1992, 20 - 21; vrt. Varila & Kallio 1992, 63)

Ammatin- ja uravalinnan psykologisen lähestymistapaa edustavat Donald Super (1953) ja John L. Holland (1973). Super on tutkinut yksilön minäkäsityksen ilmenemistä hänen ammatinvalinnassaan. Holland puolestaan on tarkastellut ammatinvalintaa yksilön ja työn yhteensovittamisen näkökulmasta ja kehittänyt tunnetun persoonallisuustypologiansa. Hollandin näkemys on, että kaikki ihmiset ja ammatit voitiin jaotella tyypeihin. Realistit, intellektuellit, taiteelliset, sosiaaliset, yritteliäät ja sovinnaiset valitsivat kukin persoonallisuuttaan vastaavan ammatin. Esimerkiksi sosiaalinen persoonallisuus valitsi sosiaalisen ammatin, realisti realistisen ja niin edelleen. Suomessa uravalinnan psykologista suuntausta edustaa tutkimuksellaan muun muassa

Anja Riitta Lahikainen (1984). Sosiologisesta näkökulmasta uravalintaa puolestaan on tutkinut Markku Turkulainen (1986).

Etenkin psykologista suuntausta edustavissa ammatin- ja uravalintateorioissa korostetaan voimakkaasti persoonallisuuden merkitystä uravalintaa ohjaavana tekijänä. Tutkimuksissa ei kiinnitetä juuri lainkaan huomioita taloudellisten, ympäristöön liittyvien tai muiden ulkoisten tekijöiden osuuteen uravalintaan vaikuttavina tekijöinä. Lisäksi näiden uravalintateorioiden puutteena voidaan pitää sitä, että usein niissä nähdään uravalinta ainutkertaisena tapahtumana, jonka yksilö päättää jo nuoruudessaan. Aikuisiän uravalintaa on tutkittu hyvin vähän, koska sitä pidetään psykologisesti suuntautuneiden uravalintateorioiden mukaan suhteellisen merkityksettömänä uran muotoutumisen kannalta. Sosiologisesti suuntautuneissa uravalintatutkimuksissa on ulkoiset tekijät pyritty huomioimaan ja ammatinvalinta nähdään enemmän dynaamisena prosessina. (Varila & Kallio 1992, 64 - 65)

Sosiaalityöntekijöiden ammatin- ja uravalintaa on tutkittu pääasiassa psykologisin painotuksin muun muassa USA:ssa ja Ruotsissa. Suomessa sosiaalityöntekijöiden uravalintaa ja työtä uranäkökulmasta yleensä on tutkittu varsin vähän. Sosiaalityöntekijöiden uravalintaa on käsitelty muun muassa Riitta Poteri (1994) psykologista suuntausta edustavassa pro gradu -työssään.

Urakulututkimuksessa voidaan erottaa uravaihemalleihin perustuvat tutkimukset ja ns. avoimet uramallit, jotka perustuivat subjektiiviseen

urakäsitykseen. Uravaihetutkimuksen isänä pidetään Donald Superia (1957), joka kehitti viisivaiheisen uravaihemallin. Superin näkemyksen mukaan uravaiheet ja yksilön kehitysvaiheet etenivät samanaikaisesti nuoruusiän ammatinvalinnasta vanhuusiän eläkkeellesiirtymiseen saakka. (Lähteenmäki 1992, 25 - 28)

Sinisalo (1986) kritisoi urakulkututkimuksia ja etenkin uravaihetutkimuksia on arvosteltu siitä, että ne kuvaavat ikään sidotut ammatillisen kehityksen vaiheet liian kapein ikävällyksin ja että kehitysprosessin vaiheissa ei huomioida tarpeeksi yksilöllisiä ja ulkoisia muutoksia, vaan ne nähdään ylihistoriallisina ja universaaleina. (emt., 22; ks. Super 1957.) Kritiikki on perusteltua, sillä tutkimuksissa ei juurikaan ole huomioitu esimerkiksi naisten työurien erilaisuutta miehiin nähden. Jäykkien uravaiheiden soveltaminen naisten työurien kuvaamisessa on ongelmallista, koska monet naiset saattavat olla pitkiäkin jaksoja pois töistä perhesyiden, pääasiassa lasten hoidon vuoksi.

Elämänkulkututkimuksessa yksilön uraa tarkastellaan elinikäisenä muuttavana prosessina, joka on yhteydessä muihin elämänalueisiin. Elämänkulkututkimuksen kohteena ovat yksilön sosiokulttuurinen maailma (eli uskonto, rotu, yhteiskuntaluokka, jne.), yksilön osallistuminen yhteiskuntaan (eli roolit kansalaisena, työntekijänä, esimiehenä, puolisona, ystävänä, vanhempana, jne.) ja yksilön minäkäsitys. Elämänkulkututkimus jakaantuu sosiologiseen ja psykologiseen suuntaukseen, joilla on omat painotuksensa. Sosiologinen suuntaus tarkastelee pääasiassa yksilön sosiokulttuurisen maailmaa ja yhteiskunnallisia rooleja kun taas psykologinen

suuntauksen keskeisimpänä tutkimuskohteena on yksilön minäkäsitys. (Lähteenmäki 1992, 22.) Elämäntutkimus pyrkii tarkastelemaan yksilön elämän eri osa-alueita kokonaisvaltaisesti. Esimerkiksi Scheinin (1978) uratutkimus, jossa hän erottelee yksilön elämäntutkimuksen biologiseen, perhe- ja työsykliin voidaan sijoittaa elämäntutkimusten joukkoon. Myös Marjo Raina (1994) on hyödyntänyt elämäntutkimusteoreettista näkökulmaa naissozialityöntekijöiden työuraa koskevassa tutkimuksessaan.

2.1 Työuran käsite

Tarkastelemme tässä kappaleessa työuran eri sisältöjä ja pyrimme niiden pohjalta luomaan sosiaalityöntekijän työuraa kuvaavan määritelmän.

Yhdistämme merkityssisällöiltään hyvinkin erilaisia urakäsityksiä ja pyrimme muodostamaan niistä sosiaalityöntekijän työuraa parhaiten kuvaavan määritelmän. Työuran määrittelyssä kiinnitämme huomiota siihen, millaisia mahdollisuuksia työpaikka (tässä yhteydessä sosiaalitoimisto) ja jossain määrin myös ammatti tarjoavat sosiaalityöntekijän uralla kehittymiselle ja mitä rajoituksia ne työntekijälle asettavat.

Uratutkimusta on tutkimusperinteiden moninaisuudesta johtuen vaivannut käsitteiden kirjavuus. Jo peruskäsitteen, työuran, käytössä on uratutkijoiden keskuudessa eroja. Rinnakkain on käytössä muun muassa termit ura, työura, ammatillinen ura, organisatorinen ura ja elämänura, joilla kullakin on omat painotuksensa. (Lähteenmäki 1992, 43)

Käytännössä termit ura ja työura voidaan katsoa toistensa synonyymeiksi, yleistermeiksi, joiden sisään muut termit sijoittuvat. Ammatillinen ura määritellään koostuvaksi ainoastaan tietyn tyyppisistä työtehtävistä. Tämän määritelmän mukaan esimerkiksi sosiaalityöntekijällä ainoastaan sosiaalityöntekijän tehtävät hyväksytään uraan kuuluviksi. Organisatorisella uralla tarkoitetaan tietyn organisaation sisällä tapahtuvaa liikkuvuutta eli kaikkia niitä työtehtäviä, joita työntekijä on samassa työpaikassa ollessaan suorittanut. Elämänura puolestaan pitää sisällään koko elämän aikana kertyneet erilaiset työkokemukset ja ulottuu työn lisäksi myös muille elämän osa-alueille. (emt., 47)

Perinteisesti työuralla on tarkoitettu yksilön hierarkkista siirtymistä tehtävästä ja työpaikasta toiseen. Tämä objektiivinen urakäsitys tarkastelee työuraa ulkoisesti havainnoitavissa olevien toimintojen kautta (ulkoinen ura). Objektiivisella eli ulkoisella uralla tarkoitetaan tavallisesti työpaikkojen tai -tehtävien ketjua, jonka kautta työntekijä etenee tehtävästä toiseen tai ammattitasolta toiselle. (Varila & Kallio 1992, 55; Lähteenmäki 1992, 45 - 46.) Oman tulkintamme mukaan voidaan objektiivista uraa tarkastella myös uraa ohjaavien ns. ulkoisten tekijöiden kautta. Näitä ulkoisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi organisaation rakenne ja organisaation sisällä toteutettavat työtehtävät. Ulkoiset tekijät asettavat työntekijän urakehitykselle tiettyjä rajoituksia, mutta tarjoavat myös työntekijälle mahdollisuuksia edetä tai kehittyä urallaan.

Subjektiviisen, laajan uratulkinnan mukaan työura voi olla muutakin kuin etenemistä ammattitasolta toiselle. Se voi olla esimerkiksi paikallaan polkeva

tai taantuva. Tämän käsityksen mukaan mitä tahansa ammattialaa tai työtä voidaan tarkastella uranäkökulmasta ja puhua vaikka kotiäidin työurasta. (Schein 1978, 1 - 36; Lähteenmäki 1992, 45 - 46).

Subjektiiivinen uratulkinta tarkastelee työuraa yksilön kokemustasolla (sisäinen ura). Subjektiiivisella eli sisäisellä uralla tarkoitetaan yksilön työuraan liittämiä sisäisiä, henkilökohtaisia pyrkimyksiä ja kokemuksia. Subjektiiivisen urakäsityksen mukaan urakehitys on persoonallisuuden ja minäkäsityksen kehitysprosessi, jossa työhön ja muihin elämän osa-alueisiin liittyvillä kriiseillä on kehitystä edistävä vaikutus, ja jossa yksilöllistä kapasiteettia rakennetaan ennen muuta omaa ammatillista identiteettiä vastaavaksi. Yksilön kannalta työura on sarja valintoja, joita yksilö eri tilanteissa tekee. Schein määrittelee subjektiiivisen työuran ammatillisen minäkäsityksen kehitysprosessiksi, jota ura-ankkurit ohjaavat. (Lähteenmäki 1992, 46 - 48; Schein 1975, 11 - 24)

Lähteenmäki (1992, 47) on löytänyt työuran käsitteelle useita merkityssisältöjä. Yhteistä näille merkityssisällöille on, että kaikissa niissä uran katsotaan muodostuvan peräkkäisistä valinnoista eri urapäätöstilanteissa. Tässä tutkielmassa sosiaalityöntekijöiden työuria tarkastellaan edellä määritellyllä tavalla sekä objektiivisesta että subjektiiivisesta näkökulmasta. Seuraavassa on lueteltu merkityssisältöjä, jotka mielestämme parhaiten soveltuvat kuvaamaan omaa tulkintaamme sosiaalitoimistossa työskentelevän työntekijän työurasta:

- 1) ura etenemisenä, jolloin uraan edellytetään sisältyvän vertikaalista liikkuvuutta (urakulku, urakehitys/objektiiivinen ura),

- 2) ura ammattina, jolloin vertikaalinen liikkuvuus ainoastaan tietyn tyyppisten tehtävien välillä hyväksytään työuraan kuuluvaksi (ammattillinen ura/objektiivinen ura),
- 3) ura itseä tyydyttävänä edistymisenä ja kehittymisenä ammatissa (ammattillinen ura/subjektiivinen ura),
- 4) ura organisaatiossa, jolloin ainoastaan yhden organisaation sisällä tapahtuva liikkuvuus luetaan ko. uraan kuuluvaksi (organisatorinen ura/objektiivinen ura),
- 5) ura sosiaalistumisprosessina organisaatiossa hankittujen kokemusten ja työpaikanvaihdosten seurauksena (organisatorinen ura/subjektiivinen urakäsitys) ja
- 6) ura ammatillisen identiteetin, jopa persoonallisuuden kehitysprosessina. Ura muodostuu peräkkäisten urakehitysvaiheiden seurauksena, jota ura-ankkurit ohjaavat pyrittäessä kohti ammatillisia päämääriä (urakehitys, elämänura/subjektiivinen urakäsitys). (Lähteenmäki 1992, 47)

Näiden merkitysisältöjen pohjalta määrittelimme tutkimuksemme näkökulmaan soveltuvasti sosiaalityöntekijän työuran tietyssä työympäristössä toteutuvaksi ammatilliseksi edistymiseksi ja kehittymiseksi. Määritelmä sisältää aineksia sekä objektiivisesta että subjektiivisesta urakäsityksestä. Ulkoisia ja sisäisiä työuran kulkuun vaikuttavia tekijöitä

selvittelemme tarkemmin kappaleessa 3, jossa käsittelemme muun muassa sosiaalitoimiston työympäristöä, työtehtäviä ja sosiaalitoimistojen keskinäisiä eroja sekä sosiaalityöntekijöiden työorientaatioita. Organisaation yksityiskohtaisempi kuvaus ja organisaatioteoreettinen näkökulma on rajattu tarkastelun ulkopuolelle.

2.2 Urakriisit muutoksen mahdollisuutena

Elämänvaihetutkimuksen psykologisen suuntauksen edustajat aloittivat urakriisien tutkimuksen. Urakriisejä voidaan tarkastella objektiivisessa ja subjektiivisessa merkityksessä. Objektiivisessa merkityksessä kriisin vaikutukset ovat usein haitallisia: väsymystä, burn out -oireita, tyytymättömyyttä ja kyllästymistä työhön. Subjektiivisessa mielessä urakriisi merkitsee kasvun ja muutoksen mahdollisuutta. (Lähtenmäki 1992, 50)

Lähtenmäen mukaan työurassa voidaan erotella eri vaiheita, jotka ovat sidoksissa yksilön ikään ja elämäntilanteeseen. Uravaiheesta toiseen siirryttäessä esiintyy kriisejä, joiden kokemuksen voimakkuus vaihtelee yksilöittäin. Kriiseissä on kyse yksilön motivaatorakenteen ja arvomaailman muutoksesta, mikä heijastuu yksilön asenteisiin ja käyttäytymiseen niin yksityiselämässä kuin työssäkin. Kriisien taustalla ovat toisaalta yksilön identiteettiin ja minäkuvaan liittyvät tekijät, toisaalta elämäntilanteeseen ja työuraan liittyvät tekijät, kuten erot uraodotusten ja saavutusten välillä. (Lähtenmäki 1992, 122).

Muutoksen näkökulmasta kriisi voi merkitä yksilölle kasvumahdollisuutta, mutta se ei välttämättä johda uramuutokseen. Yksilön persoonallisuus, elämäntilanne, työuraan liittyvät tekijät ja monet muut seikat vaikuttavat osaltaan siihen, kuinka työntekijä reagoi muutokseen työpaikallaan. Toisille urakriisin kautta tarjoutuu mahdollisuus vahvistaa tai uudelleensuunnata ammatillista identiteettiä. Työntekijä voi reagoida urakriiseihin esimerkiksi vaihtamalla työtehtäviä, kouluttautumalla tai vaihtamalla työpaikkaa. Toisten kohdalla urakriisi voi ilmetä tyytymättömyytenä, motivaation puutteena ja työpaikan- tai uranvaihtohalukkuutena. Heidän kohdallaan uramuutoksen esteenä voi olla sopeutuminen tilanteeseen, epävarmuus tulevaisuudesta tai työpaikan sosiaaliset siteet. (Lähtenmäki 1992, 54, 112; Huuskonen ym. 1990, 3 - 6)

Raina (1994, 73 - 74) on tutkimuksessaan eritellyt tutkimusjoukkoonsa kuuluvien sosiaalityöntekijöiden elämänkriisejä ja toteaa, että sosiaalityöntekijöiden työhön liittyvät tai ammatilliset kriisit eivät tulleet haastattelussa esiin ellei niitä erikseen kysytty. Rainan haastattelemissa sosiaalityöntekijöillä työhön liittyviä kriisejä olivat työpaikan vaihtoon liittyvä kriisi, työelämään tulo opiskelun jälkeen ja ajoittaiset kyllästymiskriisit. Yleensä sosiaalityöntekijät pitivät ihmissuhteisiin liittyviä kriisejä elämän kannalta tärkeämpinä kuin työhön liittyviä. Työhön ja ihmissuhteisiin liittyvät vaikeat tilanteet yleensä kasautuivat niin, että ne yhdessä aiheuttivat kriisin. Raina ei tutkimuksessaan erittele niitä selviytymiskeinoja, joilla työntekijät työhön liittyvät kriisinsä kohtaavat, vaan käsittelee uraa ja elämän muita osa-alueita yhdessä.

Puutteena urakriisejä koskevassa tutkimuksessa on pidetty sitä, että niissä on käsitelty vain tarkastelun kohteena olevan kriisin ilmenemismuotoja ja pohdittu syitä problematisoimatta sitä, miten kriisi liittyy uraan, yksityiselämään tai persoonallisuuden kehitykseen ja millainen keskinäinen vuorovaikutus eri elämänalueilla on kriisin syntyyn. (Lähteenmäki 1992, 30.) Edellä mainittujen puutteiden korjaamiseen ei tässä tutkimuksessa ole tarkoitus syvällisemmin paneutua. Tutkimusasetelmamme mukaisesti tarkastelemme sosiaalityöntekijöiden työuria työpaikkakeskeisestä näkökulmasta ja olemme pyrkineet tuomaan esille ainoastaan työhön liittyviä tekijöitä. Tutkittavien tämänhetkiseen työuran vaiheeseen vaikuttavien työn ulkopuolisten elämän osa-alueiden käsittely on rajattu tarkastelun ulkopuolelle.

Tässä tutkimuksessa tulkitsemme kriisin muutoksen mahdollisuudeksi, johon sosiaalityöntekijät reagoivat persoonallisuutensa ja elämäntilanteensa mukaisesti eri tavoin. Tutkimusjoukkomme sosiaalityöntekijät sijoittuvat ikänsä ja elämäntilanteensa mukaan hyvinkin erilaisiin uravaiheisiin ja siirtymävaiheisiin. Urakriisin tunnusmerkit täyttyvät noin 60 % tutkittavista sosiaalityöntekijöistä. Tällaisiksi tunnusmerkeiksi tulkitsimme sosiaalityöntekijöiden tyytymättömyyden, motivaation puutteen ja muutoshalukkuuden ilmaukset, joita he ovat vastauksissaan esittäneet. Erityisen selvästi tunnusmerkit näkyivät niiden työntekijöiden kohdalla, jotka pitivät työtä koskevien arvostustensa ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien yhteensopivuutta huonona (ks. Liite2: Kyselylomake).

2.3 Scheinin ura-ankkurit valintoja ohjaavina tekijöinä

Schein aloitti urakultutkimuksen ns. avoimien uramallien kauden 1970-luvulla. Hänen tutkimuksensa edustavat uratutkimuksen kolmatta suuntausta, psykologisen ja sosiologisen suuntauksen välimaastoon sijoittuvaa tutkimusperinnettä. Schein tarkasteli työuraa yksilön ja organisaation vuorovaikutusprosessina, jonka kuluessa yksilö sosiaalistuu organisaatioon. Schein tarkasteli työuraa osana elämänkokonaisuutta, mutta tarkastelun painopiste säilyi kuitenkin vahvasti yksilön ja organisaation välisen vuorovaikutuksen tarkastelussa. Hän piti lähtökohtanaan perättäisiin työtehtäviin liittyvää yksilön asemaa työyhteisönsä jäsenenä. Scheinin näkemys on, että sosiaalistumisprosessin onnistumiseksi työntekijän elämäntilanne tuli huomioida kokonaisuudessaan. (Schein 1978; Schein 1987, 155 - 156).

Schein pyrki yhdistämään tutkimuksissaan objektiivisen urakäsityksen (organisaation näkökulma) ja subjektiivisen urakäsityksen (yksilön näkökulma). Hän painotti urakehitykseen liittyviä ulkoisia tekijöitä, mutta tunnisti myös ura-ankkureiden, yksilön omien työn luonnetta koskevien toiveiden ja tavoitteiden olemassaolon uraa ohjaavina tekijöinä. (Schein 1978 ja 1987)

Schein piti ura-ankkureita pysyvinä työtä koskevinä arvostuksina, jotka

muodostuivat työkokemuksen kautta. Ura-ankkurien kehittyminen tapahtuu yksilön käydessä läpi tiettyjä sosiaalistumisprosesseja, erityisesti työpaikkaan tullessaan, saavuttaessa jäsenyyden työyhteisössään ja yksilön saavuttaessa pysyvän aseman työpaikallaan. Ammatillisen minäkäsityksen, so. ura-ankkurin kehittyminen alkaa Scheinin mukaan jo nuoruudessa ja kehittyy edelleen koulutuksen aikana hankittujen tietojen ja kokemusten kautta. Lopullisesti ura-ankkuri muodostuu vasta riittävän työkokemuksen (1 - 5 vuotta) jälkeen. Scheinin määrittelemä ammatillinen minäkuva (self concept) eli ura-ankkuri muodostuu itse havaituista lahjakkuuksista ja kyvyistä, motiiveista ja tarpeista sekä arvoista ja asenteista, jotka ovat tulosta yksilön, ympäristön ja organisaation välisestä vuorovaikutuksesta (Schein 1987, 155 - 157).

Schein kehitti ura-ankkurin käsitteensä miesten liikkeenjohdollisia työuria tutkiessaan 1960-luvun alussa mutta täydensi ura-ankkurien listaa myöhemmissä tutkimuksissaan. Schein kiinnitti huomiota tutkimusjoukkonsa sukupuolivinoumaan ja haastatteli tutkimuksissaan myös naisia. Hän havaitsi myös, että ajan kuluessa muun muassa yhteiskunnan rakenteelliset muutokset olivat vaikuttaneet ihmisten työtä koskeviin arvostuksiin ja odotuksiin. (Schein 1975, 1978 ja 1987).

