



Karoliina Laine
Ilari Matuz

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi AMK
Opinnäytetyö, 2023

KOETUN OIKEUDENMUKAISUUDEN JA TYÖPERÄISEN STRESSIN YHTEYS HELSINGIN PÄIHDEPOLIKLINIKOILLA

Sosiaalialan työntekijöiden näkemykset stressin syistä ja mahdollisista ratkaisuista



TIIVISTELMÄ

Opiskelija: Ilari Matuz, Karoliina Laine

Opinnäytetyön nimi: Koetun oikeudenmukaisuuden ja työperäisen stressin yhteys Helsingin päihdepoliklinikoilla.

63 sivua, 4 liitettä

Aika: 2023 syksy

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosionomi Amk

Tämä opinnäytetyö on tutkimuspainotteinen, jonka tarkoituksena oli selvittää julkisen puolen sosiaalialan päihdetyötä tekevien ammattilaisten työperäisen stressin yhteyksiä työpaikalla koetun oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Kohdeyhmämme kannalta Helsingin kaupungin päihdepoliklinikat tarjosivat sopivan tutkimusympäristön. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden mielipiteitä ja kokemuksia työpaikalla koetusta oikeudenmukaisuudesta ja kysyä heiltä ehdotuksia, ideoita ja ratkaisuja mahdollisiin epäkohtiin. Tutkimuksen avulla haimme vahvistusta oikeudenmukaisuusteorian väitteistä työpaikalla koetun oikeudenmukaisuuden ja työperäisen stressin välisestä yhteydestä vähemmän tutkitun ammattiryhmän kohdalla.

Aineisto kerättiin kesällä 2023 puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla Helsingin kaupungin päihdepoliklinikoilla. Haastattelut etenivät saman kaavan mukaan. Kysymykset lähetettiin haastateltaville hyvissä ajoin ennen haastattelua. Haastateltavien anonymiteetti turvattiin tietosuojaselosteeseen kirjatuin toimenpitein (Liite 4). Helsingin päihdepoliklinikoiden silloisista 36 sosiaalialan ammattilaisista 8 osallistui haastatteluihin. Aineistoa käsiteltiin sisällönanalyysin keinoin noudattaen laadullisen tutkimuksen periaatteita.

Analyysin perusteella Helsingin päihdepoliklinikoiden sosiaalialan ammattilaiset kokevat työperäistä stressiä, jonka lähteeksi osoittautuu merkittävien osin organisaation sisällä hallitsevat etäisyydet organisaation hallinnon ja ruohonjuuritason työntekijöiden välillä. Päätökset resurssijaosta vaikuttavat ikävän usein kielteisesti paikallistason toimintaan, jonka seurauksena on ammattietiikan särkyminen, epäselvät tehtäväkuvat, hämärtyvät vastualueet ja hoitolinjojen katkonnaisuus. Ratkaisuehdotuksiksi työntekijät mainitsivat muun muassa ylimmän johdon toportausta jalkautumista paikan päälle, työntekijöiden edustettavuuden vahvistamista organisaation johdossa, sekä resurssien sopeuttamista tarpeisiin vakanssien ja hoitopaikkojen lisäämisen muodossa. Tulokset vahvistivat teoriasta ja aiemmista tutkimuksista saatua tietoa stressin ja koetun oikeudenmukaisuuden välisestä yhteydestä tutkimamme ammattiryhmän kohdalla.

Opinnäytetyömme tavoitteena on parantaa työntekijöiden ja johdon välistä vuorovaikutusta ja työntekijöiden edustettavuutta päätöksentekoprosessissa. Tulosten valossa nämä toimenpiteet toteutuessaan lievittäisivät työperäistä stressiä merkittävästi.

Asiasanat: työperäinen stressi, koettu oikeudenmukaisuus, vaikuttamismahdollisuudet, organisaattorinen oikeudenmukaisuus, työpaikkademokratia.

ABSTRACT

Student(s): Ilari Matuz and Karoliina Laine

Title of thesis: The connection between perceived fairness and work-related stress in

Helsinki's substance abuse clinic

63 pages, 4 appendices

Time: fall 2023

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Degree: Bachelor of Social Services

This research-oriented thesis aimed to investigate the connections between work-related stress among professionals working in the public sector social services field and their perceptions of fairness and influence in the workplace. The substance abuse clinics of the city of Helsinki provided a suitable research environment for our target group. The purpose of the research was to survey the employees' opinions and experiences regarding the perceived fairness and opportunities for influence in the workplace. An additional goal was to gather information about employees' suggestions and wishes regarding perceived grievances.

Our research questions were: Which factors cause the most stress in the substance abuse clinics in Helsinki? In which ways would employees wish to increase their opportunities for influence if needed? What do employees consider an ideal workplace?

Data was collected in the summer of 2023 through semi-structured thematic interviews at various substance abuse clinics in Helsinki. The interviews followed the same pattern. Questions were sent to the interviewees well in advance. The anonymity of the interviewees was ensured through measures outlined in the privacy statement (Appendix 4). Out of the 36 social service professionals 8 participated in the interviews. The data was analysed using content analysis methods following the principles of qualitative research and critical theory.

Based on the analysis, social service professionals at Helsinki's substance abuse clinics experience work-related stress, primarily caused by the significant disconnect within the organization between top-level management and grassroots-level employees. The decision-making process regarding resources is separate from the day to day – work of the employees and the management's attempts at involvement is perceived as a formality. Unfortunately, decisions regarding resource allocation often have a negative impact on local-level operations which leads to breaking down of professional ethics, incoherent and unclear task descriptions, blurred areas of responsibility and fragmentation of treatment approaches. As a possible solution employees mentioned, among other things, the need for top management to visit the workplace, strengthening employee representability in the organization's leadership and adjusting resources to meet the needs by increasing vacancies and facilities.

Keywords: work-related stress, perceived justice, possibility for influence, organizational justice, workplace democracy



SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 ORGANISAATTORINEN OIKEUDENMUKAISUUSTEORIA	5
2.1 Organisaattorinen oikeudenmukaisuus ja työperäinen stressi.	5
2.2 Oikeudenmukaisuuden ja työperäisen stressin eri ulottuvuuksia	7
2.3 Päätöksentekoprosessiin liittyvä oikeudenmukaisuusteoria.....	8
2.4 Oikeudenmukaisuusteorian yksilölähteiset ulottuvuudet	9
3 STRESSITEORIAT	10
3.1 Burnout ilmiö	11
3.2 Stressin fysiologia	12
4 ORGANISAATTORISET MUUTOKSET JA JOHTAMINEN	13
5 SUOMEN HUUMETILANNE	14
5.1 Huumeongelmien vaikutus julkisiin sosiaali- ja terveystalouteen	15
6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	16
7 TAUSTA JA YHTEISTYÖKUMPPANI.....	18
7.1 Tutkimusympäristö ja taustatiedot.....	18
7.2 Helsingin kaupungin Terveys- ja päihdepalvelut.	18
7.3 Päihdepoliikkat	19
8 AINEISTON KERUU JA ANALYYSI	20
8.1 Tutkimus ja aineistonkeruumenetelmät.....	21
8.2 Aineiston keruu.	23
8.3 Aineiston analyysi	25
9 TULOKSET	31
9.1 Stressin ilmenemismuodot aineistossa.	31
9.2 Paikallistason ja ylimmän johtoportaan erottelu.	32
9.3 Johdonmukaisuus.	35
9.4 Edustettavuus.	37
9.5 Eettisyys.....	40

9.6 Palkat ja resurssien jako	42
10 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS	45
10.1 Ammatillinen kasvu	48
11 POHDINTA	50
11.1 Pohdinta stressin syistä	50
11.2 Epäjohdonmukaisuus johdon sisällä	51
11.3 Ammattietiikan särkyminen	53
12 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET	54
LÄHTEET	58
LIITE 1. Haastattelurunko	61
LIITE 2. Saatekirje	62
LIITE 3. Suostumuslomake	63
LIITE 4 Tietosuojaseloste	64

1 JOHDANTO

Sote-alan alati jatkuvat rakenteelliset ja organisaatiolliset muutokset viime vuosina ovat olleet paljon esillä julkisuudessa varsinkin terveydenhuollon työntekijöihin liittyen. Mullistavat muutokset tarjoavat myös oivan tilanteen työperäisen stressin ja työntekijöiden mielipideilmaston tutkimiselle. Tutkimusten mukaan organisaation ja alan epämääräisyydet, epäselvät tulevaisuuden näkymät ja huonot vaikuttamismahdollisuudet heijastuvat työntekijöiden terveyteen laukaisemalla stressireaktioita. Jatkuvalle stressille altistuneiden työntekijöiden elämänlaatu heikkenee merkittävästi. (Heponiemi, ym., 2010, s. 520–525.)

Kuten suomalaisten lääkäreiden yhteydessä tehdyt tutkimukset ovat jo osoittaneet, julkisen puolen epäreiluina koetut hierarkkiset asetelmat ja resurssivajeet organisaation sisällä nakertavat luottamusta johtoon, minkä seurauksena julkisen puolen vetovoima työnantajana herpaantuu. Lopputuloksena on korkea-asteinen vaihtuvuus, rekrytointiongelmat, joukkoirtisanomiset tai pahimmillaan sairastuminen ja ennenaikainen siirtyminen eläkkeelle. Nämä epäkohdat vääjäämättä näyttyvät myös asiakkaiden kokemuksissa turhana kärsimyksenä ja heikkona hoitoon sitoutumisena. (Heponiemi, ym., 2010, s. 520–525.)

Helsingin kaupungin päihdepalvelujen hallinnolliset ja rakenteelliset uudistukset resursseja lisäämättä vastaa julkishallinnon kustannustehokkuutta ja byrokraatiasta rationaalisuutta korostavaa asennetta, jota on harrastettu pitkin 2000-lukua. Neoliberaalisen uuden julkisjohtamisen (*New Public Management*) hallintologian mukaan julkisten terveys- ja sosiaalipalvelujenkin kuuluu omaksua markkinoiden kilpailuvetoinen, minimaalisen panoksen ja maksimaalisen hyödyn periaate. Päihdepalvelujen yhteydessä tällaista logiikkaa on kuitenkin vaivalloista soveltaa, sillä päihdepalvelujen tuloksellisuutta on vaikeaa ilmaista rahassa. Toisena ongelmana on se, että asiakaslähtöisyys ja samalla kulujen hillinnän vaatimet johtavat työntekijöiden ylikuormitukseen, kun organisaatio pyrkii tyydyttämään kasvavia tarpeita säästämällä kustannuksia. (Kork, 2018, s. 215–220.)

Helsingin kaupungin päihdepalveluihin kohdistuu parhaillaan merkittäviä muutoksia, jotka koskevat kaikkia neljää päihdepoliklinikkaa, eli Kalasataman, Malmin, Laakson ja Vuosaaren yksikköä. Syyskuusta 2023 alkaen päivystysluonteinen vastaanotto ilman ajanvarausta (via) siirtyi kokonaan Kalasataman päihdepoliklinikalle (Helsingin kaupunki, 2023). Opinnäytetyömme puitteissa käydyistä haastatteluista kävi ilmi, että uudistuksen toteuttamiseksi organisaation ylin johto ei ole avannut uusia vakansseja, vaan henkilöstöä pyritään rekrytoimaan siirtämällä sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisia muilta päihdepoliklinikoilta Kalasataman yksikköön. Tämä muutos on aiheuttanut kaupungin päihdepoleilla voimakkaita reaktioita ja vastustusta päihdepolien henkilökunnan keskuudessa (H6, henkilökohtainen tiedonanto, 7.8. 2023).

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää puolistrukturoitujen haastatteluiden avulla Helsingin kaupungin päihdepoliklinikoilla työskentelevien sosiaalialan ammattilaisten työperäisen stressin syitä, organisaattorisen oikeudenmukaisuusteorian valossa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on osoittaa oikeudenmukaisuusteorian väittämät päteväksi, ruohonjuuritason työntekijöiden ja johdon välisen vastavuoroisen yhteyden tärkeydestä työperäisen stressin ennaltaehkäisyssä. Oikeudenmukaisuusteorian mukaan päätöksenprosessin johdonmukaisuus, eettisyys ja vaikuttamismahdollisuudet ovat omiaan lievittää työperäistä stressiä. Teorian valossa on todennäköistä, että oikeudenmukaisempaan pidetty ilmapiiri helpottaisi työperäistä stressiä, joten tässä työssä käsittelemme organisaattorisia johtotapoja ja työperäistä stressiä toisiinsa kietoutuneina ilmiöinä.

2 ORGANISAATTORINEN OIKEUDENMUKAISUUSTEORIA

2.1 Organisaattorinen oikeudenmukaisuus ja työperäinen stressi.

Opinnäytetyötämme ohjaava teoreettinen viitekehys juontaa juurensa työntekijöiden käytöstä tutkineen behavioristisen psykologian professorin J. Stacy Adamsin

1960-luvulla kehittämästä reiluuden teoriasta (*equity theory*). Reiluuden teoriasta ajan saatossa on syntynyt useita eri suuntauksia, joiden kattokäsitteenä on organisaattorinen oikeudenmukaisuus (*organizational justice*). Ymmärtääksemme Adamsin teorian meidän pitää erottaa kaksi, helposti sekoitettavissa olevaa käsitettä toisistaan. Tässä kontekstissa reiluus (*equity*) on erotettava toisesta, merkitykseltään hyvin lähellä olevasta tasavertaisuuden (*equality*) käsitteestä. Molemmat käsitteet voidaan mieltää oikeudenmukaisuuteen (*justice*) kuuluviksi sillä erotuksella, että reiluus viittaa myös toimijoita ympäröiviin olosuhteisiin ja sallii tarpeen vaatiessa tasoittaa kahden toimijan väliset lähtökohtaiset erot. Tasavertaisuuden käsitteen takana on se oletus, että samat resurssit ja mahdollisuudet ovat yhteisön kaikkien jäsenten tavoitettavissa (The George Washington University. Online Public Health, 2020).

Tämä asetelma todellisuudessa on aika herkkä vääristymään, sillä eri toimijoilla on erilaisia ominaisuuksia, kykyjä ja aineellisia resursseja tavoitellessaan samaa päämäärää. Adamsin teoriassa reiluus tarkoittaa ilmiötä, jossa tietyissä olosuhteissa, vaikka samalla työpaikalla toimivat ihmiset puuttuvat omin käytettävissä olevin keinoin epäoikeudenmukaisiksi miellettyihin epäkohtiin tyydyttääkseen loukattua oikeudenmukaisuudentuntoaan. Adams huomasi, että epäoikeudenmukaisuutta kokiessaan yksilöt alkavat tuntea stressioireita. Ihmismieltä kuormittavat koetut vääryydet tuottavat myös epämiellyttäviä fyysisiä oireita, joista yksilöt pyrkivät pääsemään eroon. Adams oli tutkinut nimenomaan ihmisten käytöstä työpaikoillaan ja havaitsi, että resurssien (esim. palkkojen) epäreilu jako johti työpanoksen tietoiseen hillitsemiseen ja motivaation hiipumiseen. Adams löysi, että työntekijät punnitsivat työpaikalla työpanoksensa ja siitä saadun aineellisen korvauksensa tasapainoa, ja vertaavat oman työpanos/palkkio suhdettaan viiteryhmänsä muiden työpanos/palkkio suhteisiin (*distributive justice*). Jos havainnot eivät vastanneet odotettua tasavertaista asetelmaa, työntekijät reagoivat säätämällä työpanostaan työstä saatua korvausta vastaavalle tasolle, vaikka sairauspoissaolojen muodossa. Tilastoista käy ilmi, että yhdellä kunnan hoitajalla on vuonna 2021 keskimääräisesti 26 sairauspoissaoloa. Jos tätä lukua verrataan esimerkiksi johtajien (5,96) tai erikoisasiantuntijoiden (7,16) sairauslomapäiviin huomamme moninkertaisen eron. Sairaanhoidajilla vastaava luku oli 20,62,

sosiaalityöntekijöiden kohdalla taas 11,91 mikä on johtajiin nähden kaksinkertainen. (Työterveyslaitos, 2021)

Adamsin teorian keskeiset löydöt ovat, että työntekijät lähtökohtaisesti olettavat itsensä tasavertaisiksi kollegoidensa kanssa, ja saamiensa korvauksien olevan reiluja. Tyytyväisyys ei välttämättä johdu palkkion suuruudesta, vaan kokemuksesta olla samanarvoinen suhteessa viiteryhmän muihin toimijoihin. Jos työntekijä huomaa, että kollegan vähempää työpanosta palkitaan samalla korvauksella, tai samanlaista työpanosta korkeammalla palkalla, luottamus särkyä. Samalla mieliala ja motivaatio työtä kohtaan heikkenevät. Erisuuruisia korvauksia tai erityistä kohtelua ihmisen oikeudenmukaisuuden taju sallii vaan siinä tapauksessa, jos viiteryhmän sisällä vallitsee yksimielisyys siitä, että erityiskohtelu oli ansaittu. (Management Courses, 2020) Epäasialliset, turhaan ja liiallisesti eriävät korvaukset, kohtelu ja palkkiot tuottavat pahaa mieltä, riittämättömyyden tunnetta, häpeää ja niiden seurauksena stressiä.

2.2 Oikeudenmukaisuuden ja työperäisen stressin eri ulottuvuuksia

Edellä mainitut Adamsin havainnot antoivat lähtölaukauksen organisatorista oikeudenmukaisuutta ja työperäistä stressiä käsitteleville tutkimuksille. Tutkijat ovat pyrkineet löytää todisteita siitä, että epäreiluna koettu kohtelu ja työpaikan erilaiset hierarkkiset rakenteet vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden sekä psyykkiseen, että fyysiseen hyvinvointiin. Varsinkin 1990-luvulta alkaen organisaationaalista oikeudenmukaisuutta käsittelevät tutkimukset tihtyneet palvelualaistumisen ja enemmän psyykkisiä voimavaroja kuluttavien työtapojen yleistyessä. (Cohen-Carash & Spector, 2001, s. 278–321.)

Siinä missä Adamsin tutkimuksen keskipisteessä reiluuden mittarina olivat työpanoksen ja siitä saadun korvauksen suhde, 1970-luvuilta lähtien alettiin kiinnittää enemmän huomiota muihin, käytöstä ja motivaatiota säätäviin seikkoihin työpaikalla. Ensimmäinen löytö millä täydennettiin Adamsin teoriaa, oli se, että työpanoksen lopputuloksen puntaroinnin lisäksi päätöksentekoprosessin käytänteet ovat vähintään yhtä tärkeitä jollei tärkeämpiä. Eli, ei vaan palkkion ja resurssien

jakomekanismi vaikuta työntekijöiden koettuun oikeudenmukaisuuteen, vaan myös tapa ja perustelu millä resursseja jaetaan organisaation sisällä (*procedural justice*). Seuraavassa luvussa esitämme Allan Lindin ja Tom Tylerin tutkimukset, jotka 1980-luvulla erittelivät ne organisaatioiden päätöksentekoprosessin tekijät, joilla reiluuden tunnetta onnistuttiin säilyttämään työntekijöiden keskuudessa.

2.3 Päätöksentekoprosessiin liittyvä oikeudenmukaisuusteoria

Adamsin tutkimustulosten vanavedessä 1970–80-luvuilla Allan Lind ja Tom Tyler ovat jakaneet päätöksentekoprosessin kahteen, objektiiviseen ja subjektiiviseen oikeudenmukaisuuteen (*objective and subjective procedural justice*). Erotus näyttää organisaation kyvyn yhtäältä asettaa kaikkia jäseniä sitovat pelisäännöt ja normit, toisaalta kyvyn toimia omien normien mukaisesti. Sekä yksilön, että organisaation sisällä aiheuttaa jännitystä, kun objektiiviset ja subjektiiviset normit joutuvat ristiriitaan. Lindin ja Tylerin tutkimukset kuitenkin antoivat ymmärtää, että kun sääntöjen ja normien kohteina ovat toimijat, eli työntekijät ovat tyytyväisempiä silloin he saavat esittää omat näkemykset ja mielipiteet vapaasti ja heidän äänensä tulee kuulluksi. (Lind & Tyler, 1988, s. 3.)

