



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Silja Kuusela

SOSIAALIALAN TYÖHYVINVOINTI

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Sosiaali- ja terveysala

2025

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Silja Kuusela
Opinnäytetyön nimi	Sosiaalialan työhyvinvointi Kuvaileva kirjallisuuskatsaus
Vuosi	2025
Kieli	suomi
Sivumäärä	52 + 4 liitettä
Ohjaaja	Susanna Weber

Tämän kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on kuvata sosiaalialalla esiintyvää työhyvinvointia ja sen ilmentymistä alan erilaisissa ympäristöissä. Opinnäytetyön tavoitteena on nostaa esiin työhyvinvoinnin tilaa sosiaalialalla.

Sosiaalialan työhyvinvointia tarkastellaan voimavara- ja kuormitustekijöiden kautta. Sosiaalialan tyypillisiä työympäristöjä ja -tapoja kuvataan teoreettisessa osiossa sekä tutkimuksissa. Katsauksessa valitaan kahdeksan ainestoa, jotka analysoidaan induktiivisella sisällönanalyysillä. Aineistojen haussa hyödynnetään Finna, Sage Premier ja Academic Search Elite (EBSCO) -tietokantoja. Tuloksissa perehdytään aineistojen tuloksiin, jotka ilmentävät sosiaali- ja terveysalalla esiintyvää työhyvinvointia.

Tulokset kertovat, että sosiaalialan työympäristöllä on yhteyttä työturvallisuuden, jolla taas on vaikutusta työhyvinvointiin. Resursoinnilla pystytään tasapainottelemaan voimavara- ja kuormitustekijöiden kanssa. Tuloksellisuudella voi olla merkitystä työhyvinvoinnin ilmenemiseen. Sosiaalialalla esiintyvä työhyvinvointi on moniulotteista ja eri vaikutuksille altista, mikä näyttäytyy sosiaalialalla työskentelevien työntekijöiden kautta yksilöllisesti sekä yhteisöllisesti.

ABSTRACT

Author	Silja Kuusela
Title	Well-Being at Work in the Social Sector A Descriptive Literature Review
Year	2025
Language	Finnish
Pages	52 + 4 Appendices
Name of Supervisor	Susanna Weber

The purpose of this descriptive literature review is to describe the well-being at work in the social sector and its manifestation in the different environments of the sector. The aim of the bachelor's thesis is to highlight the state of occupational well-being in the social sector.

Work well-being in the social sector is examined through resource and stress factors. Typical work environments and ways of social work are described in the theoretical section and in the studies. In the review, eight sets of data are selected and analyzed with inductive content analysis. Finna, Sage Premier and Academic Search Elite (EBSCO) databases are used in the data search. In the results, the focus is on the results presented in the data, which embody the well-being at work in the social and health sector.

The results show that the work environment in the social sector has a connection with job security, which in turn has an impact on well-being at work. With resourcing, it is possible to balance resource and stress factors. Performance can be important for the manifestation of well-being at work. Well-being at work in the social sector is multidimensional and susceptible to different influences, which can be seen through the employees working in the social sector individually and collectively.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	7
3	TEORIATAUSTA JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	8
	3.1 Työhyvinvointi.....	8
	3.1.1 Työympäristö.....	9
	3.1.2 Voimavara- ja kuormitustekijät.....	11
	3.2 Sosiaaliala.....	16
	3.3 Työhyvinvointi sosiaalialalla.....	18
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	21
	4.1 Kirjallisuuskatsaus	21
	4.2 Tiedonhaku ja valintakriteerit.....	22
	4.3 Aineistohallinta	25
	4.4 Aineistoanalyysi	26
5	TULOKSET	28
	5.1 Työympäristö ja työhyvinvointi	28
	5.2 Voimavara- ja kuormitustekijät	31
6	OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI	40
7	POHDINTA.....	42
	LÄHTEET	45
	LIITTEET	53

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Resursoinnin vaikuttavuus työhyvinvointiin.	29
Kuvio 2. Organisoinnin vaikuttaminen työhyvinvointiin.	30
Kuvio 3. Työnkuvaan liittyvien tekijöiden vaikuttavuus koettuihin riskeihin.	31
Kuvio 4. Eri tekijöiden vaikuttavuus työhyvinvointiin.	32
Kuvio 5. Eri tekijöiden vaikuttavuus työhyvinvointiin.	33
Kuvio 6. Eri tekijöiden vaikuttavuus työhyvinvointiin.	35
Kuvio 7. Resurssien vaikutus työntekijään.	36
Kuvio 8. Eri tekijöiden vaikuttavuus työhyvinvointiin.	38
Kuvio 9. Työympäristön riskien vaikuttavuus työntekijään.	39
Taulukko 1. Luottamukseen vaikuttavat tekijät (Mäkiperska & Niemelä, 2005).	15
Taulukko 2. Mukaanotto- ja poissulkukriteerit	23
Taulukko 3. Tiedonhakuprosessi	24
Taulukko 4. Mukaan valitut tutkimukset.....	53

1 JOHDANTO

Tässä kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tarkastellaan sosiaalialan työhyvinvointia. Sosiaalialalla tapahtuvasta työhyvinvoinnista saa ristiriitaisen kuvan. Työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavaa kuormitusta on paljon, mutta kuitenkin osa työntekijöistä on myös tyytyväisiä ja kokevat työnsä palkitsevaksi (Landgrén, 2023). Herää mielenkiinto, mistä työhyvinvointi sosiaalialalla rakentuu. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvoinnin näkökulmasta sosiaalialan työympäristöä ja työoloja sekä tekijöitä, joilla on vaikutusta työhyvinvointiin.