Schein luettelemia ura-ankkurityyppejä ovat:

1. turvallisuus, pysyvyys, organisaatioon samaistuminen
2. autonomisuus ja itsenäisyys
3. teknillis-funktionaalinen kompetenssi

4. liikkeenjohdollinen kompetenssi
5. yrittäjäyys ja luovuus
6. palvelunhalu ja omistautuminen jollekin asialle
7. haasteellisuus
8. elämäntyyli (Schein 1987, 162 - 170)

Näistä sosiaalityöntekijöiden työtä ohjaavia ura-ankkureita organisaation rajoitukset ja mahdollisuudet huomioiden voisivat olla seuraavat:

1. Turvallisuus, pysyvyys ja organisaatioon samaistuminen:

Työntekijä samaistuu voimakkaasti työnantajaorganisaatioonsa ja antaa työnantajansa päättää uraansa koskevista valinnoista. Koti ja vakaa elämäntyyli ovat työntekijälle tärkeitä, ja hän vaihtaa mieluummin työpaikkaa kuin paikkakuntaa.

2. Ammatillinen erityisosaaminen, asiantuntijuus:

Työntekijällä on jokin erityislahjakuus tai -taito ja voimakas motivaatio erityisosaamisensa toteuttamiseen. Hän on onneton pätevyytään vastaamattomissa töissä ja jää työhönsä vain jos se tarjoaa kehittymisen mahdollisuuksia.

3. Liikkeenjohdollinen kompetenssi (esimiestehtävät):

Työntekijä haluaa edetä urallaan esimiesasemaan. Hän haluaa paljon vastuuta ja haasteellisia, vaihtelevia tehtäviä, jotka ovat organisaation kannalta merkityksellisiä. Hänellä on analyyttistä, ihmissuhteisiin liittyvää ja emotionaalista pätevyyttä.

4. Palvelunhalu ja omistautuminen jollekin asialle:

Työntekijän pyrkimyksenä on tiettyjen arvojen toteuttaminen. Tyypillinen ura-ankkuri palveluammateissa.

5. Elämäntyyli:

Työntekijä pyrkii yhdistämään ja saattamaan tasapainoon yksilölliset ja perheen tarpeet ja työuran. Hän toivoo työltään ennen kaikkea joustavuutta, osa-aikatyön, virkavapaiden ja työaikojen suhteen. Kahden uran perheissä elämäntyyli on tyypillinen ura-ankkuri. Myös sellainen työntekijät pitää elämäntyyliä ura-ankkurinaan, jonka ei ole voimakkaasti sitoutunut työhön tai uraansa (Schein 1987, 162 - 170).

Turvallisuus, pysyvyys ja organisaatioon samaistuminen, palvelunhalu ja omistautuminen sekä elämäntyyli ovat ura-ankkureita, joiden varassa toimivat työntekijä ehkä helpommin sopeutuvat muutoksiin tai olemassa olevaan tilanteeseen työpaikalla. Ammatillista erityisosaamista tai esimiestehtäviä ura-ankkurinaan pitävillä työntekijöillä puolestaan saattaa olla vaikeampaa sietää työn epätyytyttäviä puolia, jos heidän työssä arvostamansa asiat ja työuralleen asettamat odotukset eivät työssä toteudu.

Scheinin mainitsemista kahdeksasta ura-ankkurista autonomisuus ja itsenäisyys, luovuus ja yrittäjäyys sekä haasteellisuus eivät mielestämme kuvaa sosiaalityöntekijöille tyypillisiä ura-ankkureita. Sisällöltään ne sopivat parhaiten liikkeenjohdollisissa organisaatioissa eli yrityksissä työskentelevien työntekijöiden ura-ankkureiksi.

Autonomiaan ankkuroituminen sääntöjen, tapojen ja normien rajoittamassa byrokratiatyössä on käytännössä hyvin vaikeaa. Sosiaalitoimisto organisaationa ei useinkaan pysty tarjoamaan tällaisille henkilöille sellaisia erityistehtäviä, joissa tämä voisi toteuttaa riippumattomuutta. Luovuus ja yrittäjäyys sekä haasteellisuus ovat sosiaalitoimistoympäristössä vaikeasti toteutettavissa olevia ura-ankkureita siinä merkityksessä kun Schein ne esittää. (ks. Schein 1987, 162 - 170).

Luovuus ja yrittäjäyys tarkoittaa Scheinin (emt., 162 - 170) määritelmän mukaan työntekijän tarvetta luoda uusi organisaatio kehittämällä palveluja ja uusia tuotteita. Sosiaalityöntekijöiden kohdalla luovuus ja kehittämisspyrkimykset liittyvät pikemminkin osana asiantuntijuuden kehittämiseen. Uran määrittelemisen haasteellisuuden perusteella on myös soveltumaton sosiaalityöntekijöiden tarkastelussa.

Haasteellisuutta ura-ankkurinaan pitävät määrittelevät uransa ennen kaikkea muiden ihmisten voittamiseksi ja esteiden ylittämiseksi. (emt., 162 - 170.)

Sosiaalitoimistossa tällaisen kilpailuasetelman syntyminen on lähes mahdotonta. Sosiaalitoimistossa haasteellisuus liittyy pikemminkin asiakastyön haasteisiin, siihen missä määrin sosiaalityöntekijä työssään haluaa haastavia tehtäviä ja pystyy niihin vastaamaan.

Scheinin ammatillisessa minäkuvassa, ura-ankkurissa on kyse prosessista, jonka kuluessa työntekijän työtä ohjaavat todelliset taidot, motiivit ja arvot selkiytyvät todellisissa tilanteissa saatujen kokemusten kautta.

Tutkimuksemme kannalta Scheinin ura-ankkurit tarjoavat mielenkiintoisen näkökulman myös sosiaalityöntekijöiden uravalintojen taustalla olevien motiivi- ja arvorakennelmien pohdintaan. Emme kuitenkaan lähde tässä yhteydessä perusteellisemmin todistamaan ura-ankkureiden olemassaoloa ja merkitystä sosiaalityöntekijöiden työuraa ohjaavina tekijöinä, siihen aineistomme ei anna riittävästi edellytyksiä.

Schein pitää yksilön ura-ankkuria muuttumattomana, elinikäisenä työuraa ohjaavana arvo- ja motiivirakennelmana. Nykyään saattaa työntekijä kuitenkin joutua tinkimään arvojensa joustamattomuudesta työpaikkansa organisaatiomuutosten ja epävarmojen työsuhteiden vuoksi. Ura-ankkureiden ehdottomuuteen on syytä suhtautua muutenkin kriittisesti. Työntekijöiden työhön ja uraan sitoutumisen aste vaihtelee sekä yksilöittäin että elämänvaiheittain eri tekijöistä johtuen. Näitä tekijöitä voivat olla perhetilanne, työtehtävät ja työntekijän ikä. Esimerkiksi työntekijällä, jolla on pieniä lapsia, korostuu perhe-elämän merkitys usein työn ja uran kustannuksella. Toisaalta työntekijä voi pitää toisia työtehtäviä tärkeämpinä kuin toisia ja olla esimerkiksi sosiaalityöntekijänä sitoutuneempi lastensuojelutyöhön kuin toimeentulokityöhön.

2.4 Sosiaalityö urana

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sosiaalityöntekijän työuraa työpaikkakeskeisestä näkökulmasta, ja aiemmin esitetyn määritelmän mukaan sosiaalityöntekijän työura tulkitaan tietyssä organisaatiossa

tapautuvaksi ammatilliseksi edistymiseksi ja kehitykseksi. Organisaatio ja ammatti tarjoavat sosiaalityöntekijän sekä mahdollisuuksia että rajoituksia uralla kehittymiselle. Samoin kun sosiaalityön ammattia säätelevät tietyt normit ja ohjeet, jotka tarjoavat työntekijöille työvälineitä ja erottavat sen muista ammateista, myös sosiaalitoimisto organisaationa asettaa työntekijöille tiettyjä uralla etenemisen ja kehittymisen mahdollisuuksia ja rajoituksia. Samanaikaisesti työntekijän tiedot ja taidot sekä asenteet ja odotukset vaikuttavat siihen miten hän hyödyntää mahdollisuuksia ja kuinka hän suhtautuu rajoituksiin.

Perinteinen ja kapea-alainen urakäsitys ei sovellu sosiaalityön tarkasteluun, sillä vain harvoin sosiaalitoimistossa työntekijöille tarjoutuu mahdollisuus edetä urallaan hierarkiassa ylöspäin. Käytännössä tämä tarkoittaisi sosiaalityöntekijän siirtymistä asiakastyöstä hallinnollisiin ja suunnittelutehtäviin. Laajempi näkökulma työuraan sisällyttää urakäsitteeseen myös ammatillisen kasvun ja kehittymisen, joka sosiaalityöntekijöillä voi merkitä esimerkiksi uusia työtehtäviä, vastuun lisääntymistä ja kouluttautumista yhä laajemman asiantuntijuuden saavuttamiseksi. Myös oman kyselyaineistomme kouluttautumista koskeviin kysymyksiin annetut vastaukset tukevat käsitystämme urasta ammatillisen osaamisen laajentamisena. Tutkittavista sosiaalityöntekijöistä suurin osa oli osallistunut lukuisiin täydennys- ja muihin koulutuksiin työn ohessa.

Koska sosiaalitoimistoissa tehtävä sosiaalityön on suurimmaksi osaksi naisten tekemää työtä, on syytä tarkastella myös tästä näkökulmasta sosiaalityöntekijän työuraan liittyviä erityispiirteitä. Naistutkimuksessa on

verrattu miesten ja naisten urakehitystä ja huomattu siinä eroavaisuuksia (ks. esim. Haavio-Mannila, 1989). Muun muassa Riitta Järvinen on hahmotellut sosiaalialan miesten ja naisten erilaisia urakehityksen malleja ja todennut, että miesten uralla eteneminen tapahtuu siirtymisenä hierarkisesti ylöspäin kohti hallinnollisia töitä. Naisten urakehitys on puolestaan työn sisällön laajentamista ja sen kautta oppimista ja kehittymistä. (Järvinen 1990, 64)

Liisa Häyrynen on tutkimuksessaan todennut naisten uraa ohjaavien arvosuuntausten olevan jäsentyneempiä kuin miesten, mutta havainnut miesten asettavat uratavoitteensa naisia kiinteämmin. Naiset eroavat kyseisen tutkimuksen mukaan miehistä myös siinä, että he haluavat ottaa huomioon lähiympäristön toiveita ja tarpeita ja sopeuttaa omat pyrkimyksensä niihin. (1988, 5.) Mielestämme Häyrysen näkemys miesten ja naisten perustavanlaatuisesta erosta on kuitenkin hieman vanhanaikainen.

Riitta Korte (1989, 80 - 81) on havainnut tutkimuksessaan, että sosiaalityöntekijät painottavat asiakastyön merkitystä ja kummeksuvat ajatusta siitä, että heidän pitäisi tähdätä "johonkin korkeammalle".

Sosiaalityön mielekkyys syntyy sosiaalityöntekijöiden mielestä siitä, että työssä kehittyy koko ajan, siitä voi oppia ja kasvaa ihmisenä.

Sosiaalityöntekijät itse eivät mieltäneet työssä edistymistä pelkästään siirtymisenä paikasta toiseen, vaan myös sisällölliseksi ja kollektiiviseksi asiaksi: työtä kehitetään omalla työpaikalla ja omassa työyhteisössä.

Samankaltaisia havaintoja on tehnyt Ulla Mutka, jonka mukaan sosiaalityöntekijät kyseenalaistavat vahvasti uralla etenemisen mielekkyyden. Työntekijät eivät välttämättä halua yletä tehtävissään

hallinnollisiin tehtäviin ja samalla luopua itselleen tärkeistä perusarvoista, kuten ihmisläheisestä työstä. (Mutka 1986, 48).

3 SOSIAALITYÖNTEKIJÄNÄ SOSIAALITOIMISTOSSA

3.1 Sosiaalityöntekijän muotokuva

Tämän luvun aluksi luomme suomalaisen sosiaalityöntekijän muotokuvaa aikaisempien tutkimusten ja tilastotietojen avulla. Tarkastelemme sosiaalityöntekijöiden ikää, sukupuolta, työkokemusta ja koulutusta. Lopuksi haemme syitä siihen, miksi ihmiset ovat hakeutuneet sosiaalityöntekijän uralle.

3.1.1 Sukupuoli, ikä ja työkokemus

Ulla Mutka (1986, 14) on tutkinut Sosiaalityöntekijäin Liiton jäsenkuntaa vuosina 1972 - 1985. Sosiaalityöntekijäin Liiton tilastoista päätellen naisten osuus näinä vuosina oli 88 - 92 prosenttia. Miesten osuus ammattikunnasta oli vakiintunut noin 11 % paikkeille. Tästä huolimatta esimerkiksi vuonna 1984 peräti 73 prosenttia sosiaalijohtajista oli miehiä.

Neljätoista vuotta myöhemmin sosiaalityöntekijöiden sukupuolijakauma on pysynyt tismalleen samanlaisena. Sosiaali- ja terveysministeriö kartoitti

laajassa selvityksessä vuonna 1998 suomalaisten sosiaalityöntekijöiden tehtäviä, koulutusta, määrää ja riittävyyttä. Sen mukaan (Marjamäki ym., 5) naisten osuus sosiaalityöntekijöistä on 89 % ja miesten 11 %, joten sosiaalityöntekijöiden sukupuolijakauma näyttää pysyneen samana 70-luvulta lähtien.

Kuten edellisestä käy ilmi, sosiaalityö on sukupuolen mukaan hyvin pitkälle naisten tekemää työtä. Siksi tässäkin tutkielmassa on syytä ottaa huomioon ammatin erityisluonne nimenomaan naisten tekemänä hoivatyönä.

Käsitlemme aihetta yksityiskohtaisemmin luvussa 3.2.

Sosiaalityöntekijöiden ikäjakauma Suomessa 1998 (emt., 5) oli seuraava:

TAULUKKO 1. Sosiaalityöntekijöiden ikäjakauma Suomessa 1998

Ikä	N	%
20 - 29 vuotta	200	6
30 - 39 vuotta	992	29
40 - 49 vuotta	1434	41
50 - 59 vuotta	790	23
60 - 65 vuotta	44	1
Yhteensä	3460	100

Sosiaalityöntekijöiden työkokemus sosiaalityön eri tehtävissä 1998 (emt., 5)

oli seuraava:

TAULUKKO 2. Sosiaalityöntekijöiden työkokemus

Aika vuosina	N	%
Alle 1 vuotta	79	2
1 - 5 vuotta	437	13
5 - 10 vuotta	574	18
10 - 20 vuotta	1269	39
20 - 30 vuotta	749	23
Yli 30 vuotta	159	5
Yhteensä	3267	100

Sosiaalityöntekijä Suomessa on yhdeksässä tapauksesta kymmenestä nainen ja iältään usein 40 - 49-vuotias. Keskimäärin sosiaalityöntekijät ovat 42,5-vuotiaita. Sosiaalityöntekijöiden työkokemus on yleensä pitkä; kaksi kolmesta sosiaalityöntekijästä on ollut alalla yli 10 vuotta. (emt., 5)

3.1.2 Sosiaalityöntekijöiden koulutus

Keskustelu sosiaalityöntekijöiden koulutuksesta, kelpoisuudesta ja

pätevyydestä on ollut esillä julkisessa keskustelussa tasaisin väliajoin. Sosiaalityöntekijät ovat pohjakoulutukseltaan, tiedoiltaan ja taidoiltaan kirjava joukko. Mutka (1998, 139) arvioi tämän johtuvan kelpoisuusvaatimusten puuttumisesta aina vuoteen 1980 asti, jolloin astuivat voimaan sosiaalityöntekijöiden kelpoisuutta määrittelevät lait ja asetukset (Laki sosiaalihuollon hallinnosta annetun lain muuttamisesta 944/19.12.1980 ja Asetus sosiaalihuollon hallinnosta annetun asetuksen muuttamisesta 945/19.12.1980).

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen (21.8.1992/804) mukaan

Kelpoisuusehtona sosiaalityöntekijän tehtävään on tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on hankittu riittävä sosiaalityön koulutus, taikka sosiaalihuoltajan tutkinto. Sosiaalihuoltajan tutkintoon rinnastetaan vastaava Svenska social- och kommunalhögskolan –nimisessä Helsingin yliopiston yksikössä suoritettu tutkinto.

(2 §)

Saman asetuksen 7 §:n mukaan:

Jos sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävään ei saada henkilöä, jolla on säädetty kelpoisuus, tehtävään voidaan ottaa enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan henkilö, jolla on riittävästi katsottava koulutus ja mikäli mahdollista käytännön kokemusta

kyseessä olevasta tehtävästä.

Kelpoisuuden sosiaalityöntekijäksi on voinut saada myös ennen vuotta 1992 korkeakoulussa järjestetyllä pätevyitysmiskoulutuksella. Pätevyitysmiskoulutus on tarkoitettu korkeakoulututkinnon suorittaneille, joiden tutkintoon sisältyy riittävä määrä sosiaalityön opintoja. (Marjamäki ym., 14)

Kelpoisuuden on voinut saada edelleen sosiaalihuoltolain (710/82) 67 §:n mukaan siirtymäsäännösten perusteella. Sosiaalilautakunnan alaisessa sosiaalityöntekijän virassa 1.1.1981 toiminut henkilö on koulutuksesta riippumatta kelpoinen työntekijäksi (emt., 18).

Vuonna 1998 sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöistä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 40 prosenttia ja alemman korkeakoulututkinnon 33 prosenttia. Opistotutkinto oli 13:lla prosentilla ja ilman perustutkintoa oli 8 prosenttia. (emt., 15)

Kunnallisissa sosiaalitoimistoissa työskentelevät ovat muita jonkin verran useammin suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon.

Sosiaalihuoltajatutkinnon kohdalla tilanne on päinvastainen: sosiaalihuoltajatutkinnon suorittaneiden osuus on suurempi (30 %) muiden kuin sosiaalitoimistoissa työskentelevien joukossa (25 %). (emt., 16)

Selvityksen mukaan (emt., 19) kelpoisuusehdot täyttävien sosiaalityöntekijöiden suhteellinen osuus sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöistä oli 75 prosenttia. Tästä määrästä 31 % oli suorittanut

riittävät sosiaalityön opinnot sisältävän ylemmän korkeakoulututkinnon. Sosiaalihuoltajatutkinnon osuus oli 22 %. Neljännes sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöistä oli vailla kelpoisuutta.

Sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöistä vain hivenen useampi on pätevä kuin epäpätevä peruskoulutuksensa puolesta. Muodollisesti kelpoisten sosiaalityöntekijöiden määrä nousee kuitenkin 75 prosenttiin kun otetaan huomioon siirtymäsäännöksiin pätevyyden saaneet, erivapaudella ja erillisellä pätevyyskoulutuksella pätevoityneet (emt., 43).

Huolimatta siitä, että kunnallisen sosiaalityöntekijän kelpoisuudeksi on vuodesta 1982 edellytetty ylempää korkeakoulututkintoa, ei koulutuksensa puolesta kelpoisten sosiaalityöntekijöiden suhteellinen osuus ole kohonnut korkeammaksi (emt., 19 - 20).

Toisaalta koulutuksellinen pätevyys ei kuitenkaan ole hyvän sosiaalityöntekijän mittari. Mutka on pohtinut koulutuksen merkitystä asiantuntijuuden kehittymisessä ja toteaa, että vaikka nykyammateissa syvällistä osaamista ei voi saavuttaa ilman muodollista koulutusta, se ei vielä tee työntekijästä työnsä asiantuntijaa. Asiantuntijalla on oltava koulutuksen ja laajan työkokemuksen lisäksi halu ottaa vastaan haasteita ja ratkoa työhön liittyviä kysymyksiä. (Mutka 1998, 25.) Myös Anja Tuomi käsittelee asiaa tutkimuksessaan ja päätyy samankaltaisiin johtopäätöksiin. Hänen mukaansa koulutus antaa sosiaalityöntekijälle valmiuksia ammatti-identiteetin rakentamiseen, mutta viimekädessä ammatti-identiteetti syntyy sopeutumis- tai sosiaalistumisprosessin tuloksena. Keskeisimpiä tekijöitä

tässä prosessissa ovat sosiaalityöntekijään kohdistuvat rooli-odotukset ja työstä saatu palaute. (Tuomi 1992, 114)

3.1.3 Ketkä hakeutuvat sosiaalityöntekijäksi?

Tässä tutkimuksessa tutkimusjoukon perhetaustaa tai lapsuudenolosuhteita ei ole selvitetty kyselylomakkeella, joten tukeudumme niiden osalta aiemmin tehtyjen tutkimusten tuloksiin.

Aikaisemmasta kirjallisuudesta löytyy useita perusteluja sosiaalityöntekijän uralle hakeutumisen syistä. Laurila (1990, 103) on jakanut sosiaalityöntekijöiden käsitykset alalle hakeutumisen syistä kolmeen kategoriaan:

- 1) Hakeutumisen sosiaalityöhön ratkaisi koulutus- ja työsaantimahdollisuudet.
- 2) Hakeutumisen sosiaalityöhön ratkaisi kiinnostus auttamis- ja ihmissuhdetyöhön.
- 3) Hakeutumisen sosiaalityöhön ratkaisi kiinnostus yhteiskunnallisiin asioihin ja huono-osaisten aseman parantamiseen.

Laurilan (emt., 104 - 106) mukaan useimmat sosiaalityöntekijät ovat hakeutuneet sosiaalityöhön erilaisten auttamismotiivien perusteella.

Auttamismotiivi on useille jo varhain syntynyt kutsumus, johon on vaikuttanut muun muassa lapsuudenkodissa kohdatut ongelmat. Koulutusta valittaessa

myös muut ihmisläheiset ammatit olisivat olleet mahdollisia. Myös kiinnostus psykologiaan ja ihmisten käyttäytymiseen on ollut usein perustana sosiaalityön valintaan.

Jos sosiaalityöhön hakeutumisen oli ratkaissut koulutus- ja työnsaantimahdollisuudet, valintamahdollisuudet pohjakoulutuksen tai asuinpaikkakunnan takia olivat rajoitetut. Jos taas kiinnostus yhteiskunnallisiin asioihin oli tärkeintä, valinta kuvattiin kutsumukselliseksi ja maailmankatsomukselliseksi ratkaisuksi. Esimerkiksi lapsuudenkodissa koettu köyhyys oli herättänyt poliittisen ja yhteiskunnallisen kiinnostuksen jo kouluaikoina. Sosiaalityöntekijänä uskottiin voitavan vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin ihmisten eriarvoisuuden poistamiseksi. Tällä ryhmällä oli sosiaalipoliittisempi suuntautuminen työssään kuin muilla sosiaalityöntekijöillä. (emt., 105 - 106)

Marklund ym. (1984, 81) huomasivat tutkimuksessaan vastaavanlaisen eron sosiaalityöntekijöiden hakeutumisessa ja sen merkityksessä sosiaalityössä orientoitumiselle. Työläistaustan omaavat työntekijät pyrkivät poistamaan yhteiskunnan epäoikeudenmukaisuutta, kun taas muut motivoituivat enemmän yksilökohtaiseen auttamis- ja ihmistyöhön.