Lind ja Tyler osoittivat myös, että ainakin seuraavan kuuden elementin tulee sisältyä päätöksentekoprosessiin, jotta sitä voisi pitää reiluna: a, johdonmukaisuuden periaate (*consistency rule*), eli päätösten ja resurssien kohdentamisen tulee noudattaa työpaikalla tuttua kaavaa, joka on ajasta ja päättäjän persoonasta riippumaton. Päätösten täytyy olla siis ennalta-arvattavia; b, puolueettomuuden periaate (*bias-supression rule*). Sillä tarkoitetaan, että päätökset eivät saa olla päätöksentekijän omien intressien mukaisia, vaan koko kollektiivin etua edustavia. Henkilökohtaiset intressit eivät saa ohittaa yhteisön intressejä; c, oikeellisuuden periaate (*accuracy rule*) viittaa siihen, että päätösten pitää perustua oikeaan, pätevään ja tutkittuun tietoon; d, korjattavuuden periaate (*correctalibity rule*) koskee mahdollisten virheellisten päätösten korjattavuutta. Työyhteisön ei tarvitsisi toimia tietoisesti väärin, johdon virheellisten päätelmien takia; e, edustettavuuden periaate (*representativeness rule*) vaatii, että kaikkien osapuolten tarpeet, näkemykset ja arvot pitää huomioida päätöksentekoprosessissa. Näin saavutetaan

tila, jossa organisaation kaikki jäsenet kokevat organisaation omakseen; f, eettisyyden periaate (*ethicality rule*) päätöksenteon kuuluu olla sopusoinnussa työntekijöiden etiikan kanssa, jottei tarvitsisi tehdä mitään omatunnon vastaista. (Cohen-Carash & Spector, 2001, s. 278–321.)

2.4 Oikeudenmukaisuusteorian yksilölähteiset ulottuvuudet

Edellä mainittujen rinnalle alettiin kehitellä Robert J. Biesin ja J.G. Moagin johdolla henkilökohtaisten, lähijohdon ja työntekijöiden välisten vuorovaikutussuhteiden roolia korostavaa mallia (*interactional justice*). Vuorovaikutussuhteen reiluuden teorian tarkoitus oli tuoda inhimilliset ulottuvuudet oikeudenmukaisuusteorian piiriin. Tämä teoria keskittyi enemmän lähiesimiesten käytöstapoihin työntekijöitä kohtaan, ja korosti reiluuden kokemuksen olevan peräisin samassa lähiympäristössä toimivien ihmisten kohteliaasta, kunnioittavasta asenteesta. Teorian mukaan epäreilua kohtelua kokeneet työntekijät alkoivat kantaa kaunaa organisaationsa sijaan esimiehiä kohtaan. (Cohen-Carash & Spector, 2001, s. 278–321.)

Oikeudenmukaisuusteoria esittää koettua oikeudenmukaisuutta sellaisena prosessina, jonka elementit vaikuttavat toisiinsa yhdessä muodostaen reiluina pidettävät konfiguraatiot. Koettua oikeudenmukaisuutta määrittää useammat, toisistaan riippumattomat, mutta toisiinsa vaikuttavat seikat. Ensinnäkin työntekijöiden kokema oikeudenmukaisuus on kiinni organisaation toiminnan ”lopputuloksesta”, eli työntekijän näkökulmasta katsoen palkasta, arvostuksesta, statuksesta ja muista työtä ja elämää helpottavista resursseista (*organizational outcomes*). Sitten toinen määräävä tekijä on organisaation sitoumus reiluihin, yllä kuvattuihin pelisääntöihin. Noudattaako organisaatio aidosti reiluuden ja hyvän kohtelun pelisääntöjä ja nauttiiko työntekijöiden luottamusta? (*organizational practices*) Nämä ulottuvuudet kuuluvat jo mainittuun subjektiivisen oikeudenmukaisuuden piiriin.

Kolmas työntekijöihin liittyvä tekijä ovat demograafiset, kuten ikä, sukupuoli, koulutustaso, perhetilanne ja erilaiset persoonallisuuden piirteet (*perciever*

characteristics). Yksilöiden persoonallisuuspiirteiden (*personality traits*) rooli reaktioissa epäoikeudenmukaiseksi koettuihin tilanteisiin on edelleenkin tutkimusten aihe, joista ei ole päästy vielä yhteisymmärrykseen. Connie N. Wanberg kuitenkin oli löytänyt, että ihmiset, jotka ovat taipuvaisia negatiivisesti latautuneille tunnereaktioille tai huonolle itsetunnolle (*negative affectivity*) tulkitsevat muita herkemmin eräitä tilanteita epäoikeudenmukaiseksi. (Cohen-Carash & Spector, 2001, s. 284.)

3 STRESSITEORIAM

Opinnäytetyömme kannalta on tärkeää selkiyttää tiettyjen käsitteiden merkitystä, joilla on rooli stressiä käsittelevissä tutkimuksissa. Terminä stressi on monisyinen: sillä tarkoitetaan stressitekijöitä, eli stressin aiheuttajia, fysiologisella ja psykologisella tasolla ilmenevää koettua stressireaktiota ja vuorovaikutuksen epätasapainoa yksilön ja ympäristön välillä. Yksilön voimavarojen ollessa riittämättömät suhteessa ympäristön vaatimiin tilanne koetaan helposti uhkaavaksi. Silloin stressi tuntuu niin kehossa ja mielessä, mutta vaikuttaa myös ajatteluun, tunteisiin kuin käyttäytymiseenkin. Kognitiivinen stressimalli selittää stressin muodostumista seuraavasti: haastavassa tilanteessa ihminen aina arvioi, kuinka uhkaava tilanne on ja millaisia ovat omat hallussa olevat selviytymisen keinot. Puutteelliset selviytymiskeinot johtavat siihen, että asia jää ratkaisemattomaksi ja stressireaktio syntyy. Stressitilanteeseen sisältyvä arviointiprosessi pohjautuu ihmisen aikaisempaan kokemukseen, tunteisiin ja ajatusmalleihin. Prosessi on intuitiivinen, tiedostamaton ja se tapahtuu kuin silmänräpäyksessä. Stressin kokemukselta suojaavat olemassa olevat kognitiiviset voimavarat – ne voivat olla henkilökohtaisia tai ympäristöön liittyviä. (Virtanen, 2021, s. 23–24.)

3.1 Burnout ilmiö

Eräs toinen, arkiseen kieleen syvästi juurtunut ja usein käytetty termi on burnout, eli loppuun palamisen käsite. Siinä missä stressi voi syntyä elämän jokaisella saralla, burnout liittyy nimenomaan työelämään ja kuvaa ihmisen patologista uupumusta työhönsä. Burnout ilmiötä alettiin tutkia suurin piirtein samoihin aikoihin kuin organisaationaalista oikeudenmukaisuutta, eli 1960-luvulla. Syynä sellaisen tutkimusaiheen kysynnälle oli myös työn murros kohti enemmän ihmisen ruumiin sijaan sen psyykettä koettelevia työmuotoja. Loppuun palamisen ilmiötä alettiin havaita ensin ihmisten parissa työskentelevien, henkistä, hoiva- tai muuta avustustyötä tekevien ammattilasten kuten opettajien, sairaanhoitajien ja manageriluokan työntekijöiden keskuudessa. Ensimmäiset tutkimukset löysivät useita mahdollisia syitä burnout ilmiön syntymiseen. Esimerkiksi erittäin motivoituneiden ja alalleen omistautuneiden kohdalla burnout oli päässyt laukaisemaan herkemmin, kun työ ei kuitenkaan vastannut korkealle asetettuja ideaaleja. Toinen tyyppillinen riskitekijä varhaisten tutkimusten mukaan oli liian pitkä ura samassa työpaikassa yhdistettynä liiallisiin vaatimuksiin liian vähäisillä resursseilla. (Maslach ym., 2001, s.405.)

Burnout ilmiön tutkimuksen uranuurtaja sosiaalipsykologi Christina Maslach aloitti laadulliset kenttätutkimukset 1970-luvun puolivälissä nimenomaan ihmisten työpaikalla koettujen tunteiden parissa. Hän kiinnitti huomiota sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten stressitekijöihin ja totesi, että eniten stressiä aiheutti negatiiviset palautteet potilailta, resurssien puute, sekä henkisesti kestämatön vastuuntunto potilaiden kohtalosta. Tällaisille ylilatautuneille henkisille kuormituksille ammattilaiset ovat oppineet kehittämään yllättäen samanlaiset strategiat. Vaikeiden tuntemusten torjumiseksi työntekijät alkoivat henkisesti etäännyttää itseään potilaista, jonka seurauksena he tulivat kyynisiksi. Sellainen irtaantuminen teki mahdolliseksi pärjätä henkisesti vaativassa työympäristössä, mutta samalla muutti työntekijät kyynisiksi ja pahimmillaan välinpitämättömiksi. (Maslach ym., 2001, s. 398–420.)

Maslachin (2001) tutkimusten mukaan ihmisten parissa tehtävissä auttamistöissä stressi voi syntyä sinänsä siitä, että autettavan ongelmille ei löydy heti sopivaa

ratkaisua. Asiakkaan haastava käytös ja ongelmavyöhdin monimutkaisuus saattaa herättää työntekijöissä vihaa, ärtymystä ja turhautuneisuutta. Tällaisissa olosuhteissa stressi voi helposti pitkittyä uupumukseen asti. Stressi syntyy silloin, kun ympäristön vaatimukset ylittävät yksilön kyvyn suoriutua niistä. Jos stressi pitkittyy ja helpotusta ei saa ajoissa, stressi yltyy uupumukseksi, jolloin palautuminen kestää pitkään, jopa kuukausia. Kun stressi tilapäisesti voi lisätä tehokkuutta ja suoriutumiskykyä, uupumus tekee kyyniseksi, välinpitämättömäksi, minkä seurauksena työteho hiipuu. Uupunut työntekijä menettää motivaationsa ja etäänny kollegoistaan (Gloschkoff, 2013, s. 10–12).

3.2 Stressin fysiologia

Stressin aiheuttamat fysiologiset muutokset, muun muassa sykkeen kiihtyminen, hengityksen tihentyminen ja lihasten jännittyminen valmistavat erityishuomiota vaativiin kohtaamisiin: ilmiöstä voidaan käyttää myös nimitystä taistele tai pakene-reaktio. Pysähtyminen ja jähmettyminen on puolestaan seurauksena, mikäli tilanteessa ei voi taistella tai paeta. Stressi voi olla myös hyödyksi tilanteissa, joissa täytyy reagoida nopeasti. Henkilö siis hyödyntää sellaisetkin voimavaroinsa, joita ei muuten käyttäisi. Keholle ei ole kuitenkaan hyväksi reagoida työelämän arkitilanteisiin, kuten hankaliin asiakkaisiin tai kasaantuviin töihin taistele tai pakene-reaktiolla, koska kyseisissä tilanteissa stressi ei purkaannu toimintansa vaatimalla tavalla. Stressi voi huomaamatta pitkittyä ja tällöin sillä on negatiivisia vaikutuksia ihmisen kokonaisvaltaiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Stressireaktiosta on myös hyötyä, koska se toimii ikään kuin yksilön omana hälytyskellona siinä pisteessä, missä stressi on noussut liian suureksi. Sopiva stressi auttaa kuitenkin pysymään energisenä, keskittyneenä ja voi näin ollen auttaa saavuttamaan huipputavoitteet. (Virtanen, 2021, s. 24–25.)

Cauchón-Alonson ja Elovainion meta-analyysissä oli kartoitettu maailmanlaajuisen aineiston avulla, että unettomuus ja muskuloskeletaaliset, eli liikuntaelimien jäykkyyden esiintyvyys on tutkitusti yhteydessä työpaikan alhaiseksi koettuun oikeudenmukaisuusmuuttujiin. (Cauchón-Alonso & Elovainio, 2022, s. 3.)

4 ORGANISAATTORISET MUUTOKSET JA JOHTAMINEN

Kehittäminen sosiaali- ja terveyspalveluissa pitää sisällään potilasturvallisuuden ja työhön liittyvät laatutavoitteet: palveluiden asiakkaat ovat erityisroolissa, eikä palvelun tuotannon kuin sen laatutavoitteissa saa olla poikkeamia. Muutoksesta informoiminen asiakaskunnalle on erityisen tärkeää, koska asiakkaat ovat mielenterveydellisen tai sosiaalisen tilanteensa vuoksi haavoittuvassa asemassa.

Sotepalvelut ovat olleet muutoksen alla siitä lähtien, kun palveluita on alettu tarjota asiakkaille. Muutokset vaihtelevat ruohonjuuritason, työntekijää koskevista muutoksista laajempiin, koko Suomea tai kansainvälistä aluetta koskeviin muutoksiin. EU-lainsäädännön tai kotimaisen lainsäädännön muutokset, uudistuneet hoitosuosituksot tai organisaation muuttuneet ohjeistukset ovat usein taustasyinä tehdyille muutoksille. Vahva ammattietiikka ja sitoutuminen asiakastyöhön määrittelevät Suomen sote-palveluita.

Henkilöstöllä ja esimiehillä ei kuitenkaan välttämättä ole koulutusta ollenkaan ihmisten johtamiseen tai muutoksen hallintaan, vaikka kliininen osaaminen ja koulutus onkin vahvaa. Alaa ohjaa vahvat lainsäädännölliset tekijät ja julkisella puolella päätöksenteon hierarkkisuus. Kehittämistoimissa noudatetaan lakia ja muita ohjeita: usein esimerkiksi palveluiden uudistaminen olisi paikallaan, mutta sen hetkinen lainsäädäntö ei anna periksi tai vastaavasti hierarkkisuus voi hidastaa päätöksen tekoa. Päätökseen liittyen toimintatavan muuttamiseen voi kulua aikaa, koska päätöstä käsitellään eri organisaation tasoilla ja päätös voi huonoimmassa tilanteessa tulla jo valmiiksi vanhentuneena ja tällöin on laitettava uusi muutos vireille. Sote-alalla haasteita luovat rajapuitteet ammattiryhmien, osastojen ja eri erikoisalojen välillä sekä kokemus puutteellisesta muutos- ja ihmisjohtajuudesta. Kyseiset seikat myös ovat osaltaan vaikeuttamassa muutoksen syntymä. (Kallankari, s. 13–14.)

Johtamisella ja organisaatiolla on merkittävä vaikutus työyhteisön sisäisen kulttuurin rakentumiseen: millaisia tapoja tai käytöstä pidetään työyhteisön sisällä hyväksyttävänä ja mitä ovat arvot, joita työyhteisössä vaalitaan. Esimies ja muutosjohtaja ovat tärkeässä roolissa siinä, miten työyhteisö saadaan toimimaan ottaen huomioon sen sisäiset tavoitteet.

Tärkeässä roolissa ovat siis henkilöstön motivoiminen, sitouttaminen ja se, että henkilöstöä informoidaan muutosjohtajan toimesta: millainen on tuleva muutos ja miten se näkyy työntekijöiden arkipäivän työssä. Onnistunut muutos vaatii sen, että henkilöstö on osallisena muutoksessa. Riittävä vuorovaikutus henkilöstön ja johdon välillä takaa, että henkilöstön ideat, ajatukset ja odotukset saadaan kuulua. Projektijohtamiseen kuulunut asioiden kautta johtaminen eroaa suhteessa muutosjohtajuuteen siten, että muutosjohtajuus ottaa huomioon myös inhimillisen puolen, eli ihmiset. Muutosjohtajuuteen sisältyy perustehtävä, jonka tavoitteena on katkaista epäsuhta nykytilan ja asetetun tavoitetilan välillä. (Kallankari, s. 24–25.)

5 SUOMEN HUUMETILANNE

Helsingin päihdepoliklinikoilla työskentelevien ammattilaisten työperäistä stressiä käsiteltäessä kannattaa perehtyä maassa tällä hetkellä hallitsevaan huumetilanteeseen. Vaikka tutkimuksemme keskittyy ennen kaikkea työntekijöiden ja johdon väliseen suhteeseen, emme voi ohittaa niitä olosuhteita, jotka tekevät tämänhetkiset päihdetyöhön satsatut resurssit kritiikin kohteeksi julkisen puolen työntekijöiden keskuudessa. Varsinkin nuorten, alle 25-vuotiaiden huumekuolemien nousevaa trendiä pidetään hälyttävänä merkinä, johon toivotaan pikaista puuttumista. Kuten yhteiskunta muuttuu demograafisten tekijöiden muovaamana, myös ihmisten päihdekäyttötavat ja aineetkin ovat alati muuttumassa. Alkoholin rinnalle varsinkin opioidien ja amfetamiinin käyttö on yleistynyt nuorten huumeidenkäyttäjien keskuudessa.

Korkean huumekuolleisuuden takana on suomalaiselle huumemaailmalle tyypillinen, useiden keskushermostoa lamaavien aineiden (opioidi, bentsodiatseppiini ja alkoholi) samanaikainen sekakäyttö. Vuoden 2019 päihdelaskennan mukaan alle 40-vuotiaiden, päihde-ehdoisesti asioineiden keskuudessa edellä mainitut huumeet ovat yleistyneet. Yli puolet niistä asiakkaista oli kertonut käyttäneensä huumeita suonensisäisesti. Opioidien suhteen pitkävaikutteinen Subutex on edelleenkin eniten käytetty opioidi, mutta Suomeen on todettu rantautuneen myös Fentanyylin käyttö, mikä on erittäin vahva opioidi, jonka yliannostusriski on korkea. (Kuussaari ym., 2021, s. 11–38.)

5.1 Huumeongelmien vaikutus julkisiin sosiaali- ja terveystalouteihin

Tutkimusten mukaan päihdehuollon asiakasmäärä on kokonaisvaltaisesti laskeutunut suurien “märkien” sukupolvien kuolleisuuden myötä. Tämä muutos näkyy erikoishoidon (laitoskuntoutus, sairaalahoito) paikkojen vähenemisessä. Nuoremmat, alle 50 - vuotiaat sukupolvet taas ovat vähälukuisempia, joiden eniten haittaa aiheuttavina päihteinä ei ole enää alkoholi vaan huumeet. Nämä nuoremmat päihdeasiakkaat yhä enenevässä määrin päättyvät julkisen puolen avohoitopaikkoihin muodostaen pullonkaulan päihdehuollon hoitoketjuissa. (Kaukonen, 2021) Vähemmät ja entistä nuoremmat päihdeasiakkaat siis keskittyvät jo valmiiksi aliresursoituun perusterveydenhuollon avopalveluihin. Terveyskeskuksissa ja terveydenhuollon vuodeosastoilla nuorten päihdeasiakkaiden määrä on noussut vuosina 2015–2019 42 %:lla (Kuussaari ym., 2021, s. 11–38).

Ylikuormittuneista terveydenhuollon palveluista nuoria päihdeasiakkaita ohjataan yleensä päihdepoleihin. Samalla nämä uuden sukupolven huumeikäyttäjät tarvitsevat yhä enenevässä määrin terveydenhoidon lisäksi sosiaalipalveluja, ennen kaikkea kuntoutus, mielenterveys ja asumispalveluja. Lisää haasteita tuo myös se, että vuoden 2019 päihdelaskennan mukaan 40 % päihdeasiakkaista potee myös mielenterveysongelmia. Terveiden ja hyvinvointilaitoksen teettämän raportin mukaan lainsäädöllisten syiden ja resurssivajauksien takia päihdepotilaiden pääsy mielenterveyspalvelujen piiriin on liian hidas ja byrokraattinen prosessi

(Partanen, 2021, s. 91). Erikoispalveluiden tarve korostuu nuorempien päihdepotilaiden kohdalla, sillä asunnottomuus koskee 7 % alle 35- vuotiaista kun taas yli 50- vuotiaiden kohdalla vastaava luku on 2,8 % (Kuussaari ym., 2021, s. 11–38).

6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää puolistrukturoitujen haastatteluiden avulla Helsingin kaupungin päihdepoliklinikoilla työskentelevien sosiaalialan ammattilaisten työperäisen stressin syitä työpaikalla koetun oikeudenmukaisuuden valossa. Tutkimuksessa haemme vahvistusta oikeudenmukaisuusteorian (*organizational justice*) väittämiin, joiden mukaan työperäisen stressi johtuu ennen kaikkea huonoista johtamistavoista ja organisaation sisällä piilävistä, epäoikeudenmukaisiksi koetuista käytännöistä. Teoreettinen viitekehys antaa meille työkalun tutkimuksen toteuttamiseen ja ongelmanasetteluun. Aiomme siis hakea kerätystä aineistosta todisteita siihen, että stressi ja epäoikeudenmukaiset organisaattoriset päätöksentekomenetelmät ovat syy ja seuraussuhteessa toisiinsa.