Keskeiset käsitteet ovat työhyvinvointi, sosiaaliala, voimavarat ja työn kuormittavuus. Opinnäytetyö toteutetaan kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Tuloksien analyysivaiheessa käytetään induktiivista sisällönanalyysia. Aiheen valinnan ajankohtaisuutta perustelee ajankohtaiset tilastot ja selvitykset. Tilastoissa ilmenee, että sosiaalialan työpaikkojen tai alan vaihtaminen näkyy olevan yleisempää, kuin muilla aloilla (Raijas & Heikura, 2023). Talentian tuottamassa selvityksessä kerrotaan kuormittavuuden ja suuren työmäärän olevan syitä, jonka vuoksi osa työntekijöistä harkitsee työpaikan tai alan vaihtamista (Landgrén, 2023). Tämän kirjallisuuskatsauksen viitekehys on sosiaalialan työhyvinvoinnin tarkastelu.

Saatavan hyödyn merkitystä tästä kirjallisuuskatsauksesta perustellaan työhyvinvoinnin tutkimuksen edistämisen osalta, jolloin kehittämistyö on jatkossa mahdollisempaa. Työhyvinvoinnin tutkimista sosiaalialalla perustellaan sen suurella vaikuttavuusalalla. Työympäristöissä on tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin sekä asiakkaiden avunsaantiin ja palvelunlaatuun (Ranta ja muut, 2020, s. 50–51). Sosiaalialalla on pulaa työntekijöistä sekä paljon työtä (Landgrén, 2023). Yhteiskunnan muutoksien myötä, pula sosiaalialan ammattilaisista voi olla haastamassa työkentän sekä palveluiden kehittymistä yhteiskunnan tarpeiden mukaiseksi (Fagerström ja muut, 2016, s. 4–6).

2 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on kuvata sosiaalialalla esiintyvää työhyvinvointia ja sen ilmentymistä alan erilaisissa työympäristöissä. Tavoitteena on perehtyä aihealueen teoriaan sekä luotettaviin tutkimuksiin ja selvittää sosiaalialan työhyvinvoinnin nykytilaa edistäen keskustelua aiheen ympärillä. Perehtyminen aihealueen teoriaan ja tutkimuksiin lisää tietämystä sosiaalialan työhyvinvoinnista, mikä mahdollistaa työhyvinvoinnin tarkastelemisen sosiaalialalla. Kun tietoisuutta aiheesta lisätään ja siihen vaikuttavia tekijöitä tutkitaan, voidaan tutkimuksien perusteella edistää toimivia asioita ja kehittää toimintaa. Tämä kuvaileva kirjallisuuskatsaus on lisäämässä tietoisuutta osaltaan, jotta kehittäminen on mahdollista. Tutkimuskysymys on: Mitä työhyvinvointi on sosiaalialalla?

3 TEORIATAUSTA JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Keskeiset käsitteet tässä opinnäytetyössä ovat työhyvinvointi, sosiaaliala, voimavarat ja työn kuormittavuus. Opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvoinnin ilmenemistä sosiaalialalla. Teoriaosuudessa avataan työhyvinvointi- ja sosiaalialakäsitteet. Teoreettinen viitekehys rakennetaan luotettavista lähteistä.

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sekä työn aiheuttamaa hyvinvointia että työn aiheuttamaa pahoinvointia (Peltomaa, 2015, s. 105). Työturvallisuuskeskus (n.d.) määrittelee työhyvinvoinnin turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi, johon liitetään ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt sekä hyvin johdettu organisaatio. Sosiaali- ja terveysministeriön (STM, 2024) mukaan työhyvinvointia tarkastellessa keskeisiä vaikuttavia tekijöitä ovat työpaikan toiminta- ja johtamistavat, ammattitaito ja osaaminen, työn sisällön mielekkyys, työyhteisön toiminta, työssä vaikuttamisen, osallistumisen ja kouluttautumisen mahdollisuudet, terveydentila ja työkyky sekä mahdollisuus työn ja muun elämän sovittamiseksi yhteen.

Termi ”työn imu” kuvailee työn ja työntekijöiden aiheuttamaa lisääntyntä voimavaraa, mikä voidaan yhdistää vaikuttavaksi tekijäksi työntekijän hyvinvointiin. Työn imun vastakohtaa voidaan kutsua työuupumukseksi. (Manka & Manka, 2023, s. 53; s. 54; s. 103.) Työuupumuksesta voidaan puhua silloin, kun työ kuluttaa voimavaroja siten, että työntekijän stressimekanismit pysyvät aktiivisena tilanmuutoksista huolimatta. Tällöin palautumista ei tapahdu ollenkaan tai se on hyvin vähäistä vaatimukseen verrattavissa. (Mäkisalo-Ropponen, 2011, s. 66–67.)