Ulla Mutka (1986, 37) on tuonut tutkimuksessaan esiin erityisesti naisille tyypillisen, käytännöllisen ja kokonaisvaltaisen toisiin ihmisiin ja heidän tarpeisiinsa suuntautuneen uusintavan työorientaation. Tämä orientaatio tuli ilmi muun muassa ammattiin hakeutumisen perusteista. Lähes jokainen ilmoitti halunneensa alun perin ihmisläheiseen työhön tai heillä oli voimakas

halu asettua heikkojen ja vähäosaisten puolelle.

Outi Ketola ja Kimmo Kevätsalo (1994, 84) esittelevät edellä mainitun mukaisia syitä sosiaalialalle hakeutumiseen. Erityinen kiinnostus ihmissuhdetyötä kohtaan sekä paremman yhteiskunnan tavoittelu tulee esille väistämättä. Toinen tärkeä tulkintamalli syntyy ammattikunnan naisvaltaisuudesta ja sen myötä hoivatyön ja toisaalta perheen sisällä tapahtuvan kotityön turvallisuudesta, samankaltaisuudesta ja hallinnan tunteesta.

Markkinatalouden kovuuden, tieteellisyyden ja elämän osittumisen sijasta hoivatyö tarjoaa odotuksia lämmöstä, ihmisten välisten kontaktien arvokkuudesta ja merkityksellisyydestä sekä yhteisyyttä ja lämpöä. Eräs tulkinta alalle hakeutumisesta on poikkeava siinä, että sen mukaan hoivatyö tarjoaisi työntekijälle naisnäkökulmaisen mielikuvitusmaailman, jossa työntekijällä olisi mahdollisuus etsiä asiakkaansa kanssa ratkaisuja asiakkaiden arkielämän juurettomuuteen ja siitä johtuviin ongelmatilanteisiin. (emt., 84)

Marja Borgman (1998) on analysoinut sosiaalialan ammatinvalinnan perusteluja väitöskirjassaan. Hän on koonnut yhteen samansisältöiset ja samanmerkityksiset perustelut luodakseen niistä ns. sisäisiä tarinoita, jotka hän (emt., 75) on jakanut kolmeen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä on nimeltään ”olla sopiva ja hyvä ihminen”, toinen ”halu auttaa muita ihmisiä” ja kolmas ”työntekijä itsensä ja työnsä kehittäjänä”.

Borgmanin mukaan (emt., 86) työntekijöiden ammatinvalintaa ohjaavat sisäiset tarinat ovat hyvin yhdenmukaisia ja niissä ei ole löydettävissä kilpailevia tarinoita. Myös henkilökohtaisella tasolla sisäiset tarinat, jotka ohjaavat opiskelijoita hakeutumaan alalle, tulemaan ammatilliseen koulutukseen ja sen jälkeen toimimaan työntekijänä, näyttävät pysyvän samana. Vaikka Borgmanin tutkimus ei koske suoraan sosiaalityöntekijöitä vaan koko sosiaalialaa, ovat tulokset mielestämme käyttökelpoisia ja hyvin yhdenmukaisia pelkästään sosiaalityöntekijöiden ammatinvalintaa koskevien perustelujen kanssa.

Näyttää siltä, että sosiaalityöhön haetaan useimmiten alan kuin ammatin vuoksi. Sosiaalityö koetaan kutsumusalaksi, jossa voi toteuttaa itselleen tärkeitä asioita. Alalle hakeudutaan siksi, että halutaan auttaa muita.

Työntekijät saavat tyydytystä työskennellessään ihmisten kanssa ja kokiessaan itsensä tarpeelliseksi. Sosiaalityö nähdään usein myös itsensä kehittämisen keinona.

Muissa maissa tehdyissä tutkimuksissa syyt hakeutua sosiaalialalle vaikuttavat samoilta kuin Suomessa. Ruotsalainen Susanne Björkdahl Ordell on selvittänyt pitkäaikaistutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden uralle hakeutumisen syitä ja sitä, minne he lopulta elämässä sijoittuivat. Björkdahl Ordell (1990, 103) jakoi sosiaalityöntekijöiden uravalintaan vaikuttaneet tekijät neljään kategoriaan.

- 1) Sosiaaliset intressit (esim. halu työskennellä ihmisten kanssa)
- 2) Sisäiset tekijät (esim. oma tausta, poliittiset mielipiteet)

- 3) Ulkoiset tekijät (esim. työmarkkina- ja koulutustilanne)
- 4) Epävarmuus ammatinvalinnassa (esim. kavereiden esimerkki)

Björkdahl Ordellin tutkimuksessa myös ihmisten sosiaalisella taustalla oli erittäin tärkeä merkitys uravalinnassa. Suurin osa sosiaalialan opiskelijoista omasi työväenluokkaisen tai maatalousvaltaisen taustan. (emt., 223)

Ruotsalainen Ian Orander jakaa sosiaalityön opiskelijoiden odotukset sosiaalityöstä kolmeen osaan. Hänen mukaansa odotukset ovat ihmis- ja asiakassuuntautuneita, minäsuuntautuneita tai yhteiskuntasuuntautuneita. (Orander 1982, 45)

Amerikkalainen Thomas Lynn Chamberlain (1990, 78) on jakanut sosiaalityöntekijäksi hakeutumisen syyt sosiaalityö-suuntautuneisiin ja ei-sosiaalityö –suuntautuneisiin tekijöihin. Sosiaalityö-suuntautuneisuuteen kuuluu muun muassa halu auttaa ihmisiä ja yhteiskunnan parantaminen. Ei-sosiaalityö –suuntautuneilla syitä ovat muun muassa halu oppia ymmärtämään itseään paremmin ja halu tehdä haastavaa työtä.

Chamberlainin tutkimuksessa sosiaalityö-suuntautuneet tekijät olivat selvästi yleisempiä perusteluja sosiaalityöhön hakeutumiselle. Hän ei löytänyt tutkimuksessaan eroja yksityisellä ja julkisella sektorilla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden motiiveista alalla työskentelyyn.

Virtanen (1992, 71) on sosiaalityöntekijöiden elämäntapaa ja luokkapositiota

tarkastelevassa tutkimuksessaan havainnut tutkimusjoukkoonsa kuuluneiden sosiaalityöntekijöiden sosiaalisen taustan ja lapsuudenolosuhteet varsin yhdenmukaisiksi. Sosiaalityöntekijät olivat tavallisesti työväenluokkaisia tai kotoisin maaseudulta maanviljelijäperheestä. Myös Hanna Laurila (1990, 98 - 99) on tehnyt samansuuntaisia havaintoja tutkimuksessaan.

3.2 Sosiaalityö ammattina

Tässä tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden työura on määritelty tietyssä työpaikassa tapahtuvaksi sosiaalityöntekijöiden itsensä kokemaksi ammatilliseksi kasvuksi ja kehittymiseksi. Ammatin tarkastelussa käsittelemme niitä ammattiin liittyviä tekijöitä, jotka tuottavat sosiaalityöntekijöille tyydytystä ja palkintoja sekä niitä tekijöitä, jotka aiheuttavat tyytymättömyyttä ja ahdistusta työssä.

Kuntien sosiaalitoimistoissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työ on ihmisten tukemista arjen ongelmissa: ohjausta, neuvontaa ja auttamista kriisitilanteissa. Yhteistyö eri viranomaisten ja asiakkaan lähipiirin kanssa on tärkeää. Sosiaalityöntekijä ottaa ihmisiä vastaan vastaanotollaan, mutta tekee myös kotikäyntejä. (Sosiaalialan ammatteja 1996, 10)

Osa kunnan sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijän työstä on toimeentulotuen jakamista taloudellista apua tarvitseville, mutta sosiaalityöntekijälle kuuluvat myös lastensuojeluasiat. Toimeentulotuesta päättäminen on tiukasti säädöspohjaista ja valmiiksi ohjeistettua ja siksi tällaisen työtehtävän

hoitaminen voi muodostua yksitoikkoiseksi (emt., 28).

Jorma Sipilä jaottelee sosiaalityön organisaatioissa tehtävän asiakastyön byrokraatia-, palvelu- ja psykososiaalisen työn osajärjestelmiin.

Sosiaalitoimistossa työntekijä tekee byrokratiatyötä esimerkiksi myöntäessään asiakkaalle toimeentulotukea, palvelutyötä antaessaan ohjausta ja neuvontaa ja psykososiaalista työtä terapeuttien keskustelujen kautta. (Sipilä 1989, 213)

Sosiaalityöntekijät saattavat jäsentää työtään hyvinkin eri tavoin ja persoonallisuudesta sekä koulutuksesta riippuen työskennellä hyvin erilaisella työotteella. (Tuomi 1992, 36; Mäntysaari 1988, 167 - 168.)

Tuomi (emt., 2, 23) luonnehtii sosiaalitoimistossa tehtävää asiakastyötä sekä älyllisesti painottuneeksi paperityöksi että emotionaalisesti vaativaksi tunnetyöksi. Tuomi toteaa, että tunnetyöllä saattaa olla terapeuttisia päämääriä, mutta asiakkaan ja sosiaalityöntekijän välinen tunnesuhde on kuitenkin luonteeltaan yleisinhimillinen ja maallikkomainen. (vrt. Rostila 1990, 259 - 260)

Ulla Mutka (1986) on tutkinut sosiaalityöntekijöiden tyytyväisyyttä. Hänen mukaansa sosiaalityössä syvintä tyydytystä tuottavat asiat liittyvät hyvin läheisesti perinteiseen naissosialisaatioon ja sen kuluessa kehittyviin niin sanottuihin naiskvalifikaatioihin. Tämä tuli ilmi kun tutkittiin sosiaalityöntekijöiden tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden syitä.

Naisille tyyppillistä työorientaatiota vahvistivat työtovereiden merkitys työssä

viihtymiselle ja tyydyttävien asiakassuhteiden tärkeys. Osoittautui, että suhteet asiakkaisiin, mahdollisuus heidän auttamisensa, tukemiseensa ja monien erilaisten ihmiskohtaloiden jakamiseen on sosiaalityössä yksi syvintä tyydytystä tuottavista asioista (emt., 41). Tämähän oli juuri sitä, mitä jokainen jo ammattia valitessaan oli ilmoittanut etsineensä.

Sosiaalityöntekijän työ on varsin laaja-alaista ja itsenäistä. Tällainen monimuotoinen työ on sisäisesti palkitsevaa. Nähdessään esimerkiksi asiakkaansa selviytyvän kriisitilanteesta ja kykenevän hoitamaan asiansa sosiaalityöntekijä voi tuntea mielihyvää asiakkaansa ja mahdollisesti tämän koko perheen tilanteen kohentumisesta. (Viinämäki 1997, 34)

Toisaalta tutkimusten ja keskustelujen välittämä kuva sosiaalityöstä on usein synkkä, toivoton ja jopa luotaantyöntävä. Tutkimuksissa, raporteissa ja selvityksissä tosiasioina esittäytyvien negatiivisten määritelmien rinnalla näyttäytyvät harvoin sosiaalityöntekijän ammattiin liittyvät myönteiset kuvaukset.

Sosiaalityöntekijöiden työtä leimaa naisille tyypillisen työn tapaan huono palkka, huono yhteiskunnallinen arvostus, vallan vähyys ja identiteettivaikkeudet. Erityisesti nämä määreet tuntuvat kuvaavan sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöitä, joita lisäksi kuormittaa kasvanut työtaakka ja asiakkaiden ongelmien vaikeutuminen. (Forsberg ym. 1992, 3; Mäntysaari ym.1998, 20; Mutka 1986, 50)

Heikko palkkataso koetaan äärimmäisen epäoikeudenmukaisena.

Sosiaalityöntekijän palkkausta pidetään kehnona erityisesti suhteessa pitkään akateemiseen koulutukseen, työn raskauteen ja vaativuuteen sekä työn ajoittaiseen vaarallisuuteen. (Marjamäki ym. 1998, 22)

Sosiaalityöntekijät kokevat palkkansa pieneksi ja epäoikeudenmukaiseksi myös verratessaan sitä muiden vastaavan tyyppisiä tehtäviä hoitavien ihmisten palkkoihin. Osalla sosiaalityöntekijöistä on vaikeuksia tulla toimeen palkallaan. (Mutka 1986, 52) Sosiaalityöntekijät Suomessa selvityksessä eräs sosiaalityöntekijä tiivistää palkkausasian osuvasti:

Omaa palkkaa ei tarvitse verrata kuin esim. maatalouslomittajien tai alkon myyjien palkkaan, niin on jo oma itsearvostuskin vaarassa.

(Marjamäki ym. 1998, 22)

Toinen sosiaalityöntekijöille suurta työtytymättömyyttä aiheuttava tekijä on kiire ja suuri työ määrä. Tämä puolestaan aiheuttaa työuupumusta, stressiä ja ristiriidan auttamisen tavoitteiden ja mahdollisuuksien kesken.

Sosiaalityöntekijöiden tilanne on ollut erityisen vaikea 1990-luvun taloudellisen laman aikana, sillä he ovat joutuneet viimekädessä vastaamaan taloudellisten leikkauksien vaikutuksista. Pahimmillaan jonot sosiaalityöntekijöiden vastaanotolle ovat olleet kuukausien pituisia. Tämä on kiristänyt sekä asiakkaiden että työntekijöiden kärsivällisyyden äärimmilleen.

Sosiaalityöntekijät ovat yhä useammin joutuneet turhautuneiden ja väkivaltaisesti käyttäytyvien asiakkaiden kohteiksi. Lähes puolet asiakastyötä tekevistä sosiaalityöntekijöistä kertoo joutuneensa 1980-luvun lopulla useammin kuin kerran fyysisen väkivallan kohteeksi. Joka viidettä on lyöty ja

kolme prosenttia sosiaalityöntekijöistä on joutunut tapon yrityksen kohteeksi.
(Ketola & Kevätsalo 1994, 89).

Myös Sosiaalityöntekijäin liiton tiedotteessa 5.3.1999 esitetyn kyselyn tulokset osoittavat, että sosiaalityöntekijöiden kireätahtinen työtilanne on jo terveydellisesti vaarallinen. Tulokset vahvistavat että kiireinen työtahti, liian suuri työ- ja asiakasmäärä, pakkotahtisuus sekä itsensä hajottaminen on aiheuttanut liiallista psyykkistä kuormitusta sosiaalityöntekijöille.

Sosiaalityöntekijöiden suuri työmäärä ei ole kuitenkaan 1990-luvun laman ilmiö. Mutkan (1986, 67) tutkimuksen perusteella sosiaalitoimen henkilöstöressurssien niukkuus ja sen aiheuttama stressi suhteessa työmääriin oli selkeästi nähtävissä. Myös Kortteen (1989, 70) mukaan sosiaalitoimistontyökulttuurissa päällimmäisenä on kiire. Asiakas saa rahansa, mutta se ”varsinainen sosiaalityö” jää tekemättä.

Kiire ja pakkotahtisuus aiheuttavat selkeän ristiriidan sosiaalityön yhteiskuntatasolla kirjoitettujen tavoitteiden ja käytännössä tapahtuvan asiakastyön kesken. Ketola & Kevätsalo (1994, 91) muotoilevat ongelman seuraavasti:

Yhteiskuntapolitiikassa tavoitteet voidaan karkeimmillaan kirjata siten, että sosiaalityön perimmäinen tarkoitus on uusintaa kansalaisia takaisin tuottavaan työelämään. Yksilökohtaisessa sosiaalityössä puolestaan työntekijä eläytyy asiakkaansa ongelmiin ja kokee, että työ

on liian pakkotahtista eikä asiakkaalle jää riittävästi aikaa. Ongelmia ei välttämättä saada poistettua ja asiakas saattaa tarvita asiantuntijoiden tukea usein pitkiä jaksoja elämässään. Tämä on toisaalta ristiriidassa tuloksia tavoittelevan ja nopean yhteiskuntapoliittisen toimintamallin kanssa.

Sosiaalityöntekijäin liiton lehdistötiedote 5.3.1999 kertoo tavoitteiden ja mahdollisuuksien ristiriidasta. Kunnissa työskentelevät sosiaalityöntekijät kokevat että auttaminen ja huolehtiminen on pääsääntöisesti mahdollisesti vain kohtalaisesti. Sosiaalityöntekijöille henkisesti raskasta on se, että tärkeitä ammatillisia tavoitteita ei koeta voitavan tavoittaa. Sosiaalityöntekijät kertovat kokevansa yhteiskunnan puolesta syyllisydentunnetta, kun eivät voi auttaa riittävästi ihmisiä heidän vaikeassa elämäntilanteessa.

3.3 Sosiaalitoimisto organisaationa ja työyhteisönä

Vuoden 1993 valtionosuusuudistuksen jälkeen kunnille on jäänyt entistä enemmän itsenäistä päätäntävaltaa toimintansa sisällöistä ja toimintatavoista. Sosiaalitoimistojen perustehtävät ovat samat kunnan koosta riippumatta. Eroja sen sijaan on asiakasmäärissä, toimistojen koossa, työntekijöiden lukumäärässä ja töiden jakamisessa. Myös sosiaalitoimen johdolla on vaikutusta sosiaalitoimistoissa tehtävän sosiaalityön painotuksiin, ja työpaikkakulttuureissa on toimistokohtaisia eroja. Työyhteisön viralliset ja epäviralliset johtajat vaikuttavat työpaikkakulttuuriin ja työilmapiiriin sosiaalitoimistoissa.

Kunnan sosiaalitoimen johtaminen ei rajoitu pelkästään organisaation henkilöstöön vaan sen ratkaisut heijastuvat kunnan asukkaisiin, asiakkaiden elämään, kunnan muille tehtäväalueille sekä yhteiskunnan sosiaalisiin ja taloudellisiin rakenteisiin. Johtamisella legitimoidaan, tehdään hyväksyttäväksi organisaation keskeisiä tehtäviä, vallankäyttöä, riippuvuussuhteita ja voimavarojen kohdentamista. Johtajaa pidetään keskeisenä suunniteltujen uudistusten eli reformien toteuttamisessa. (Niiranen 1995,12)

Eräs kyselyymme vastannut sosiaalityöntekijä kuvaa tyytymättömyyttä kuntansa sosiaalijohtoa kohtaan seuraavasti:

Työpaikkani johtohenkilöt ja päättäjät eivät arvosta sosiaalityötä tarpeeksi. Isot päätökset tehdään päättäjien keskuudessa, jotka eivät ymmärrä sosiaalityöstä mitään (esim. lautakunnan jäsenet). Sosiaalityöntekijät ovat kunnassamme rahantuhlaajia, toimeentulotukea menee liikaa ym. luottamusmiesten mielestä.
(Sosiaalityöntekijä, 46 v.)

Työpaikan ilmapiiri on osa työpaikan epävirallista, informaalia organisaatiota. Työnjohto voi vaikuttaa siihen, mutta se ei ole johdon tarkoituksellisesti luoma ja ylläpitämä samalla tavoin kuin esimerkiksi työtehtävien laatu ja työn vaatimukset tai työaikajärjestelyt. (Haavio-Mannila,1989, 4)

Sipilä (1989) kutsuu sosiaalityön organisaatioita kulttuuriseksi rakenteeksi,

sosiaalitoimistot heijastavat kulttuurin valtarakenteita ja niillä on oma työpaikkakulttuurinsa. Sipilä esittää Lundgrenin (1984), Marklundin (1984) ja Sunessonin (1985) tutkimuksiin viitaten, että työtoverit ja työyhteisö muodostuvat sosiaalityöntekijöille poikkeuksellisen tärkeiksi, koska he eivät saa työssään tukea asiakkailta eivätkä johdolta. (ref. Sipilä 1989, 207)

Työtovereiden merkitys työssä viihtymiselle tuli myös Mutkan (1986, 43) tutkimuksessa voimakkaasti esille ja useilla sosiaalityöntekijöillä oli työtovereiden joukossa läheisiä ystäviä. Mutkan mukaan sosiaalityöntekijöiden suhteet saavat vielä aivan omia, lähinnä työn erityisluonteesta nousevia ja työtyytyväisyyden kannalta oleellisia merkityksiä.

Myös Riitta Kortteen (1989) mukaan ihmissuhteiden merkitys sosiaalitoimistoissa on merkittävä. Ihmissuhteet vaikuttavat työilmapiiriin ja saattavat tehdä työstä raskasta, mutta myös keventää sitä (emt., 76). Ihmissuhteiden vaikutus näkyy myös työnohjauksen ja työyhteisön merkityksen korostamisessa. Myönteisessä mielessä työpaikan ihmissuhteet antavat tukea, ohjausta ja ystävyyttä. Korte näkee tiheällä ihmissuhdeverkostolla myös kielteisiä seurauksia sosiaalitoimistoissa. Se saattaa johtaa muun muassa sitoutumiseen, kateuteen, klikkiytymiseen ja kyräilyyn. (emt., 82)

Myös Mutkan tutkimuksen haastateltavat kertoivat riidoista ja kahnauksista työpaikalla. Lisäksi kerrottiin erilaisista omiin oloihin vetäytyvistä kuppikunnista tai työntekijöistä, jotka keskenään riidellyään saattoivat pitää

mykkäkoulua päiväkausia (Mutka 1986, 43).

Sosiaalityön ammattikäytännöissä on sekä työpaikka- ja paikkakuntaakohtaisia eroja että työntekijäkohtaisia eroja. Organisaatioissa on erilainen työntekijätilanne, tehtävänjako, työpaikkakulttuuri ja alueiden sosiaalisten ongelmien esiintymisessä on eroja. Esimerkiksi jo sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden määrä ratkaisee miten työt jaetaan sosiaalityöntekijöiden kesken. (Kröger 1990, 73)

Sosiaalitoimistojen eroja on tarkasteltu muun muassa kaupunkisosiaalityön ja maaseudulla tehtävän sosiaalityön välillä. Suun osa sosiaalityön tutkimuksesta on keskittynyt tarkastelemaan kaupunkisosiaalityötä, kun taas maaseudulla tehtävää sosiaalityötä koskevaa tutkimusta on tehty hyvin vähän.