Tutkimuksessa pyrimme saamaan vastauksen siihen, kuinka tärkeänä työntekijät pitävät oikeudenmukaisuusteoriassa olennaisiksi väitettyjä organisaation käytäntöjä kuten vaikutusmahdollisuuksia, johdonmukaisuutta, eettisyyttä, oikeellisuutta, edustettavuutta jne. Kuinka vahvasti edellä mainitut ulottuvuudet ovat yhteydessä työperäiseen stressiin ja sen kautta alalta poistumiseen ja rekrytointiongelmiin. Haastatteluissa pyrimme myös selvittämään, mitä keinoja työntekijät itse ehdottaisivat kyseisten ulottuvuuksien edistämiseen.

Opinnäytetyöprosessi lisäsi tietouttamme ja kosketuspintaamme liittyen päihdetyöhön. Kummallakin meistä oli työharjoitteluista saatua käytännön kokemusta päihdetyöstä. Harjoittelut ja koulun penkiltä saatu teoriaosaaminen tarjoavat kuitenkin vain pintaraapaisun aihepiiriin liittyen. Tutkimuksen kautta kuulimme niitä

työntekijöitä, jotka ovat päivittäin tekemisissä päihdemaailmassa syvällä olevien ihmisten kanssa.

Tutkimusta tehdessämme selkiytyi myös se, minkälaiseksi julkisen puolen päihdetyöntekijät kokevat työympäristönsä ilmapiirin ja millainen on heidän suhteensa organisaation johtoon. Tutkimusta motivoi kysymys, että olisiko työperäistä stressiä mahdollista vähentää parantamalla työntekijöiden tuntoa oikeudenmukaisuuden toteutumisesta kuten teoria antaa ymmärtää? Tutkimuskysymyksiä laatiessamme pidimme mielessä oikeudenmukaisuusteorian ulottuvuuksia, mutta emme halunneet antaa valmiita vastauksia, vaan annoimme aineiston puhua oletuksemme puolesta tai vastaan.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Mitkä tekijät aiheuttavat eniten stressiä Helsingin päihdepoliklinikoilla?
2. Kokevatko työntekijät työpaikkansa käytännöt/ päätöksentekoprosessi-oikeudenmukaisina?
3. Millä tavalla työntekijät toivoisivat lisäävänsä oikeudenmukaisuutta organisaation sisällä, mikäli siihen on tarvetta?
4. Minkälaiseksi työntekijät mieltäisivät ihanteellisen työpaikan?

Tavoitteenamme on, että opinnäytetyömme tuloksia hyödynnettäisiin työntekijätason ja johtotason vuorovaikutusmahdollisuuksien parantamisessa sekä sotealan integraatioprosessissa. Toiveen mukaan opinnäytetyömme käynnistää keskustelun työntekijöiden edustuksen tärkeydestä heitä koskevissa päätöksentekoprosessissa. Haastattelujen ajoittuminen vuoden 2023 kesälle oli mielekäästä siksi, koska saimme työntekijöiltä palautteita organisaation vastikään toteuttamien uudistusten vaikutuksista omaan työhön.

asumisyksiköt, vieroitushoito-osastot, nuorisoasema, avo- ja jälkikuntoutuspalvelut, HIV-palvelukeskus ja ostopalvelujen seuranta. Kaupungin toteuttamien kuntoutusyksiköiden lisäksi kaupunki ostaa yksityiseltä ja kolmannen sektorin toimijoilta myös kuntoutumis- ja päihdeettömää asumista tarjoavia palveluita.

Helsingin kaupungin päihdepalveluissa sovelletaan De Leonin kehittelemää toipumisorientaation teoriaa. Toipumisorientaatio on kokonaisvaltainen, holistinen näkemys riippuvuudesta ja siitä toipumisesta. Toipumisorientaatio näkee toipumisen jatkumona, joka käsittää kymmenen toipumisvaiheen päihdehaittojen kieltämisestä toipumisen päätepisteeksi katsottuun identiteetin muutokseen. Tämä lähestymistapa ei pidä toipumista suoraviivaisena kehityksenä, vaan toteaa, että eri vaiheet eivät yleensä seuraa toisiaan. Sekä ammattilainen, että asiakas valmistautuvat henkisesti asiakkaiden ”retkahdukseen”, eli putoamiseen jo saavutetusta pisteestä takaisin aiempiin vaiheisiin. Retkahdukset eivät välttämättä johda hoidon keskeyttämiseen, ja niitä ei tulkita kykenemättömyytenä toipumiseen.

Käytännössä toipumisorientaation soveltaminen näkyy siinä, että eri vaiheessa oleville asiakkaille kohdennetaan erityyppisiä hoidon muotoja. Harkitsemisvaiheessa oleville esimerkiksi Starttiryhvät, muutosvalmiusvaiheessa oleville laitospalvelut, sisäisen motivaation herättelyyn soveltuvat olohuone tai keskusteluterho tyyppiset avokuntoutuspaikat jne. Kokemusasiantuntijat ovat läsnä skaalien kaikissa vaiheissa. Toipumisorientaation tarkoituksena on tukea asiakkaan oman päätöksentekoa ja vastuunkantokykyä, ylläpitää motivaatiota ja kannustaa asiakasta löytämään mieleisen sisällön elämäänsä päihteiden jättämän tyhjiön tilalle. (Helsingin kaupunki, i.a.)

7.3 Päihdepoliklinikat

Sekä kaupungin omiin, että ostopalveluihin pääsee asiakkaaksi muun muassa päihdepoliklinikkojen kautta. Päihdepoliklinikkojen henkilökunta koostuu sekä sosiaalialan ammattilaisista (sosiaaliohjaaja, sosiaalityöntekijä, sosiaaliterapeutti) että päihdetyöhön erikoistuneista sairaan- ja lähihoitajista. Päihdepoliklinikoilla sosiaalialan ammattilaiset asiakastapaamisten pohjalta täyttelevät

palvelutarpeen arviointilomaketta Apotti järjestelmässä. Sen jälkeen tarpeen vaatiessa laativat palvelulähetteet ja maksusitoumukset, joilla varmistetaan, että asiakkaiden tarpeet ja tarjolla olevat palvelut kohtaavat. Kuten haastatteluista kävi ilmi, palvelupäätös vaati joka tapauksessa virkasuhteessa olevan sosiaalityöntekijän allekirjoituksen. (H6, henkilökohtainen tiedonanto 7.8.2023)

Päihdepoliklinikoilla toteutetaan korvaushoitoa, päivystysluonteista vastaanottoa ilman ajanvarausta (1.9.2023 lähtien vain Kalasataman yksikössä) sekä katkaisuhoidtoa. Päihdepoliklinikkojen palveluvalikoimaan kuuluu myös monenlaisia, moniammatillisesti toteutettuja palveluja: ryhmätoiminta, yksilötapaaminen, Startti-ryhmä päihteiden lopettamista pohtiville mahdollisille asiakkaille, neuvonanto, palveluohjaaminen, kokemusasiantuntijuus, läheisille suunnatut ryhmät jne. Asiakkuudet syntyvät tyypillisesti via-palveluissa, Startti-ryhmissä, sekä terveysasemilla tai sairaaloissa lääkärin lähetteen kautta. Via-palvelu on keskeisessä asemassa päihdepolien asiakkuuksien syntymisessä (Henkilökohtainen tiedonanto, päihdepolin sosiaaliohjaaja, 27.9.2022). Siellä kartoitetaan tulevan asiakkaan sen hetkistä tilannetta ja varataan aika seuraavalle tapaamiselle, josta arviointijakso käynnistyy. Via-palvelussa asiakkaan ensimmäinen kohtaaminen luo pohjan luottamukselliselle asiakastyöntekijä suhteelle, jolla on päihdetyössä keskeinen rooli. Jos ensimmäinen kohtaaminen epäonnistuu, vaikka kiireen takia, asiakas helposti katoaa palvelujen ulottuvilta (Henkilökohtainen tiedonanto, päihdepolin sosiaaliohjaaja, 27.9.2022). Arviointijakso yleensä kestää 2–5 tapaamista, mutta jos asiakkaan tilanne on hankala, on mahdollista pidentää arviointijaksoa. Arviointijakson aikana ammattilaisten ja asiakkaan pitää pohtia yhdessä, mitkä palvelut sopisivat parhaiten asiakkaalle, mikä on asiakkaan oma näkemys tilanteestaan, ja päätetään yhdessä, että mihin ylipäätään hoidon tulisi tähdätä.

8 AINEISTON KERUU JA ANALYYSI

8.1 Tutkimus ja aineistonkeruumenetelmät

Opinnäytetyömme menetelmäksi valitsimme laadullisen ja tutkimuspainotteisen lähestymistavan. Laadullinen tutkimus on ilmiöiden ymmärtämiseen pyrkivä menetelmä. Lähestymistavaksi sovelsimme laadullisen tutkimuksen piiriin lukeutuvaa kriittisen teorian näkökulmaa. Kriittiseen teoriaan kuuluu kyseenalaistaminen, syvärakenteiden paljastaminen ja oikeudenmukaisempien vaihtoehtojen etsiminen (koppa.yju.fi. 8.9.2023). Tämä suuntaus lähtee liikkeelle siitä, että yksilöä ympäröivä yhteiskunnallinen todellisuus on toiminnan ja aktiivisuuden tuote, ei luonnollisesti annettu, muuttumaton kokonaisuus. Jürgen Habermasin mukaan kriittinen teoria esittää, että tiedon perusteena on muutokseen tähtäävä aktiivinen toiminta. Tietoa ei ole siis ilman muutosta. Sosiaalisilla toimintakentillä vaikkapa työpaikalla, isommissa organisaatioissa tai jopa yhteiskunnassa toimijoilla on aina intressejä, jotka motivoivat heitä muutoksiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 44.)

Kriittinen teoria soveltuu tutkimaamme aiheeseen, koska päihdepoliikkien työyhteisön ja niiden laajemman katto-organisaation intresseissä näyttää olevan ristiriitoja. Siinä missä ruohonjuuritason työntekijöiden intressejä muovautuu jokapäiväisen päihdetyön ja organisaation ylhäältä alaspäin sanellun raamien ja valtion lainsäädännön risteyksessä, organisaation intressit määräytyvät absoluuttisten, objektiivisiksi miellettyjen taloudellisten tosiasioiden mukaan. Kriittinen teoria arvostelee näitä teknokraattisia, esineellistäviä hallinnonmuotoja ja haastaa niiden vallan ja hierarkian uusintamisprosesseja kehittämällä emansipatorisia, eli vallasta vapautumisen toimintamalleja.

Kriittisen teorian perinnettä seuraten yritämme löytää tukea työperäisen stressin ja organisaatiollisen oikeudenmukaisuuden yhteyttä esittäville teorioille. Tutkimuskysymyksiä laatiessamme pyrimme etsimään myös vastausta siihen, että millä tavoin työntekijät toivoisivat vaikuttavansa organisaation päätöksentekoprosessiin. Mitkä ovat ne tavat ja työn järjestämisen muodot, jotka edesauttavat oikeudenmukaisuutta ja autonomista työntekoa, ja mitkä haittaavat niitä?

Laadullisen tutkimuksen toteuttamiseksi valitsimme puolistrukturoidun haastattelun. Kartoittamiemme lähdemateriaalien mukaan tutkimukset organisaattorisen oikeudenmukaisuuden ja terveyden välisestä yhteydestä tehtiin pääosin määrällisen tutkimuksen keinoin. Elovainion ja Cachón-Alonson kahden vuosikymmenen tutkimukset käsittävässä meta-analyysissään totesivat, että aihe kaipaa nimenomaan enemmän puolistrukturoidulla haastattelulla toteuttavaa laadullista tutkimusta. (Cachón-Alonso & Elovainio, 2022, s. 9.)

Puolistrukturoidun teemahaastattelun etuna on mahdollisuus tutustua tutkittavan ilmiöön haastattelun henkilön tulkintojen, ajatusten ja tunteiden kautta. Puolistrukturoitu haastattelu sopii laadullisen tutkimusmenetelmän toteuttamistavaksi, sillä tällainen lähestymistapa mahdollistaa aistittavan todellisuuden kuvailemisen lisäksi myös kentällä toimivien yksilöiden ei-rationaalisten, tunnepohjaisten reaktioiden ymmärtämisen. Haastattelu tarjoaa mahdollisuuden havainnoida tiedonantajan muita, ei-sanallisia kommunikaation keinoja kuten äänensävyä, kehonkieltä jne. Nämä ei-sanalliset seikat voivat myös auttaa tutkijaa aineiston analyysissä rakentamaan hienosyisempiä tulkintoja. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.87.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä ja puolistrukturoitu haastattelu osoittautuvat hyödyllisiksi tutkimusvälineiksi myös siksi, koska koettua oikeudenmukaisuutta ja omia visioita/utopioita eritellessään ihminen väistämättä työskentelee kognitiivisten taitojen lisäksi myös tunteiden ja etiikan kanssa. Tunteet ja ammattietiikka auttavat yksilöitä pohtimaan hallitsevan tilan analyysin lisäksi myös syitä ja vaihtoehtoja. Eettiset, asiakkaan ja ammattilaisen väliseen luottamukselliseen suhteeseen liittyvät ulottuvuudet ovat yhtä tärkeitä osia palvelujen kehittämistä kuin palvelujen järjestäminen taloudellisesti tehokkaalla tavalla. (Salin & Juujärvi, 2019, s. 416–424.) Monivalintakysymykset ja muut määrälliset menetelmät rajoittavat tutkittavan henkilön mielipiteiden ja kokemusten esittämismahdollisuutta, kun taas haastatteluissa rohkaistaan osallistujaa purkamaan tunteita ja etsimään aktiivisemmin ratkaisuja koettuun epäkohtaan. Haastattelujen avulla voimme myös saada ajankohtaisen ja luotettavan kuvan organisaation syövereihin piiloutuneista hiljaisista tietoista, käytännöistä tai vaietusta ongelmista, jotka eivät ole aiemmin tulleet ylimmän johdon tietoon. (Ikonen ym., 531.)

8.2 Aineiston keruu.

Aineistomme keräsimme haastatteleamalla Helsingin kaupungin päihdepoliikklinikköjen sosiaalialan ammattilaisia. Kaikki haastatellut olivat työsuhteessa haastattelujen aikana Helsingin kaupungin päihdepoliikklinikoilla. Haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja, eli tiettyyn aiheeseen keskittyviä, saman rungon mukaan eteneviä mutta keskustelunomaisia. Kaikille haastateltaville olimme lähettäneet hyvissä ajoin ennen haastattelua kysymykset, jotta haastateltavat ehtisivät kerätä ajatuksia ja antaa meille mahdollisimman paljon tietoa. Sen lisäksi saatekirjeessä esitimme lyhyesti tutkimuksemme tarkoitusta ja tietosuojaan liittyviä toimenpiteitä (LIITE 2). Tutkimusaiheemme takia valikoimme haastateltavat tiettyjen kriteerien mukaan, jotka olivat seuraavat: julkisen puolen avopalvelujen, päihdetyötä tekevä sosiaalialan ammattilainen. Näiden kriteerien täyttymisen kannalta Helsingin kaupungin päihdepoliikklinikat tarjosivat otollisen tutkimusympäristön.

Haastateltavien rekrytointi tapahtui yhteistyökumppanimme edustajan avulla. Ensin hän lähetti saatekirjeemme (LIITE 2) päihdepoliikklinikköiden esihenkilöille, jotka lähettivät sen eteenpäin työntekijöilleen. Kun tämä tapa tuotti vain vähän yhteydenottoja, käännyimme ohjaajan luvalla suoraan esihenkilöstön puoleen, ja pyysimme heiltä listan päihdepoliikklinikköiden sosiaalipuolen työntekijöiden nimistä. Olemme saaneet neljältä päihdepoliikklinikalta yhteensä 36 sosiaalialan ammattilaisen nimeä. Sen jälkeen ryhdyimme ottamaan suoraan yhteyttä sähköpostitse kaikkiin työntekijöihin, jonka tuloksena 8 työntekijää vastasi kutsumme. Olemme saaneet siis haastateltua liki 25 % kaikista kaupungin päihdepoliikklinikköiden sosiaalialan ammattilaisista. Vastaanottoprosentin suuruuteen taisi vaikuttaa, että kutsut haastatteluun lähetettiin lomakautena, jolloin on vaikeampaa tavoittaa työntekijöitä. Osallistujat tulivat kolmelta päihdepoliikalta: Kalasatamasta, Vuosaa-resta ja Malmilta. Laakson päihdepoliikalta ei ole toistaiseksi tullut yhtään vastausta, joten Laakson työntekijöiden mielipiteitä ei tässä tutkimuksessa pystytty kartoittamaan.

Haastattelun alussa kysyimme aiheemme kannalta olennaiseksi katsottuja perustietoja, kuten työntekijän koulutustaustaa, työsopimuksen tyyppiä, alalla vietettyjä vuosia ja ammattinimikettä. Haastatellut edustivat erilaisia sosiaalialan ammatteja kuten sosiaaliohjaajia, sosiaalityöntekijöitä ja sosiaaliterapeutteja. Haastatellut edustivat kolmea ammattiryhmää kolmesta eri päihdepolista. Haastateltujen työntekijöiden työkokemus oli keskimäärin 7,6 vuotta. Yhdellä haastattelemlamme työntekijällä oli määräaikainen työsopimus, loput olivat vakituisessa työsuhhteessa.

Haastattelut koostuivat kolmesta eri pääteemasta, joilla pyrimme yleisellä tasolla kartoittamaan tutkimuskysymykseen vastaavat mielipiteet. Haastattelujen teemoja ja niihin sisältyviä kysymyksiä laatiessamme pidimme mielessämme analyysivaiheen ja sisäistettyä tietoa aiheesta. Haastattelukysymykset laadimme tarkoituksella väljiksi, jotta välttyisimme turhaan johdattelevalta kysymyksenasettelulta. Tarkoituksena oli antaa työntekijöiden puhua vapaasti ja nostaa esiin sellaisia asioita, joita he itse pitävät käsittelyn arvoisina. Haastattelun jäsentely pääteemoiksi auttoi meitä myös aineistoanalyysissä, sillä jo valmiiksi mietityt pääteemat muovasivat hahmoa koodaukselle ja luokittelulle.

Kaikki haastattelut kävimme kasvokkain ja yhtä haastattelua lukuun ottamatta päihdepolien neuvotteluhuoneissa. Haastattelut kestivät 20–60 minuuttia. Haastattelut etenivät ennalta laaditun rungon mukaan (LIITE 1). Toinen haastattelija esitti rungon peruskysymykset, toinen haastattelija taas esitti tarpeen vaatiessa jatkokysymyksiä tai pyysi täydennyksiä. Haastattelurunkoa laatiessamme huomioimme tutkimusaihetta ja koetun oikeudenmukaisuuden teorioita. Esitetyt kysymykset pyrkivät kartoittamaan työntekijän kokemuksia, tunteita, ideoita ja ajatuksia.

Ensimmäinen pääteema oli työstressin ja työilmapiirin kartoittaminen, jolla yritimme ottaa selvää, kokeeko työntekijä minkäänlaista stressiä, ja mikäli kokee niin mitä hän ajattelee sen aiheuttajaksi. Tämän pääteeman alla kysyimme myös alan tai työpaikan vaihtamisen aikeita, työperäisen stressin vaikutusta omaan arkielämään, sekä yleisen työpaikan ilmapiirin kuvailua. Toinen pääteema oli varsinaisen tutkimusaiheemme ydin, eli koettu oikeudenmukaisuus ja

vaikuttamismahdollisuudet. Tähän teemaan kuuluvilla kysymyksillä pyrimme saamaan kuvan työntekijöiden mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työhönsä, osallistumistavoista päätöksentekoprosessiin, oman ammatti-identiteetin toteutumisesta, eli koulutuksen ja osaamisen huomioimisesta työpaikalla, eri ammattiryhmien välisestä mahdollisesta arvostuseroista, palkkaeroista ja tasavertaisuudesta. Kolmannessa pääteemassa esitimme kysymyksiä työntekijöiden visioista ja utopioista. Olemme sitä mieltä, että lähitulevaisuudessa utopioiden hahmottamiselle ja niiden tutkimiselle tulee olemaan yhä enemmän kysyntää ja tarvetta, siksi pidämme tärkeänä puhuttaa sote alan työntekijöitä omista visioista.