Puhuttaessa kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista voidaan työhyvinvointi jakaa kolmeen osa-alueeseen: yksilö, työyhteisö ja työympäristö. Yksilötasolla tarkoitetaan työntekijän voimavaroja, elämäntilannetta ja osaamista. Työyhteisön osa-

alueella merkitsevät johtajuus, organisointi ja ilmapiiri. Työympäristö osa-alueeseen kuuluvat työn vaatimukset, vaikutusmahdollisuudet, kuormittavuus ja uralla eteneminen. (Manka & Manka, 2016.)

Työterveyslaitos (n.d.a) kuvaa työkykytalon avulla kokonaisvaltaista työkykyä (Kuva 1.).

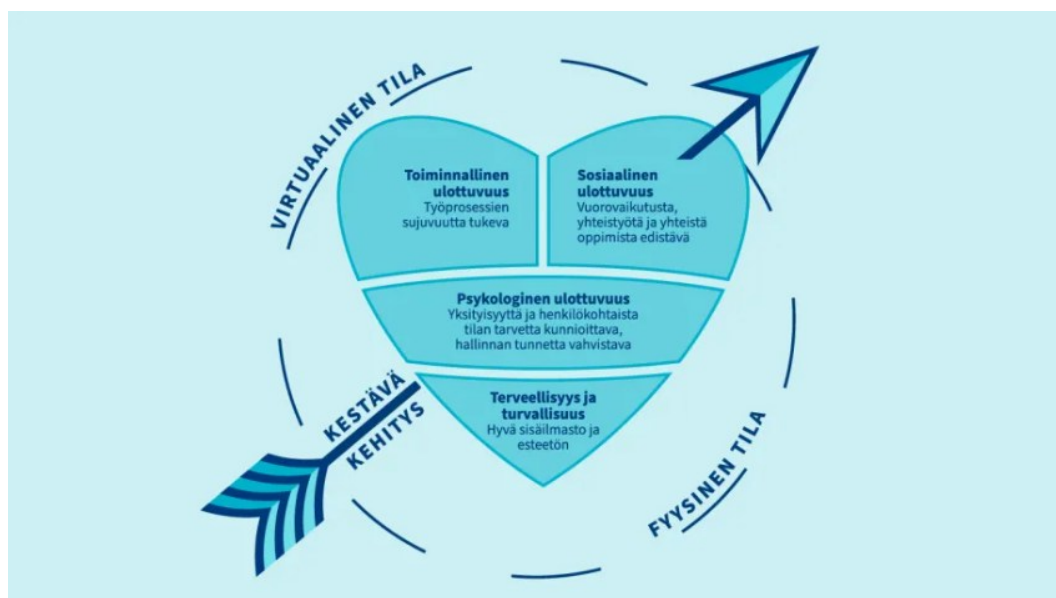


Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos, n.d.a).

Työkykytalo -mallissa useat eri osa-alueet vaikuttavat työntekijän työkykyyn sekä työhyvinvointiin. Mallissa kokonaisvaltaista työkykyä pidetään työhyvinvoinnin lähtökohdanna. Mallin mukaan työkykyyn vaikuttavia tekijöitä on työpaikan sisäisesti neljässä eri osiossa. Ylin osio kuvaa työhön liittyviä asioita ja loput kolme osiota työntekijän voimavaroja. Lisäksi työpaikan ulkopuolisten tapahtumien, kuten perheen ja lähiyhteisön vaikutukset työkykyyn, nähdään mallissa olennaisina tekijöinä, toimintaympäristöä unohtamatta. (Työterveyslaitos, n.d.a.)

3.1.1 Työympäristö

Hyvä työympäristö on hyvinvointia edistävän työtilan viitekehysten mukaan moniulotteinen (Kuva 2.).



Kuva 2. Terveys- ja käyttäjälähtöinen lähestymistapa työpaikan suunnitteluun (Ruohomäki ja muut, 2015, s. 184–197).

Viitekehyksessä ulottuvuudet eritellään toiminnalliseen, sosiaaliseen, psykologiseen ja terveellisyden sekä turvallisuuden osioiksi. Työympäristössä esiintyvät ulottuvuudet tukevat omalta osaltaan työntekijän työhyvinvointia. (Ruohomäki ja muut, 2015, s. 184–197; Työterveyslaitos, n.d.b.)

Työympäristöstä voidaan tunnistaa voimavara- ja kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Työn aiheuttamia voimavaroja ja kuormituksia voidaan kuvata työn fyysisten, psykososiaalisten, kognitiivisten ja eettisten tekijöiden kautta. Työ vaatii työntekijän resursseja erilaisilla vaatimuksilla ja työmäärillä. Jotta työ tukee työntekijän voimavaroja, tulee työn vaatimusten ja työntekijän työkyvyn olla tasapainossa. (Hannonen ja muut, 2021.) Työntekijän voimavaroja voidaan vahvistaa tukemalla pystyvyyden tunnetta, erilaisilla palautumista tukevilla menetelmillä, työuran hallinnan ja osaamisen tukemisella ja työn imun vahvistamisella (Työterveyslaitos, n.d.c.). Epätasapainoisuus eri tekijöiden välillä voi aiheuttaa kuormitusta. Kuormitustila voi heikentää työntekijän työkykyä hetkellisesti tai pitkäaikaisesti. Kuormitus voi aiheuttaa työntekijälle stressiä. Pitkittyessään kuormitus voi johtaa työkyvyn alenemiseen, terveysongel-

miin, työntekijän tuottavuuden laskuun tai virheiden lisääntymiseen työn tekemisen yhteydessä. (Hannonen ja muut, 2021.) Työympäristön vaikutukset voidaan jakaa pitkän ja lyhyen aikavälin vaikutuksiin. Lyhyen aikavälin vaikutuksilla voidaan tarkoittaa työympäristöstä johtuvien virheiden lisääntymistä. Pitkän aikavälin vaikutuksilla voidaan tarkoittaa yksilöiden ja tiimien suoriutumista tai työympäristön vaikutuksien yhtäläisyyttä sairauspoissaoloihin. (Työterveyslaitos, n.d.b.)