Karisto (1997, 132) on tarkastellut kaupunkisosiaalityölle ominaisia piirteitä ja esittää, että kaupungeissa ja maaseudulla tehtävän sosiaalityön välillä on eroja muun muassa erilaisten ongelmien yleisyydessä, työn haasteissa, työn organisoinnissa ja työtavoissa. Kaupungeissa alueen laajuuden ja asiakkaiden suuren lukumäärän vuoksi voi olla kannattavaa tehdä alueellista työtä, kun taas maaseuduilla se saattaa olla tarkoituksetonta tai jopa mahdotonta (emt.,138).

Teppo Kröger on tutkinut pro gradu –työssään sosiaalityötä pienen kunnan näkökulmasta ja havainnut suuria eroja kunnallisten sosiaalitoimistojen välillä (Kröger 1990, 37 - 38). Fyysisesti sosiaalitoimisto voi pienessä

maalaiskunnassa tarkoittaa sosiaalitoimen viranhaltijalle käytössä olevaa huonetta kun se suuressa kaupungissa voi tarkoittaa monta alueellisesti sijoitettua sosiaalikeskusta. (emt., 72)

Virtanen (1992, 122) on tarkastellut kuntakoon merkitystä sosiaalityöntekijän statusta muokkaavana tekijänä käyttäen muuttujana muun muassa sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työn kokemista, joka Virtasen mukaan kertoo sosiaalityöntekijöiden työorientoitumisesta. Virtasen tutkimusjoukosta 50 % oli töissä metropoleissa tai suurissa väestökeskittymissä, 29 % pienissä kaupungeissa tai keskisuurissa kuntayksiköissä ja 21 % pienissä maalaiskunnissa. Tutkimusjoukko oli jaettu kahteen ryhmään siten että isot kuntayksiköt olivat omana ryhmänään ja pienet maalaiskunnat omanaan.

Isoissa kuntayksiköissä sosiaalityötä tehtiin pääasiassa alueellisesti ja yhdennetysti ja sosiaalityö oli korostuneesti virastotyötä. Pienissä kunnissa asiakkaat tunnettiin monesti henkilökohtaisesti ja työhön kuului runsaasti kotikäyntejä. Lisäksi pienissä maalaiskunnissa työ koettiin raskaampana ja vähemmän tärkeänä kuin suurissa kunnissa (emt., 122 - 123).

3.4 Kun ideaali ja todellisuus eivät kohta

Olemme edellä käsitelleet sosiaalityöntekijöiden muotokuvaa, sosiaalityötä ammattina ja sosiaalitoimistoa työyhteisönä. Seuraavaksi tarkastelemme tilannetta, jossa työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien ja omien odotusten yhteensopivuus on huono, ja tilanne aiheuttaa työntekijälle tyytymättömyyttä.

3.4.1 Laufferin yhteensopivuustarkastelu ja työntekijätyypit

Armand Lauffer määrittelee uran laajan, subjektiivisen urakäsityksen mukaisesti ammatillisen kasvun ja kehityksen vaiheiksi ja tasoiksi (vrt. Schein 1978). Työpaikkaa (organisaatiota) hän nimittää uran näyttämöksi (career arena). Lauffer tarkastelee kolmen eri tekijän keskinäistä yhteensopivuutta: yksilön eli työntekijän tavoitteiden ja kykyjen yhteensopivuutta ammatin ja työpaikan vaatimusten ja odotusten välillä. Yksilön uraa ohjaavat henkilökohtaiset tavoitteet ja tarpeet, ammattiin liittyvät normit ja arvot sekä vastuu ja velvollisuudet työnantajaa kohtaan. Yhteensopivuudella on ratkaiseva merkitys sille, kuinka tyytyväinen yksilö on työhönsä. (Lauffer 1984, 21 - 22)

Tutkimuksessamme painopiste on erityisesti työntekijän arvostusten ja työpaikan tarjoamien palkintojen välisen yhteensopivuuden tarkastelussa. Palkinnoilla tarkoitamme työpaikan tarjoamia mahdollisuuksia työntekijän työtä koskevien arvojen eli arvostusten toteuttamiseen. Työntekijän ja ammatin välistä keskinäistä yhteensopivuutta emme tarkastele tässä tutkimuksessa yksityiskohtaisemmin. Ammatin erityispiirteitä on käsitelty luvussa 3.2.

Seuraavan sivun kaaviossa on esitetty työntekijään, työpaikkaan ja

ammattiin liittyviä tekijöitä, joiden suhteen yhteensopivuutta voidaan tarkastella (Laufer 1984, 23):

<u>Työntekijä</u>	<u>Työpaikka</u>	<u>Ammatti</u>
Tiedot ja taidot	Työtehtävät ja taidot	Ammatin vaatimat taidot
Arvot	Mahdollisuudet tarjota ko. palkintoja	Mahdollisuudet tarjota ko. palkintoja
Kyky sietää epävarmuutta ja stressiä	Menetelmät ja välineet ko. tilanteiden käsittelemiseksi	Ammatin tarjoama tuki ko. tilanteiden käsittelemiseksi
Persoonallisuus	Ohjeet ja säännöt	Työntekijään kohdistuvat odotukset

KAAVIO 1. Työntekijän, työpaikan ja ammatin yhteensopivuus (Laufer 1984, 23)

Jos ammatin ja työpaikan vaatimusten yhteensopivuus on huono, Laufer esittää vaihtoehtoisiksi toimintatavoiksi työpaikan vaihtamisen, työympäristön muuttamisen tai sopeutumisen tilanteeseen. Silloin kun

työntekijän intressit ja kyvyt eivät vastaa työpaikan tai/ja ammatin vaatimuksia, ovat vaihtoehtoina kouluttautuminen, työnkuvan muuttaminen työntekijälle sopivammaksi tai työn vaihtaminen. Vaikein tilanne on silloin, kun työntekijän arvot ja persoonallisuuden piirteet eivät sovi yhteen työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien kanssa. Tällöin ainoaksi vaihtoehdoksi jää työpaikan vaihtaminen, ellei työntekijä kykene sopeutumaan työpaikan tilanteeseen. (emt., 23 - 24; vrt. Huuskonen ym. 1990, 5 - 8).

Myös Varila ja Kallio (1992, 75) ovat tarkastelleet tutkimuksessaan työntekijän vaihtoehtoja uramuutostilanteessa. Heidän tulkintansa mukaan uramuutos on joko epäonnistunut yhteensovittaminen tai yksilöön tai ammattiin kohdistuvat virheodotukset tai osoitus onnistuneesta sisäisestä kehitysprosessista.

Lauffer soveltaa Downsia (1967) viittä johtajatyyppeä kuvatessaan sosiaalialan työpaikan työntekijätyyppejä. Kategoriat kuvaavat parhaiten perinteisiä, hierarkisesti eteneviä uria, mutta soveltuvat mielestämme myös sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden tarkasteluun. (ref. Lauffer 1984, 30 - 33)

Lauffer luettelee seuraavia sosiaalitoimiston työntekijätyyppejä:

1) Urakiipeilijä (climber), haluaa edetä urallaan, osoittaa pätevyytensä virallisten tehtävien hoitamisella, osallistuu mahdollisimman moniin komiteoihin ja ryhmiin. Jos urakiipeilijän ylenemismahdollisuudet ovat heikot,

hän pyrkii tekemään itsensä korvaamattomaksi lisäämällä vastuutaan ja sitä kautta vaikutusvaltaansa työpaikan sisällä. Jos hän ei saavuta tavoitteitaan työpaikassaan hän saattaa turhautua ja ajautua konflikteihin työyhteisönsä kanssa. Usein ainoana vaihtoehtona on työpaikan vaihtaminen.

Tätä tyyppiä edustavien sosiaalityöntekijöiden uratavoitteena on yleensä esimiesasema ja hallinnollisiin tehtäviin siirtyminen. Sosiaalityöntekijöille, jotka pyrkivät kehittämään ammattitaitoaan laajentamalla osaamisalueitaan erityisesti asiakastyössä urakiipijä on hieman harhaanjohtava nimitys.

2) Säilyttäjä (conserver) haluaa säilyttää saavuttamansa aseman ja vastustaa muutoksia, jotka saattavat uhata hänen turvallista asemaansa. Säilyttäjä haluaa tarkat ohjeet miten toimia, ettei häntä syytetä mahdollisten sekaannusten sattuessa. Häntä voisi kutsua myös byrokraatiksi.

3) Fanaatikko, tavoitteiden toteuttaja (zealot) on utteraa työntekijä, joka on mielestään aina oikeassa. Aloitteentekijä ja muutosagentti.

Sosiaalityöntekijät, jotka ovat halukkaita ottamaan vastaan haasteita.

4) Asianajaja (advocate) on sitoutunut voimakkaasti organisaation (työpaikan) tavoitteisiin ja puolustaa näitä voimakkaasti ulkopuolisia uhkia vastaan, todennäköisintä esimiesainesta.

5) Edustaja (statesman) on yhteiskunnallisesti orientoitunut ja kiinnostunut enemmän yhteisön hyvinvoinnista kuin toimiston tai yksittäisen asiakasryhmän hyvinvoinnista. (Lauffer 1984, 31 - 33)

3.4.2 Stanley E. Seashoren sopeutumismallit

Stanley E. Seashore (1974, 9 - 35) on esittänyt työtyytyväisyyttä koskevassa artikkelissaan ”Job satisfaction as an indicator of quality of employment” sopeutumismalleja, joiden avulla työntekijä vähitellen sopeutuu huonoihin ja epätyytyttäviin työolosuhteisiin.

Seashoren (emt., 28) mukaan jokaisella työntekijällä on pysyvä ja voimakas pyrkimys työtyytyväisyyden kokemisen ja tarve välttää tyytymättömyyden kokemista. Mikäli itse työ tai jokin siihen liittyvä osatekijä aiheuttaa tyytymättömyyttä, työntekijä pyrkii sopeuttamaan (accommodation) käyttäytymistään eri tavoilla tähän tilanteeseen.

Seashore (emt., 29 - 30) luokittelee sopeutumisstrategiat kuuteen eri kategoriaan. Työympäristön muuttaminen -strategiassa työntekijä pyrkii vaihtamaan työtään tai tekemään muutoksia työympäristössään mahdollisuuksien rajoissa. Toisena vaihtoehtona Seashore näkee päämäärien asettamisen alhaisemmalle tasolle. Työntekijä voi muuttaa odotuksiaan tai pyrkimyksiään ja saattaa tavoitteensa tilanteeseen nähden realistisemmalle tasolle.

Kolmas Seashoren mainitsema sopeutumismalli on kognitiivinen vääristymä.

Työntekijä voi muuttaa käsityksiään tilanteestaan ja itsestään päästäkseen tasapainoon arvojensa ja työhönsä kohdistamiensa odotusten kanssa.

Neljäs sopeutumismalli eli resignaatio tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä voi hyväksyä välttämättömänä pitämänsä tilanteen syyttämällä muita työntekijöitä, organisaatiota tai menneisyyden tapahtumia tilanteestaan.

Kahdeksi viimeiseksi sopeutumisstrategiaksi jäävät aggressiivinen käyttäytyminen ja vetäytyminen. Työntekijä voi reagoida tilanteeseen joko aggressiivisilla asenteilla tai teoilla. Jos aggressio suuntautuu itseänsä kohtaan, se ilmenee fyysisinä ja psyykkisinä sairauksina. Jos aggressio kohdistuu tilannetta kohtaan, seuraukset voivat ulottua esimerkiksi työtehon minimoitumiseen tai erilaisiin sabotaaseihin työpaikalla.

Vetäytymisessä työntekijä vetäytyy psyykkisesti epätydyttävästä tilanteestaan esimerkiksi muuttamalla arvojaan tai etsimällä sisältöä elämään työelämän ulkopuolelta. Äärimmäinen vetäytyminen voi johtaa jättäytymiseen kokonaan pois työelämästä.

Seashoren mukaan (emt., 30) kaikilla edellä mainituilla sopeutumisstrategioilla on vaikutusta yksilön työsuorituksiin, terveyteen, perheen hyvinvointiin ja yhteiskunnalliseen toimintaan.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimusongelman täsmentäminen

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää sosiaalityöntekijöiden työtä koskevien arvostusten ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien välistä yhteensopivuutta sosiaalitoimistoissa sellaisena kuin he sen itse kokevat.

Tutkielmassa olemme hakeneet vastausta seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaiset arvostukset toteutuvat/eivät toteudu silloin kun yhteensopivuus arvostusten ja mahdollisuuksien välillä on hyvä/huono ja millaiset työhön liittyvät tekijät ovat työntekijöille tyypillisiä?
2. Millaisia vaihtoehtoja työntekijät valitsevat tilanteessa, jossa työntekijän työhönsä kohdistamien arvostusten ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien välinen ristiriita on suuri?

Tutkielman tavoitteen saavuttamiseksi olemme vertailleet keskenään hyvän ja huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöitä ja selvittäneet tekijöitä,

jotka ovat yhteydessä yhteensopivuuden kokemiseen. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi työtä koskevat arvostukset, uravalintamotiivit, työtyytyväisyys, kiire ja työmäärä.

4.2 Tutkimusaineisto ja sen käsittely

Tutkimus on suoritettu kokonaistutkimuksena, johon valittiin 30 eri kunnan sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijät. Tutkimusaineisto kerättiin kevään ja kesän aikana 1998 Kanta- ja Päijät-Hämeen sekä Kuopion ja Kajaanin sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiltä. Aineisto kerättiin kahdessa osassa Kanta- ja Päijät-Hämeen sosiaalityöntekijöille kyselylomake lähetettiin postitse keväällä 1998 ja Kuopion ja Kajaanin sosiaalityöntekijöille kyselylomakkeet toimitettiin henkilökohtaisesti työpaikoille kesällä 1998.

Tutkimusjoukkojen valinnan perusteena oli että, pyrimme selvittämään mahdollisia alueellisia ja kuntakohtaisia eroja sosiaalitoimistojen työntekijöiden välillä. Vastausten keskinäinen vertailu kuitenkin osoitti, ettei alueiden (Päijät-Häme, Kanta-Häme, Kuopio ja Kajaani) eri kuntien välillä ollut merkittäviä eroja. Kunnan koko tai sijainti eivät merkittävästi vaikuttaneet puoleen tai toiseen sosiaalityöntekijöiden arvioihin yhteensopivuudesta tai työtyytyväisyydestä.

Tutkimuksen perusjoukon muodostavat Kanta- ja Päijät-Hämeen sekä Kuopion ja Kajaanin sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijät. Käytettävissämme ei ollut kattavaa ja yhtenäistä luetteloa kaikista kyseisten alueiden

sosiaalityöntekijöistä, joten perusjoukon selvittämiseksi soitimme jokaiseen kuntaan ja selvitimme sosiaalitoimistoissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden nimet käyttäen apunamme puhelinluetteloja ja SOSTL:n paikallisjärjestöjen jäsenlistoja.

Tutkimus on luonteeltaan kuvaileva. Olemme pyrkineet keräämään riittävän laajan aineiston, että sen perusteella voisi arvioida sosiaalityöntekijöiden tyypillisiä työhönsä liittämiä arvostuksia ja samalla sosiaalitoimistojen mahdollisuuksia näiden arvostusten toteuttamiseen.

Tutkimusaineiston kerääminen aloitettiin keväällä 1999. Yhteensä vastauksia palautui 115 ja vastausprosentiksi muodostui siten kokonaisuudessa 55,5 prosenttia. Kaikkiaan 168 postikyselyä lähetettiin Kanta- ja Päijät-Hämeen sosiaalityöntekijöille, joista 87 vastasi kyselyyn (vastausprosentti 51 %). Yhteensä 45 lomaketta toimitettiin henkilökohtaisesti Kuopion (lähetettiin 35, palautui 20; vastausprosentti 57 %) ja Kajaanin (lähetettiin 10, palautui 8; vastausprosentti 80 %) sosiaalitoimistoihin toimistojen jokaiselle sosiaalityöntekijälle.

Tutkimusaineiston tallentamisessa ja analysoimisessa käytettiin apuna SPSS-PC+ - ohjelmaa, joka osoittautui hyväksi aineistomme koko huomioonottaen. Tutkimusaineiston kuvailussa on käytetty hyväksi frekvenssijakaumia, prosenttijakaumia ja ristiintaulukointia. Tutkimus ei ole puhtaasti tilastollinen, vaan kyselyssä on selvitetty avoimilla kysymyksillä sosiaalityöntekijöiden subjektiivisia arvioita omasta työstään. Kyselyssä vastaajilla oli mahdollisuus myös vapaasti ilmaista mielipiteitään kyselyyn

liittyvistä aiheista tai sosiaalityöstä yleensä.

Aluksi syötimme SPSS-PC+ -ohjelmaan kaikkien kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden tiedot ja otimme jokaisesta kohdasta prosentti- ja frekvenssijakaumat.

Seuraavaksi jaoimme sosiaalityöntekijät vastausten perusteella kolmeen kategoriaan. Teimme jaon kysymyksen 22 perusteella (*Kuinka hyvin edellä arvioimasi työpaikan mahdollisuudet sopivat yhteen arvostamiesi asioiden kanssa?*). Yhteensopivuutta sosiaalityöntekijät olivat arvioineet asteikolla yhdestä viiteen, jossa viisi tarkoitti erittäin hyvää ja yksi erittäin huonoa yhteensopivuutta.

Kysymykseen 22 vaihtoehdoilla 1 - 2 vastanneet muodostivat huonon yhteensopivuuden ryhmän, vaihtoehdon 3 valinneet kohtalaisen yhteensopivuuden ryhmän ja vaihtoehdoilla 4 - 5 vastanneet hyvän yhteensopivuuden ryhmän. Ristiintaulukoimme keskeisimmät muuttujat yhteensopivuuden mukaan jaoteltujen ryhmien kanssa.

Tutkimuksemme painopiste on hyvän ja huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöiden välisten erojen tarkastelussa. Kohtalaisen yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöiden tarkastelussa on kiinnitetty huomiota niihin tuloksiin, jotka merkittävästi poikkeavat kahden muun ryhmän vastauksista.

4.3 Kyselylomake

Tiedot sosiaalityöntekijöiltä kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella (Liite2: Kyselylomake). Monivalintakysymyksiä tarkensimme muutamalla avokysymyksellä. Myöskin kyselylomakkeen loppuun jätimme mahdollisuuden kertoa aiheeseen liittyviä kommentteja ja ajatuksia vapaasti. Tätä mahdollisuutta käyttikin yllättävän moni vastanneista ja saimme vastaajien omia mielipiteitä esiin monivalintakysymysten ”mausteeksi”. Kyselylomake sisältää kaikkiaan 33 kysymystä. Se on jaettu kahteen osaan: taustatietoihin (osio 1) ja työntekijän ja työpaikan välisen vuorovaikutuksen toteutumiseen työpaikalla (osio 2). Ensimmäisessä osiossa kysyttiin normaalien perustietojen (ikä, sukupuoli, koulutus jne.) lisäksi esimerkiksi sosiaalityöntekijän uralle lähtemisen syitä, työpaikan kokoa ja kuntakokoa. Taustatietojen osalta käytimme hyväksemme Sosiaalityöntekijät Suomessa 1998 -selvityksessä käytettyjä kysymyksiä. Näin saimme kyselymme taustatiedoista vertailukelpoisia aikaisempien tutkimuksen kanssa.

Kyselylomakkeen toisen osion kysymysten laatimisessa käytimme apuna Armand Laufferin (1984, 23) yhteensopivuuskaaviota. Näistä kysymyksistä (20 - 23) muodostui tutkimuksemme pääkysymykset (ks. Liite 2: Kyselylomake). Kysymyksissä selvitetään sosiaalityöntekijöiden työhönsä liittämiä odotuksia, työpaikan tarjoamia mahdollisuuksia ja näiden kahden edellä mainitun asian yhteensopivuutta.

Näiden asioiden lisäksi kyselylomakkeen toisessa osiossa selvitettiin muun muassa työtyytyväisyyttä, sosiaalityön arvostusta, sosiaalityöntekijöiden työmäärää ja tulevaisuuden suunnitelmia. Myös näille kysymyksillä on

vertailupohjaa aikaisemmissa tutkimuksissa.

Vastausten perusteella kyselylomakkeen kysymykset oli ymmärretty varsin hyvin, sillä tyhjiä vastauksia oli vähän. Tämä osoittaa että kysymykset olivat vastaajien mielestä loogisia, selkeitä ja ymmärrettäviä. Selkeyden ja ymmärrettävyyden tavoittelussa on kuitenkin huomioitava liian yksinkertaistamisen vaara, joka saattaa johtaa vastaajien mielenkiinnon herpaantumiseen ja sitä kautta vastaamattomuuteen. Liika yksinkertaistaminen saattaa myös syödä tutkimuksen painoarvoa, jos kysymykset on laadittu siten, ettei niillä onnistuta tavoittamaan mitään uutta, olennaista tai tärkeää tietoa tutkittavista. Toivottavasti olemme onnistuneet välttämään tämän karikon.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Esittelemme yhteensopivuustarkastelun kannalta keskeisimmät tulokset ja vertailemme koko tutkimusjoukon tuloksia pääasiassa kolmeen osajoukkoon, jotka on erotettu yhteensopivuutta koskevaan kysymykseen (*kysymys 22. Kuinka hyvin edellä arvioimasi työpaikan tarjoamat mahdollisuudet sopivat yhteen arvostamiesi asioiden kanssa? Arvioi yhteensopivuutta seuraavalla asteikolla 1 - 5*) annettujen vastausten perusteella (ks. Liite2: Kyselylomake).

Selvyyden vuoksi käytämme jatkossa nimitystä *huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät* (Huono YS) ryhmästä, joka vastauksissa arvioi yhteensopivuuden huonoksi tai erittäin huonoksi (vaihtoehdot 1 ja 2), *kohtalaisen yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät* (Kohtal. YS), ryhmästä, joka arvioi yhteensopivuuden ei huonoksi muttei hyväksikään (vaihtoehto 3) ja *hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät* (Hyvä YS) niistä sosiaalityöntekijöistä, jotka arvioivat yhteensopivuuden hyväksi tai erittäin hyväksi (vaihtoehdot 4 ja 5). Pääasiassa vertailua tehdään hyvän ja huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöiden välillä. Kohtalaisen yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöitä tarkastellaan niiltä osin kun heidän vastauksensa poikkeavat erityisen suuresti kahden muun ryhmän vastauksista.