Tutkimuksen onnistumisen vuoksi ja analyysin teon helpottamiseksi tarpeen esitimme tarpeen vaatiessa täydentäviä kysymyksiä ja tarkennuksia varmistaaksemme, että haastattelijat ja tiedonantaja tarkoittavat tietyillä käsitteillä samaa asiaa (esim. resurssi). Haastattelujen aikana yritimme saada työntekijät nostamaan esille konkreettisia muutosehdotuksia ja toisin tekemisen tapoja organisaation abstraktisen, persoonattomien toimintatapojen vastapainoksi. Kartoittamalla työntekijöiden mielipiteitä ja ideoita voisimme tulevaisuudessa luoda uusia työnteon normeja ja purkaa hierarkioita.

Käytyämme haastattelut, siirsimme aineiston omalle kannettavalle, jossa litteroimme Word tekstinkäsittelyohjelman avulla dox. tiedostoon. Kahdeksannen haastattelun jälkeen aineistoa kertyi 283 minuuttia äänitallennusta, ja noin 150 sivua litteroitua tekstiä. Aineistoa piti muokata vain Word tekstinkäsittelyohjelmaan kuuluvan litterointiohjelman tekemien virheiden korjaamiseksi. Kun haastateltavien puheenvuoroissa ei enää ilmennyt uusia näkökulmia, mielipiteitä ja ideoita, totesimme aineiston saturaatiotason olevan tyydyttävä analysoinnin aloittamiseen ja lopetimme haastateltavien rekrytoinnin.

8.3 Aineiston analyysi

Opinnäytetyömme analyysitapa on teorialähtöisen ja aineistolähtöisen välimaastoon sijoittuva sisällönanalyysi, jossa teoria on vuoropuhelussa aineiston kanssa. Analyysin tarkoituksena oli löytää vahvistusta teorian väittämiin, joiden mukaan

työperäisen stressin ja työpaikalla koetun oikeudenmukaisuuden välillä on suora kytkös. Tutkimus ja haastattelukysymykset laadimme organisaattorisen oikeudenmukaisuusteorian mukaisesti ja analyysivaiheessakin annoimme teorian ja aineiston ”keskustella” toisten kanssa. Analyysiä ohjasi jo valmis tieto aiheesta, jota sovelsimme ylä- ja alaluokkien muodostamiseen. Näin me etenimme yleiseltä tasolta kohti yksityistä tietoa.

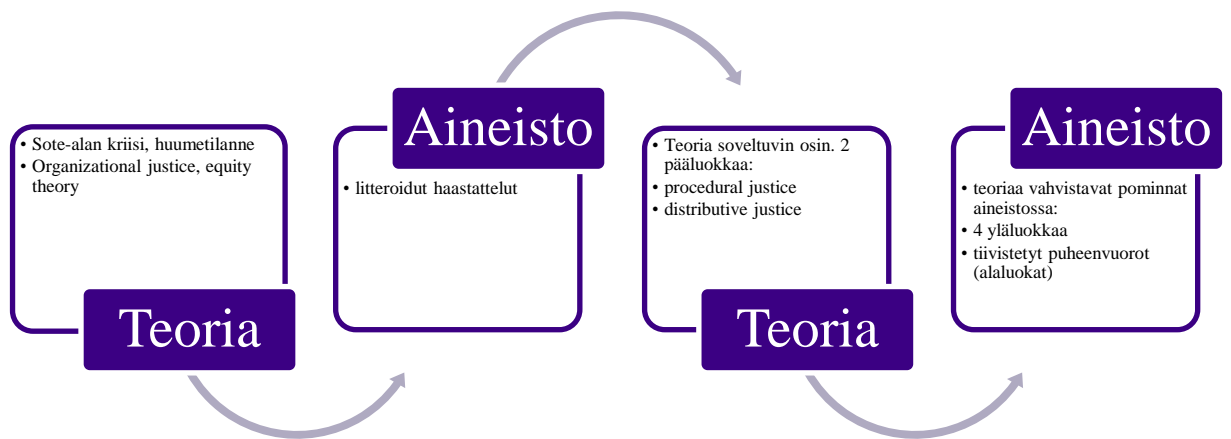
Sisällönanalyysin tarkoitus on aineistossa esiintyvien mielipiteiden tiivistäminen yleiseen muotoon ja järjestää aineistoa johtopäätöksien saamiseksi. Tarkoituksena on siis luoda työntekijöiden tärkeänä pitämistä asioista selkeä kuvaus ja sen avulla tuottaa uutta tietoa. Aineisto on siinä raaka-ainemuodossaan missä haastateltavat esittivät mielipiteitään, hajanainen ja poukkoileva, jota sisällönanalyysin menetelmillä on mahdollista muokata mielekkääksi kokonaisuudeksi. Analyysin teorialähtöisyys ilmenee siten, että analyysiä ohjasi aiemmista tutkimuksista saatu tieto. Koetun oikeudenmukaisuuden (*organizational justice*) tutkimukset tarjoavat meille selkeän ohjenuoran haastattelukysymyksien ja tutkimuskysymyksien laatimisessa. Tutkimuksessamme tällä kertaa sovellamme teoriaa aiemmin vähemmän tutkittuun ammattiryhmään, eli julkisen puolen sosiaalialan ammattilaisiin. Kartoittamistamme lähdemateriaaleista muodostunut tutkimuksemme viitekehys, joka on koko prosessin ajan vaikuttanut lähestymistapoihimme ja tulkittoihimme aiheesta. Johtoajatuksena oli oikeudenmukaisuusteorian havainto, jonka mukaan työhön liittyvä epämääräisyys, vaikuttamismahdollisuuksien rajallisuus ja ylimmän johdon etäisyys ovat keskeisessä asemassa työperäisen stressin syntymiseen.

Analyysin aloitimme kuuntelemalla haastattelujen tallenteita uudelleen ja uudelleen sekä lukemalla litteroituja puheita. Perehdyttyämme perusteellisesti aineistoon maalasimme litteroidusta tekstistä aiheen kannalta olennaisia, tutkimuskysymyksiin vastaavia pätkiä. Analyysiyksiköksi kelpasivat, yksittäiset sanat, kahdesta sanasta koostuvat lausahdukset ja kokonaiset virkkeet. Organisaatiollinen oikeudenmukaisuusteoria tarjosi selkeät puitteet analyysirungon muodostamiselle. Teorian käsitteistöä nostimme esille tutkimuskysymyksiemme kannalta olennaisimmiksi, haastateltavien puheenvuoroja eniten vastaaviksi osoittautuneet ulottuvuudet, jotka kelpuutimme yläluokiksi. Nämä olivat seuraavat:

johdonmukaisuuden periaate (*consistency rule*), edustettavuuden periaate (*representativeness rule*), eettisyyden periaate (*ethicality rule*) ja työpanos/palkkio suhteen periaate (*redistributive justice*). Ensimmäiset kolme periaatetta kuuluvat teorian päätöksentekoprosessin reiluuden vaateeseen (*procedural justice*), kun taas viimeinen yläluokka kuuluu resurssien reilun jaon ja yhdenvertaisuuden vaateeseen (*redistributive justice*).

Aineistossa toistuvasti esiintyviä aiheita peilasimme tutkimuskysymyksien valossa teoriaan, jonka tuloksena päädyimme rajaamaan ylä- ja alaluokaksi kelpaavat ilmaisut. Yläluokkia parhaiten vastaavat ilmaisut siirsimme erilliselle tiedostolle. Sen jälkeen pelkistettyä aineosta työstettiin niin, että yläluokkia vastaavista päätistä kootut ilmaisut muotoilimme selkeytettyyn muotoon. Aiheeseen parhaiten vastaavat ilmaisut ja puheenvuorot luokittelimme teorian käsitejärjestelmän mukaan muodostettujen yläluokkien alle, tiivistetyssä muodossa. Tutkimuskysymyksen ja teorian näkökulmasta luokittelun perustaksi valikoitui edellä mainitut neljä ulottuvuutta. Analyysin pääluokaksi kelpuutimme teorian laajempaan käsitteistöön kuuluvat kaksi eri ulottuvuudet, eli resurssijaon oikeudenmukaisuus (*distributive justice*) ja päätöksentekoprosessin oikeudenmukaisuus (*procedural justice*). Tämän vaiheen voisimme havainnollistaa seuraavan taulukon avulla.

Seuraava kuvio auttaa havainnollistamaan analyysimenetelmäämme:



Kaavio 1. Luokittelun tulokset

Yläluokat	Alaluokat
<p>Organisaation päätöksenteon johdonmukaisuus. (procedural)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - työtehtävien ja vastuualueiden selkeys - uudistukset ovat perusteltuja - tarvittava tieto, ohje on saatavilla - lähiesihenkilö on tavoitettavissa - perehdytys on perusteellinen - organisaation muutokset oikea-aikaiset ja suhtaiset. - hoitolinja on sujuva ja ei liian byrokrattisista.
<p>Työntekijöiden edustettavuus päätöksentekoprosessissa. (procedural)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - käytännön taso ja johtotaso eivät ole kaukana toisistaan. - isommista linjauksista (resurssit mukaan lukien) päätetään demokraattisesti - aito kuunteleminen johdolta. - organisaatio on läpinäkyvä - lähiesihenkilö ei ole vain viestinviejä - ylimmän johdon jalkautuminen päihdepoleille. - työntekijöitä ylimpään johtoportaan - osaamisen ja koulutuksen hyödyntäminen - henkilökohtaiset tuttavuudet johtoon. - vaikutus omaan työhön (kalenterin rakentaminen)
<p>Ammttietiikan särkyminen (procedural)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - huoli asiakkaista. - riittämättömyyden tunne - aika ei aina riitä kohtaamiseen. - resurssien puutteellisuus heikentää työn tehoa - byrokrania estää hoidon sujuvuutta - hoitopaikkoja ei ole, tai ei riitä

<p>Työpanos/resurssijako suhde. (distributive)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - palkka vastaa tehtävää ja koulutusta - omat työhuoneet - mukavampi työympäristö - henkilökunnan suuruus (uudet vakanssit) - todelliset tarpeet ratkaisee ei kustannustehokkuus - statusero ei ole ammattien välillä. - koulutukset ja osaamisen kartottamismahdollisuudet.
----------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Teorian pohjalta valitut, aineiston kanssa linjassa olevat yläluokat tulkitsimme seuraavasti:

1. johdonmukaisuusperiaatteeseen kuuluviksi luokittelimme sellaiset ulottuvuudet, jotka koskivat työn selkeyttä, ennalta-arvattavuutta (esim. työtehtävien vastuualueiden selkeys, perehdytys, uudistusten/muutosten perustelut)
2. edustettavuutta käsitimme laajemmin sisältävän kaikkien työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttamaan omaan työhön. Tähän aspektiin kuuluu myös oman äänen kuuluviksi tuleminen sekä oman yksikön päätöksenteossa, että organisaation resurssipolitiikassa. Tätä periaatetta sovelsimme siis koko organisaation päätöksentekoprosessin kattavana, oman työn järjestämisestä edustettavuuteen ylimmässä johtoportaan. Tämän luokan alle kokosimme myös aiempien kokemusten ja osaamisen hyödyntämisen, koska ne tekevät työn omannäköiseksi.
3. eettisyyden periaate ilmenee lähinnä työntekijöiden huolena asiakkaistaan puutteellisista resursseista johtuvien seikkojen takia.
4. Työpanos/palkkio periaate tarkoittaa kaikkea aineellista ja ei-aineellista palkitsemista ja voimavaraa kuten palkkoja, statusta, eli eri ammattien arvostusta, työympäristön resurssointia (esim. työtilat, koulutusmahdollisuudet jne.)

9 TULOKSET

9.1 Stressin ilmenemismuodot aineistossa.

Aineostanalyysin tuloksena voimme todeta sen tosiasian, että Helsingin päihdepoliklinikkojen sosiaalialan ammattilaiset kokevat työperäistä stressiä. Työperäisen stressin erottaminen ei-työperäisestä stressistä ei ole yksiselitteinen asia, sillä stressioireiden takana voivat olla yksilölliset tekijät, joita tämän tutkimuksen puitteissa emme voineet käsitellä.

Työntekijöiden puheenvuoroista kuitenkin välittyi selkeästi sanoitettuja, päihdetyöhön ja organisaation käytäntöihin liittyviä stressin lähteitä, jotka nakertavat psyykkistä hyvinvointia ja tunkeutuvat ikävästi työntekijöiden yksityiselämään. Stressioireiden yleisin ilmenemismuoto haastateltujen keskuudessa oli unettomuus. Seitsemän kahdeksasta haastatelluista kertoi kärsineensä univaikeuksista. Sen lisäksi useampi työntekijä kuvaili stressioireita ärtyisyytenä, alakuloisuutena jne. Erään haastatellun kuvaus ilmaisee aika kattavasti yleiset stressioireet:

No tietysti siis on niinku hyvin ärtynyt. Koko ajan mieliala on niin kun hyvinkin matala ja saattaa olla hyvin semmoinen niin kun hermostunut olo koko ajan itselleni. Se vaikuttaa myös yöuniin siihen, että huomaa, että ei palaudu työpäivän jälkeen, että käy koko ajan semmoisella ylikierroksilla. Ja ihan siis koko hermosto on siis niin kun ylikierroksilla, että saattaa olla ihan siis semmoista niinku sydämentykytelyä ja kaikki nää ihan, että tuntuu että niinku hartiat on aivan niinku jumissa myös kanssa semmoisesta jännittämisestä ja että se heikentää elämänlaatua merkittävästi. (H3)

Haastateltavien puheenvuoroista kävi ilmi, että stressioireet pidentyessään vaikuttavat yksityiselämään, esimerkiksi harrastusten poisjäämisena, sosiaalielämän supistumisena, parisuhde ja perheongelmina. Yksityiselämään syntyvät ongelmat taas vaikuttavat takaisin kimmokkeena työelämään ja ammatinharjoittamisen laatuun. Organisaation ulkopuoliseksi luokiteltava stressinlähde voi olla

päihdetyön synkkyys ja se karu maailma, mitä työntekijät joutuvat kohtaamaan vastaanotoilla. Tämä ei kuitenkaan ollut yleinen mielipide. Ehdoton enemmistö haastatelluista tahtoo jatkossakin työskennellä sosiaalialalla ja pitää päihdetyötä arvokkaana ja mielekkäänä. Kahdeksasta haastatelluista kaksi aikovat vaihtaa alaa, mutta hekin haluavat jatkaa ammattiauttajana, tosin muulla kentällä kuin päihdetyö. Viisi haastateltua kertoi pohtineensa työpaikan vaihtamista, mutta ei alaa, ja vain yksi oli täysin sitoutunut nykyiseen työpaikkaan.

Aineistosta kävivät myös ilmi ne seikat ja keinot, jotka suojelevat työntekijöitä stressiltä, tai ainakin auttavat lievittämään sitä. Organisaation käytäntöjen ulkopuolella olevat stressisuojat ovat pitkä työura, työkokemus, ikä, osaaminen, ja erilaisten, epätyypillisten työsuhteiden mahdollisuus. Osa-aikaisuus ja määräaikaisuus voivat merkittävästi helpottaa stressiä, mikäli tällainen työsuhde syntyy työntekijän aloitteesta.

9.2 Paikallistason ja ylimmän johtoportaan erottelu.

Ennen varsinaista tulosten esittämistä kannattaa selkeyttää analyysin tuottamat, toisistaan erotettavat ulottuvuudet, jotta ylä- ja alaluokkien tulkinta pysyisi johdonmukaisena. Aineiston pohjalta syntyi ensinnäkin havainto, jonka mukaan työperäisen stressin syytä tutkiessamme erottelu organisaation ylimmän johdon ja päihdepoliklinikkojen paikan päällä toimivan lähijohdon välillä on mielekästä. Nämä kahden, johtoa edustavan tason toimintatavat eroavat toisistaan merkittävästi työntekijöiden näkökulmasta. Siinä missä paikallistason jokapäiväistä toimintaa pyörittävällä tasolla lähijohdon ja työntekijöiden välinen suhde on pääsääntöisesti hyvä, ylin johto koetaan usein etäännyneenä päihdetyön arjesta.

Analyysissä esiintyvän tyytymättömyyden yleisin lähde oli useimmiten abstraktiseksi, arjen toiminnan yllä leijuvaksi tahoksi kuvailtu ylin johtoporras. Työntekijöiden puheenvuoroista välittyi sellainen käsitys, että ylimmän johdon päätökset resursseista vaikuttavat ruohonjuuritason toimintaan siinä määrin, etteivät lähijohdon pyrkimykset riitä epäkohtien eliminoimiseksi. Lähijohdon keskeiseksi katsottu tehtävä on työyhteisön koossapitämisen lisäksi ylimmän johdon suunnasta

tulevien paineiden lievittäminen. Kun ylin johto ja sen päätökset edustavat haastateltavien näkökulmasta arjesta vieraantunutta abstraktiutta, lähijohto pyrkii tuomaan paikalliseen tasoon johdon inhimillistä puolta. Lähijohto joutuu tasapainottelemaan taloudellisten ja byrokratian sanelemien pakonalaisuuksien ja asiakastyön inhimillisen puolen välillä neuvomalla ja ohjaamalla tarpeen vaatiessa työntekijöitä.

Henkilöstövajeen tai muun resurssipulan takia tämä lähijohdon kompleksi rooli ei aina pääsee toteutumaan paikan päällä, mikä saattaa johtaa epäjohdonmukaisiin, hämääriin tehtäviin ja vastualueiden sekaantumisiin. Lähijohdon ja työntekijöiden suhde aineiston valossa kuitenkin näyttää olevan tyydyttävä. Analyysin jälkeen aineistosta pikemminkin paljastuu syvä kuilu ruohonjuuritason työntekijöiden ja ylimmän johtoportaan välillä. Erottelua paikallisen tason ja organisaation yleisen tason välillä voimme havainnollistaa seuraavalla taulukolla:

Kaavio 2. Paikallistaso vs. organisaation taso.

Paikallistasolla toteutettavat asiat	Organisaatiotason määräämät raamit
<ul style="list-style-type: none"> - oman työn suunnittelu (kalenterin rakentaminen, joustavat työajat) - tiimityö/parityön mahdollisuudet - asiakastyön lähestymistapa/työote - työnohjaus - henkilökunnan virkistystoiminta - perehdytys - asiakkaiden jako työyhteisön sisällä - työntekijä-lähijohdon vuorovaikutus 	<ul style="list-style-type: none"> - resurssien määrittäminen (vakanssit, määrärahat, kiinteistö) - yleiset hoitolinjat - yhteistyö/integraatio organisaation muiden palvelujen kanssa. - päätöksentekovalta rakenteellisista, hallinnollisista asioista.

Erottelun avulla pystymme hahmottamaan työntekijöiden toimintaympäristön määräävät taustatekijät. Ongelmanasettelun kannalta näiden vertikaalisten valtasuhteiden tarkastelu on keskeisessä asemassa, kun tutkimme työntekijöiden työperäisen stressin ja koetun oikeudenmukaisuuden välistä yhteyttä.

Edellisen jaon lisäksi tuntuu myös luontevalta ja tutkimuseettisyyden kannalta reilulta erotella stressiä vähentävät ja oikeudenmukaisuutta edistävät tekijät, niitä

haittaavista tekijöistä. Vaikka tutkimuksemme lähestymistapa on kriittinen ja halusimme nostaa esiin epäkohdat, emme voi ohittaa organisaation jokaisella tasolla ilmeneviä, työntekijöiltä paljon kiitoksia saatuja seikkoja. Seuraavalla taulukolla yritämme yleisellä tasolla jakaa nämä seikat. Yksityiskohtaisemmin, sitaattien avulla tulemme seuraavissa alaluvuissa avaamaan ja erittelemään alla erotettuja tekijöitä.

Kuvio 3 Stressiä lieventävät ja aiheuttavat tekijät.

Stressiä lieventävät tekijät	Stressiä aiheuttavat tekijät.
<ul style="list-style-type: none"> - yhteisön tuki, hyvä ilmapiiri työpaikalla - oman työajan suunnittelu - työn ja muun elämän yhteensopivuus - lähiesihenkilön tavoitettavuus - selkeys ja johdonmukaisuus tehtävissä - vastuualueiden selkeys. - tiimi/pari työskentely - kokemuksen ja osaamisen hyödyntäminen - koulutusmahdollisuudet - työkokemus - kunnon perehdytys 	<ul style="list-style-type: none"> - kiire - epäselvät tehtävät - vastuualueiden hämäryys - raamit sanellaan ylhäältä - osaaminen jää käyttämättä kiireen tai epäselvien tehtävänkuvien takia - perehdytyksen puutteet - kokemattomuus - byrokratia, jäykkyys hoitolinjoissa (esim. yhteistyö psykopolin kanssa) - huoli asiakkaan puolesta - riittämättömyyden tunne - puuttuvat-riittämättömät hoitopaikat

Kuten työntekijöiden vastauksissa näkyy, eniten työperäistä stressiä aiheuttavat tekijät ovat useimmiten peräisin ylimmän johtoportaahan päätöksistä. Paikallistason olosuhteet määräytyvät aika paljon ylimmän päättäjätahon sanelemana. Budjetti ja talouspäätökset heijastuvat jokapäiväistä toimintaa pyörittävien työntekijöiden arkeen, ja ikävän usein valmiiksi räätälöidyt raamit tuntuvat tukahduttavan tiukilta.