3.1.2 Voimavara- ja kuormitustekijät

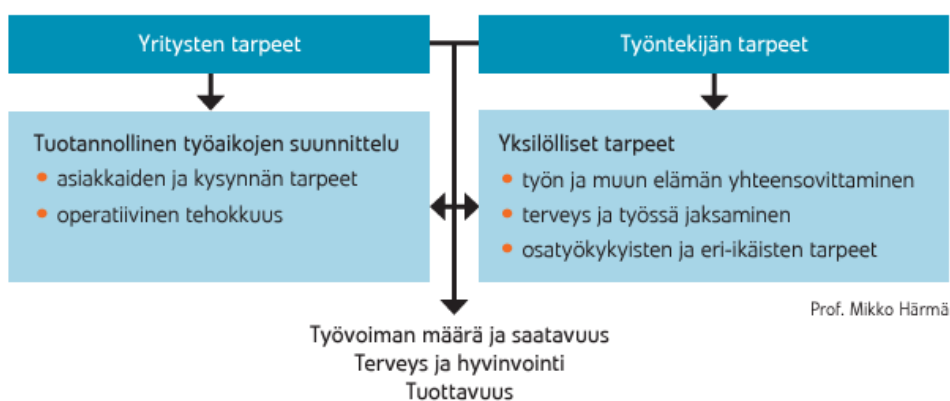
Fyysiset tekijät liittyvät työtapoihin, työaikajärjestelyihin, esteettömiin työtila- ja työympäristöratkaisuihin sekä työ- ja apuvälineisiin. Näihin järjestelyihin, ratkaisuihin ja välineisiin vaikuttamalla voidaan vaikuttaa fyysisten tekijöiden vaikutavuuteen työhyvinvoinnissa. Fyysisesti monipuolinen työn kuva, jossa työntekijä pystyy vaikuttamaan taukoihin, on terveyttä ja hyvinvointia edistävää. Yksipuolinen työ, jossa liikutaan vähän tai liikutaan epäergonomisissa ympäristöissä tai asennoissa, voi aiheuttaa työntekijälle fyysistä kuormitusta. (Hannonen ja muut, 2021, s. 3–7.)

Vuorotyöllä on vaikutuksia työntekijän fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Vaikutuksien taustalla on fysiologisen vuorokausirytmien häiriintyminen, kun työajat ovat epäsäännöllisiä. Rytmien häiriintyminen luo kokonaisvaltaisia vaikutuksia työntekijän hyvinvoinnin ulottuvuuksiin ja voi aiheuttaa erilaisia oirehdintoja tai sairauksia. Vuorotyön aiheuttamaan kuormitukseen voidaan vaikuttaa työn tauotuksilla, työaikajärjestelyillä ja niiden kehittämällä. Yövuorot ovat haasteellisimpia vuoroja hyvinvoinnin kannalta, sillä yöllä valvominen ja päivällä nukkuminen on ihmiselle fysiologisesti luonnotonta. (Fagerström ja muut, 2016, s. 57–58.)

Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työaikaan lisää työhyvinvointia. Työaika-autonomiaksi kutsutaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, jonka tarkoituksena on parantaa tehokkuutta ja yhteensovittaa työtä sekä vapaa-aikaa epäsäännöllisistä työaikajärjestelyistä huolimatta. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet

työaikoihin helpottavat työn ulkopuolisen elämän suunnittelua, vähentävät sairauspoissaoloja ja pienentävät riskiä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisestä. (Fagerström ja muut, 2016, s. 59.) Fagerström ja muut (2016, s. 59) kuvaavat terveellisten ja tuottavien työaikojen suunnittelua yritysten tarpeiden ja työntekijän tarpeiden mukaisesti (**Kuva 3.**).

Terveellisten ja tuottavien työaikojen suunnittelu



Kuva 3. Terveellisten ja tuottavien työaikojen suunnittelu (Fagerström ja muut, 2016, s. 59).