5.1 Tutkittavien sosiaalityöntekijöiden kuvaus

Sukupuoli. Lähes 97 prosenttia kyselyymme osallistuneista sosiaalityöntekijöistä oli naisia. 115 vastanneen sosiaalityöntekijän joukossa oli vain neljä miestä. Aineistomme oli naisvaltaisempi kuin vertailemissamme aiemmissa tutkimuksissa, joissa miesten osuus oli vakiintunut noin 11 prosentin paikkeille. (ks. Mutka 1986; Marjamäki ym.1998)

Miesten vähäinen määrä tutkimusjoukossamme verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin voi selittyä sillä, että aikaisempien tutkimusten otoksiin on valittu sosiaalityöntekijöitä useista erilaisissa työpisteistä (esimerkiksi sairaalat, päihdehuolto, vanhustenhuolto jne.), kun oma tutkimusjoukkomme rajoittuu pelkästään sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöihin.

Sosiaalityöntekijöiden ikäjakauma. 41,6 % kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä oli iältään 40 - 49-vuotiaita. Tutkimusjoukossamme ei ollut ainoatakaan yli 60 tai alle 25-vuotiasta. Ikäjakaumaltaan tutkimusjoukkomme oli lähes identtinen Sosiaalityöntekijät Suomessa 1998 –selvityksen tutkimusjoukon kanssa. Siinä 40 - 49-vuotiaiden osuus oli 41 prosenttia. Muiden ikäluokkien jakaumat vastasivat myös Sosiaalityöntekijät Suomessa 1998 –selvityksen ikäjakaumaa.

TAULUKKO 3. Sosiaalityöntekijöiden ikäjakauma (n=115)

Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin

Ikä	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
20–39 vuotta	42	36,5	14	41,2	14	31,8	14	37,8
40–49 vuotta	48	41,8	16	47,0	18	40,9	14	37,8
50–65 vuotta	25	21,7	4	11,8	2	27,3	9	24,4
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100

Eri ryhmien ikäjakaumat noudattelivat pääpiirteissään koko tutkimusjoukon ikäjakaumia. Kaikissa suurimpana ikäryhmänä olivat 40 - 49-vuotiaat. Kuitenkin huonon ja hyvän yhteensopivuuden ryhmät eroavat toisistaan siinä, että huonon yhteensopivuuden työntekijöistä 20 - 39-vuotiaiden (41,2 %) ja 40 - 49-vuotiaiden osuudet (47,0 %) olivat prosentuaalisesti suurempia kuin vastaavien ikäryhmien osuudet hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöillä (20 - 39-vuotiaita 37,8 %; 40 - 49-vuotiaita 37,8 %). Yhteensopivuutta hyväksi ja kohtalaiseksi arvioivat sosiaalityöntekijät olivat

keskimäärin hieman iäkkäämpiä kuin yhteensopivuutta huonoksi arvioivat.

Sosiaalityöntekijöiden työkokemus nykyisessä työpaikassa. Yhteensä 64,9 % sosiaalityöntekijöistä oli ollut alle 10 vuotta nykyisessä työpaikassaan. Alle vuoden tai yli 20 vuotta samassa paikassa olleita oli suurin piirtein sama määrä, molempia noin 12 %.

TAULUKKO 4. Sosiaalityöntekijöiden työkokemus nykyisessä työpaikassa (n=114)

Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin

Aika vuosina	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
0–5 vuotta	44	38,6	16	47,0	10	23,2	18	48,7
5–10 vuotta	30	26,3	9	26,5	14	32,6	7	18,9
10–20 vuotta	26	22,8	7	20,6	11	25,6	8	21,6
20– vuotta	14	12,3	2	5,9	8	18,6	4	10,8
Yhteensä	114	100	34	100	43	100	37	100

Huonon yhteensopivuuden ja hyvän yhteensopivuuden työntekijöiden työkokemuksen pituudessa ei ollut ratkaisevia eroja. Lähes puolet kummankin ryhmän sosiaalityöntekijöistä oli työskennellyt nykyisessä työpaikassaan 0 - 5-vuotta (Huono YS 47,0 %; Hyvä YS 48,7 %). 26,5 % huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä oli ollut 5 - 10-vuotta nykyisessä työpaikassaan, kun taas hyvän yhteensopivuuden työntekijöistä

yhtä pitkään nykyisessä työpaikassa oli ollut 18,9 %.

Kohtalaisen yhteensopivuuden työntekijöiden työkokemus jakaantui tasaisemmin eri aikajaksoihin, ja poikkesi siten hyvän ja huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä. 20 vuotta ja sitä kauemmin nykyisessä työpaikassa olleita oli heistä lähes 20 % (Huono YS 5,9 %; Hyvä YS 10,8 %).

Sosiaalityöntekijöiden työkokemus sosiaalityöntekijänä. Reilu kolmannes sosiaalityöntekijöistä oli ollut sosiaalityöntekijänä 10 - 20 vuotta. Lyhin ura oli kestänyt alle puoli vuotta ja pisin 39 vuotta. 20 vuotta ja sitä pitempään työssä olleita oli 20,4 %. Tutkimusjoukkomme työkokemus sosiaalityöntekijänä oli huomattavasti vähäisempää kuin Sosiaalityöntekijät Suomessa 1998 –selvityksessä. Kyselyssämme 0 - 5 vuotta sosiaalityöntekijän ammatissa työskennelleitä oli 21,2 %, kun heitä edellä mainitussa selvityksessä oli 15 %. 5 - 10 vuotta sosiaalityöntekijänä meidän kyselyssämme oli ollut 23 % kun verrattavassa selvityksessä heitä oli 18 prosenttia. 20 - 30 vuotta sosiaalityöntekijänä työskennelleitä siinä oli 23 %, kun tutkimuksessamme heitä oli 20,4 prosenttia.

TAULUKKO 5. Sosiaalityöntekijöiden työkokemus sosiaalityöntekijänä (n=113)

Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin

Aika vuosina	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
0–5 vuotta	24	21,2	9	26,5	4	9,5	11	29,7

5–10 vuotta	26	23,0	9	26,5	11	26,2	6	16,3
10–20 vuotta	40	35,4	11	32,3	18	42,9	11	29,7
20– vuotta	23	20,4	5	14,7	9	21,4	9	24,3
Yhteensä	113	100	34	100	42	100	37	100

Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä lähes kolmannes (26,5 %) oli ollut sosiaalityöntekijänä 5 - 10-vuotta ja yli kolmanneksella (32,3 %) oli 10 - 20-vuoden työkokemus. Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä 16,3 % oli toiminut ammatissaan 5 - 10 vuotta ja lähes kolmannes (29,7 %) 10 - 20 vuotta. Huomattava ero 5 - 10 vuotta työskennelleiden osuudessa selittyy osaksi sosiaalityöntekijöiden iällä. Hyvän yhteensopivuuden työntekijöistä 20 vuotta ja sitä pidempään ammatissa toimineita oli peräti 24,3 % kun taas huonon yhteensopivuuden työntekijöistä heitä oli ainoastaan 14,7 %. Kohtalaisen yhteensopivuuden työntekijöiden ryhmästä 42,9 %:lla oli 10 - 20 vuoden työkokemus sosiaalityöntekijän ammatista.

Sosiaalityöntekijöiden ammatillinen koulutus. Lähes puolet vastanneista oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon (47,3 %). Toiseksi suurin koulutusryhmä oli sosiaalihuoltajat, joita oli 24,6 %. Alemman korkeakoulututkinnon oli suorittanut 14,0 % vastaajista.

Kyselyymme vastanneiden sosiaalityöntekijöiden koulutus erosi huomattavasti Sosiaalityöntekijät Suomessa 1998 –selvitykseen verrattuna. Selvityksessä sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöistä 33 % oli suorittanut alemman korkeakoulututkinnon, kun tutkimusjoukossamme vastaava luku oli

14 %. Selvityksessä ylemmän korkeakoulututkinnon oli suorittanut 40 % sosiaalityöntekijöistä ja tutkimusjoukossamme 47,3 %. Erityisen suuri ero näkyi opistotutkinnon suorittaneissa. Kyselyymme vastanneista sosiaalityöntekijöistä kolmanneksella oli opistotason tutkinto, kun Sosiaalityöntekijät Suomessa 1998 –selvityksessä opistotason tutkinnon suorittaneita oli vain 13 %. Tutkimuksen perusteella voi päätellä, että sosiaalitoimistoissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden koulutustaso on keskimäärin alhaisempi kuin muissa työpisteissä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden.

Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista suurimmalla osalla oli ollut pääaineenaan sosiaalipolitiikka tai sosiaalityö. Muita pääaineita olivat muun muassa yhteiskuntapolitiikka, sosiaalipsykologia, sosiologia ja kasvatustiede. Muut-vaihtoehdon valinneet ilmoittivat saaneensa erivapauspäättökseen kelpoisuudesta siirtymäsäännöksen perusteella tai he olivat käyneet erillisen pätevyityskoulutuksen ennen vuotta 1992. Tämän ryhmän vastaajien joukossa oli muun muassa diakoneja, terveydenhoitajia ja opistotason koulutuksen saaneita. Näiden lisäksi joukossa oli myös kaksi tutkintoaan suorittavaa opiskelijaa.

TAULUKKO 6. Sosiaalityöntekijöiden ammatillinen koulutus (n=114)

Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin

Kaikki Huono YS Kohtal. YS Hyvä YS

Koulutus	N	%	N	%	N	%	N	%
Ei tutkintoa	2	1,8	1	2,9	1	2,3	-	
Sosiaalihuoltaja	28	24,6	5	14,7	16	37,2	7	18,9
Sosiaaliohjaaja	3	2,6	2	5,9	-		1	2,7
Sosiaalikasvattaja	2	1,8	-		1	2,3	1	2,7
Sosiaalialan amk	1	0,9	-		-		1	2,7

(TAULUKKO 6. jatkuu)

(TAULUKKO 6. jatkuu)

Alempi korkeakoulututkinto	16	14,0	3	8,8	6	14,0	7	18,9
Ylempi korkeakoulututkinto	54	47,3	20	58,9	17	39,5	17	45,9
Muu	8	7,0	3	8,8	2	4,7	3	8,1
Yhteensä	114	100	34	100	43	100	37	100

Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät olivat keskimäärin korkeammin koulutettuja, sillä heistä 58,8 prosenttia oli suorittanut ylempään korkeakoulututkinnon. Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä 45,9 prosentilla oli ylempi korkeakoulututkinto.

Sosiaalitoimiston koko. Tutkimuksemme sosiaalityöntekijöistä 42,1 % työskenteli pienessä 1 - 5 työntekijän sosiaalitoimistossa ja lähes saman verran (44,7 %) työskenteli 6 - 10 työntekijän työyhteisöissä. Yli kymmenen sosiaalityöntekijän työyhteisössä työskenteli vain 13,2 % kyselyyn vastanneista.

TAULUKKO 7. Sosiaalitoimiston koko (n=114)

Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin

Toimiston koko	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1 - 5 työntekijää	48	42,1	17	51,5	18	40,9	13	35,1
6 - 10 työntekijää	51	44,7	14	42,4	21	47,7	16	43,3
Yli kymmenen	15	13,2	2	6,1	5	11,4	8	21,6
Yhteensä	114	100	33	100	44	100	37	100

Noin puolet (51,5 %) huono yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä työskenteli sosiaalitoimistoissa, joissa työskenteli 1 - 5 sosiaalityöntekijää. Vastaavasti hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä reilu kolmannes (35,1 %) työskenteli samankokoisessa työyhteisössä. Yli kymmenen työntekijän työpaikoilla työskenteli huonon yhteensopivuuden työntekijöistä 6,1 % ja hyvän yhteensopivuuden työntekijöistä 21,6 %.

Kuntakoko. 65,5 % prosenttia tutkimuksemme sosiaalityöntekijöistä työskenteli kaupunkimaisissa kunnissa. Maaseutumaisissa kunnissa heistä työskenteli 15,9 % ja taajaan asutuissa kunnissa 18,6 %.

Käyttämämme kuntajako on tehty tilastokeskuksen uuden kuntaryhmityksen mukaan. Kaupunkimaisiin kuntiin kuuluvat ne kunnat, joissa väestöstä vähintään 90 prosenttia asuu taajamissa tai suurimman taajaman asukasluku on vähintään 15 000. Maaseutumaisiin kuntiin kuuluvat ne kunnat, joissa väestöstä alle 60 prosenttia asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on alle 15 000, sekä ne kunnat, joiden väestöstä vähintään 60 prosenttia mutta alle 90 prosenttia asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on alle 4000. (Tilastokeskus 1997, 3)

TAULUKKO 8. Sosiaalityöntekijät eri kunnissa kuntakoon mukaan (n=113)

Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin

Kuntakoko	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal.YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kaupunkimaiset kunnat	74	65,5	25	75,8	23	53,5	26	70,3
Taajaan asutut kunnat	21	18,6	5	15,2	11	25,6	5	13,5
Maaseutumaiset kunnat	18	15,9	3	9,0	9	20,9	6	16,2
Yhteensä	113	100	33	100	43	100	37	100

Huonon yhteensopivuuden työntekijöistä yhteensä 91 % työskenteli kaupunkimaisissa ja taajaan asutuissa kunnissa. Hyvän yhteensopivuuden työntekijöistä 83,8 %. Maaseudulla oli prosentuaalisesti enemmän yhteensopivuuden hyväksi arvioineita työntekijöitä (16,2 %) kuin yhteensopivuuden huonoksi arvioineita (9,1 %).

Sosiaalityöntekijöiden uralle hakeutumisen syyt. Ylivoimaisesti suurin syy sosiaalityöntekijäksi hakeutumiselle on ollut kiinnostus auttamis- ja ihmissuhdetyöhön. Kolme neljästä tutkimukseemme osallistuneista on ilmoittanut sen vaikuttaneen hyvin paljon tai paljon uralle hakeutumiseen. Toiseksi suurin syy oli kiinnostus yhteiskunnallisiin asioihin ja huono-osaisten aseman parantamiseen. Vastanneista 64 prosenttia ilmoitti sen vaikuttaneen hyvin paljon tai paljon. Tulokset tukevat aikaisempia tutkimuksia sosiaalityöntekijän uralle hakeutumisen syistä (vrt. luku 4.1).

Noin puolet (49,6 %) vastanneista ilmoitti koulutus- ja työnsaantimahdollisuuksien vaikuttaneen paljon tai erittäin paljon uravalintaansa. Melkein kolmasosa (27,0 %) kaikista vastanneista sosiaalityöntekijöistä ilmoittaa ammatin valinnan olleen tiedostamaton tai he kokevat ajautuneensa alalle.

TAULUKKO 9. Sosiaalityöntekijöiden uralle hakeutumiseen paljon tai erittäin paljon (vastausvaihtoehdot 4 ja 5) vaikuttaneet syyt (n=115)

		<u>Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin</u>							
		<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal.YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
Uralle hakeutumisen syyt		N	%	N	%	N	%	N	%
Koulutus- ja työnsaanti mahdollisuudet		57	49,6	16	47,0	17	38,6	24	64,8
Yhteensä		115	100	34	100	44	100	37	100
Kiinnostus auttamis- ja Ihmissuhdetyöhön		73	72,2	22	64,8	30	68,2	31	83,7
Yhteensä		115	100	34	100	44	100	37	100
Kiinnostus yht.kunnallisiin asioihin ja huono-osaisten aseman parantamiseen		72	62,7	23	77,7	25	56,9	24	64,8
Yhteensä		115	100	34	100	44	100	37	100

Tiedostamaton valinta, ajautuminen	31	27,0	14	50,2	10	22,7	7	19,0
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100

Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät mainitsivat uralle hakeutumisen merkittävimäksi syyksi kiinnostuksen yhteiskunnallisiin asioihin ja huono-osaisten parantamiseen (77,7 %). Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöillä kiinnostus yhteiskunnallisiin asioihin ja huono-osaisten parantamiseen mainittiin toiseksi tärkeimmäksi syyksi (64,8 %).

Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöiden uralle hakeutumisen syyt erosivat selvästi hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä. Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä jopa puolet (50,2 %) ilmoitti uralle hakeutumisensa olleen suuressa määrin tiedostamaton valinta (ajautuminen). Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä 19,0 % koki ajautuneensa sosiaalityöntekijän uralle.

Kiinnostus auttamis- ja ihmissuhdetyötä kohtaan korostui entisestään hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöillä, sillä heistä 83,7 % ilmoitti sen vaikuttaneen paljon tai erittäin paljon uravalintaansa. Vastaavasti huonon yhteensopivuuden työntekijöillä 64,8 % ilmoitti kiinnostuksen auttamis- ja ihmissuhdetyötä kohtaan olleen merkittävä uralle hakeutumisen syy.

5.2 Työtyytyväisyys, mahdollisuus vaikuttaa ja työmäärä

Sosiaalityöntekijän käsitykset sosiaalityön arvostuksesta yhteiskunnassa. Yli kahdeksankymmentä prosenttia (82,4 %) kyselyyn osallistuneista sosiaalityöntekijöistä piti ammatiaan hyvin vähän tai melko vähän arvostettuna nyky-yhteiskunnassamme. Vain alle 20 prosentin mielestä sosiaalityötä arvostetaan nykyään yhteiskunnassamme melko tai hyvin paljon.

TAULUKKO 10. Sosiaalityöntekijän työn arvostus yhteiskunnassa (n=114)

<u>Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin</u>								
Arvostus	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hyvin paljon	1	0,9	-	-	-	-	1	2,7
Melko paljon	18	15,8	3	9,1	5	11,4	10	27,0
Melko vähän	62	54,4	14	42,4	29	65,9	19	51,4
Hyvin vähän	32	28,0	16	48,5	10	22,7	6	16,2
En osaa sanoa	1	0,9	-	-	-	-	1	2,7
Yhteensä	114	100	33	100	44	100	36	100

Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöiden mielestä sosiaalityön yhteiskunnallinen arvostus on suurempaa kuin huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöiden mielestä. 29,7 % hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä arvioi, että sosiaalityötä arvostetaan hyvin tai melko

paljon yhteiskunnassamme. Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä näin uskoi ainoastaan 9,1 %. Lähes puolet (48,5 %) sosiaalityöntekijöistä, jotka kokivat yhteensopivuuden huonoksi olivat sitä mieltä, että sosiaalityötä arvostetaan hyvin vähän. Hyväksi yhteensopivuutta arvioineiden sosiaalityöntekijöiden mielestä vain 16,2 % oli tätä mieltä.

Sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyys (asteikolla erittäin tyytyväinen 1-erittäin tyytymätön 5). Sosiaalityöntekijöistä 46,9 % oli ilmoituksensa mukaan erittäin tai melko tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Melko tai erittäin tyytymättömiä nykyiseen työhönsä oli 19,1 % vastanneista.

TAULUKKO 11. Sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyys (n=115)

Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin

Työtyytyväisyys	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Erittäin tyytyväinen	9	7,8	-		1	2,3	8	21,6
Melko tyytyväinen	45	39,1	7	20,6	16	36,4	22	59,5
Ei tyytyväinen, muttei tyytymätönkään	39	34,0	12	35,3	21	47,7	6	16,2
Melko tyytymätön	15	13,0	10	29,4	4	9,1	1	2,7
Erittäin tyytymätön	7	6,1	5	14,7	2	4,5	-	
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100

Huonon ja hyvän sopivuuden sosiaalityöntekijöiden tyytyväisyys erosi toisistaan todella selvästi. Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä nykyiseen työhönsä erittäin tyytyväisiä ei ollut yhtään, mutta hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä erittäin tyytyväisiä oli 21,6 %. Tämän lisäksi 59,5 % heistä ilmoitti olevansa melko tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Melko tai erittäin tyytymättömiä nykyiseen työhönsä huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä oli 44,1 %. Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöillä vastaava luku oli vain 2,7 %. Yhteensopivuuden ja tyytyväisyyden välinen yhteys osoittautui selvästi tutkimusaineistossa.

Mahdollisuudet vaikuttaa työtä koskeviin päätöksiin ja järjestelyihin työpaikalla. Reilu kolmannes (33,0 %) kaikista kyselyimme vastanneista sosiaalityöntekijöistä ilmoitti voivansa vaikuttaa jonkin verran (vastausvaihtoehto 3) työtänsä koskeviin päätöksiin ja järjestelyihin työpaikalla. Erittäin paljon tai paljon (vastausvaihtoehdot 5 ja 4) työhönsä katsoi voivansa vaikuttaa 43,5 % sosiaalityöntekijöistä. 23,5 % sosiaalityöntekijöistä saattoi mielestään vaikuttaa vain vähän tai ei lainkaan (vastausvaihtoehdot 1 ja 2) työtänsä koskeviin päätöksiin ja järjestelyihin työpaikallaan.

TAULUKKO 12. Mahdollisuudet vaikuttaa työtä koskeviin päätöksiin ja järjestelyihin (n=115)

Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin

Vaikutusmahdollisuudet	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Voin vaikuttaa erittäin paljon	14	12,2	-		5	11,4	9	24,3
Voin vaikuttaa paljon	36	31,3	4	11,8	18	40,9	14	37,9
Voin vaikuttaa jonkin verran	38	33,0	16	47,0	13	29,5	9	24,3
Voin vaikuttaa vähän	26	22,6	14	41,2	8	18,2	4	10,8
En voi vaikuttaa lainkaan	1	0,9	-		-		1	2,7
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100

Hyvän ja huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät kokivat vaikutusmahdollisuutensa työpaikallaan selvästi erilaisiksi. Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä 41,2 % ilmoitti voivansa vaikuttaa vähän työpaikkansa päätöksiin ja järjestelyihin. Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä tätä mieltä oli vain 10,8 %. Vastaavasti huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä 11,8 % koki voivansa vaikuttaa erittäin paljon tai paljon työtä koskeviin päätöksiin ja järjestelyihin, kun hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä jopa 62,2 % piti vaikutusmahdollisuuksiaan hyvinä tai erittäin hyvinä.