Paikallistason mikro managerointi pystyy lievittämään ja kompensoimaan tiukoista resursseista johtuvia vaikeuksia tiettyyn pisteeseen saakka. Mutta kun asiakkaiden määrä, ja heidän moniongelmallisuutensa saavuttavat tietyn tason, työntekijät eivät nykyisten puitteiden sisällä pysty hoitamaan tehtävänsä niin

tunnollisesti kuin ammattietiikkansa vaatisi. Tämän esikatselun jälkeen voimme siirtyä esittämään aineiston analyysin löydöksiä teorian oikeudenmukaisuusperiaatteiden valottamana.

9.3 Johdonmukaisuus.

Organisaatiollisen oikeudenmukaisuusteorian päätöksenteon sääntöjä (*procedural justice*) koskevassa ulottuvuudessa päätöksenteon ja toimintatapojen tulee olla ennalta-arvattavaa ja johdonmukaista (*consistency rule*). Tähän periaatteen liittyviä puheenvuoroja esiintyi melko runsaasti aineistossa. Tätä periaatetta organisaation toimintatavat eivät aina pysty vastaamaan. Sekä organisaation yleisten linjojen ja muutoksien kohdalla, että päihdepoliklinikoilla tapahtuvan asiakastyön suhteen ilmenee paljon epämääräisiksi, hämäräksi koettuja käytäntöjä. Useammassa haastattelussa esiintyi sellainen työtehtävien, eri ammattiryhmien vastuualueiden ja tehtävänkuvauksien ”puuroutuminen”. Eräs työntekijä kuvasi ongelmaa seuraavasti:

”tässä jotenkin on sulautunut yhdeksi möykyksi koko tiimi tosiaan tuon sosiaalipuolen työntekijät ja terveydenhuolen. Ja sitten ehkä välillä puuroutuu sosiaalipuolen. Meillä on sosiaaliohjaajia, sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliterapeutteja ja 2 eri sosiaalityöntekijää, on päihdesosiaalityöntekijöitä ja aikuissosiaalityön tekijöitä, niin sitten ne välillä ehkä mössöytyy, että se ei aina sitten ole ehkä niin kirkas, että kuka teki ja mitä.” (H1)

Yleisesti ottaen selkeiden hoitolinjauksen puute tuli esille aineistossa vahvasti. Varsinkin sosiaaliohjaajien huolen aiheena on hoitolinjojen epämääräisyys sellaisissa tapauksissa, kun asiakasta ei pystytä ohjaamaan tiettyyn palveluun, koska joko asiakas ei ole oikeutettu siihen, tai asiakkaan kriisiytynyt tilanne vaatisi pikaista, oikea-aikaista puuttumista. Hoitolinjojen epäselvyys tuo eniten haasteita mielenterveysongelmia potevien ja asunnottomien asiakkaiden kohdalla. Erityisen hankalaksi kuvattiin aineistossa psykiatrian ja päihdepalvelujen yhteistyö. Sosiaalipuolen ammattilaiset ovat aineiston perusteella samaa mieltä mielenterveysongelmaisten nopeammasta pääsystä psykiatrian puolen palveluihin, ja kaksoisdiagnoosin saamisen edellytysten höllentämisestä. Näin ollen hoitolinjaukset olisivat enemmän asiakaslähtöisempiä ja johdonmukaisempia. Tällaisia, erityisen

tuen tarpeessa olevia asiakkaita tulisi ohjata aikuissosiaalityöntekijän vastaanotolle. Mutta kun heitä on päihdepoliklinikoilla yleensä kaksi, erityisen tuen asiakkaita taas koko ajan lisääntyy, näiden asiakkaiden palveleminen jää sosiaaliohjaajien hoidettavaksi. Tästä seuraa hoitolinjojen ”puuroutuminen” ja vastuualueiden hämärtyminen.

Toinen johdonmukaisuusperiaatteen vastainen toiminta, liian nopeat muutokset organisaation sisällä, on kerännyt myös työntekijöiltä kritiikkiä. Aineiston perusteella päihdepoliklinikoilla vallitsee yleinen mielipide, jonka mukaan liian isoja, rakenteellisia muutoksia asetetaan ja pusketaan läpi liian lyhyessä ajassa. Miltei jokaisen haastateltavan puheessa esiintyi huoli ja epätietoisuus muutosten vaikutuksista niin omaan työhön kuin asiakkaiden hoitositoumuksiin. Pelkona on se, että ylin johto ei ole tutkinut mahdollisia vaikutuksia vaan taloudellisista syistä rummuttaa läpi uudistukset, joiden lopputulemista ei ole varmaa tietoa. Epäjohdonmukaisuutta kuvailevia lauseita saimme useimmiten vastauksista kysymykseen: Mitkä tekijät sinun mielestäsi aiheuttavat eniten stressiä työpaikallasi?

Organisaatiomuutokset ja tota, johtaminen. Eli siellä tavallaan, että meillä tapahtuu paljon muutoksia, jotka tulee tuolta ylhäältä käsin ja sitten vaan oletetaan, että me niinku työntekijät vaan sopeudutaan ja aletaan toimimaan niiden mukaan, ja sitten ehkä myös tällainen epämääräisyys esimerkiksi just tän uuden yksikön perustamisen suhteen siten, että sehän on hyvin keskeneräistä. Meillä ei ole muuta, kun tiedossa paikka mihin me mennään ja sitten työ mitä me tullaan tekemään, mutta siihen se jää, että me ei tiedetä. Ajatus on varmaan johdolla, että se muokkautuu sitten sen mukaan. (H5)

Toinen työntekijä muotoilee:

Joo, ehkä organisaatiotasolla semmoinen epätietoisuus, näköalattomuus, epätietoisuus siitä, ettei tiedä millaisia muutoksia tulevaisuudessa tulee tai minkälaisiksi ne muutokset käytännössä muodostuu, niin aiheuttaa stressiä. (H2)

Seuraava sitaatti pitää muutoksia jopa itsetarkoituksellisina:

Jatkuvat muutokset, semmoiset et koko ajan kehitetään mun mielestä ehkä kehittämisen ilosta ei niinkään välttämättä sen takia, että onko siitä oikeasti hyötyä tulee käytäntöön? Mä en itse ole silleen muutosvastainen yhtään, että mun mielestä jotkut asiat on tosi hyviäkin juttuja ja otan kaikki niinku

uudet jutut aina silleen ihan hyvin vastaan enkä hirveästi vastustele sitä, mutta jos mä nyt vaan tässä nähnyt kuitenkin tänkin lyhyen ajan mitä mä oon ollut töissä, niin yleensä ne on ollut aika huonoja muutoksia. (H7)

Merkittävät, mutta huonosti perustellut muutokset laukaisevat haastateltavien mielestä irtisanomisia, henkilökunnan vaihtuvuutta ja rekrytointiongelmia. Nämä lieveilmiöt ovat taas omiaan lisätä epäjohtonmukaisuutta paikallistasolla, esimerkiksi riittämättömäksi jääneen perehdytyksen tai ammattiryhmien välisen vastuualueiden sekaantumisen muodossa. Epäjohtonmukaiset rakenteelliset uudistukset ylimmän tason määräyksestä indikoivat epäjohtonmukaisia, improvisoituja ratkaisuja paikallistasolla. Lopputuloksena on epäjohtonmukaisuuden kierre, joka ruokkii itseään oikeuttaen tehokkuusvimman jatkamista samojen taloudellisten puitteiden sisällä.

Ratkaistaan yksi ongelma, mutta unohdetaan, että siellä on niinku lisää ongelmia edessä. Mitä pitäisi niinku ratkaista ja sitten se, että niinku rahahan se on tässä, joka niinku puhuu valitettavasti kun ei näihin palveluihin haluta antaa no ei anneta rahaa mihinkään muuhunkaan, mutta se, että tähän ei niin kun satsata, niin sitten tässä on meidän lopputulos (huumekuolemat). Yritetään vähän sammuttaa pahimpia tulipaloja. (H5)

9.4 Edustettavuus.

Tässä alaluvussa käsittelemme työntekijöiden kokemuksia oikeudenmukaisuusteorian edustettavuus ulottuvuudesta käsin. Ensinnäkin aloitamme toteamalla, että paikallistasolla, omassa työympäristössä työntekijät ovat tyytyväisiä vaikuttamismahdollisuuksiinsa. Mikrotason suunnittelu ja asiakastyön lähestymistavat ovat työntekijästä itsestään kiinni. Erityistä kiitosta ovat saaneet oman kalenterin rakentamisen ja parityöskentelyn mahdollisuudet, sekä hankittujen työkokemusten ja koulutusten hyödyntäminen. Oman osaamisen kartuttaminen jatkokoulutuksen muodossa auttavat jaksamisessa ja lisäävät motivaatiota. Edellä mainittujen tekijöiden voimin lähijohdon avulla työntekijöillä on hyviä mahdollisuuksia tehdä työnsä omannäköiseksi.

Kuitenkin tämän oikeudenmukaisuusperiaatteen kautta näyttäytyy räikeimmin paikallistason ja ylimmän johtotason välinen kuilu. Kuilun ylittämiseksi lähijohdon

välityspyrkimykset eivät aineiston mukaan tuottaneet toivottuja tuloksia. Moneen otteeseen nousi esiin työntekijöiden vaikutelma lähijohdon viestinviejän roolista, mutta ylimmän johdon määräämiin raameihin ei heilläkään näytä olevan sananvaltaa.

Eräs haastatellut esitti asian näin:

Me tietenkin aina välitetään viestejä heidän kautta, mutta en tiedä sitten kuinka kuuleviin korviin se menee. Ei välttämättä hekin on aika puun ja kuoren välissä ainakin sellainen tunne on ollut tässä viime vuosien aikana. (H5)

Uudistusten suunniteltaessa johtotason päättäjät yrittivät kuunnella ja osallistaa työntekijöitä prosessiin, mutta yleisen mielipiteen mukaan yritys ei ole tuottanut hedelmiä. Useimmat haastatellut kokivat, että kuuntelut, työpajat, aivoriihet ovat lopputulosten valossa jääneet muodollisuuksiksi. Kuilu ruohonjuuritason asiakastyötä tekevien ja resursseista päättävien tahon välillä näkyy siinä, ettei aito vuorovaikutus pääse syntymään kahden tason välillä.

No koen että, että ainakin nimellisesti on hyvin muodissa se, että muutenkin ehkä laajemmin työkuultuurissa nykyään, että henkilökuntaa pyritään osallistamaan aktiivisesti. Mutta olen vähän skeptinen siitä, että miten paljon henkilökunnan näkemykset loppujen lopuksi vaikuttaa siihen varsinaiseen päätöksentekoon. Varsinkin hallinnolliset päätökset ovat hyvin, hyvin keskitettyjä päätöksenteon osalta ja vaikka työntekijöiltä kysytään mielipiteitä, niin en usko, että se loppupeleissä vaikuttaa, että oon hieman skeptinen siihen. (H2)

Eräs työntekijä kuvailee osallistamisen muodollisuudet seuraavasti:

...sellainen käytäntö hirveän usein, että niinku tavallaan johdossa kehitetään niitä asioita ja sitten niinku tavallaan työntekijöille tuodaan joku semmoinen pajatyypinen juttu, jossa tavallaan sanotaan, että nyt teidät osallistetaan tähän päätöksentekoon ja kehittämiseen, mutta todellisuudessa niinkun se on ikään kuin jo valittu, että siinä että se on enemmän sellaista ihmisten kouluttamista siihen että mitä on niinku tulossa ja sitten se ei ole itsessään että jatkuvasti tulee muutoksia niin se on aika stressaavaa. (H5)

Toinen työntekijä mainitsi lähiesihenkilön ahdingon asian suhteen:

Meidän lähiesimiehethän on nyt tosi kovassa paineessa tässä muutostilanteessa. Ja kun he on ne, jotka tuntee meidät työntekijät henkilökohtaisesti, niin niin nää muutokset tietysti niin kun on heille vaikeita ja sitten taas kun

mennään sieltä meidän lähiesimiesten yläpuolelle niin se taso heillä saattaa olla jo tosi huterä kontakti meihin. (H6)

...ja se on ehkä se, että se on niinku omalla tavallaan niinku sääli, koska tiedän että toi meidänkin ylintä johtoa edustavat henkilöt on ihmisiä jotka on aikoinaan tehnyt tätä ihan normaalia muurahaisen työtä, mutta siitä on niin kauan ja mitä kauemmas ja mitä ylemmäs noustaan niin sitä kauemmas se unohtuu se, että mitä se perus duuni on ja silloin se ehkä myös niinku näkyy niissä päätöksissä ja suunnitelmissa. (H5)

Persoonattomaksi jäävä johtoporras tuntuu jokapäiväisen toiminnan yllä leijuvalta haamutaholta, joiden päätökset silti koskevat koko työyhteisöä ja asiakaskuntaa. Kun henkilökohtaiset kohtaamiset jäävät vähiin ja yhteys ylimpään johtoon on välillinen, työntekijöiden luottamus päättäjiin ja heidän asiantuntemukseensa herpaantuu. Työntekijöiden mukaan, jos organisaation päätöksentekuelimet eivät ole tietoisia kentän arjesta, ne saattavat tehdä virheellisiin tietoihin perustuvia muutoksia. Johdon päätösten kuuluu olla ajantasaisia, jäljitettävään ja oikeaan tietoon perustuvia. Tämä periaate särkyi seuraavan puheenvuoron mukaan:

Niin meillä rivityöntekijöillä on aika pieni niin kun ääni tai ettei sitä harvoin oikeasti kuunnellaan tai silleen jotenkin, että niinku ei ehkä ajatella tai me ajatellaan tietysti rivityöntekijänä se ajatus tai tilanne niin että me tehdään tätä päivittäistä työtä ja me nähdään, että mikä se tilanne tällä hetkellä tuolla kentällä on. Sitten voi olla, että meidän johdossa ihmisiä ketkä ei kahteenkymmeneen vuoteen tehnyt asiakastyötä niin se tuntuu vähän silleen aina epäreilulle tietysti että kun sä itse tiedät ja näet että missä kuosissa nää ihmiset on ja mitä tuolla kadulla tällä hetkellä liikkuu ja mikä on pääpähde mitä ne käyttää. Niin sitten kun ruvetaan tekemään jotain päätöksiä tai muutoksia, niin se on kyllä harvoin niin että meidän kuulemiset menee ehkä vähän niinku ehkä silleen ohi.

...me ollaan toivottu, että että jumankauta tulkaa katsomaan mitä täällä touhuu niinku oikeasti on nykypäivänä ja älkää vedotko meille enää niinku missään tuolla jossain palaverissa että yhdeksänkymmentäluvulla kahdeksänkymmentäluvulla päihdetyötä toteutettiin tälleen, koska ei se ei. Se ei ole enää millään tavalla samanlaista päihde ylipäätään. (H4)

Lojaliteettivaje synnyttää työpaikalle vaihtuvuutta, jonka seurauksena vaihtaminen julkiselta sektorilta yksityiselle sektorille on yleistymässä. Haastateltavien puheenvuoroissa on vahvasti kritisoitu paikallistason työntekijöiden edustettavuuden puute organisaation hallinnollisissa ja taloudellisessa päätöksenteossa. Synyi sellainen kuva, ettei työntekijöiden asiantuntijuutta, osaamista ja kentällä kertynyttä kokemusta arvosteta. Monet työntekijät ovat ehdottaneet ylimmän johdon jalkautumista paikan päälle nähdäkseen resurssipuutteiden tuloksia. Jotkut ovat

sitä mieltä, että työntekijöillä ja kokemusasiantuntijoilla tulisi antaa paikkoja johdoltaan päätöksenteossa.

Johtajia kyllä tarvitsee niinku aina mut esimerkiksi, jos mä ajattelen sitä asiaa niin että mulla olisi tästä heittää jo 4 ihmistä meidän työryhmästä ketkä mä haluaisin sinne meidän johdoltaan ja mulla on jotenkin semmoinen toive että voi vitsi kun tosta tyypistä tulisi meidän päihdepalveluiden johtaja niin alkaisi muuten tapahtua...(H4)

Ja jotenkin en mä tiedä miten, koska johto on tietysti varmaan omista toimistoissa varmaan ja aika paljon etänä ehkä heidän täytyis sit tehdä jotakin suunnitelmia, et he jalkautuu meille aina tasasin väliajoin, kerran kuussa tai kerran parissa viikossa. (H3)

Joo että kyllä mä ajattelen nyt niinku 5 vuoden sisällä, kun sä siirryt johdotehtäviin, niin täytyy olla sitä asiakastyön niinku että se voisi olla esimerkiksi kriteeri tai sitten se että se johto on aktiivisesti tässä meidän arjessa mukana. Ne kiertäisivät päihdepoliikklinikat. (H4)

Näillä toimenpiteillä varmistettaisiin ajantasaisen tiedon kulkemista johdolle asti, huumeilanteesta ja päihdepolien resurssitarpeista.

9.5 Eettisyys.

Eettiset epäkohdat nousivat esille haastateltujen vastauksista vahvasti, ja ilmenivät ennen kaikkea huolena asiakkaan puolesta. Aineistosta välittyi aito huoli huumekeuolemien korkeasta määrästä. Haastateltavat kokivat, että ammattitaidon ja osaamisen turvin he pystyisivät saamaan huumekeuolemat laskettua, mikäli organisaatio huolehtisi tarvittavien resurssien kohdistamisesta. Kun kiireen tai epä määräisyyden takia osaamista ei pysty toteuttamaan asiakkaan hyväksi, ammattietiikan särkymisen riski nousee.

Joo että siihen jos tulee useita samanaikaisia asiakkuuksia, niin pieni semmoinen tota ajankäytöllinen hetkellinen paniikki saattaa iskeä, että miten tästä selviää, koska itselle aika korkeana arvona työelämässä on se, että pystyy tekemään oman työnsä hyvin ja laadukkaasti ja se usein tarkoittaa sitä, että siihen myös haluaa silloin käyttää aikaa eikä eikä juosta. Juosta läpi sitten asiakkaasta toiseen mahdollisimman nopeasti. Mikä sekin joskus saattaisi olla mahdollista, mutta se ei palvele sitä, tai siinä laatu sitten kärsii vastaavasti, että että semmoista haluaa välttää, mutta ehkä ehkä siinä olisi niinku itsellesi semmoiset työperäisen stressin aiheet. (H2)

Organisaation abstraktiseksi jääneet perustelut resurssien määrästä vaikuttavat työntekijöistä huolenpidon etiikan toteutumiseen paikallisella tasolla. Huolenpidon etiikka sinänsä, oikein resursoidussakin työympäristössä saattaa olla haastava työntekijän psyykkiselle terveydelle, saati aliresursoiduissa olosuhteissa, jolloin selkeät työtehtävät, vastualueet, omien työhuoneiden puute ja kollegoiden määrän vajuus nakertavat työntekijän henkistä voimavaraa ja motivaatiota. Varsinkin muiden päihdepolien kuin Kalasataman yksiköillä oli jaettu huoli asiakkaista, joiden rahkeiden ei nähty olevan riittävän lähteä pidemmälle matkalle haakeeseen palveluja.

Ja tietysti henkilöstön on oma näkemys siitä, että miten käy meidän asiakkaiden, kun toi ovi on sitten tuolla aamulla kiinni ja ja onko realistista, että meidän asiakkaat lähtee kalasatamaan vaikka täältä malmilta hakemaan alkoholin avovierotusta kun he ovat huonokuntoisia ja vieroitusoireisia.

Miten he menevät sinne. Meneekö se junalla pummilla keskustaan ja sitten metrolla kalasatamaan ja eksyy siellä Triplassa, että tota. (H6)

Paikallistason resurssiongelmien lisäksi työntekijöitä hiertää päihdepolien ulkopuoliset päihdepalvelujen paikkojen vähyyys ja jäykkyys niiden piiriin pääsemisen suhteen. Vaikka työntekijällä olisikin tieto ja ammatin suoma oikeus ohjata sinne asiakkaita, palvelupaikkojen harkinnanvaraisuus ja byrokratia pakostakin tekevät työntekijöistä portinvartijoita, joilla ei ole mahdollisuutta nopeuttaa prosessia tai lisätä hoitopaikkoja. Syntyy tilanne, jossa työntekijä tietää tarpeet ja ratkaisut, mutta organisaation toimintatavat ja resurssit estävät häntä toimimasta huolenpidon etiikan mukaisesti.