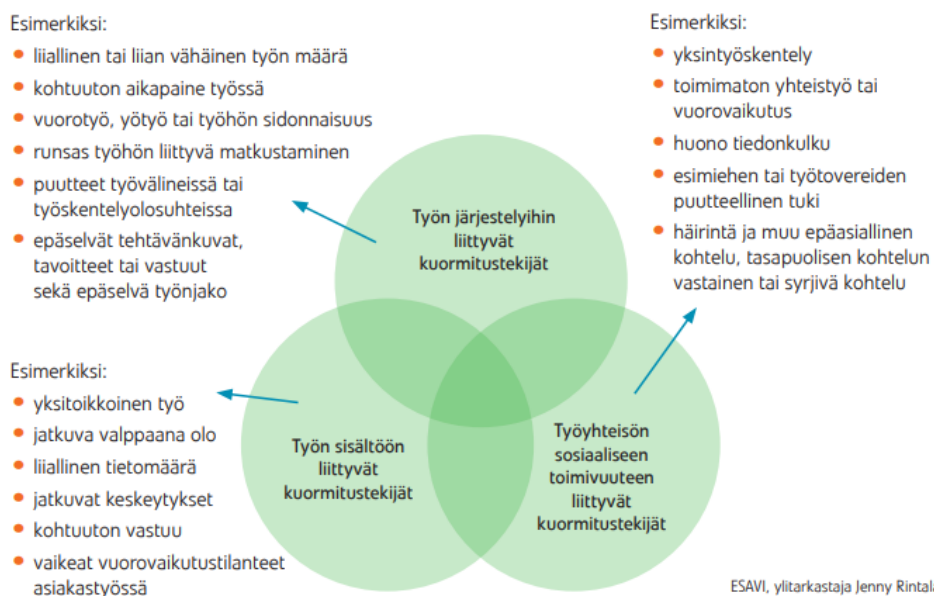
Terveellisten ja tuottavien työaikojen suunnittelussa otetaan huomioon työntekijän ja yrityksen tarpeet, jolloin mahdollistetaan työvoiman määrän riittävyyttä sekä saatavuutta, työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin kiinnitetään huomiota sekä tuottavuuteen vaikutetaan (Fagerström ja muut, 2016, s. 59).

Kognitiivisilla tekijöillä viitataan tiedolla työskentelyyn. Työntekijä tarvitsee sopivasti palautumisaikaa työssä ja työajan ulkopuolella, jotta kuormitus ei pääse kasaantumaan. Kognitiiviset tekijät nähdään voimavareteijänä, jos kuormitusta on sopivasti. Uusien asioiden oppiminen ja riittävät haasteet voivat lisätä työn mielekkyyttä ja edistää työntekijän toimintakykyä. Liiallista kuormitusta voi syntyä, mikäli työskentely keskeytyy usein, työtehtävät kasaantuvat yhtä aikaa tehtäväksi, työntekijä käsittelee suuria tietomääriä tai käyttää useita teknisiä laitteita ja viestintäkanavia. Kuormitustilan pitkittyminen voi aiheuttaa stressiä sekä heikentää

työntekijän tehokkuutta, tekemistä ja luovuutta työssä. (Hannonen ja muut, 2021, s. 8–13.)

Työn psykososiaaliset tekijät liitetään työn psyykkisiin piirteisiin ja työyhteisön vuorovaikutuksellisuuteen. Työhön liittyviä psyykkisesti vaikuttavia tekijöitä voivat olla tavoitteellisuus ja haasteellisuus. Työn psyykkiseen kuormittavuuteen voi vaikuttaa työn määrän säätämällä ja vastuualueiden selkiyttämällä sekä työntekijän vaikutusmahdollisuuksien vahvistamisella. (Hannonen ja muut, 2021, s. 14–16.) Fagerström ja muut (2016, s. 61) jakavat työn psykososiaaliset kuormitustekijät työn sisältöön liittyviin, työn järjestelyihin liittyviin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin (**Kuva 4.**).

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät



Kuva 4. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät (Fagerström ja muut, 2016, s. 61).

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät liitetään työympäristöllisiin ja työn kuvauksellisiin asioihin sekä niiden organisointiin. Työn sisällölliset kuormitustekijät

liitetään itse työn sisällöstä johtuviin kuormituksiin. Työyhteisön sosiaalisen toimivuuden liitettävät kuormitustekijät ovat vuorovaikutuksen tavat ja laatu. (Fagerström ja muut, 2016, s. 61).

Sosiaalisilla tekijöillä tarkoitetaan vuorovaikutusta ja yhteistyötä ihmisten välillä. Sosiaaliset tekijät voivat olla isona voimavarana työssä ja vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin. Sosiaalisten suhteiden tai sosiaalisen tuen puuttuminen tai vähäisyys työssä voivat johtaa kuormittavaan tilanteeseen. (Hannonen ja muut, 2021, s. 17–18.) Työyhteisössä vallitsevalla luottamuksella on merkitsevää vaikutusta työssä jaksamisen edistämiseen. Epäluottamuksella on taas päinvastaista vaikutusta työhyvinvointiin. Jotta työyhteisössä pystytään toimimaan yhteistyössä saumattomasti, ja vaikuttamaan työntekijöiden työhyvinvointiin luottamuksen ilmapiirillä, tulee työyhteisöön kiinnittää huomioita tarkasteltaessa työhyvinvointia. (Raatikainen, 2015, s. 150.) Mäkiperska ja Niemelä (2005) kuvaavat luottamukseen vaikuttavia tekijöitä luottamusta lisäävien ja vähentävien tekijöiden muodossa (**Taulukko 1.**).

Taulukko 1. Luottamukseen vaikuttavat tekijät (Mäkiperska & Niemelä, 2005).