Sosiaalityöntekijöiden työmäärä sosiaalitoimistossa. Sosiaalityöntekijöiden työmäärä on kyselyyn vastanneiden mielestä todella suuri, sillä 83,5 % kaikista vastaajista koki sen jatkuvasti tai melko usein liian suurena. Vain 16,5 % mielestä työmäärä oli sopiva tai vaihteleva. Yksikään kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä ei kokenut työmääräänsä liian vähäiseksi. Tulos tukee aikaisempia sosiaalialan 90-luvun tutkimuksia.

TAULUKKO 13. Sosiaalityöntekijöiden työmäärä sosiaalitoimistossa (n=115)

Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin

Työmäärä	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Jatkuvasti liian suuri	44	38,3	14	41,2	18	40,9	12	32,4
Melko usein liian suuri	52	45,2	15	44,1	21	47,7	16	43,3
Sopiva tai vaihteleva	19	16,5	5	14,7	5	11,4	9	24,3
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100

Yhteensopivuuden huonoksi kokevista sosiaalityöntekijöistä työmäärää jatkuvasti liian suurena piti 41,2 % ja melko usein liian suurena 44,1 % (yhteensä 85,3 %). Vain 14,7 % huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä piti työmääräänsä sopivana tai vaihtelevana.

Yhteensopivuuden hyväksi kokevista sosiaalityöntekijöistä 32,4 % koki työmääränsä jatkuvasti liian suurena ja 43,3 % melko usein liian suurena (yhteensä 75,7 %). Sopivana tai vaihtelevana työmääräänsä piti 24,3 % hyvän yhteensopivuuden työntekijöistä.

Työn kiireellisyyden muutos viime vuosien aikana sosiaalitoimistossa. Työn kiireellisyys sosiaalitoimistoissa on tulostemme perusteella lisääntynyt huomattavasti viime vuosina, sillä lähes 60 % kaikista kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä oli sitä mieltä. Kolmannes sosiaalityöntekijöistä (30,4 %) ilmoitti työn kiireellisyyden lisääntyneen jonkin verran. Vain alle kymmenen prosenttia vastaajista ilmoitti työn kiireellisyyden pysyneen

ennallaan. Kyselymme perusteella kiire sosiaalitoimistoissa ei näytä 90-luvun alun lamasta vähentyneen.

TAULUKKO 14. Työn kiireellisyyden muutos viime vuosien aikana sosiaalitoimistossa (n=112)

Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin

Kiireellisyyden muutos	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Lisääntynyt huomattavasti	66	58,9	22	64,7	25	58,1	19	54,4
Lisääntynyt jonkin verran	34	30,4	9	26,5	14	32,6	11	31,4
Pysynyt ennallaan	10	8,9	3	8,8	3	7,0	4	11,4
Vähentynyt jonkin verran	2	1,8	-		1	2,3	1	2,8
Yhteensä	112	100	33	100	43	100	35	100

Työn kiireellisyys on lisääntynyt huomattavasti kaikissa yhteensopivuusryhmissä. Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä 64,7 % ilmoitti työn kiireellisyyden lisääntyneen huomattavasti viime

vuosina. Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä näin ilmoitti 54,4 %.

5.3 Yhteensopivuus

Yhteensopivuustarkastelu tehtiin kyselylomakkeen kysymyksen 22 pohjalta (kts. Liite2: Kyselylomake). Kysymykset perustuivat Laufferin (1984, 23) yhteensopivuuskaavioon, jota tutkimuksessa sovelsimme. Vastausten perusteella jaoin tutkimusjoukkomme sosiaalityöntekijät kolmeen ryhmään: huonon yhteensopivuuden, kohtalaisen yhteensopivuuden ja hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöihin. 26 % kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä arvioi työtä koskevien arvostustensa ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien yhteensopivuuden todella huonoksi tai huonoksi (vaihtoehdot 2 ja 1). 38 % sosiaalityöntekijöistä ei pitänyt yhteensopivuutta hyvänä eikä huonona (vaihtoehto 3) ja Todella hyväksi tai hyväksi (vaihtoehdot 5 ja 4) yhteensopivuuden koki 33 % vastanneista.

Koko vastaajajoukon tarkastelu osoitti, että parhaiten työssä toteutuivat arvostukset, jotka koskivat ihmisten auttamista, työn haasteellisuutta ja työsuhteen jatkuvuutta. Heikoimmin työpaikalla toteutuivat arvostukset, jotka koskivat mahdollisuutta kehittyä työssä, onnistumisen elämyksiä.

Yhteensopimattomuus ei kaikkien kohdalla kuitenkaan ilmennyt suoranaisten tyytymättömyytenä työhön, kuten olimme alunperin olettaneet, sillä vastaajista 18,1 % ilmoitti olevansa tyytymätön tai erittäin tyytymätön työhönsä (ks. TAULUKKO 11.)

TAULUKKO 15. Sosiaalityöntekijöiden työtä koskevien arvostusten ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien yhteensopivuus (n=115)

	<u>Lukumäärä</u>	<u>Määrä prosentteina</u>
Yhteensopivuus	N	%
Todella hyvin	5	4,3
Hyvin	32	27,8
Ei kumpikaan	44	38,3
Huonosti	29	25,3
Todella huonosti	5	4,3
Yhteensä	115	100

Sosiaalityöntekijöiden työhönsä liittämät arvostukset. Taulukossa on tarkasteltu mitä asioita sosiaalityöntekijät arvostavat työssään. Tarkoituksena on ollut saada selville mitkä ovat kolme tärkeintä arvostusta, joita kukin työntekijä työhönsä liittää. Tämän vuoksi arvostusten tärkeyttä on arvioitu laskemalla yhteen kunkin vaihtoehdon saamat ykkös-, kakkos- ja kolmossijat vastauksissa. Ihmisten auttaminen, haasteiden voittaminen ja aikaansaamisen tunne olivat kolme arvostetuinta asiaa sosiaalityöntekijöiden työssä. Sosiaalityöntekijät arvostivat myös ammatillista kehittymistä. Sen sijaan hyvää palkkaa ja työn arvostusta ei pidetty tärkeinä asioina työssä. Hyviä toimivat ihmissuhteita tai varmuutta työsuhteen jatkumisesta ei arvostettu merkittävästi. Aikaisempien tutkimusten perusteella oletimme, että työpaikan hyvät ihmissuhteet olisivat nousseet selvemmin esille arvostetuimpien asioiden joukkoon, mutta näin ei tutkimusjoukkomme kohdalla käynyt .

TAULUKKO 16. Sosiaalityöntekijöiden työhönsä liittämät arvostukset (n=115)

Ykkös-, kakkos ja kolmossijojen määrä vastauksissa
työntekijäryhmittäin

Arvostukset	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Aikaansaamisen tunne	60	52,2	18	52,3	23	52,3	19	51,4
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100
<hr/>								
Arvostus ja sosiaalinen								
asema	6	5,2	4	11,8	1	2,3	1	2,3
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100
<hr/>								
Ihmisten auttaminen	92	80,0	17	50,0	24	54,5	31	83,8
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100
<hr/>								
Hyvät, toimivat								
ihmissuhteet	31	27,0	10	29,4	11	25,0	10	27,0
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100
<hr/>								
Hyvä palkka	10	8,7	3	8,8	4	9,1	3	8,1
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100

Varmuus työsuhteen								
jatkumisesta	30	26,1	9	26,5	12	27,3	9	24,3
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100
Haasteiden voittaminen								
Haasteiden voittaminen	67	58,3	17	50,0	30	68,2	20	54,1
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100
Ammatillinen ja muu								
kehittyminen	52	45,2	17	50,0	21	47,7	14	37,8
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100

Huonon yhteensopivuuden työntekijöillä arvostetuimpia asioita työssä olivat aikaansaamisen tunne (52,3 %), ihmisten auttaminen, haasteiden voittaminen ja ammatillinen ja muu kehittyminen (kaikki 50,0 %). Hyvän yhteensopivuuden työntekijöillä arvostetuimpia asioita työssä olivat selvästi muita useammin mainittu ihmisten auttaminen (83,8 %), haasteiden voittaminen (54,1 %) ja aikaansaamisen tunne (51,4 %). Huonon yhteensopivuuden työntekijät arvostivat hieman enemmän hyviä ihmissuhteita, arvostusta ja sosiaalista asemaa ja hyvää palkkaa kuin hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät. Kohtalaisen yhteensopivuuden työntekijät arvostivat selvästi muita ryhmiä enemmän haasteiden voittamista (68,2 %). Muilta osin arvostukset noudattelivat pääpiirteissään huonon yhteensopivuuden työntekijöiden arvostuksia.

Työpaikan tarjoamat mahdollisuudet sosiaalityöntekijöiden arvioimina. Myös mahdollisuuksien kohdalla taulukkoon on laskettu yhteen vastauksiin kirjatut kunkin vaihtoehdon saamat ykkös-, kakkos- ja kolmossijat. Annettujen sijojen

perusteella työ sosiaalitoimistoissa näyttää tarjoavan tutkittaville ainakin haastavan työn ja mahdollisuuden auttaa ihmisiä. Hyvää palkkaa, arvostusta tai onnistumisen elämyksiä se ei tarjoa. Sosiaalityöntekijät kokivat myös, että työ ei kovinkaan usein tarjoa heille mahdollisuuksia kehittyä.

TAULUKKO 17. Työpaikan tarjoamat mahdollisuudet sosiaalityöntekijöiden arvioimina (n=115)

<u>Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin</u>									
	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>		
Mahdollisuudet	N	%	N	%	N	%	N	%	
Onnistumisen elämykset	27	23,5	5	14,7	11	25,0	11	29,7	
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100	
Arvostus ja sosiaalinen asema	2	1,7	--	--	1	2,3	1	2,7	
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100	
Mahdollisuus auttaa ihmisiä	79	68,7	23	67,6	29	65,9	27	73,0	
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100	
Työpaikan hyvä ilmapiiri	41	35,7	8	28,5	17	38,6	16	43,2	
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100	

Hyvä palkka	1	0,9	--	--	--	--	1	2,7
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100
<hr/>								
Työsuhde jatkuu varmasti	47	40,7	19	55,9	18	40,9	10	27,0
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100
<hr/>								
Haastava työ	84	73,0	24	70,6	33	75,0	27	73,0
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100
<hr/>								
Mahdollisuus kehittyä	37	32,2	10	29,4	14	31,8	13	35,1
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100
<hr/>								

Huonon yhteensopivuuden työntekijät kokivat, että heidän työpaikkansa tarjosi haastavan työn (70,6 %), mahdollisuuden auttaa ihmisiä (67,6 %) ja varmuuden työsuhteen jatkumisesta (55,9 %). Hyvän yhteensopivuuden työntekijöillä vastaukset kahden ensiksi mainitun vaihtoehdon osalta jakaantuivat lähes samalla tavoin kuin huonon yhteensopivuuden työntekijöillä (haastava työ 73,0 %, mahdollisuus auttaa ihmisiä 73,0 %). Sen sijaan hyvän yhteensopivuuden työntekijät pitivät kolmanneksi tärkeimpänä tekijänä työpaikan hyvää ilmapiiriä (43,2 %). Vajaa kolmannes 27,0 % piti varmuutta työsuhteen jatkumista tärkeänä tekijänä.

Selvimmät erot huonon yhteensopivuuden ja hyvän yhteensopivuuden työntekijöiden välillä olivat siinä kuinka he kokivat työpaikkansa tarjoamat mahdollisuudet jatkuvaan työsuhteeseen (Huono YS 55,9 %; Hyvä YS 27,0 %), työpaikan hyvään ilmapiiriin (Huono YS 23,5 %; Hyvä YS 43,2 %) ja onnistumisen elämyksiin (Huono YS 14,7 %; Hyvä YS 29,7 %). Hyvän yhteensopivuuden työntekijöistä huomattavasti useammat katsoivat näiden

seikkojen toteutuvan selvästi useammin työpaikallaan kuin huonon yhteensopivuuden työntekijät. Kohtalaisen yhteensopivuuden työntekijöille työpaikka tarjosi onnistumisen elämyksiä ja hyvän ilmapiirin hieman useammin kuin huonon yhteensopivuuden työntekijöille.

Mikäli yhteensopivuus on huono, mitä katsot voivasi tehdä? Merkitse kaksi mahdollista vaihtoehtoa, jotka vaikuttavat järkevimmiltä? Ylivoimaisesti suosituimmat keinot tilanteessa, jossa työpaikka ei tarjoa paljoakaan oli joko etsiä uusi työpaikka tai hyväksyä asiat sellaisenaan. Kolmanneksi tärkeimpänä vaihtoehtona vastaajat näkivät työpaikan muuttamisen. Työilmapiirin tai itsensä muutosyritykset olivat kaikkein epäsuosituimmat vastaukset. Kohtalaisen yhteensopivuuden ryhmästä kahdeksan jätti vastaamatta kysymykseen. Heidän arvionsa yhteensopivuudesta voidaan tulkita positiivisemmaksi, kuin ryhmän 36 muun vastaajan arvio yhteensopivuudesta.

TAULUKKO 18. Vaihtoehdot silloin, kun yhteensopivuus on huono (kysymys 22, vastausvaihtoehdot 1–2) (n=70)

Vaihtoehdot	<u>Vaihtoehtojen määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin</u>					
	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>	
	N	%	N	%	N	%
Etsin uuden työpaikan	34	25,6	20	31,7	14	20,0
Hyväksyn asiat sellaisina kuin ne ovat	32	24,1	13	20,7	19	27,1

Haen vuorottelu- tai sapattivapaalle	18	13,5	11	17,5	17	10,0
Yritän muuttaa itseäni	16	12,0	5	7,9	11	15,7
Yritän muuttaa työpaikkaani	24	18,0	10	15,9	14	20,0
Yritän muuttaa työilmapiiriä	9	6,8	4	6,3	5	7,1
Yhteensä	113	100	70	100	63	100

6.3 Tulevaisuus

Tuloksista kävi ilmi, että lähes 70 % sosiaalityöntekijöistä (67,8 %) oli viimeksi kuluneen vuoden aikana harkinnut usein tai joskus ammatin vaihtoa ja suurin piirtein sama määrä myös työpaikan vaihtoa (71,9 %). Usein ammatinvaihtoa harkinneita oli vastaajista noin neljäsosa (23,5 %) kun taas työpaikan vaihtamista oli harkinnut huomattavasti useampi (35,1 %).

Vaikka 23,5 % sosiaalityöntekijöistä olikin harkinnut usein ammatinvaihtoa, suurin osa (84,3 %) piti sosiaaalialalla työskentelyä viiden vuoden kuluttua melko tai erittäin todennäköisenä. Vain 15,7 % vastanneista piti melko tai erittäin epätodennäköisenä sitä, että työskentelisi viiden vuoden kuluttua sosiaaalialalla.

Oletko viimeksi kuluneen vuoden aikana vakavasti harkinnut ammatin vaihtoa? (siirtymistä kokonaan pois sosiaaalialalta). Lähes puolet sosiaalityöntekijöistä oli harkinnut joskus (44,3 %) vakavasti ammatin vaihtamista, mutta ei kertaakaan ammatin vaihtoa harkinneita oli enemmän (32,2 %) kuin usein sitä harkinneita (23,5 %).

TAULUKKO 19. Kuinka usein harkinnut ammatin vaihtoa viimeksi kuluneen vuoden aikana (n=115)

Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin

Ammatinvaihdon harkitseminen	<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Usein	27	23,5	15	44,1	7	15,9	5	13,5
Joskus	51	44,3	15	44,1	22	50,0	14	37,8
Ei kertaakaan	37	32,2	4	11,8	15	34,1	18	48,7
Yhteensä	115	100	34	100	44	100	37	100

Hyvän ja huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöiden vastaukset erosivat toisistaan. Usein ammatin vaihtoa viimeksi kuluneen vuoden aikana oli vakavasti harkinnut 44,1 % huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä. Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä usein ammatin vaihtoa oli vakavasti harkinnut 13,5 % ja lähes puolet (48,7 %) heistä ei ollut kertaakaan ajatellut vakavasti ammatin vaihtoa. Sen sijaan vain 11,8 % huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä ei ollut kertaakaan harkinnut siirtymistä pois sosiaaalialalta.

Oletko viimeksi kuluneen vuoden aikana vakavasti harkinnut työpaikan vaihtoa? Jopa 71,9 % harkinnut viimeisen vuoden aikana usein tai joskus työpaikan vaihtoa vakavasti. Kolmannes sosiaalityöntekijöistä (28,1 %) ei ollut kertaakaan harkinnut työpaikan vaihtoa vakavasti viimeksi kuluneen vuoden aikana.

TAULUKKO 20. Kuinka usein harkinnut työpaikan vaihtoa viimeksi kuluneen vuoden aikana (n=115)

		<u>Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin</u>							
		<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
Työpaikan vaihdon harkitseminen		N	%	N	%	N	%	N	%
Usein		40	35,1	17	50,0	15	34,1	8	22,2
Joskus		42	36,8	15	44,1	15	34,1	12	33,3
Ei kertaakaan		32	28,1	2	5,9	14	31,8	16	44,5
Yhteensä		114	100	34	100	44	100	36	100

Puolet huonon (50 %) yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä oli harkinnut usein työpaikan vaihtoa viimeksi kuluneen vuoden aikana ja 44,1 % oli ajatellut sitä joskus. Vain 5,9 % arvostustensa ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien yhteensopivuutta huonoksi arvioineista sosiaalityöntekijöistä ei ollut kertaakaan harkinnut työpaikan vaihtoa.

Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä 44,5 % ei ollut ajatellut työpaikan vaihtoa kertaakaan viimeksi kuluneen vuoden aikana. Usein työpaikan vaihtoa oli ajatellut 22,2 % hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä.

Miten todennäköisenä pidät sitä, että työskentelet viiden vuoden kuluttua sosiaaalialalla? Lähes puolet (47,8 %) kaikista sosiaalityöntekijöistä pitää melko todennäköisenä sitä, että työskentelee viiden vuoden kuluttua

sosiaaalialalla. Lisäksi 36,5 % vastanneista pitää erittäin todennäköisenä työskentelyä sosiaaalialalla viiden vuoden päästä. Melko tai erittäin epätodennäköisenä itsensä sosiaaalialalla viiden vuoden kuluttua näkee 15,7 prosenttia vastanneita. Huomioitavaa on se, että suurempi osa vastanneita (9,6 %) pitää jatkamistaan sosiaaalialalla erittäin epätodennäköisenä kuin melko epätodennäköisenä (6,1 %).

TAULUKKO 21. Kuinka todennäköisesti työskentelee viiden vuoden kuluttua sosiaaalialalla. (n=115)

		<u>Sosiaalityöntekijöiden määrä yhteensopivuuden mukaan ryhmittäin</u>							
		<u>Kaikki</u>		<u>Huono YS</u>		<u>Kohtal. YS</u>		<u>Hyvä YS</u>	
Alalla pysymisen todennäköisyys		N	%	N	%	N	%	N	%
Erittäin todennäköistä		42	36,5	6	17,6	16	36,4	20	54,1
Melko todennäköistä		55	47,8	18	53,0	26	59,0	11	29,7
Melko epätodennäköistä		7	6,1	4	11,8	1	2,3	2	5,4
Erittäin epätodennäköistä		11	9,6	6	17,6	1	2,3	4	10,8
Yhteensä		115	100	34	100	44	100	37	100

Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä yli puolet (54,1 %) pitää

erittäin todennäköisenä työskentelyä viiden vuoden kuluttua sosiaalialalla, kun vastaavasti huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä vain 17,6 prosenttia pitää jatkamista sosiaalialalla erittäin todennäköisenä.

Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä 17,6 % pitää erittäin epätodennäköisenä ja 11,8 % melko epätodennäköisenä työskentelyä viiden vuoden kuluttua sosiaalialalla.(yhteensä noin 30 %). Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä puolet (16,2 %) vähemmän on vastannut näin. Osalla näistäkin sosiaalityöntekijöistä vastaus selittyy korkealla iällä (kolme siirtyy eläkkeelle). Muiden kohdalla alalta pois siirtyminen johtuu muista syistä (esimerkiksi opiskelemaan lähtö), eikä suoranaisesti tyytymättömyydestä ammattiin tai työpaikkaan.

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Aluksi kokoamme päätulokset lyhyesti yhteen kaikkien kyselyyn osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden osalta. Sen jälkeen tarkastelemme yksityiskohtaisesti sekä hyvän että huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöiden tuloksia.

Tyypillinen kyselyymme vastannut sosiaalityöntekijä oli 40 - 49-vuotias nainen, joka on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon ja työskennellyt sosiaalityöntekijänä 10 - 20 vuotta. Hän työskenteli kaupunkimaisen kunnan sosiaalitoimistossa, jossa oli 6 - 10 työntekijää.

Kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden kohdalla kiinnostus auttamis- ja

ihmissuhdetyöhön oli selvästi suurin syy sosiaalityöntekijän uralle hakeutumiseen. Lähes kolmasosa sosiaalityöntekijöistä ilmoitti uralle hakeutumisen olleen tiedostamaton valinta tai ajautuminen.

Sosiaalityön arvostus yhteiskunnassamme koettiin hyvin vähäiseksi. Kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyys oli sen sijaan parempi kuin etukäteen odotimme. Vain noin 20 prosenttia kaikista sosiaalityöntekijöistä oli erittäin tai melko tyytymättömiä nykyiseen työhönsä.

Tulos on ristiriitainen kyselyssä esiin tulleiden epäkohtiin verrattuna. Esimerkiksi yhteensopivuuden huonoksi tai erittäin huonoksi ilmoitti n. 30 %, mutta vain 20 % ilmoitti tyytymättömyytensä nykyistä työtä kohtaan. Myöskään suuri työmäärä ja työn jatkuva kiireellisyys eivät yksinomaan näytä selittävän sosiaalityöntekijöiden työtä kohtaan tuntemaa tyytymättömyyttä. Ristiriita olosuhteiden ja työtyytyväisyyden välillä ei kuitenkaan ole täysi yllätys, sillä samanlaisia huomioita on esittänyt aiemmin muun muassa Kevätsalo & Ketola (1994, 80).