Ja meille tulee aika paljon hätää ja painetta. Esimerkiksi asiakas sanoo, että menetän asunnon viikon päästä. Mulle tulee se häätö viikon päästä. Missäs mä sitten asun ja mä haluankin nyt sinne päihtettömään asumiseen. Ja sitten vähän, että kuule että nää vie paljon enemmän aikaa, että ei ole mahdollista, että me 5 arkipäivässä saataisiin sut johonkin päihtettömään asumiseen. (H7)

Ammattietiikan särkyminen voi johtaa alanvaihdon tai työpaikkavaihdon pohdintoihin. Alanvaihtoa sivuttiin näin haastatteluissa:

Kyllä mä päivittäin mietin ehkä enemmän niinku alan vaihtoa, että en mä tiedä toki joo kyllä mä työpaikan vaihtoa oon jossain kohtaa miettinyt, että tota, mut se on ehkä vähän enemmän semmoista omaa ammatillista kriisiä mitä on tässä käynyt. (H3)

Haastattelu toi esille sen, miten päihdetyöntekijä on ajautunut ammatilliseen kriisiin ja alkanut pohtimaan alan vaihtamista. Toisesta vastauksesta voi lukea, kuinka päihdemaailma on todella synkkä paikka ja töitä tehdään kipeiden aiheiden parissa. Työntekijä pohti, kestääkö psyyke työssä kohdattuja negatiivisia asioita, kuten päihdemaailmaan liittyvää väkivaltaa.

Huumekuolemien yleisyyttä ja varsinkin nuorisokuolemia sivuttiin tässä lauseessa. Vastauksessa korostui epätoivo siitä, kuinka nuoria nimenomaan yritetään haalia eikä varsinaisesti haalita vastaanotolle.

Että, että niinku että jos mä mietin, että tää via-vastaanoton muutos ja laajentuminen johtuu paljon siitä, että me ei tavoiteta tällä hetkellä meidän asiakkaita. Meillä on huumekuolemia. On ihan jäätävä määrä viikoittain ja ne on nuoria, jotka kuolee ja ja totta kai meidän pitää heitä niinku yrittää tuota nyt haalia kasaan. (H5)

9.6 Palkat ja resurssien jako.

Haastateltujen mukaan koulutustaso vaikutti palkkaukseen ja yliopistotutkinnon suorittanut sosiaalityöntekijä sai enemmän palkkaa kuin ammattikorkeakoulun käynyt sosiaaliohjaaja. Eroa pidettiin ongelmallisena, koska epäselvien työkuvioiden ja henkilöstövajauksen takia alemman palkkatason sosiaaliohjaajatkin joutuvat ikävän usein hoitamaan muuten sosiaalityöntekijöille kuuluvia tehtäviä. Sosiaaliohjaajien palkkaus ei muutenkaan vastaa heidän työmääräänsä, sillä sosiaaliohjaajat useimmiten kohtaavat asiakkaita asiakkuuden alkutaipaleella, jolloin kriisi ja haastava käytös ovat pahimmillaan. Adamsin teorian näkökulmasta voimme todeta, että työpanoksen ja palkkauksen epäsuhta vaikuttaa haitallisesti tehokkuuteen ja motivaatioon. Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työtehtävissä oli havaittavissa myös eroavaisuuksia, mutta katsottiin silti, että se ei riitä selittämään 1000 euron palkkaeroa.

Eräs haastateltava piti palkkausasetelmaa ristiriitaisena: koska työ on todella vastuullista, ei siitä saatu korvaus ole riittävän suuri. Näkemyksensä mukaan asiakkaat olivat entistä kovemmassa avuntarpeessa ja hän pohti, että sosiaalialan tutkinnon lisäksi esimerkiksi psykiatrisen sairaanhoitajan tutkinnosta olisi työssä suuri hyöty.

*Ainahan tässä nousee nousee että siihen palkkaan nähden niinku työtehtävä ja vastuu on on niin kun älytön ja myös myös se että niinku mitä mä ajattelen silleen vaikka sen koulutuksen minkä mä oon siis saanut sosionomin AMK niin se se niinku siihen nähden se tieto ja se mitä sun täytyy täällä osata on ihan niinku älyttömän suuri, että niinku silloin kun mä oon päihdemaailmaa ekan kerran tullut, niin mä muistan että se ensimmäinen puoli vuotta on sitä että mä itse vapaa-ajalla niinku opettelen näitä asioita
Sitten tietysti, kun ihmiset on psyykkisesti niin paljon kipeämpi ja nykypäivänä ja lähtökohtaisesti on on sitä psykiatrian puolen haastetta niin sitten tässä tuntuu välillä että tässä pitäisi olla niinku psykiatrinen sairaanhoitaja itsekin ammatiltaan ja sitten plus se sosiaalipuolen ihminen että että se on niinku. Älyttömästi pitää olla sitä tietoa. (H4)*

Palkkaeroja selitti työntekijän mukaan se, että yliopistokoulutus on kestoaltaan pidempi kuin ammattikorkeatutkinto. Sosiaaliohjaajien työhön kuului asiakkuuden alkukartoitus, kun taas sosiaaliterapeutit hoitivat asiakkaita pidempi aikaisesti.

Pidempi koulutus niin niillä on monta 1000 € parempi palkka, että silleenhän se menee täällä, että niinku tota tota ja niin ja mä ajattelin, että niin jossain määrin totta kai niinhän se pitääkin mennä että tota tota että esimerkiksi meillä on silleen niinku että noi meidän sosiaaliterapeutit. Heistä suurin osa on myös psykoterapeutteja niinku ammatiltaan niin ne hoitaa sitten niinku pitempiaikaisesti meidän asia niinku tämmöisiä pidempiaikaisia asiakkaita ja sitten me sosiaaliohjaajat ollaan täällä ehkä vähän niinku sitä alkupää alkupään kartoitusta. (H4)

Sosiaaliohjaajan työnkuva nähtiin jopa haasteellisempänä kuin sosiaalityöntekijän, koska ohjaaja kohtaa asiakkaan siinä vaiheessa, kun tämän päihdeongelma on akuuteimmassa vaiheessa. Asiakkaat ovat usein myös aggressiivisia aktiivisen päihteidenkäytön takia. Erilaiset työhön liittyvät tekijät eivät siis pysty järjeistämään suurta palkkaeroa. Sosiaalityöntekijät niin sanotusti poimivat rusinat pullasta.

Niin palkkauskysymys. Se on varmaan mitä itse oon miettinyt tästä tän seitsemisen vuotta. Että jos mä vertaan itseäni niin vaikka sosiaaliterapeutti teihin jolla on se yliopisto, niin kun sosiaalipsykologian tutkinto tai sosiaali entisiä sosiaalityöntekijöitä, heillähän on siis huomattavasti parempi palkka kuin sitten sosiaaliohjaaja. Mut sitten kun mä mietin sitä niinku työnkuvaa, että mulla on haastavammat asiakkaat, kun heillä koska ne tulee siinä vaiheessa kun niillä on vielä aktiiviset päihdeiden käyttöä. Me ei välttämättä olla ehkä ihan sinut sen asian kanssa niin että on niinku päihdepolitiikan takti, niin sanotaan että haastavampaa ja ehkä vähän aggressiivisempaaakin jengiiä ja sitten mä tienaan sen tonnin vähemmän kun sosiaaliterapeutit jotka on jo sitten niiden kanssa niinku keskustelu hoidossa jolloin jo raittiutta takana.

Että että se työn vaativuus vähän aina välillä mietityttää, että millä sitä niinku katsotaan, mutta mä mä puhun tässä, ne poimii rusinat pullasta. (H5)

Meillä on ehkä täällä vähän semmoinen yleinen vitsi silleen tosta kun ammatti niinku tai kyllä mä joo, kyllä mä ajattelen että joo. Kyllä varmaan kaikkia ammattia niinku ryhmiä täällä silleen tasaisesti arvotetaan, mutta ehkä meidän oma semmoinen vitsi kun sosiaaliohjaaja on täällä huonoja palkka ja se on vähän semmoista. Koiran duunia täällä silleen, niin sitten siitä on ehkä tullut meidän työryhmässä semmoinen, että me vitsailaan siitä, että ne olette sosiaaliohjaajat tai ne sosiaaliohjaajat. Me nyt vaan yritetään tässä nyt selviytyä ja vähän semmoista vitsailua siitä. (H8)

Kysymyksiä herätti se, miksi Helsingin kaupungin päihdepalveluissa on huonoimmat palkat. Palkkojen niukkuus ei silti näy työkuorman tai vastuiden määrässä. Asia herättää paljon keskustelua myös työyhteisön sisällä, koska aihe koskee monia työyhteisön jäseniä.

Sitten sosiaaliohjaajien palkka on tuntuvasti vähemmän, mutta se ei näy työn määrässä tai saa vastuullisuudesta niin. Joo joo se se on kyllä joo ja ja se se on niinku semmoinen asia mikä täällä lähes päivittäin puhututtaa ja ja sehän on Helsingin kaupungin päihdepalveluissa on on niinku huonoimmat palkat. (H8)

Työtilojen puutteellisuus, erityisesti työhuoneiden vähyys herätti keskustelua, jota katsoimme kuuluvaksi resurssijaon ulottuvuuteen. Työhuoneita ei ole riittävästi suhteessa asiakastapaamisten määrään ja olisi varmasti työntekijöiden työhyvinvointia lisäävä tekijä, jos asiakastapaaminen olisi mahdollista hoitaa rauhassa omassa työhuoneessaan ilman kiireen tuntua eikä tarvitsi taistella työhuoneiden

riittävydestä kollegoiden kanssa. Tulevalle Via-vastaanotolle ehdotettiin myös, että sen toteuttamista edistäisi oikeanlaiset työtilat.

että meillä olisi niinku tarpeeksi työtilaa täällä ja olisi niinku että meillä olisi täällä jatkuvasti tapellaan meillä kellään omia huoneita, mutta niistä tapellaan niinku jatkuvasti kun niitä ei ole riittävästi. Kun tässä talossa on niin paljon kaikkea muutakin toimintaa niin.

Hei, nyt olisi varmaan saada sellaiset työtilat ensinnäkin missä sitä olisi hyvä toteuttaa, jos mietin tätä tulevaa vastaanottoa. (H4)

10 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS

Laadukkaan tutkimuksen toteuttaminen edellyttää hyvien tieteellisten käytäntöjen ja eettisyyden tarkkaa noudattamista (Tuomi & Sarajärvi, 2018 s. 149). Tähän periaatteeseen kuuluvat muun muassa aiempien tutkimusten ja tutkijoiden tulosten kunnioittaminen, viittaamalla niihin tarkasti ja asiallisesti. Lähteitä kartuttaessamme kiinnitimme huomioita lähteen olevan vertaisarvioitu ja peräisin luotettavasta Diakin suositusta tietokannasta. Käyttämämme lähteet ovat peräisin Medic.fi, Researchgaten, THL:n, Helsingin kaupungin jne. tietokannoista. Hyödynsimme myös Diakonia Ammattikorkeakoulun tarjoamaa tiedonhaun ohjausta opinnäytetyöhömme sopivan lähdemateriaalin etsinnässä.

Aloittaessamme tutkimuksen tiedostimme heti, että aihe koskee arkaluontoista elämän aluetta, nimittäin työntekijän suhdetta työhönsä. Siksi kiinnitimme erityistä huomioita siihen, että tiedotamme haastateltaville tutkimuksen tarkoituksesta ja heiltä saadun tiedon käsittelymenetelmistä. Tutkimusluvan saamiseksi meidän piti laatia tietosuojaseloste (LIITE 4), jossa kerroimme seikkaperäisesti tiedonkäsittelyn tavoista ja tiedon säilyttämisestä.

Haastattelujen rekrytoinnissa ja ennen jokaista haastattelua vakuutimme tiedonantajia, että heidän anonymiteettinsa säilyy koko prosessin ajan. Haastattelujen rekrytointivaiheessa lähetimme kohdehenkilöille infokirjeen (LIITE 2), jossa

kerroimme tiivistetysti tutkimuksen tavoitteesta, tietoturvatyökaluista ja tutkimuksen toteuttamistavoista. Sen lisäksi liitimme kutsuun haastattelukysymykset, jotta haastateltavat ehtisivät valmistautua vastauksiin. Ennen tutkimuksen alkua varmistimme siis, että haastateltavat ovat tietoisia siitä mihin he tulevat osallistumaan, ja vakuutuivat anonymiteetin säilymisestä. Ennen haastatteluja annoimme vielä allekirjoitettavaksi tiedonantajille suostumuslomakkeen (LIITE 3), jossa luki vielä tiivis yhteenveto tutkimuksesta. Koska kyseessä on suhteellisen pieni piiri, jonka jäsenien tunnistettavuuden riski on korkea, jätimme tietoisesti kysymättä haastateltavien ikää ja sukupuolta. Anonymiteetin säilyttämisen vuoksi vältimme myös tiettyjen ammattinimikkeiden ja päihdepolien nimen mainitsemista tulosten esittämisessä. Huomioimme tietoturvallisuuden ja tallensimme haastattelut sanelimeen: sanelin ei päätenyt kertaakaan ulkopuolisille.

Huolimatta tietoturvallisuuden toimenpiteistä ja perusteellisesta tiedottamisesta, saattaa olla, että aiheen arkaluonteisuus piti kuitenkin loitolla osan kohderyhmästä. Osallistumiseen saattoi vaikuttaa työntekijöiden epäluottamus kokemattomien opiskelijoiden kykyyn suorittaa haastattelututkimusta tietoturvallisesti. Tutkimuksemme luotettavuutta kuitenkin lisää, että toinen meistä suoritti harjoittelujaksonsa yhdellä Helsingin päihdepoliklinikalla, jolloin hän hankki hyvän tietä ja kokemuspohjan tutkittavasta kohteesta.

Tutkimuksen sekä eettisyyteen, että luotettavuuteen kuuluvat vielä, että kantaaottavasta ja kriittisestä otteesta huolimatta lähestymme tutkittua organisaatiota kunnioittavasti. Yritimme tietoisesti välttää haastatteluissa johdattelevat kysymykset ja annoimme työntekijöiden nostaa itse esille ongelmallisiksi kokemiensa seikkoja. Aineiston analyysin jälkeen huomasimme haastattelutekniikan ja kysymyksenasettelun puutteita, joihin jatkossa tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Olisi voinut keskittyä vielä tarkemmin johdon ja työntekijöiden väliseen suhteeseen, ja eritellä vähemmän stressin ilmenemismuodot. Toinen heikkous jälkikäteen ajateltuna on tutkimuskysymysten ja haastattelun käsittelemien aiheiden ehkä liiankin laaja-alainen lähestymistapa.

Tuomin ja Saarijärven mukaan tutkimuksen aiheen valinta on jo sinänsä eettinen kysymys (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.153). Se tarkoittaa, että tutkimusta

vääjäämättä ohjaa tutkijoiden arvomaailma ja näkemykset tutkittavasta aiheesta. Tällöin hyvän tieteellisen käytännön puolueettomuusvaade saattaa rikkoutua. Sen takia tutkijan on syytä rehellisesti pohtia oman persoonansa osuutta tutkimuksessa ja pyrkiä asettumaan puolueettomalle kannalle.

Saatuinaan arvomaailmansa vastaiset tulokset tutkijan on kyettävä uudelleenarvioimaan omaa kantaansa tutkittavaan ilmiöön. Rakenteellisen kritiikin tarpeen vaatiessa siis on kohdistuttava myös tutkijaan itseensä. Siksi tutkimuksessa pyrimme välttämään turhaa vastakkainasettelua ja tyytymättömyyden lietsomista työnantajaa kohtaan. Lähdimme haastatteluihin ja analyysiin avoimin mielin ja ennakkoluulottomasti. Tutkimuksen tarkoituksena on vahvistaa julkisen sektorin päihdepalvelujen toimivuutta nostamalla esiin työntekijälähtöisyyden asiakaslähtöisyyden rinnalle. Hyviä tutkimustapoja noudattaen pyrimme tutkimuksessa johdonmukaisuuteen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.149.) Läpi koko tutkimusprosessin yritimme pitää linjassa teoriasta saadun ennakkotiedot, tutkimus ja haastattelu-kysymykset sekä aineistonanalyysin menetelmät. Johdonmukaisuus vaatii tutkimuksessa sovellettujen käsitteiden määrittelyä, johon kiinnitimme myös huomiota (esim. stressi, resurssi).

Luotettavuuden suhteen voi mainita, että vaikka aiheemme ja tutkimusasetelma vaikutti alussa selkeältä, analyysivaiheessa kuitenkin tajusimme tutkimusasetelmamme monimutkaisuuden. Tiesimme kohderyhmän ja tutkimusympäristön, mutta valitsemamme lähestymistapa osoittautui ehkä turhaan monimutkaiseksi. Koettu oikeudenmukaisuus ja vaikuttamismahdollisuudet yksinäänkin olisivat laajoja käsitteitä, saman tutkimuksen aiheina lisäsivät analyysin epäjohdonmukaisuuden riskiä. Jatkossa kannattaa keskittyä rajatumpaan tutkimusasetelmaan ja analyysimenetelmän selkeämpään soveltamiseen.

Jatkossa kannattaa myös pitää selkeämmin kiinni valitusta analyysimenetelmästä. Tämän tutkimuksen kohdalla teoria ja aineistolähtöiset analyysitavat ovat ikävästi sekoittuneet keskenään kuormittaen turhaan tutkimuksen selkeyttä ja sovellettavuutta. Vaikka tieteellisten tutkimustapojen joukosta löytyykin molempia analyysitapoja hyödyntävä menetelmä, tämän työn kohdalla sellainen

lähestymistapa ei ole ollut tietoinen valinta, vaan kokemattomuudesta johtuva epäjohdonmukaisuus.

10.1 Ammatillinen kasvu

Ammatillinen kasvu on luonteeltaan monivaiheinen psyykkisemotionaalinen prosessi, johon voi kuulua myös pysähdyksiä. Pysähdysten aikana opiskelija ei pohdi toimintaansa, arvomaailmaansa tai maailmankuvaansa. Ylipäänsä ammatillinen kasvu käsittää erilaisia yksilön elämään liittyviä asioita, kuten henkisyyden, maailmankatsomuksellisuuden ja sosiaalisen puolen. Ammatillinen kasvu on henkilökohtainen taival ja aina vahvasti liitoksissa yksilön ammattiyhteisöön. Koska ammatit ja asiantuntijuus ovat esillä eri lailla eri aikoina, on näin ollen ammatillinen kasvu sidoksissa historiallis-yhteiskunnalliseen aikaan (Raatikainen ym., s. 34). Ammatillista kasvuamme vauhditti Diakonia-ammattikorkeakoululta saamamme opinnäytetyöhön liittyvä ohjaus koko prosessin ajan: ohjauksen kautta saimme apua muun muassa tutkimuskysymysten avoimeen ja puolueetomaan muotoiluun sekä opinnäytetyön rakenteelliseen jäsentelyyn. Yhteistyö työelämäyhteistyökumppanimme kanssa oli myös kunnan arvoista, koska Nummelin auttoi meitä etsimään haastateltavia ja toimi täten myös ohjaajanamme. Ennen opinnäytetyöprosessin aloitusta tietomme päihdetyöstä oli melko pintapuolista, vaikkakin molemmilla oli työkokemusta muun muassa työharjoitteluiden kautta alasta. Tutkimuksen tekeminen lisäsi kosketuspintaamme arjen päihdetyöhön. On eri asia lukea artikkeleita tai teoksia päihdemaailmasta kuin kuulla siitä suoraan kasvotusten henkilöltä, joka on päivittäin tekemisissä päihdemaailmassa syvällä olevien ihmisten kanssa.