Luottamustekijä	Luottamusta vähentää	Luottamusta lisää
Vastavuoroisuus	Valvonta Hierarkia Eriytynyt työnjako	Itseohjautuvuus Verkostot Osaamisen kehittäminen ja jakaminen
Avoin vuorovaikutus	Tieto on johdolla Johdon monologi Palaute kritiikkinä	Tieto on kaikilla Dialogi Palaute on kehittämisen edellytyksenä
Yhteinen tavoite, sitoutuminen	Tavoitteet ylhäältä Sitoutuminen pakolla Vastuu johdolla	Tavoitteet yhdessä Sitoutuminen sydämellä Vastuu yhteisestä päämäärästä Vapaus ja väljyys
Keskinäinen kunnioitus, erilaisuuden arvostaminen	Aseman kunnioitus Samanlaisuuden arvostaminen Erilaisuus uhkana	Asiantuntemuksen arvostus Erilaisuuden arvostaminen Yhdessä oppiminen
Ennustettavuus, turvallisuus	Odotus pysyvyydestä Tulevaisuus johdon käsissä	Tulevaisuus oman osaamisen ja sosiaalisten suhteiden varassa

Taulukossa 1. työhyvinvointiin yhdistettävät tekijät työyhteisössä on koottu teemoiksi. Teemoihin vaikuttavat tekijät taas on eritelty vaikuttamistapojen mukaan luottamuksen vähenemiseksi ja luottamuksen lisääntymiseksi. Luottamusta lisäävät avoin vuorovaikutus sekä hyväksyvä ilmapiiri. Luottamusta taas vähentää johtamistyylin ja toimintatapojen kehittymättömyys nykyaikaisten mallien mukaisesti.

Johtamisella on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin (Ojala & Ahonen, 2003, s. 23–24). Keskeistä työhyvinvoinnin johtamisessa on esihenkilön kiinnostus toiminnan sekä oman esihenkilötyön kehittämiseen ja työntekijöiden hyvinvointiin (Rauramo, 2008, s. 147–148). Organisaation johtamistapa sekä esihenkilötyö vaikuttavat muun muassa työntekijöiden sitoutumiseen, motivaatioon, töiden järjeste-

lyyn, yhteistyömahdollisuuksiin ja henkilöstön resurssien käyttöön (Ojala & Ahonen, 2003, s. 23–24). Lähiesihenkilön rooli työyhteisössä on tavoitteiden ja päämäärien käytäntöönpano, työntekijöiden tukeminen sekä työmäärän ja työn haasteiden tasoittaminen työntekijöiden jaksamisen ja osaamisen kanssa (Robertson & Flint-Taylor, 2009, s. 167). Talentian (n.d.b.) mukaan johtamisella vaikutetaan työn organisointiin, palveluiden toteuttamiseen ja kehittämiseen, toiminnan laatuun, vaikuttavuuteen ja tuloksellisuuteen, henkilöstön hyvinvointiin sekä työyhteisön luottamukseen.

3.2 Sosiaaliala

Sosiaalialalla tuotetun työn tavoitteena on auttaa ihmisiä sekä vähentää puutteita ja kärsimystä (Ranta ja muut, 2022, s. 7). Sosiaalialan työ on asiakkaiden ohjaamista, tukemista ja koordinoitua. Sosiaalialan työympäristö on isojen muutoksien vaikutuksen alaisena. Yhteiskunta, työ, työmarkkinat ja ihminen muuttuvat erilaisien tekijöiden vuoksi, mikä vaikuttaa yhteiskunnan tarpeeseen sosiaalialan tarjottaville palveluille ja niiden muodoille. Tulevaisuudessa varaudutaan työn kuormittavuuden lisääntymiseen, sillä erityyppiset ongelmat ja sairaudet tulevat lisääntymään muuttuvassa yhteiskunnassa. Sosiaali- ja terveysalan työn tulevaisuuden tarpeet ovat yhteiskunnan suurempi jakaantuminen eri hyvinvointiluokkiin, väestön ikääntyminen ja yhteiskunnan muutos, epävarmuuden ja pahan olon lisääntyminen, laitoshoidon muuntuminen kodinomaiseen hoitoon, yksityissektorin ja kolmannen sektorin sijoittuminen julkisen sektorin rinnalle ja asiakkaiden aktiivisuuden lisääntyminen. Perusosaamiseen liitetään sosiaalialan työssä muun muassa pehmeiden taitojen hallinta, ihmisen kohtaamisen taidot, arvo-osaaminen ja eettinen osaaminen sekä työssä oman persoonan käytön osaamiset. (Fagerström ja muut, 2016, s. 4–6.)

Eettisyys sosiaalialan työssä tarkoittaa toiminnan punnitsemista eettisen näkökulman kautta. (Fagerström ja muut, 2016, s. 63–64.) Eettisyydellä pyritään edistämään ihmisarvoisen elämän toteutumista. Eettinen toiminta työssä pohjautuu ihmisarvoon, ihmisoikeuksiin ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen (Ranta ja muut,

2022, s. 7). Asiakkaalla on oikeus hyvään ja oikeudenmukaiseen kohteluun sekä hyvään hoitoon. Sosiaalialan työntekijän tulee punnita eettisen näkökulman kautta toimintaansa työssä. (Fagerström ja muut, 2016, s. 63.)