Heidän mukaansa sosiaali- ja terveydenhuollon työtehtävissä on mitä ilmeisimmin ”sitä jotakin”, mikä saa henkilökunnan sitoutumaan työhönsä siihen liittyvistä huonoista puolista huolimatta. Tätä ”jotakin” he selittävät jossain määrin hoivaan ja huolehtimiseen liittyvällä kutsumuksella. Ehkä tuo sama kutsumus antaa sisältöä ainakin niille sosiaalityöntekijöille, jotka ovat lähteneet alalle auttaakseen ihmisiä ja parantaakseen huono-osaisten asemaa yhteiskunnassamme. Alalle ajautuneilta voisi ajatella tuon ”jonkin” puuttuvan, mikä heijastuu myös selvästi heidän työtyytyväisyyteen.

Työolojen ja työtyytyväisyyden ristiriita tuli hyvin esille parissa avovastauksessa. Kiireestä, työuupumuksesta ja asiakasmääristä aikansa valitettuaan, vastaaja totesi jälkikirjoituksessa *työn olevan sinänsä antoisaa ja palkitsevaa sekä haastavaa ja innostavaa*. Toinen sosiaalityöntekijä taas tiivistää ristiriidan mainiosti yhteen lauseeseen.

Vastatessani näihin kysymyksiin huomaankin yllättäen olevani tyytyväinen (joskin kiireinen) olento. (Sosiaalityöntekijä, 36 vuotta)

Suurin osa vastanneista sosiaalityöntekijöistä piti työmääränsä jatkuvasti tai melko usein liian suurena ja oli sitä mieltä että työn kiireellisyys oli lisääntynyt joko huomattavasti tai jonkun verran viime vuosien aikana. Työntekijöiden arviot työmäärästään ja työn kiireellisyydestä antavat vihjeitä siitä, että laman jälkeen sosiaalitoimistojen asiakasmäärät ovat pysyneet ennallaan tai jopa lisääntyneet ilman, että työn järjestämisessä sosiaalitoimistojen sisällä ja sosiaalityöntekijöiden kesken olisi tehty mitään merkittäviä muutoksia. Suuren työmäärän ja lisääntyneen kiireellisyyden vastapainona on työn sisältö ja sen palkitsevuus, joka tuli esiin monissa vastauksissa.

Ihmisten auttaminen, haasteiden voittaminen ja aikaansaamisen tunne olivat vastaajien eniten työssään arvostamia asioita. Suurimmalle osalle sosiaalityöntekijöistä työpaikka tarjosi haastavan työn ja mahdollisuuden auttaa ihmisiä. Sen sijaan hyvää palkkaa, onnistumisen elämyksiä ja arvostusta työpaikka ei sosiaalityöntekijöiden mielestä juurikaan tarjonnut.

Sosiaalityöntekijöiden käsitykset työhön liittyvien arvostusten ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien yhteensopivuudesta jakaantuivat kolmeen ryhmään. Hieman alle kolmannes koki yhteensopivuuden huonoksi, hieman yli kolmannes koki yhteensopivuuden hyväksi ja reilusti yli kolmannes puolestaan ei kokenut yhteensopivuutta hyväksi muttei huonoksikaan. Tuloksissa tarkastelemme yksityiskohtaisesti näitä kahta ääripäätä ja vertailemme näiden ryhmien sosiaalityöntekijöitä keskenään.

Kaikista kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä lähes puolet oli kuluneen vuoden aikana ”joskus” harkinnut ammatin vaihtoa vakavasti. Usein harkinnoita oli neljäsosa. Joka kolmas ei ollut harkinnut ammatin vaihtoa kertaakaan. Tanja Viinamäen (1997, 76) tutkimuksessa ammatin vaihtoa ryhtymättä toimenpiteisiin oli ajatellut 46 % sosiaalityöntekijöistä. Luku on samansuuruinen kuin meidän tutkimuksessa joskus ammatin vaihtoa harkinneiden lukumäärä.

Ammatin tai työpaikan vaihtamisen harkitsemista ei kuitenkaan useimpien kohdalla seurannut aktiivinen toiminta, vaan sillä ilmaistiin pikemminkin sen hetkistä kyllästymistä työhön (vrt. Raina 1994, 73). Viiden vuoden kuluttua itsensä sosiaalialalla näki melko tai erittäin todennäköisesti noin 85 % kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä. Vain joka kymmenes vastaaja piti erittäin epätodennäköisenä jatkamista alalla viiden vuoden kuluttua.

Tutkimusongelman esittelyssä määrittelimme seuraavat kysymykset, joihin aineistosta lähdettiin etsimään vastauksia:

1. Millaiset arvostukset toteutuvat/eivät toteudu silloin kun yhteensopivuus arvostusten ja mahdollisuuksien välillä on hyvä/huono ja millaiset työhön liittyvät tekijät ovat työntekijöille tyypillisiä?
2. Millaisia vaihtoehtoja työntekijät valitsevat tilanteessa, jossa työntekijän työhönsä kohdistamien arvostusten ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien välinen ristiriita on suuri?

Tutkielman tavoitteen saavuttamiseksi vertailimme hyvän ja huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöitä keskenään ja selvitimme tekijöitä, jotka ovat yhteydessä yhteensopivuuden kokemiseen. Tällaisia tekijöitä olivat esimerkiksi työtä koskevat arvostukset, uravalintamotiivit, työtyytyväisyys, kiire ja työmäärä.

6.1 Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät

Seuraavaksi kokoamme tiiviisti yhteen ominaisuudet, jotka olivat tyypillisiä huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöille. Tämän ryhmän sosiaalityöntekijöiden iällä ja työkokemuksella ei näyttänyt olevan suurempia eroja muihin sosiaalityöntekijöihin verrattuna. Sen sijaan huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät olivat selvästi muita sosiaalityöntekijöitä koulutetumpia (58,8 % oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon). Heikko palkka ja rajoitetut mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen (ainakin uralla etenemiseen perinteisessä mielessä) ovat varmasti osalla

yliopistokoulutuksen saaneilla sosiaalityöntekijöillä tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä. Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät työskentelivät myös selvästi useammin pienessä 1 - 5 työntekijän sosiaalitoimistossa kuin muut.

Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöille uralle hakeutuminen on ollut selvästi muita useammin tiedostamaton valinta tai ajautuminen. Kiinnostus auttamis- ja ihmissuhdetyöhön on paljon vähäisempi syy uralle hakeutumiseen kuin muilla tutkimuksen sosiaalityöntekijöillä. Eräs tutkimukseemme osallistunut huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijä kirjoitti olleensa jopa tietämätön ammattiinsa liittyvistä realiteeteista.

Sosiaalityö on todella rankkaa työtä, jota ei opiskeluaikana painotettu. Joutuu itsellään tekemään ja itseään käyttämään todella paljon enemmän kuin koulutus on antanut valmiudet. Jos olisin tiennyt tämän, olisinko ryhtynyt?
(Sosiaalityöntekijä, 46 vuotta)

Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöiden mielestä sosiaalityötä ei arvosteta yhteiskunnassamme juuri ollenkaan. Yhdeksän kymmenestä tämän ryhmän sosiaalityöntekijöistä arvioi arvostuksen melko tai hyvin vähäiseksi. Tämä mielikuva ei voi olla vaikuttamatta näiden työntekijöiden työorientaatioon tai työssä jaksamiseen.

Lähes puolet tämän ryhmän sosiaalityöntekijöistä oli melko tai erittäin tyytymättömiä tämän hetkiseen työhönsä. Erittäin tyytyväisiä ei ollut yhtään.

Tyytymättömyys nykyiseen työhön näkyy myös huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöiden tulevaisuuden suunnitelmissa. Noin 30 prosenttia heistä piti erittäin tai melko epätodennäköisenä sitä, että työskentelisi viiden vuoden kuluttua sosiaalialalla.

Viimeisen vuoden aikana ammatin vaihtoa usein tai joskus oli vakavasti harkinnut yhdeksän kymmenestä huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä. Työpaikan vaihtoa viimeksi kuluneen vuoden aikana oli harkinnut usein tai joskus vieläkin enemmän eli 95 prosenttia.

Ammatin tai työpaikan vaihtamisen harkinta ei ole kuitenkaan aina osoitus aktiivisesta toiminnasta, sillä vain 30 prosenttia tästä ryhmästä ilmoitti siirtyvänsä pois sosiaalialalta viiden vuoden kuluessa. Huomattavaa kuitenkin on se, että tämän ryhmän sosiaalityöntekijät olivat puolet halukkaampia ryhtymään aktiivisiin toimenpiteisiin ammatin vaihtamiseksi kuin muut kyselyyn osallistuneet sosiaalityöntekijät.

Erittäin mielenkiintoista huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöissä on sen jakautuminen kahteen työntekijätyyppiin kysymyksen 22 perusteella. Kohdassa kysyttiin kahta mahdollista vaihtoehtoa tilanteessa, jossa työntekijän työhönsä kohdistamien arvostusten ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien välinen ristiriita on suuri eli yhteensopivuus on huono. Kaksi ylivoimaisesti suosituinta vastausta: etsin uuden työpaikan (24 %) ja hyväksyn asiat sellaisena kuin ne ovat (24 %), ovat ainakin toiminnan tasolla täysin vastakkaisia.

Tarkemmin tarkasteltuna tämä kysymys ja edellä mainitut vastaukset toimivat selkeänä vedenjakajana monien muidenkin kysymysten kesken ja muodostivat huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä kaksi erilaista alakategoriaa tai sosiaalityöntekijätyyppiä. Seuraavassa esittelemme lyhyesti kaksi mielestämme esiin tullutta sosiaalityöntekijätyyppiä.

1) Aktiiviset onnettomat

Heidän mielestään sosiaalityöntekijän ammattia arvostetaan yhteiskunnassamme hyvin vähän ja he itsekin ovat erittäin tyytymättömiä nykyiseen työpaikkaansa. Moni heistä ilmoitti kysymyksessä 21, että nykyinen työpaikka ei tarjoa heille mitään esitetyistä vaihtoehtoista. Aktiiviset onnettomat ilmoittivatärkevimmäksi vaihtoehdoksi yhteensopimattomuustilanteessa uuden työpaikan etsimisen. Myös vuorotteluvapaa nähtiinärkeväksi vaihtoehdoksi. He olivat usein harkinneet vakavasti ammatin ja työpaikan vaihtoa. Uuden työpaikan etsiminen ei jäänyt aktiivisilla onnettomilla vain ajattelun asteelle, sillä he pitivät erittäin epätodennäköisenä, että työskentelisivät vielä viiden vuoden kuluttua sosiaaalialalla.

Stanley E. Seashoren sopeutumismallit, jotka esittelimme luvussa 3.4.2, antavat laajemman perspektiivin huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöiden käyttäytymisen tarkasteluun epätydyttävässä tilanteessa.

Aktiivisten onnettomien ensisijainen selviytymiskeino oli työpaikan vaihtaminen, jonka Seashore näkee äärimmäisenä vetäytymisenä. Toinen aktiivisille onnettomille tyypillinen sopeutumismalli Seashoren mukaan on aggressiivinen käyttäytyminen. Jos aggressio kohdistuu tilannetta kohtaan, seuraukset voivat näkyä esimerkiksi työtehon ja motivaation vähentymisenä. Kuten kahdella kyselyymme vastanneella sosiaalityöntekijällä.

Työmotivaatio puuttuu, koska on siirretty vastentahtoisesti asiakaspalvelutyöhön, jota olen vastustanut jo tullessani ensimmäistä kertaa kaupungin palvelukseen. (Sosiaalityöntekijä, 45 vuotta)

Olen työskennellyt 20 vuotta eri sosiaalitoimistoissa. Tärkeimmiksi asioiksi koen selkeän, tukevan ja ammattitaitoisen työnjohdon merkityksen sos.työntekijöiden toimintaedellytysten luojana. Jäin kunta X:stä 10 vuoden työskentelyn jälkeen edellä mainitun puuttumisen, työn lisääntymisen ja stressaavuuden takia pois. Valitettavasti ei täällä uudessa kunnassakaan toimintaedellytykset ole monin osin kunnossa, joten olen kadottamassa työmotivaationi ja hankkiutumassa mieluisampiin tehtäviin. (Sosiaalityöntekijä, 46 vuotta)

2) Onnettomat sopeutujat

Onnettomien sopeutujien mielestä työpaikan mahdollisuudet eivät vastanneet odotuksia ja he olivat usein tai joskus harkinneet vakavasti

työpaikan ja ammatin vaihtoa. Erona aktiivisiin onnettomiin on se, että onnettomat sopeutujat näkevätärkevimpänä vaihtoehtona hyväksyä asiat sellaisena kuin ne ovat. He ilmoittivatkin pitävänsä todennäköisenä työskentelyä sosiaalialalla viiden vuoden kuluttua. Työpaikan huonoista mahdollisuuksista huolimatta he ilmoittivat olevansa melko tyytyväisiä nykyiseen työhönsä.

Seashoren sopeutumismalleista onnettomien sopeutujien käytöksessä voi nähdä päämäärien asettamista alemmalle tasolle. Työntekijä on muuttanut odotuksiaan ja saattanut ne omaan tilanteeseensa nähden realistisemmalle tasolle. Esimerkkinä erään kyselyymme vastanneen sosiaalityöntekijän avovastaus:

Ikäni vuoksi on oltava realistinen ammatin- tai työpaikan vaihtomahdollisuuksiin nähden. Vaikka työn määrä joskus tahtoo uuvuttaa ja tuntuu, että haluaisi tehdä jotakin täysin toisenlaista työtä, on hyvä myös muistaa, että jokaisessa työssä on varjopuolensa ja on työpaikkoja joissa tehdään vielä paljon pidempää päivää.

(Sosiaalityöntekijä, 55 vuotta)

Kappaleessa 3.4. esittelimme vaihtoehtoja tilanteessa, jossa työntekijän ideaalitalanne ja työpaikan todellisuus eivät kohtaa. Ammatin ja työpaikan vaatimusten ollessa huono, Armand Lauffer esittää vaihtoehtoiksi toimintatavoiksi työpaikan vaihtamisen, työympäristön muuttamisen tai sopeutumisen tilanteeseen.

Omassa tutkielmassamme työpaikan vaihtaminen ja sopeutuminen tilanteeseen olivat sosiaalityöntekijöiden suosituimpia vaihtoehtoja ratkaista epätyytyttävä tilanne sosiaalitoimistossa. Sen sijaan työympäristön muuttaminen nähtiin vähemmän järkevämpänä vaihtoehtona.

Myös kohtalaisen yhteensopivuuden työntekijät sijoittuvat pääosin onnettomien sopeutujien työntekijöiden luokkaan. Heidän suhtautumistaan tämänhetkiseen työuransa vaiheeseen kuvaa parhaiten sopeutuminen nykytilanteeseen.

6.2 Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät

Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyys johtui pääosin onnistuneesta uravalinnasta, ihmisten auttamisen arvostuksesta, työpaikan hyvästä ilmapiiristä ja siitä, että nykyinen työpaikka tarjosi heille onnistumisen elämyksiä.

Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä suurin osa oli hakeutunut uralle pääasiassa kiinnostuksesta auttamis- ja ihmissuhdetyötä kohtaan. Vastaavanlaisia tuloksia sosiaalityöntekijöiden uravalintamotiiveista ovat esittäneet monet muutkin tutkimukset, joita esittelimme aiemmin luvussa 3.1.3. Sosiaalityöntekijän uralle on alun perin lähdetty halusta auttaa ihmisiä ja huono-osaisia. Auttaminen tuottaa sosiaalityöntekijöille mielihyvää ja he

tuntevat itsensä tarpeellisiksi. Tätä taustaa vasten kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden työtä koskevien arvostusten ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien yhteensopivuutta voidaan tulkita hyvän yhteensopivuuden työntekijöillä osaltaan onnistuneen uravalinnan seurauksiksi.

Tämän kyselyn avulla palasin ajatuksissani jonnekin kauas 70 - 80-lukujen vaihteeseen, jolloin musiikinopettajani kuuntelutti SE-yhtyeen Yarin karmaisevan kolmiosaisen musiikillisen perhetragedian. Tuolloin kesäntuoksuisena koulupäivänä kirkon luentosalissa (jostain syystä musiikintunnit pidettiin siellä) ajattelin ensimmäisen kerran sosiaalialalle hakeutumista. Kiitos siitä Yarille ja musiikinopelle ja luentosalin hyvälle akustiikalle. (sosiaalityöntekijä 36 v.)

Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät arvostivat työssään nimenomaan ihmisten auttamista, joka korostui ennestään verrattaessa sitä huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöihin. Arvostus ja sosiaalinen asema merkitsivät myös vähemmän hyvän kuin huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöille.

Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöille nykyinen työpaikka tarjosi huomattavasti useammin hyvän ilmapiirin kuin huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöille. Hyvien ihmissuhteiden ja ilmapiirin merkitys työpaikalla tuli voimakkaasti esille myös esimerkiksi Ulla Mutkan työtyytyväisyys tutkimuksessa, jonka esittelimme luvussa 3.2. Naisille tyypillistä työorientaatiota vahvisti työtovereiden merkitys työssä viihtymiselle. Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijät kokivat myös muita useammin

onnistumisen elämyksiä työpaikalla.

Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä noin puolet koki sosiaalityön yhteiskunnallisen arvostuksen melko vähäiseksi ja peräti kolmanneksen mielestä työtä arvostettiin paljon tai hyvin paljon. Näiden vastaajien kohdalla työn yhteiskunnallisella arvostuksella ei ollut juurikaan merkitystä työtyytyväisyyteen. Työntekijät, joiden mielestä sosiaalityötä arvostetaan hyvin vähän saattoivat silti olla erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä oli tämän ryhmän sosiaalityöntekijöistä yhdeksän kymmenestä. Erittäin tyytymätön työhönsä hyvästä yhteensopivuudesta huolimatta oli ainoastaan yksi vastaajista.

Ikää ja sairauksia tullut samaan tahtiin kuin asiakasmäärät moninkertaistuneet koko 90-luvun ajan. Nyt työuupumus johtanut mm. kuntoutustarpeeseen. Työnantajalle ja koko yhteiskunnalle olisi ollut edullisempaa ennaltaehkäistä tilanteet palkkaamalla tarpeeksi tehtäviin tekijöitä aikanaan, kun oli ilmeistä, että työttömyys ja lama ohjaavat ihmiset apua hakemaan. Teetetään ensin työtä uupumukseen asti ja sitten korotetaan (eläke)ikä saavuttamattomiin, siinä kiitos suurille ikäkuokille heidän antamastaan panoksesta yhteiskunnalle.

J.K. Työ sinällään on antoisaa ja palkitsevaakin toki, haastavaa ja innostavaa, suosittelen lämpimästi. (sosiaalityöntekijä 51 v.)

Puolet hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöistä oli viimeisen vuoden

aikana harkinnut usein tai joskus ammatinvaihtoa. Työpaikan vaihtoa heistä oli harkinnut vakavasti viimeksi kuluneen vuoden aikana usein tai joskus hieman yli puolet. Yli puolet sosiaalityöntekijöistä pitivät myös työskentelyään viiden vuoden kuluttua erittäin todennäköisenä. Kuusi tämän ryhmän sosiaalityöntekijöistä piti melko tai erittäin epätodennäköisenä työskentelevänsä viiden vuoden kuluttua sosiaalialalla. Näistä kuudesta kolme siirtyi eläkkeelle viiden vuoden sisällä, yksi jatkoi opintojaan ja kaksi ilmaisi tyytymättömyytensä työtä kohtaan.

Tutkimuksemme yhtenä tavoitteena oli tuottaa tietoa tekijöistä sosiaalityöntekijöiden työtä koskevien arvostusten ja työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien yhteensopivuuden taustalla. Mielestämme löysimme selviä eroja hyvän ja huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöiden kesken. Esimerkiksi uralle hakeutumisen syissä erot ovat huomattavia, eivätkä voi olla vaikuttamatta koko tulevaan työuraan. Hyvän yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöillä onnistunut uravalinta ja kiinnostus ihmissuhdetyötä kohtaan olivat ratkaisevia seikkoja tyytyväisyyteen.

Huonon yhteensopivuuden sosiaalityöntekijöillä taas kaikki näytti lähtevän ”väärille raiteille” jo uravalinnasta. Opiskelijan tulisi jo opiskeluaikana pohtia enemmän uravalintansa syitä: miksi olen lähtenyt kouluttautumaan sosiaalityöntekijäksi ja tiedänkö todella mitä sosiaalityöntekijän työ vaatii? Myös sosiaalityöntekijöiden koulutuksessa asiaan tulisikin kiinnittää enemmän huomiota ja oppilaitosten olisikin tarjottava opiskelijoilleen riittävät valmiudet työelämän todellisuuden kohtaamiseen.

Sosiaalityöhön hakeutuvien uravalintamotiivit ja edellä mainitut kysymykset ovat mielestämme kiinnostavia aiheita jatkotutkimukselle. Myös kehitlemiemme sosiaalityöntekijätyyppien edustajia olisi mielenkiintoista tutkia laadullisin menetelmin syvällisemmän tiedon saamiseksi niistä tekijöistä, jotka työpaikan ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa koetaan merkitykselliseksi työssä jaksamisen ja –jatkamisen kannalta.

LÄHTEET

Alkula, Tapani (1994) Sosiaalityöntekijöiden kvantitatiiviset menetelmät.

Björkdahl Ordell, Susanne (1990) Socialarbetare. Bakgrund, utbildning och yrkesliv. Göteborg studies in educational sciences 74. Göteborg: Vasastadens bokbinderi.

Borgman, Merja (1998) Miten sosiaalialan työntekijöiden ammatilliset tulkinnat rakentuvat? Stakesin tutkimuksia 95. Helsinki.

Chamberlain, Thomas Lynn (1990) Social work careers related to personality

type and worker perceptions. Yeshida University. U.M.I Dissertation
Services. Ann Arbor. Michigan.

Downs, Anthony (1967) Inside Bureaucracy. Boston: Little Brown & Co.

Erätuuli, Matti (1994) Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät ihmistieteissä.
Helsinki: Kirjayhtymä.

Forsberg, Hannele & Kuronen, Marjo & Ritala-Koskinen, Aino (1992)
Feministinen sosiaalityö - kysymyksiä ja uusia kysymyksiä. Janus 1/1992,
3 - 9.