Sosiaalialan työntekijän tulee katsoa avoimin silmin nyky-yhteiskunnan tabuja, jotka näyttäytyvät vaihtoehdottomina ja joihin liittyy vaikenemista. Sosiaalityössä asiakkuuden analysointi vaatii uusien toimintatapojen luomista, työn sidosten tutkimista sekä motiivit huomioon ottaen myös laajemmin yhteiskunnallispoliittista toimintaa. Asiakaskohtaaminen on aina omanlaisensa asiakkaan ja työntekijän välinen suhde, mutta siinä ovat läsnä myös yhteiskunnalliskulttuuriset, poliittis-yhteiskunnalliset, organisaattoriset ja juridiset tekijät (Laitinen & Pohjola, s. 8,

138). Sosiaalialan työ on omanlaista ihmissuhdetyötä, jossa ammattilainen voi hyödyntää esimerkiksi aikaisempaa työkokemusta tarpeen sitä vaatiessa. Moniammatillinen yhteistyö on tärkeää ja myös se, että työyhteisön sisällä voi auttaa kollegaa tai kysyä vastaavasti apua kollegalta. Haastateltujen vastauksista nousi esille, että asiakkaiden etua ajetaan ja heistä välitetään aidosti. Haastatellut kertoivat suoraan päihdetyön tilanteesta kaunistelematta.

Oli mullistavaa huomata, kuinka haastateltavamme olivat intohimoisia työstään, välittivät asiakkaistaan ja ennen kaikkea uskalsivat nostaa esille kipeitäkin asioita. Pahin pelkomme oli, että emme olisi onnistuneet luomaan haastateltavalle tilaa, jossa kommunikointi olisi ollut mahdollisimman avointa. Kommunikoinnin mutkattomuudesta haastattelutilanteissa voi kuitenkin päätellä sen, että luomamme kysymykset ja haastattelutilanne saivat haastateltavan tuntemaan olonsa turvalliseksi. Haastateltavien kuuleminen oli todella mielenkiintoista, mutta samalla myös tunteita herättävää esimerkiksi kysymysten kohdalla, jossa kysyimme työhyvinvoinnista tai johdon läsnäolosta työntekijöiden arjen työssä. Päihdetyössä on siis paljon parantamisen varaa ja toivomme, että tutkimuksemme avulla päihdetyöntekijöiden ääni tulisi kuuluville.

Prosessi opetti meille organisointikykyä – mitä tehdään ja missä järjestyksessä, esimerkiksi sisällönanalyysivaiheessa ja kirjoittaessa itse työtä. Itsereflektiokykymme kasvoi haastattelujen järjestämisen sekä myös kirjoittamisprosessin kautta ja pääsimme myös rajaamaan tietyissä tilanteissa, kuten haastattelutilanteissa anonyymiteetistä muistuttamisessa. Ensimmäisten haastatteluiden pitäminen jännitti meitä opiskelijoita, mutta haastattelu haastattelulta jännitys laantui. Meillä kummallakaan ei ollut aikaisempaa kokemusta puolistrukturoitujen haastattelujen pitämisestä ja myös puheen äänittäminen sanelimelle oli täysin uutta. Saimme myös lisäkokemusta erilaisten ammattilaisten kohtaamisesta, koska opiskeluvaiheessa kohtaamisemme ovat jääneet vain omalle työ- tai harjoittelu paikalle. Opinnäytetyön tekeminen antoi meille uutta tietoa päihdetyön kulusta ja rakenteesta sekä uudistuksista. Pääsimme hyödyntämään koulussa opiskeltua teoriaa käytännön työssä.

Sosionomikoulutus tarjoaa laajat perustyön tiedot, taidot ja teorian sosiaalialan työn asiantuntijatehtäviin. Sosionomikoulutus vastaa työelämän osaamistarpeisiin ja sosionomit sijoittuvat erilaisiin sosiaalialan tehtäviin, joista yleisimpiä ovat sosiaaliohjaajan, ohjaajan, opetuksen ja kasvatuksen, perhetyöntekijän, projektityön sekä esimiehen tehtävät. Sosionomien liikkuvuudessa on eroja, vaikka suurin osa valmistuneista sijoittuu omalle alueelleen töihin. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto on muotoillut koulutukseen liittyvän osaamisen säännöllisesti päivitettävien kompetenssien avulla ja ammattikorkeakoulut ovat sisällyttäneet kompetenssit opetussuunnitelmiinsa. Sosiaalialan kompetensseja ovat eettinen osaaminen, asiakastyönosaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmä osaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. (Arene, 2017, s. 6 & 10.)

11 POHDINTA

11.1 Pohdinta stressin syistä

Analyysin lopputulokset viittaavat siihen, että Helsingin päihdepolien sosiaalialan ammattilaiset ovat altistettuja työperäiselle stressille, joka johtunee pääosin raskaan ja hierarkkisen hallinnon päätöksentekotavoista. Tulokset vahvistavat teoriaa stressin ja organisaattoristen johtotapojen yhteyden osalta. Varsinkin johdonmukaisuus, edustettavuus, eettisyys, ja räikeimmin sosiaaliohjaajien kohdalla myös työpanos/palkkaussuhde ulottuvuuksien suhteen havaitsimme kehittämisen tarvetta. Karasekin työstressimalli selittää, että työperäinen stressi johtuu useimmiten korkeista vaatimuksista, puutteellisista resursseista ja vaikuttamismahdollisuuksista. Kun kaikki kolme tekijä toteutuu säännöllisesti ja samanaikaisesti työntekijät tulevat erittäin alttiiksi stressioireille. (Sinokki, 2010, s. 1083–9.) Työntekijöiden puheenvuoroista ilmenee myös runsaasti teoriassa esitettyjä, aiempiin tutkimustuloksiin sopivia stressioireita. Ennen kaikkea unettomuudesta

oli kärsinyt seitsemän haastateltua kahdeksasta. Cauchón-Alonson ja Elovainion meta-analyysissä oli kartoitettu maailmanlaajuisen aineiston avulla, että unettomuus ja muskuloskeletaaliset, eli liikuntaelimiä jähkkyiden esiintyvyys on tutkittu yhteydessä työpaikan alhaiseksi koettuun oikeudenmukaisuusmuuttajiin. (Cauchón-Alonso & Elovainio, 2022, s. 3.)

Aineiston avulla saimme pohdittavaksi, miten vaikuttamismahdollisuudet ja stressi linkittyvät toisiinsa. Havaintomme on se, että siinä missä paikallistasolla työstressin hallitseminen onnistuu melko hyvin kokemuksen, osaamisen, sekä lähijohdon ja työntekijöiden välisen aidon vuorovaikutuksen turvin, ulottumattomilla olevien, ulkoiseksi koettujen stressitekijöiden edessä työntekijät ovat keinottomia. Ihminen pystyy pärjäämään ja taklaamaan ongelmia, johon hänellä itsellään on käytettävissä olevat keinot. Paikallistason asiakastyöstä aiheutuvat haasteet työntekijät kykenevät selättämään ”kotikonstein”. Toiminnan nykyhetkisyys ja työyhteisö suo heille vaikuttamismahdollisuudet. Tämä asetelma sotkeutuu, jos jokapäiväisen toiminnan perusteet, eli resurssit jäävät liian tiukoiksi. Ulkopuoliseksi koettu, ajasta ja paikasta irtaantunut päätöksentekoprosessi riistää työntekijöiltä oman ammattinsa toteuttamisen ilon ja ylpeyden, sekä alistaa heitä koneiston rattaiksi. Kuten yksi työntekijä lausui:

Täällä me ollaan semmoisia palapelin nappuloita mitä siirrellään...(H6)

Tämä epäkohta vastaa oikeudenmukaisuusteorian oikeellisuusperiaatetta (*accuracy rule*), jonka mukaan stressin mahdollisena tekijänä voi olla, jos työntekijä joutuu toimimaan johdon virhepäätelmien takia väärin.

11.2 Epäjohdonmukaisuus johdon sisällä

Tulosten valossa on syytä korostaa johdon jakautuvuutta lähi- ja ylemmän johdon välillä, sillä nämä johtotasot näyttävät ja vaikuttavat työntekijöiden arjessa hyvin eri tavalla. Ylimmän johdon päihdetyön arjesta katsottuna vieraantuneeksi ja hierarkkiseksi koettu toimintatapa vaikuttaa päihdetyöhön satsattuihin

resursseihin. Ylimmän johdon teknokraattista, muodollista rationaalisuutta (kustannustehokkuus) edustavat päätökset heijastuvat ruohonjuuritason toimintakenttään juuri päinvastaisesti, epärationalisena tehottomuutena. Eräs työntekijä kuvaa osuvasti, kuinka säästämiset ja turha byrokratia estävät palveluja toteuttamasta niille asetetut tavoitteet:

Ymmärrän toki sen, että raha on niinku tiukalla mut se, että sitten taas se niinku kannattavuus, että no esimerkiksi, jos miettii vaikka joku asiakas oikeesti niinkun voi saada elämänsä tosi hyvin jaloilleen. Se menee niinkun vierotukseen, kuntoutukseen, sit se jatkaa vaikka sosiaaliterapeutilla koska ensinnäkin psykoterapiaan ja ylipäätänsä psykiatrian puolelle on tosi vaikee päästä hoitoon. Niin se et se voi saada elämänsä aika hyvin jaloilleen jo pelkästään meidän palveluillamme. Niin se on tosi sääli, että ei niinku satsata siihen, koska mä nään sen niin et ihmiset vois oikeesti niinku päästä opintoihin ja työelämään pelkästään meidän palveluilla. (H7)

Tämä sitaatti valottaa meille, miten työntekijöiden mielestä muuten hyvin suunnitellut palvelut valuvat hukkaan, jos resurssit eivät kohta tarpeita. Organisaation taloudellisiksi kustannustehokkaiksi mielletyt muutokset eivät ota tarpeeksi huomioon, että tehokkuus loppujen lopuksi syntyy palveluja pyörittävien työntekijöiden inhimillisistä voimavaroista, kuten jaksamisesta, motivaatiosta ja osaamisesta.

Aineistossa esiintyvät *procedural justice*, eli päätöksentekoprosessin oikeudenmukaisuuteen liittyvät tavat ja käytännöt, jotka heijastuvat työntekijöiden psykososiaaliseen kuormitukseen. Jos päätöksenteon ja organisaation tavat kohdella työntekijöitä koetaan epäreiluiksi, työntekijöiden psyykkinen terveyden heikkeneminen johtaa stressiin ja lopuksi sairauspoissaoloihin tai jopa irtisanoutumisiin. (Elovainio, 2008, s. 2055.) Siksi analyysissä oli mielekästä pitää erillään paikallistason eli lähijohdon horisontaalisemmat toimintatavat ja organisaatiotason eli ylimmän johdon hierarkkisemmaksi koetut käytännöt. Oikeudenmukaisuusteorian mukaan työyhteisö hyväksyy epämiellyttävätkin päätökset, jos ne syntyvät yhteisen neuvottelun tai hyvien perustelujen lopputuloksena. Pääasia on se, että organisaation jokainen jäsen kokisi oman näkökulmansa huomioimista.

Aineiston valossa näyttää siltä, että sosiaaliohjaajien työn määrään ja laatuun nähden matala palkka on tällä hetkellä päihdepolien kustannustehokkuuden elinehto. Sosiaaliohjaajat joutuvat ikään kuin paikkaamaan aliresurssoituihin päihdepalveluihin syntyvät aukot. Näin ollen on syytä epäillä, että sosiaaliohjaajien kustannuksella kaupunki säästää päihdepalvelujen varoja. Tämä asetelma on koettu hyvin epäoikeudenmukaisena, ei pelkästään sosiaaliohjaajien vaan muiden, ylemmän tutkinnon omaavien ammattilaisten mukaankin. Adamsin reiluusteorian mukaan työntekijöiden arvio oman työpaikan reiluudesta johtuu ennen kaikkea työnteon lopputulokseksi koettujen aineellisten ja ei aineellisten palkkioiden jaosta. Lopputulokset ilmenevät palkkatasona, palkkakehityksenä, työnantajan sat-sauksena työympäristöön (työtilat, viihtyvyys), tarpeellisten resurssien tarjoamisena sekä arvostuksena ammattiosaamista kohtaan. Nämä ulottuvuudet kuuluvat organisaattorisen oikeudenmukaisuusteorian resurssijakoperiaatteeseen (*distributive justice*). Jos teoriasta saatua tietoa peilataan aineistossa esiintyviin puheenvuoroihin, voidaan havaita, että palkkaus ei kohdannut työn vaativuuden kanssa.

11.3 Ammattietiikan särkyminen

Organisaattorisen oikeudenmukaisuusteorian eettistä puolta käsittelevä teoria kuuluu päätöksentekoprosessin (*procedural justice*) ulottuvuuteen. Tässä ulottuvuudessa henkilökohtaiset, johdon ja työntekijöiden väliset inhimilliset suhteet korostuvat. Eettinen vaade (*ethical rule*) esittää, että työntekijöiden psykologinen tarve on kokea päätökset oikeudenmukaisiksi samaistuaakseen organisaation tavoitteisiin. Lojaliteetin kannalta siis on keskeinen asia, tuntee ko työntekijä organisaation päätökset omakseen vai ei. (Cohen- Charash & Spector, 2001, s.278–321.)

Sote-alalla ammattietiikkana sovelletaan huolenpidon etiikan (*the ethic of care*) periaatteita (Kork, 2018). Huolenpidon etiikan toteutumisen edellytyksenä pidetään sote-alalla oikean osaamisen kohdentamista esiintyviin tarpeisiin oikeaan aikaan. Huolenpidon etiikka ilmenee aitona pyrkimyksenä asiakkaan tarpeiden ymmärtämiseen ja siihen vastaamiseen. Tällaisessa työotteessa korostuu

emotionaalinen suhtautumistapa ja vastuuntunto oman asiakkaan kohtalosta. (Salin & Juujärvi, 2019, s. 417.) Huolenpidon etiikka vaatisi työntekijöiltä jopa organisaation sanelemien puitteiden ylittämistä, jotta eniten apua tarvitsevat saisivat niille kuuluvia palveluja. Koska raamit ja puitteet olivat muualla sanellut, työntekijät joutuvat puun ja kuoren väliin ja kärsivät lojaliteettikriisin rinnalla ammatietiikan kriisistäkin.

12 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Tutkimuksessamme esitimme kolmea kysymystä, joihin haimme vastauksia kentällä työskenteleviltä itseltään. Mitkä tekijät aiheuttavat eniten stressiä Helsingin päihdepoleilla? Millä tavalla työntekijät lisääisivät oikeudenmukaisuutta organisaation sisällä, mikäli siihen on tarvetta? Minkälaiseksi työntekijät mieltäisivät ihanneellisen työpaikan? Organisaattorisen oikeudenmukaisuuden teorioiden mukaan työperäisen stressin taustalla on usein epäreiluiksi koetut organisaattoriset johtotavat ja päätöksentekoprosessi.

Analyysin jälkeen tulkintamme aineistosta on, että stressin lähteinä ovat:

- teorian johdonmukaisuusperiaatteen vastaiset äkilliset, säästöä ja kustannustehokkuutta korostavat uudistukset, jotka paikallistason toimintaan heijastuvat epäjohdonmukaisina käytänteinä, kuten epäselvinä työkuvinä ja vastuualueina tai puutteellisiksi jääneinä perehdytyksinä. Teorian mukaan johdonmukaisuuden periaate vaatii johdolta ajasta ja päättäjätahon näkemyksistä riippumatonta päätöksentekoprosessia (Carash-Cohen & Spector, 2001, s. 280). Resurssien jako ja niiden siirtäminen oikealle kohdalle oikeaan aikaan tekee organisaation päätöksenteosta johdonmukaisen ja ennalta-arvattavan. Tämän periaatteen toteutuminen aineistosta saatujen tietojen mukaan on rikottu, sillä haastateltavien puheenvuoroissa

säännöllisesti on nostettu esiin jatkuvat ja huonosti perustellut muutokset stressin lähteenä.

- työntekijöiden edustettavuuden vajaus. Teorian mukaan organisaation päätöksentekoprosessissa johdon tulee edustaa kaikkien jäsenien arvoja, mielipiteitä ja näkemyksiä. Resursseista päätettäessä siis tulee ottaa huomioon kaikki, jota päätökset koskevat. Sen toteuttamiseksi työntekijät toivoisivat edustajia johtoportaan heidän omista riveistään, tai ylimmän johtoportaan jalkautuvan säännöllisesti päihdepoleille. Tiiviimpää ja aitoa vuorovaikutusta kaivataan siis selkeästi organisaation sisällä.
- Teorian eettisyyden periaate toteutuu vain, jos työntekijä kokee päätöksentekoprosessin olevan sopusoinnussa hänen moraalisena kompassinsa kanssa. Eli ei tarvitse tehdä omantunnonvastaista toimintaa, ja itsekin kokee olevansa kohdeltuna eettisesti. Haastattelujen perusteella tämä periaatekaan ei ole päässyt toteutumaan, sillä nuorten korkea kuolleisuus ja työntekijöiden yleinen huoli asiakkaiden hoitoketjun katkeamisesta kielii karua kieltä resurssipuutteen seurauksista. Aineistossa lukee useaan otteeseen, miten työntekijät kantavat huolta hoivaetiikan särkyemisestä jokapäiväisessä toiminnassa. Haastateltavien ratkaisuehdotukset olivat henkilökunnan lisääminen, yhteistyön parantaminen psykiatripolin kanssa, hoitopaikkojen ja asuntopalvelujen lisääminen.
- Työpanos/palkkaus suhde on oikeudenmukaisuusteorian resurssijaon ja palkkaukseen (*redistributive justice*) keskittyvä ulottuvuus, josta analyysimme toinen pääluokka muodostuu. Teorian käsitteeseen kuuluu aineellisten resurssien kohdentaminen työn vaativuutta huomioiden, jotta työntekijä kokisi työtään mielekkäänä. Tämä periaate rikkoontuu varsinkin sosiaaliohjaajien kohdalla. Tämä seikka liittyy kiinteästi johdonmukaisuusperiaatteeseen. Epäselvät vastualueet ja työkuvat nimittäin aiheuttavat tilanteen, jossa alemman palkkatason sosiaaliohjaajat joutuvat tekemään sellaista työtä, mikä alun perin ei olisi kuulunut heille. Ratkaisuksi haastateltavat esittivät joko lisää vakanssien, eli uusien työntekijöiden palkkaamista, tai palkankorotusta.

Tämän tiivistelmän päätteeksi voimme todeta, että aineistoanalyysin lopputuloksena vastaukset tutkimuskysymyksiin ovat seuraavat:

1. Helsingin päihdepoliklinikkojen sosiaalialan työntekijät kokevat työperäistä stressiä, joka tulosten perusteella johtunee ylimmän johtoportaan päätöksistä.
2. Työntekijät kokevat epäoikeudenmukaisuutta organisaation päätöksentekoprosesseissa. Työntekijät tarvitsevat lisää vaikuttamismahdollisuuksia ja vastavuoroisuutta johdolta, mitä tulee organisaation päätöksentekoprosessiin ja resurssijakoon. Työntekijät pitäisivät mielekkäänä esimerkiksi työntekijätason edustettavuutta johtoportaan, tai johtoportaan säännöllistä käyntiä päihdepoliklinikoilla. Tähänastiset osallistumistavat koettiin riittämättöminä ja muodollisina.
3. Ihanteellinen työpaikka työntekijöiden mukaan on sellainen jossa:
 - resurssit kohtaavat tarpeita, on tarpeeksi työntekijöitä, hoitopaikkoja jne.
 - työntekijöillä on omat työhuoneet ja viihtyisät vastaanottotilat, mutta jossa on myös tilaa yhteisölliselle kanssakäymisille työkaveerien kesken.
 - joustavat työajat, työn ja muun elämän yhteensopivuus.
 - ongelmien tai haastavien tapausten kanssa ei jää yksin (parityö, tiimityö)
 - johto on läsnä, kuuntelee ja reagoi kun tilanne vaatii.

Tutkimuksemme johtopäätökseksi voimme todeta, että aineistoanalyysin tulokset tarjoavat meille näyttöä siitä, mitä teoria esittää työperäisen stressin ja koetun oikeudenmukaisuuden yhteydestä. Aineistoa peilaten aiempiin, terveydenhuollon työntekijöiden parissa tehtyihin tutkimuksiin Helsingin päihdepoliklinikkojen sosiaalialan ammattilaiset kokevat työperäistä stressiä aika pitkälti samoista syistä.