Sosiaalialan asiakastyön asiakasryhmään voi kuulua asiakkaita erilaisista lähtökohdista ja elämäntilanteista. Asiakkaana voi olla muun muassa juuri sairastunut henkilö tai pitkäaikaissairauden kanssa elävä, lastensuojeluasiakas, ikäihminen, vammainen, mielenterveys- tai päihdetyön asiakas (Seppänen, 2021, s. 162–227). Sosiaalialan asiakastyöntekijältä vaaditaan epävarmuuden sietokykyä, suhteellisuudentajua ja kykyä omien voimavarojen tunnistamisessa, tiedostamisessa sekä rajaamisessa (Bell, 2003; Fox & Cooper, 1998; Gold, 1998; Pockett, 2003; Westbrook ja muut, 2006).

Sosiaaliturva ja sosiaalipalvelut ovat osa Suomen yhteiskunnan kansalaisten perusturvaa. Sosiaaliturvan tarkoituksena on turvata ihmisarvoista toimeentuloa ja elintasoja erilaisissa elämäntilanteissa oleville ihmisille. Sosiaalialalla järjestettävien sosiaalipalveluiden toiminta perustuu sosiaalihuoltolaissa (1301/2014) säädettyyn sosiaalisen turvallisuuden ja hyvinvoinnin sekä osallisuuden edistämiseen. Lain tarkoituksena on vahvistaa peruspalveluita ja vähentää korjaavan työn tarpeellisuutta. Laki määrittää sosiaalialan tehtäväksi tarpeenmukaisten, riittävien ja laadukkaiden palveluiden tarjoamisen Suomen yhteiskunnan kansalaisille yhdenvertaisesti. Erityispalveluista säädetään erityislaeissa, joiden avulla palvelua pyritään keskittämään yhdenvertaisesti erilaisissa elämäntilanteissa oleville asiakasryhmille. (Raatikainen ja muut, 2020, s. 61–63.)

Työympäristö sosiaalialalla voi olla vaihteleva. Työtä voi tehdä laitospäivätyössä, asiakkaan kotona tai toimistoympäristössä. Nykypäivänä myös etättyö ja mobiililaitteella tehtävä työ voi kuulua sosiaalialan mahdollisiin työkenttiin. Mobiilityötä tehdessä voidaan toimintaympäristöä kuvata laajaksi. Mobiililla tehtävää työtä tehdään sähköisillä viestintä- ja yhteystyövälineillä, jossa työntekijän toimintaympäristöä ei ole määritelty. Sosiaalialan toimistotyö ei poikkea muiden alojen

toimistotyöstä merkittävästi, joten ympäristönä siinä ei ole erityispiirteitä. Asiakkaiden kodit taas voivat olla työympäristönä hyvin vaihtelevia. (Fagerström ja muut, 2016, s. 20; s. 72; s. 47; s. 55.)

3.3 Työhyvinvointi sosiaalialalla

Hannonen ja muut (2021) näkevät sosiaali- ja terveysalalla olevan paljon voimavara-tekijöitä. Vuonna 2023 merkittäviä voimavarojen lähteitä alalla ovat olleet yhteistoiminta ja työyhteisöt. Voimavaroina pidetään myös työn palkitsevuutta, mielekkyyttä ja työhön panostamista. (Laitinen ja muut, 2024, s. 44.) Kuormittuminen sosiaalialalla voi johtua muun muassa liiallisesta työmäärästä laskettuihin tunteihin verrattaessa sekä työn vastuisiin ja vaatimuksiin nähden (Talentia, n.d.a.). Asiakastyössä asiakkaan huonokuntoisuus tai käyttäytyminen voivat vaikuttaa kuormitustekijöinä työntekijän työhyvinvointiin (Fagerström ja muut, 2016, s. 51).

Työn voimavaroja ja kuormitustekijöitä voidaan sosiaalialalla kuvata työn fyysisen, psykososiaalisen, kognitiivisen ja eettisen kuormittavuuden kautta. Fyysisiä vaikuttavia tekijöitä ovat työasennot, nostamiset ja kantamiset, toistuvat työliikkeet, istuminen, paikallaan olo ja runsas käveleminen. Kognitiivisilla tekijöillä viitataan tiedolla työskentelyyn. Sosiaalialalla tulee muistaa paljon, oppia uutta asiaa ja tuottaa tekstiä. Lisäksi asiakastyöskentelyn suunnittelu, toteutus, arvioiminen ja raportointi ovat osa työtä ja vaikuttavat kognitiivisella tasolla voimavara- ja kuormitustekijöiden kautta työhyvinvointiin, sillä työ sisältää paljon muistettavaa. (Hannonen ja muut, 2021, s. 3–13.) Psykososiaalisella tasolla työhyvinvointiin voivat vaikuttaa erilaiset asiakastilanteet, väkivallanuhka sekä aikapaine (Fagerström ja muut, 2016, s. 60). Tunnekuormittuminen voi olla yleistä sosiaalialan työssä. Tunnekuormittuminen voi johtua myötätuntostressistä, mikä voi pitkittyessään muuttua myötätuntuupumukseksi. Syy myötätuntostressin syntymiselle voi olla työntekijän auttamishalu, asiakkaiden traagisten asioiden käsitteleminen työssä ja asiakkaiden todellisuuksien jakaminen. Emotionaalisen kuormituksen ehkäisykeinona pidetään työpaikan avointa vuorovaikutuskulttuuria. Myös eettiset tekijät