Haavio-Mannila, Elina (1989) Miesten ja naisten työ, elämäntyyli ja
hyvinvointi. Tutkimus yhdentoista ammattiryhmän jäsenistä. Helsingin
yliopiston sosiologian laitos. Työselostuksia 43. Helsinki 1989.

Helsingin Sanomat 6.3.1999. Yli puolet sosiaaliväestä haluaisi vaihtaa
ammattia (Marjut Lindberg), Kotimaa A 5.

Holland, John L. (1973) Making Vocaltional Choices: A Theory of Careers.
Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1973

Huuskonen, Visa & Lähteenmäki, Satu & Paulamäki, Anni (1990) Urapäätös
ja sen taustatekijät uran eri valintatilanteissa. Turun kauppakorkeakoulun
julkaisuja. Sarja A 2, Turku.

Häyrynen, Liisa (1988) Koulutetun naisen elämäntulkku. Naistutkimus 1/1988, 3 - 18.

Järvinen, Riitta (1990) Naisten toisenlaiset urapolut sosiaalityössä.
Sosiaaliviesti 1/ 1990, 64 - 66.

Karisto, Antti (1997) Kaupunkisosaalityö tulee. Teoksessa Viialainen, Riitta & Maanittu, Maisa (1997) (toim.) "Tehdä itsensä tarpeettomaksi?" Sosiaalityö 1990-luvulla. Stakes, Raportteja 213. Helsinki, 129 - 144.

Ketola, Outi & Kevätsalo, Kimmo (1994) Ammatti vai elämäntehtävä?
Sosiaali- ja terveydenhuollon työ ja organisaatiot murroksessa. Helsinki:
Painatuskeskus Oy.

Korte, Riitta (1989) Sosiaalityöntekijä työnsä jäsentäjänä. Tutkimus sosiaalityön rationaalisuus-käsityksistä ja sukupuolen merkityksestä sosiaalityössä. Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan laitos. Tutkimuksia Sarja B Nro 1. Tampereen yliopisto.

Kröger, Teppo (1990) Sosiaalityötä pienessä maalaiskunnassa eli tutkielma rationaalisuudesta, sosiaalivaltiosta, sosiaalitoimistojen sosiaalityöstä ja pienen maalaiskunnan sosiaalijohtajasta. Tampereen yliopisto. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma. Tampere 1990.

Lahikainen, Anja Riitta (1984) Uravalinta perheessä tapahtuvan sosiaalistumisen lopputuloksena. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian

laitoksen tutkimuksia 2/1984.

Lauffer, Armand (1984) Understanding Your Social Agency. Sage Human Service Guides, Vol 3, London: Sage Publications.

Laurila, Hanna (1990) Suuntautuminen sosiaalityössä. Empiirisen vaiheen tuloksia. Sosiaalihuollon julkaisuja 3/1990. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Lundgren, Karl-Erik (1984) Ur tystnaden. Om den moraliska karriären i det social arbetet. Stockholm: LiberFörlag.

Lähteenmäki, Satu (1992) "Mikä sille nyt tuli?" eli Työura ja sen kriisivaiheet urakäyttämisen yksilöllisten erojen kannalta tarkasteltuna. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja Sarja D 2. Turku 1992.

Marjamäki, Pirjo & Mäntysaari, Mikko & Ristimäki, Tero (1998)
Sosiaalityöntekijät Suomessa 1998, - tehtävät, koulutus, määrä ja riittävyys. .
Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä
(9)1998. Helsinki 1998.

Marklund, Staffan & Nordenstam, Karin & Penton, Roland (1984)
Socialvärlden. Om mötet mellan socialarbetare och klient. Stockholm:
LiberFörlag.

Mutka, Ulla (1986) Sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyys. Jyväskylän

yliopisto, Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen tutkimuksia N:o 42. Jyväskylä 1986.

Mutka, Ulla (1998) Sosiaalityön neljäs käänne. Asiantuntijuuden mahdollisuudet vahvan hyvinvointivaltion jälkeen. SoPhi. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä 1998

Mäntysaari, Mikko (1988) Sosiaalityön todellisuus sosiaalitoimistoissa. Kontrollin elementit sosiaalitoimistojen asiakkaiden taloudellisessa avustamisessa. Tampereen yliopisto, sosiaalityön lisensiaattitutkimus, sosiaalipolitiikan laitos. Tampere 1988.

Niiranen, Vuokko (1995) Sosiaalitoimen moniulotteinen johtajuus. Helsinki: Sosiaaliturvan Keskusliitto.

Nummenmaa, Tapio ym. (1997) Tutkimusaineiston analyysi. Helsinki: WSOY.

Orander, Ian (1982) Lärjungarna. Om viljan att hjälpa. SM delrapport 10. Stockholm: Garnisonstryckeriet.

Paananen, Seppo & Juntto, Anneli & Sauli, Hannele (toim.) (1998) Faktajuttu. Tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt. Tampere: Vastapaino

Poteri, Riitta (1994) Sosiaalityöntekijöiden ammatinvalinnan psykohistoria. Tampereen yliopisto, Sosiaalityön pro gradu –tutkielma sosiaalipolitiikan laitos. Tampere 1994.

Raina, Marjo (1994) Naissosiaalityöntekijän työura osana elämäkokonaisuutta. Tampereen yliopisto, Sosiaalityön pro gradu -tutkielma sosiaalipolitiikan laitos. Tampere 1994.

Rantalaiho, Liisa (1994) Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) (1994) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino, 9–30.

Rauhala, Pirkko-Liisa (1991) Sosiaalialan työn kehittäminen. Tutkimus sosiaalialan työn yhteiskunnallisista ehdoista ja työn sisällöstä. Työelämän tutkimuskeskus 10/1991. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Tampere.

Rostila, Ilmari (1990) Tunnettyöstä sosiaalitoimistoissa. Sosiologia 4/1990, 257 - 266.

Schein, Edgar H. (1975) How "Career Anchors" Hold Executives to Their Career Paths. Personnel, May-June, 11 - 24.

Schein, Edgar H. (1978) Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Massachusetts Institute of Technology, Sloan School of Management. Addison-Wesley Publishing Company, Inc. Mass.

Schein, Edgar H. (1987) Individuals and Careers teoksessa Lorsch, Jay W. (toim.) (1987) Handbook of organizational behaviour. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 155 - 171.

Seashore, S. (1974) Job satisfaction as an indicator of quality of employment. Teoksessa: Alan H. Portingal (toim.) Measuring the quality of working life, 9 - 38. 1974.

Sinkkonen, Sirkka & Hänninen-Salmelin, Eva (1989) Nais- ja miesjohtajien uran kehityksestä valtionhallinnossa ja sitä määrittävistä tekijöistä. Hallinnon tutkimus 1/1989, 24 - 52.

Sinisalo, Pentti (1986) Työvoimaura ja yksilön kehitys. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia nro 63. Työvoimaministeriö suunnitteluosasto. Helsinki 1986.

Sipilä, Jorma (1989) Sosiaalityön jäljillä. Helsinki: Tammi.

Sosiaalialan ammatteja. Työministeriö. Työvoimapalveluosasto. Tietopalvelu- ja ammattitietoyksikkö. Helsinki 1996.

Sosiaalityöntekijäin Liiton lehdistötiedote 5.3.1999 Työuupumuksen ehkäisy ja lievittäminen sosiaalialalla asiantuntijatehtävissä.

Sunesson, Sune (1985) Organiseringen och omorganisering i socialt arbete, Oslo: Universitetsforlaget, 46 – 51.

Suomen säädöskokoelma:

Laki sosiaalihuollon hallinnosta annetun lain muuttamisesta
944/1980

Sosiaalihuoltolaki 710/1982

Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön

kelpoisuusehdoista 804/1992

Asetus sosiaalihuollon hallinnosta annetun lain muuttamisesta

945/1980

Super, Donald E. (1957) *The Psychology of Careers*. New York.

Tilastokeskus (1998) *Suomen tilastollinen vuosikirja 1997*. Helsinki:

Hakapaino Oy.

Tuomi, Arja (1992) *Sosiaalityöntekijä - tunnetyöntekijä. Ajatuksia sosiaalityöstä tunnetyönä*. Tampereen yliopisto, Sosiaalipolitiikan laitos.

Tutkimuksia Sarja B Nro 13. Tampere 1992.

Turkulainen, Markku (1986) *Korkeakoulutettujen minäkuva, ammatilliset roolit ja ammatillisen sijoittumisen työorganisaatiokohtainen välittyneisyys*. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 12. Joensuu 1986.

Valkonen Tapani (1981) *Haastattelu ja kyselyaineiston analyysi sosiaalitutkimuksessa*. Helsinki.

Varila, Juha & Kallio, Kirsi (1992) *Työura, pysyvyys ja muutos. Henkilöstön kehittämisen teoriaa kohden: Silmäys pysyvyyden ja muutoksen prosesseihin*. Valtionhallinnon kehittämiskeskus. Helsinki 1992.

Virtanen, Petri (1992) Kurkistelua onnellisuusmuurin taakse. Tutkimus sosiaalityöntekijän elämäntavasta ja luokkapositiosta. Sosiaaliturvan keskusliitto. Helsinki 1992.

Virtanen, Petri (1994) Homo Civilis? Tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalityön habituksesta. Turun yliopisto, Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C 108, Turku 1994.

Viinamäki Tanja (1997) Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 50. Kuopio.

Liite 1: Saatekirje

Tampereella 18.05.1999

Hyvä sosiaalityöntekijä,

Olemme kaksi sosiaalityön opiskelijaa ja teemme yhdessä pro gradu -tutkielmaamme Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan laitokselle. Tutkielmamme aiheena on sosiaalityöntekijän työura ja työorientaatio sosiaalitoimistossa.

Tutkielmamme tarkoituksena on selvittää millaisia arvoja ja odotuksia sosiaalityöntekijät liittävät työhönsä ja miten nämä arvot ohjaavat heitä työhön liittyvissä valinnoissaan.

Tutkimuksemme aineisto kerätään postikyselyn avulla. Olemme lähettäneet lomakkeita Kanta- ja Päijät-Hämeen, Kuopion ja Kajaanin sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöille.

Toivomme, että sinulla on aikaa vastata laatimaamme kyselylomakkeeseen työkiireittesi keskellä. Kyselyn palauttaminen olisi ensiarvoisen tärkeää, sillä tähän

mennessä vastausprosentti on jäänyt hyvin pieneksi. Olemme suunnitelleet tutkielmallemme aikataulun, jonka mukaan pro gradumme valmistunee vuoden 1999 lopulla.

Kaikki vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti: taustatietonne (nimi, asuinpaikkakunta jne.) kiinnostavat meitä yksinomaan tieteellisessä mielessä, eikä yksittäisiä vastauksia pyritä mitenkään yksilöimään. Toivomme, että lähettäisit vastauksesi oheisessa vastauskuoressa **31.5.1999** mennessä.

Ystävällisin terveisin ja hyvää kevättä toivottaen,

Pauliina Happo & Kai Kuoppamäki
p. (xxx) xxx xxxx p. (xx) xxx xxxx
e-mail: xxxxxxxx@uta.fi e-mail: xxxxxxxx@uta.fi

Liite 2: Kyselylomake

KYSELY SOSIAALITYÖNTEKIJÖILLE

Taustatiedot

1. Sukupuolesi

- 1 nainen
- 2 mies

2. Ikä _____ vuotta

3. Mikä on tehtävänimikkeesi?

- 1 sosiaalityöntekijä
- 2 muu, mikä _____

4. Kuuluuko tehtäviisi esimiestehtäviä?

- 1 kyllä
- 2 ei

5. Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä työpaikassasi? _____ v.

6. Kuinka kauan olet työskennellyt sosiaalityöntekijänä yhteensä? _____ v.

7. Ammatillinen koulutuksesi (mikäli olet suorittanut useampia ammatillisia tutkintoja,

merkitse ne kaikki)

- 0 ei ammatillista tutkintoa
- 1 sosiaalihuoltaja
- 2 sosiaalihoaja
- 3 sosiaalikasvattaja
- 4 sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto
- 5 alempi korkeakoulututkinto cl: _____
- 6 ylempi korkeakoulututkinto, pääaine: _____
- 7 lisensiaatin tai tohtorin tutkinto
- 8 muu, mikä _____

8. Teetkö aluevastausta sosiaalityötä, eriytynttä sosiaalityötä vai jotain näiden väliltä?

- 1 aluevastausta, kokonaisvaltaista, mikä on vastuullasi oleva väestömäärä? _____

- 2 aluevastausta työtä, jonka lisäksi hoidan eriytynttä tehtäväaluetta, mitä?
Ole hyvä ja numeroi järjestyksessä kolme suurinta.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> lastensuojelu | <input type="checkbox"/> oppilashuolto |
| <input type="checkbox"/> vammaiset, kehitysvammaiset | <input type="checkbox"/> kasvat- ja perheneuvonta |
| <input type="checkbox"/> vanhustyö | <input type="checkbox"/> terveydenhuollon sos.työ |
| <input type="checkbox"/> päihdetyö | <input type="checkbox"/> lastenvalvojan tehtävät |
| <input type="checkbox"/> mielenterveystyö | <input type="checkbox"/> muu, mikä _____ |
| <input type="checkbox"/> toimeentulotukiasiat | |

- 3 eriytynttä työtä, minkä asiakasryhmien kanssa työskentelet tai millä erityisalueella työskentelet?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> lastensuojelu | <input type="checkbox"/> oppilashuolto |
| <input type="checkbox"/> vammaiset, kehitysvammaiset | <input type="checkbox"/> kasvat- ja perheneuvonta |
| <input type="checkbox"/> vanhustyö | <input type="checkbox"/> terveydenhuollon sos.työ |
| <input type="checkbox"/> päihdetyö | <input type="checkbox"/> lastenvalvojan tehtävät |
| <input type="checkbox"/> mielenterveystyö | <input type="checkbox"/> muu, mikä _____ |
| <input type="checkbox"/> toimeentulotukiasiakkaat | |

9. Jos tehtäviisi kuuluu toimeentulotukiasiakkaita, voisitko arvioida karkeasti montako prosenttia työajastasi menee sellaisten asiakkaiden kanssa, jotka tarvitsevat pelkästään toimeentulotukea? _____ %

...entä sellaisten asiakkaiden kanssa, jotka toimeentulotuen lisäksi tarvitsevat muuta apua?
_____ %

10. Onko tehtäviisi viime vuosien aikana liitetty uusia tehtäviä, jotka aikaisemmin esimerkiksi ovat kuuluneet jonkun toisen tehtäviin tai joita ei aikaisemmin ole ollut olemassakaan?

- 1 ei ole
- 2 kyllä, mitä tehtäviä? _____

entä halusitko itse näitä tehtäviä?

- 1 kyllä halusin
- 2 en halunnut

11. Onko tiedossasi, että lähitulevaisuudessa tehtäviisi liitettäisiin uusia tehtäviä?

- 1 ei ole
- 2 kyllä, mitä tehtäviä? _____

12. Millaisia koulutuksia/ kursseja olet käynyt ammatillisen koulutuksesi lisäksi?

13. Kuinka vanha suunnilleen olit kun huomasit ensimmäisen kerran haluavasi sosiaalityöntekijäksi?

Olin noin _____ vuotta

14. Missä määrin seuraavat tekijät vaikuttivat siihen, että lähdit sosiaalityöntekijän uralle? (5 paljon - 1 vähän)

Hakeutumisen sosiaalityöhön ratkaisi koulutus- ja työnsaantimahdollisuudet

5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1

Hakeutumisen sosiaalityöhön ratkaisi kiinnostus auttamis- ja ihmissuhdetyöhön

5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1

Hakeutumisen sosiaalityöhön ratkaisi kiinnostus yhteiskunnallisiin asioihin ja huono-osaisten aseman parantamiseen

5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1

Hakeutuminen ei ollut tietoinen valinta vaan pikemminkin ajautuminen

5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1

15. Miten usein sinulla on ollut mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamiin täydennyskoulutuskursseihin vuonna 1998? Ole hyvä ja erittele koulutus sen keston mukaan.

Päivän parin mittaisiin

- 1 ei kertaakaan
- 2 1 - 2 kertaa
- 3 3 - 4 kertaa
- 4 yli neljä kertaa

Viikkoa pidempiin

- 1 ei kertaakaan
- 2 kerran
- 3 useammin

Viikon mittaisiin

- 1 ei kertaakaan
- 2 1 - 2 kertaa
- 3 3 - 4 kertaa
- 4 yli neljä kertaa

16. Onko virkasi tai toimesi, jota tällä hetkellä hoidat,

- 1 vakinainen vai
- 2 määräaikainen?

17. Miten monta työntekijää toimii nykyisessä työpaikassasi?

_____ sosiaalityöntekijää.

18. Minkä tyyppisessä kunnassa työskentelet tällä hetkellä?

- 1 kaupunkimaisessa kunnassa
- 2 taajaan asutussa kunnassa
- 3 maaseutumaisessa kunnassa

Työtä koskevien arvostusten toteutuminen työpaikalla

19. Kuinka paljon mielestäsi sosiaalityöntekijän työtä arvostetaan nykyään yhteiskunnassamme?

- 1 arvostetaan hyvin paljon

- 2 arvostetaan melko paljon
- 3 arvostetaan melko vähän
- 4 arvostetaan hyvin vähän
- 5 en osaa sanoa

20. Seuraavassa on lueteltu asioita, joita ihmiset yleensä omassa työssään arvostavat. Aseta omat työhösi liittyvät arvot ja odotukset tärkeysjärjestykseen. Voit myös lisätä luetteloon asioita, joita ei tässä mainita.

- aikaansaamisen tunne
- arvostus ja sosiaalinen asema
- ihmisten auttaminen
- hyvät, toimivat ihmissuhteet
- hyvä palkka
- varmuus työsuhteen jatkumisesta
- haasteiden voittaminen
- ammatillinen ja muu kehittyminen

21. Mitä seuraavista asioista nykyinen työpaikkasi sinulle tarjoaa? Aseta luetellut asiat tärkeysjärjestykseen sen mukaan, missä määrin työpaikkasi tarjoaa mahdollisuuksia näiden asioiden toteuttamiseen. Voit myös lisätä luetteloon asioita, joita tässä ei mainita.

- onnistumisen elämykset
- arvostus ja sosiaalinen asema
- mahdollisuus auttaa ihmisiä
- työpaikan hyvä ilmapiiri
- hyvä palkka
- työsuhde jatkuu varmasti
- haastava työ
- mahdollisuus kehittyä

22. Kuinka hyvin edellä arvioimat työpaikan tarjoamat mahdollisuudet sopivat yhteen arvostamiesi asioiden kanssa? Arvioi yhteensopivuutta seuraavalla asteikolla.

työpaikan mahdollisuudet
 vastaavat hyvin arvostamiani asioita 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 työpaikan mahdollisuudet
 vastaavat huonosti
 arvostamiani asioita

23. Mikäli yhteensopivuus on huono, mitä katsot voivasi yrittää tehdä? Merkitse seuraaviin kohtiin kaksi mahdollista vaihtoehtoa, jotka vaikuttavat järkevimmiltä.

- etsin uuden työpaikan
- yritän muuttaa itseäni
- hyväksyn asiat sellaisena kuin ne ovat
- yritän muuttaa työpaikkaani
- yritän muuttaa työilmapiiriä
- haen vuorottelu- tai sapattivapaalle

24. Kuinka paljon sinulla on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtäsi koskeviin järjestelyihin ja päätöksiin työpaikallasi? Arvioi vaikutusmahdollisuuksiasi seuraavalla asteikolla.

voin vaikuttaa erittäin paljon 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 en voi vaikuttaa lainkaan

25. Miten paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi (rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta

kohdasta)

lainkaan	paljon	melko paljon	jonkin verran	en
a) siihen, mitä työtä teen	1	2	3	4
b) työtahtiini	1	2	3	4
c) työmenetelmiini	1	2	3	4
d) siihen, miten työt jaetaan työntekijöiden kesken	1	2	3	4
e) työni suunnitteluun ja kehittämiseen	1	2	3	4

26. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?

- 1 erittäin tyytyväinen
- 2 melko tyytyväinen
- 3 en tyytyväinen mutten tyytymätönkään
- 4 melko tyytymätön
- 5 erittäin tyytymätön

27. Oletko viimeksi kuluneen vuoden aikana vakavasti harkinnut ammatin vaihtoa?
(eli siirtymistä kokonaan pois sosiaalialalta)

- 1 usein
- 2 joskus
- 3 en kertaakaan

28. Oletko viimeksi kuluneen vuoden aikana vakavasti harkinnut työpaikan vaihtoa?

- 1 usein
- 2 joskus
- 3 en kertaakaan

29. Miten todennäköisenä pidät sitä, että työskentelet viiden vuoden kuluttua sosiaalialalla?

- 1 erittäin todennäköistä
- 2 melko todennäköistä
- 4 melko epätodennäköistä
- 5 erittäin epätodennäköistä

30. Työmääräni on mielestäni

- 1 jatkuvasti liian suuri
- 2 melko usein liian suuri
- 3 sopiva tai vaihteleva
- 4 melko usein liian vähäinen
- 5 jatkuvasti liian vähäinen

31. Työni kiireellisyys on mielestäni viime vuosina

- 1 lisääntynyt huomattavasti
- 2 lisääntynyt jonkin verran
- 3 pysynyt ennallaan
- 4 vähentynyt jonkin verran
- 5 vähentynyt huomattavasti

32. Miten sinulla on ollut mahdollisuus osallistua työnohjaukseen vuonna 1998?

- 1 säännöllisesti ennakolta sovitun aikataulun mukaisesti
- 2 tarpeen mukaan halutessani
- 3 ei lainkaan, vaikka tarvetta ilmenisi

33. Mikäli työnohjauksesi tapahtuu ennakolta sovitun aikataulun mukaisesti, tapaatteko työnohjaajan kanssa

- 1 kerran kuukaudessa
- 2 joka toinen kuukausi
- 3 3 - 4 kertaa vuodessa

Jos mielessäsi on muita aiheeseen liittyviä ajatuksia, voit kirjoittaa ne kyselyn kääntöpuolelle. Kaikki kommentit ovat tervetulleita. Kiitos vaivannäöstä ja hyvää kesää!

----->