Mikrotason työsuunnittelun lisäksi työntekijät tarvitsisivat enemmän vaikutusvaltaa ja edustettavuutta resurssipäätöksiin. Valtasuhteiden yksisuuntaisuus ja alisteinen asema ylemmän, abstraktiseksi jääneen mahdin alla kuten

kustannustehokkuus, aiheuttavat turhautuneisuutta, alemmuuden tunnetta, häpeää. Tutkimusten valossa meillä on hyvä syy väittää edellä mainittujen tekijöiden olevan suorassa yhteydessä stressiin ja uupumiseen.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla mielekästä selvittää työntekijöiden persoonallisuuspiirteiden vaikutusta stressireaktioihin kohdatessaan epäoikeudenmukaisia tilanteita. Yksilöllisillä, synnynnäisillä persoonallisuuspiirteillä on oletettavasti myös merkittävä rooli stressin syntymisessä (Cohen-Carash & Spector, 2001, s.278–321). On kenties syytä olettaa, että tietynlaisia persoonallisuuspiirteitä omaavat yksilöt hakeutuvat tietyille aloille, joten sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ovat ehkä muuta väestöä herkempiä reagoimaan epäoikeudenmukaiseksi katsottuihin tilanteisiin. Tällaiseen tutkimukseen esimerkiksi faktorianalyysi saattaa tarjota otollisia keinoja. Jatkossa olisi mielekästä samassa tutkimuksessa selvittää sekä laadullisen, että määrällisen menetelmiä, jotta saisimme kattavampia ja luotettavampia tuloksia ilmiöstä. Kahden lähestymistavan hyödyt täydentäisivät toisiaan.

Jatkossa voisi siirtää fokusta enemmän vaikuttamismahdollisuuksiin ja niiden toimeenpanemiseen, minkä tavoitteena on työntekijälähtöisten muutosten aikaansaaminen. Toinen jatkotutkimuksen aihe olisi erialisten työpaikkademokratian ja työyhteisöjen autonomisuutta laajentavien kokeilujen toteuttaminen. Tutkimuksen tulosten hyödyntäminen näillä näkymin toteutuu tutkijoiden ja yhteistyökumppanin järjestämän keskustelutilaisuuden muodossa. Siihen toivomme osallistuvan ylimmän johtoportaan edustajia ja päihdepolien työntekijöitä. Tämän mahdollisen keskustelutilaisuuden yksityis- ja ajankohdista ei ole vielä sovittu.

Tutkimuksemme tulokset esitimme alustavasti ensin Helsingin päihdepoliklinikoiden esimiehistöille 23.10. 2023. Esimiehiltä olemme saaneet positiivisia palautteita ja arvokkaita huomioita. Esityksen jälkeen esimiehet olivat samaa mieltä opinnäytetyömme ongelmanasettelusta ja kiittivät erikseen sosiaalipuolen työntekijöiden huomioimisesta. Esimiehet huomauttivat myös siitä, että ylimmän johtoportaan käsitettä ei ole aina helppoa määrittää, kun puitteiden määrittämisessä on mukana useat eri tahot kuten valtioneuvosto, ministeriö, kaupungin valtuusto jne.

Olemme sopineet yhteistyökumppanimme kanssa, että alkuvuonna 2024 opinnäytetyömme tulosten pohjalta järjestämme keskustelutilaisuuden, johon kutsumme Terveys ja päihdepalvelujen johdon, työntekijöiden ja mahdollisesti ammattiliiton edustajia. Tilaisuuden tarkoituksena olisi pohtia yhdessä tilannetta ja kuunnella jokaisen osapuolen näkemyksiä, jotta opinnäytetyömme avulla esiin nousseita epäkohtia voisi tulevaisuudessa korjata.

LÄHTEET

- Cachón-Alonso, L., Elovainio, M., (2022). Organizational Justice and Health: Rewieving two Decades of Studies. *Journal of Theoretical Social Psychology* (vol. 2022, Article ID: 3218883)
<https://doi.org/10.1155/2022/3218883>
- Cohen-Carash, Y., Spector, P.E. (2001). The Role of the Justice in Organizations: A Meta-analysis. *Organizational Behavior and Human processes*, (278–321), (vol 86, No.2)
- Eloranta, M. (2008). Oikeudenmukainen kohtelu suojaa työntekijän terveyttä. *Duodecim* (vol. 124, 2055–7) 2008. [Oikeudenmukainen kohtelu suojaa työntekijän terveyttä \(duodecimlehti.fi\)](https://www.duodecimlehti.fi)
- Gluschkoff, K. (2013). *Organisaattorinen epäoikeudenmukaisuus psykososiaalisena kuormitustekijänä*. (Pro-gradu tutkielma, Aalto-yliopisto Kaupakorkeakoulu). [Organisatorinen epäoikeudenmukaisuus psykososiaalisena kuormitustekijänä \(aalto.fi\)](https://aaltodocs.aalto.fi/handle/10137/10000)
- Helsingin kaupunki. (i.a.) *Sosiaali ja terveystalvet*. Saatavilla 1.10.2023
[Päihdepalvelut | Helsingin kaupunki](https://www.helsinki.fi/fi/terveyspalvelut)
- Henriksson, M., Haravuori, H., & Lönnqvist, J. (2021). *Työuupumus*. Duodecim Oppiportti
- Heponiemi, T., Kuusio, H., Sinervo, T., Eloranta, M. J. (2010). Job attitudes and well-being among public vs. private physicians: organizational

- justice and job control as mediators. *European Journal of Public Health* (vol 21) 2010. [ckq107 520..525 \(silverchair.com\)](https://doi.org/10.1093/ejpub/ckq107)
- Jyväskylän yliopisto. koppa.jyu.fi. saatavilla 8.9.2023.
- koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmäpolkuja/menetelmäpolku
- Kallankaari, S. (2019). *Muutoksen johtaminen arjessa*. Duodecim.
- Kaukonen, O. (2021). Perusterveydenhuollon päihdetyö lisääntyy. *Yleislääkäri*, (3/2021)
- Kork, A., (2018). Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimus on osoittanut, että terveydenhuollon asiakaslähtöistä kehittämistä ja kustannusten hallintaa on vaikeaa toteuttaa samanaikaisesti. *Yhteiskuntapolitiikka*, (215–220) 2018. [YP1802 Kork.pdf \(julkari.fi\)](https://www.yhteiskuntapolitiikka.fi/wp-content/uploads/2018/06/YP1802_Kork.pdf)
- Kuussaari, K., Rautiainen, E., Grainger, M. (2021). Päihdetapauskasvatusta 2019 päihdeiden aiheuttamien haittojen ehkäisyn ja hoidon kehittämisen tietolähteenä. Teoksessa K. Kuussaari, & O. Kaukonen (toim.), *Päihdepalveluiden yhteiskunnalliset haasteet* (s. 11–38). (THL raportti 2/2021) Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimus on osoittanut, että terveydenhuollon asiakaslähtöistä kehittämistä ja kustannusten hallintaa on vaikeaa toteuttaa samanaikaisesti. [Päihdepalveluiden yhteiskunnalliset haasteet \(julkari.fi\)](https://www.yhteiskuntapolitiikka.fi/wp-content/uploads/2018/06/YP1802_Kork.pdf)
- Laitinen, M. & Pohjola, A. (2015). *Asiakkuus sosiaalityössä*. Gaudeamus Helsinki University Press
- Lind, A. & Taylor, T. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice, Critical Issues in Social Justice*. Springer Science + Business Media New York. [\(PDF\) The Social Psychology of Procedural Justice \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net/publication/230911111)
- Management Courses-Mike Clayton (2020). *What is John Stacy Adam`s Equity Theory? Process of model of Motivation*. (Video). YouTube. [\(564\) What is John Stacy Adams' Equity Theory? Process of Model of Motivation - YouTube](https://www.youtube.com/watch?v=564)
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, (398-420) 2001. [\(PDF\) Job Burnout: A General Literature Review \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net/publication/230911111)
- Georg Washington University. (5.11.2020). *Equity vs. Equality: Whats the difference?* [Equity vs. Equality: What's the Difference? | Online Public Health \(gwu.edu\)](https://www.gwu.edu/~publichealth/equity-vs-equality)

- Salin, O., Juujärvi, S. (2019). Happy or not happy? Hoitajien kamppailua palvelukulttuurin paineessa. *Yhteiskuntapolitiikka*, (vol. 84) (416–424) 2019.
- Sinokki, M., (2010). Työyhteisö- uhka ja tuki mielenterveydelle. *Duodecim*, (vol. 126) (1803–09) [Työyhteisö - uhka ja tuki mielenterveydelle \(duodecimlehti.fi\)](https://www.duodecimlehti.fi)
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (uud.p.) Tammi
- Työterveyslaitos. Teemat. Työhyvinvointi ja työkyky. Resilienssi ja organisaatio. Saatavilla [Resilientti organisaatio | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi)
- Työterveyslaitos. (8.6.2021). *Hoitoalalla sairauspoissaolot lisääntyivät selkeästi*. Työterveyslaitos.fi. [Ensimmäisen koronavuoden sairauspoissaoloissa on kunta-alalla huomattavia eroja ammattiryhmien välillä | Työelämätieto | www.tyoelamatieto.fi](https://www.tyoelamatieto.fi)
- Virtanen, A. (2021). *Psykologinen palautuminen*. Tuuma.

LIITE 1. Haastattelurunko

Ammattinimike:

Työsopimuksen kesto: määräaikainen, vakituinen, osa-aikainen jne.

Alalla vietetyt vuodet:

Koulutus:

Pääteema 1. Stressin ja työilmapiirin kartoittaminen

- Minkälaiseksi kuvailisit työpaikkasi ilmapiiriä?
- Oletko miettinyt viimeisen kolmen kuukauden aikana työpaikan tai alan vaihtamista?
- Mitkä tekijät työpaikallasi aiheuttavat eniten stressiä sinun mielestäsi?
- Jos koet työperäistä stressiä, miten se vaikuttaa sinun elämääsi?

•

Pääteema 2. Koettu oikeudenmukaisuus ja vaikuttamismahdollisuudet.

- Millä tavalla koet vaikuttavasi omaan työhön?
- Miten esimiehet tai ylempi johto osallistaa työpaikkasi työntekijät organisaation päätöksentekoon? Oletko tyytyväinen siihen käytäntöön? Pystyykö halutessaan kaikki päästä mukaan päätöksentekoprosessiin?
- Miten oman arviosi mukaan pääset hyödyntämään osaamistasi työpaikalla? Koetko, että pystyt toteuttamaan ammattitaitosi nykyisissä työoloissa?
- Millä tavalla esimiehesi ja organisaation johto huomioi eri ammattiryhmien asiantuntemusta/osaamista? Entä eri työntekijöiden persoonallisuutta?
- Koetko, että eri ammattiryhmiä ja työntekijöitä palkitaan tasavertaisesti? (niin rahallisesti kuin tietyn ammattiryhmän statusta ja arvostusta katsoen) Jos ei, niin mistä se sinun mielestäsi johtuu?

Pääteema 3 Omat visiot ja utopiat.

- Minkälaiseksi kuvailisit ihanteellisen työpaikan?
- Miten voisi toteuttaa sellainen nykyisissä oloissa? Mikä veisi meidät lähempänä sitä ideaalitilaa?

LIITE 2. Saatekirje

Hyvä sosiaalialan työntekijä!

Olemme Karoliina Laine ja Ilari Matuz kolmannen vuoden sosionomi opiskelijoita Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Suoritamme tutkimuspainotteisen opinnäytetyön yhteistyössä Helsingin kaupungin Terveys- ja päihdeorganisaation kanssa. Aiheemme koskee julkisen puolen terveys- ja päihdepalveluiden avohoidon työntekijöiden koettua oikeudenmukaisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia työpaikalla, sekä niiden yhteyttä työperäiseen stressiin. Yhteystietojenne olemme saaneet Psykiatria ja päihdepalvelujen ylihoitajalta Jalmiina Nummelilta, joka on lupautunut ohjaajaksemme.

Tavoitteenamme on selvittää kuinka oikeudenmukaiseksi työntekijät kokevat organisaation toimintatapoja, aiheuttavatko ne toimintatavat turhaa stressiä, ovatko he tyytyväisiä vaikuttamismahdollisuuksiin sekä minkälaisia ehdotuksia he voisivat esittää tilanteen muuttamiseksi, mikäli sellainen tarve on olemassa. Tarkoituksemme mukaan tutkimuksemme voisi edesauttaa johdon ja työntekijätason toimijoiden vuorovaikutusta ja tuottaa tietoa sosiaalialan työntekijöiden nykyisestä työviihtyvyydestä.

Tutkimuksen toteutamme puolistrukturoitujen eli teemahaastattelujen avulla. Haastattelut etenevät jokaisen haastateltavan kohdalla saman kaavan mukaan. Jokaiselta haastateltavalta kysymme tutkimuksen kannalta oleellisia taustatietoja kuten ammattinimike, alalla vietetyt vuodet, koulutustaso ja työsuhteen laatu (osa-aikainen, vakituinen jne.) Tulemme kysymään työilmapiiriin, työperäiseen stressiin ja sen juurisyihin liittyviä kysymyksiä, sekä haastateltavan mielipiteitä ja visioita ihanteellisesta työpaikasta. Haastattelut pyrimme käymään kasvotusten, mieluiten työpaikan ulkopuolella, mikäli tämä sopii. Haastateltavan nimeä ei tule näkymään missään vaiheessa opinnäytetyön prosessin aikana. Haastatteluissa emme kysy tietosuojalaissa suojattuja henkilökohtaisia asioita kuten poliittista, uskonnollista vakaumusta, ammattiliiton jäsenyyttä, rotua, kansalaisuutta jne. Haastattelut tallennamme, aineiston käsittelyä varten. Aineistoanalyysiprosessin aikana saadut vastaukset tulevat pelkistetyksi ja abstrahoiduksi siinä määrin, ettei vastaajan henkilöllisyyttä voi enää tunnistaa. Haastatteluista saatuihin tietoihin pääsevät käsiksi ja käsittelevät ainoastaan tutkimuksen suorittajat eli Ilari Matuz ja Karoliina Laine.

Haastattelujen ajoista sovimme jokaisen tutkimukseen osallistavan työntekijän kanssa erikseen henkilökohtaisesti sähköpostitse. Haastattelut ajoittuvat

aikavälille huhtikuu-heinäkuu 2023. Haastatteluihin osallistuminen on luottamuksellista ja vapaaehtoista.

Mikäli tutkimukseen tai haastatteluun liittyy herää kysymyksiä vastaamme siihen erittäin mielellään. Kaikki kommentit ja huomiot ovat tervetulleita!

Yhteistyötä toivoen,

Ilari Matuz ja Karoliina Laine
28.2.2023.

Helsingissä

LIITE 3. Suostumuslomake

Tämän lomakkeen allekirjoittamisella suostun osallistavani Karoliina Laineen ja Ilari Matuzin suorittamaan laadulliseen haastattelututkimukseen. Tutkimuksemme koskee työntekijöiden työpaikalla koettua oikeudenmukaisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä niiden yhteyttä työperäiseen stressiin. Tutkijoina ymmärrämme aiheen arkaluonteisuuden ja tulemme käsittelemään haastatteluissa saatuja tietoja luottamuksellisesti ja tietoturvalisesti. Haastattelut tallennamme, ja nauhoitukset säilytämme lukkojen takana, kunnes saamme kaikki tutkimuksemme kannalta asianmukaiset tiedot. Sen jälkeen tulemme hävittämään aineiston. Haastatteluihin osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Haastateltavan ei tarvitse vastata kaikkiin kysymyksiin ja voi keskeyttää haastattelun ilman perusteluja missä vaiheessa tahansa ilman mitään kielteisiä seurauksia. Valmis opinnäytetyö julkaistaan THESEUS-palvelussa, jossa se on vapaasti luettavissa. Allekirjoittamalla hyväksyn yllä esitetyt ehdot, sekä myönnän, että opinnäytetyön tarkoitukset, tavoitteet ja toimintatavat on kerrottu selkeästi.

Allekirjoitus Päiväys

Nimenselvennys

Mikäli herää kysymyksiä tutkimukseen tai haastatteluihin liittyy, ottakaa rohkeasti yhteyttä meihin:

Ilari Matuz Karoliina Laine

ilari.matuz@gmail.com

LIITE 4 Tietosuojaseloste

Tutkittavan informointi ja tietosuojalomake

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa.

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-asetus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla korkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. korkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjät ovat: opinnäytetyötä tekevät sosionomi opiskelijat Ilari Matuz ja Karoliina Laine.

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Ilari Matuz, puh: 046 5974288, sposti: ilari.matuz@gmail.com, Organisaatio: Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsinki, Kyläsaarenkuja 1.

Toimeksiantaja: Diakonia-ammattikorkeakoulu Helsingin kampus.

Yhdyshenkilö: Mari Nieminen, puh: 050 431 1974, sposti: mari.nieminen@diak.fi

Muu yhteistyötaho: TEPA, PSYD, Päihdepalvelut

Yhdyshenkilö: Jalmiina Numminen ylihoitaja, sposti: jalmiina.nummelin@hel.fi

Tutkimuksen nimi: Koetun oikeudenmukaisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien yhteys työstressiin Helsingin kaupungin päihdepalvelujen sosiaalialan työntekijöiden keskuudessa.

Henkilötietojenne käsittelyperuste:

Henkilötietojenne käsittelyperusteena on suostumus

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja:

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Opinnäytetyömme aiheen kannalta oleellisia tietoja tulemme haastattelujen alussa keräämään:

Haastateltavan ammattinimike, koulutus, alalla vietetyt vuodet, työsopimuksen kesto.

Aiheesta aiemmin tehtyjen tutkimusten perusteella yllä luetellut tiedot ovat relevantteja tutkittavan ilmiön selvittämisessä. Haastatteluissa kysytään myös subjektiivisia kokemuksia, mielipiteitä, toiveita koskien työelämää ja työyhteisön ilmapiiriä, sekä organisaation johtamistapoja.

Tutkimuksen tarkoitus: Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää puolistrukturoitujen haastatteluiden avulla Helsingin kaupungin kirjoilla työskentelevien sosiaalialan työntekijöiden työssäjaksamista ja työhyvinvointia, koetun oikeudenmukaisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien valossa. Aiomme kartoittaa, että minkälaiseksi julkisen puolen avohoidon päihdetyötä tekevät ammattilaiset kokevat työympäristönsä ilmapiiriä ja vuorovaikutusta organisaation johdon kanssa.

Henkilötietojen suojaaminen: Haastateltavan nimi ei tule näkymään missään vaiheessa opinnäytetyön prosessin aikana. Haastatteluissa emme kysy tietosuojalaissa suojattuja henkilökohtaisia asioita kuten poliittista, uskonnollista vakaumusta, ammattiliiton jäsenyyttä, rotua, kansalaisuutta jne. Haastattelut tallennamme, aineiston käsittelyä varten. Aineistoanalyysiprosessin aikana saadut vastaukset tulevat pelkistetyksi ja abstrahoiduksi siinä määrin, ettei vastaajan henkilöllisyyttä voi enää tunnistaa. Haastatteluista saatuihin tietoihin pääsevät käsiksi ja käsittelevät ainoastaan tutkimuksen suorittajat eli Ilari Matuz ja Karoliina Laine.

Haastattelut aiomme tallentaa joko nauhoittamalla tai muistiinpanoilla. Haastateltavien anonymiteetin pyrimme säilyttämään koko haastatteluprosessin aikana muun muassa käyttämällä henkilökohtaisia sähköpostiosoitteita kaupungin osoitteiden sijaan. Haastatteluista saadut materiaalit tallennamme muistitikkuun, jota tulemme pitämään lukollisessa lippaassa. Haastatteluissa tulemme välttämään johdattelevien tai provosoivien kysymysten esittämistä. Haastattelukysymyksiä laatiessamme ja aineistonkäsittelyn aikana huomioimme työntekijöiden laissa säädettyjä oikeuksia ja velvollisuuksia, kuten sananvapaus, oikeus omaan mielipiteeseen, sekä lojaliteettivelvollisuus ja salassapitovelvollisuus työnantajaa kohtaan.

Tutkittavien oikeudet:

Voitte saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä. tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaiset. Haastatteluihin osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Haastateltavan ei tarvitse vastata kaikkiin kysymyksiin ja voi keskeyttää haastattelun ilman perusteluja missä vaiheessa tahansa ilman mitään kielteisiä seurauksia. Valmis opinnäytetyö julkaistaan THESEUS-palvelussa, jossa se on vapaasti luettavissa.

Tutkimuksen kesto: Toukokuu-joulukuu 2023. Haastattelut pyrimme toteuttamaan touko-kesäkuun aikana. Haastatteluista saadun aineiston käsittelyyn varaamme noin. 2 kuukautta, opinnäytetyön käsikirjoitukseen noin 2–3 kk. Julkaisun jälkeen, eli joulukuun puolivälissä tulemme hävittämään aineiston.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon.

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Aineisto analysoidaan ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa.