voivat vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin. Sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin voivat vaikuttaa tilanteet, joissa työntekijät eivät pääse vastaamaan eettisen näkökulman viitekehyksissä toiminnastaan. Lisäksi tilanteet, joissa työntekijät huomaavat eettisiä epäkohtia työympäristössä tai työyhteisössä, voivat olla yhteydessä työhyvinvointiin. Epävarmuus tai epätietoisuus toimintatavoista, ajanpuutteesta työssä tai ristiriidasta tavoitteiden ja käytännön välillä, voivat luoda eettisiä epäkohtia työympäristössä, joita työntekijät ovat myös oman toimintansa lisäksi velvollisia kriittisesti arvioimaan. (Fagerström ja muut, 2016, s. 63–64; Ranta ja muut, 2022, s. 7; s. 50.). Työyhteisön toiminnan ja päätöksenteon läpinäkyvyyden nähdään lisäävän voimavaroja sekä työn imun kokemista. Eettiseen kuormitukseen voidaan vaikuttaa osaamisen varmistamisella, rajojen asetannalla, riittäväillä resursseilla sekä arvojen tiedostamisella. (Hannonen ja muut, 2021, s. 19–20.)

Asiakassuhteiden koetaan tuovan työhön sekä merkityksellistä sisältöä (Strozier & Evans, 1998) mutta myös paineita ja uupumusta (Coffrey ja muut, 2004). Asiakassuhteet vaikuttavat työn sisältöön ja voivat vaikuttaa työntekijän stressin vähentymiseen (Strozier & Evans, 1998). Työn motivaatiota ja työtyytyväisyyttä lisäävät asiakkaiden auttamisen edistyminen (Yliruka ja muut, 2009). Sosiaalialan työssä kohtaa ihmisiä, joiden fyysiset tai emotionaaliset, joissain tapauksissa kompleksiset kipuilut vaikuttavat apua tarjoaviin työntekijöihin. Asiakkaiden elämäntilanteiden muutoksiin voivat vaikuttaa monitasoiset tekijät, joten yksiselitteisten ratkaisujen löytäminen asiakkaan tilanteen ratkaisuun voi olla haastavaa. (Meltti & Kara 2009, s. 30.) Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voivat johtua asiakkaan tilanteesta, työntekijän tekemästä virheestä, liiallisesta työmäärästä tai tiedostamattomista tekijöistä. (Obholzer & Roberts, 2006, s. 72). Asiakastyötä tekevä työntekijä voi omalla toiminnallaan tai toimimattomuudellaan vaikuttaa asiakkaan avunsaannin mahdollisuuksiin (Baker, 2005, s. 32; O'Connor, 2001).

Työssä kohdattavia riskejä tulisi ennakoivasti hallita, jotta työntekijällä on mahdollisuus kokea työssään turvallisuutta, hyvinvointia sekä viihtyvyyttä. (Fagerström ja muut, 2016, s. 67; Ranta ja muut, 2020, s. 50; s. 56.) Työturvallisuuslaissa

(2002/738) määritetään työsuojelun velvoitetta tunnistamaan työstä aiheutuneet terveyden ja turvallisuuden haitta- ja riskitekijät. Työnantajalla sekä työntekijällä on velvollisuuksia minimoida tai poistaa näitä riskejä. (Ranta ja muut, 2020 s. 55.) Henkilöstön hyvinvointiin voidaan vaikuttaa henkilöstövoimavarojen kehittämällä. Sosiaalihuollon johtamisessa painottuu muun muassa hyvinvointia edistävien olosuhteiden luominen sekä sosiaalisten epäkohtien ehkäiseminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2009.) Työterveyslaitoksen mukaan lähiesihenkilön johtaminen koetaan sosiaali- ja terveysalalla yleisesti oikeudenmukaiseksi (Laitinen ja muut, 2024, s. 44).

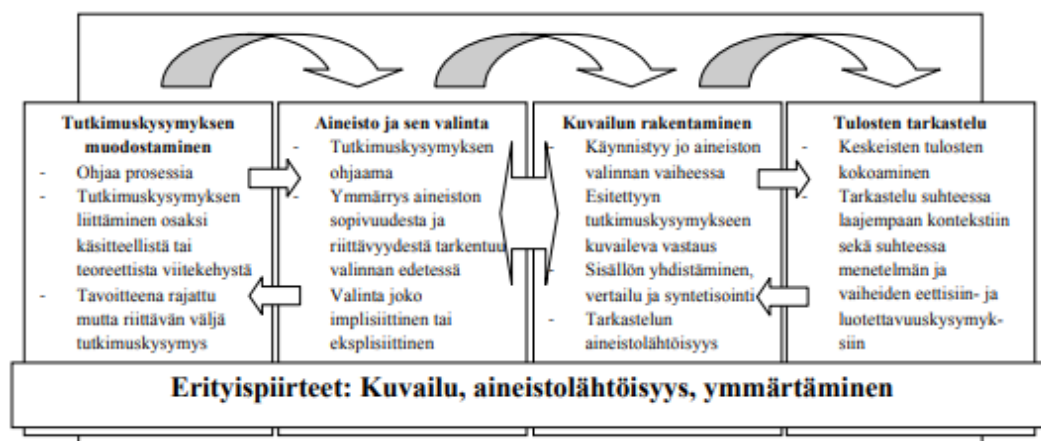
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän opinnäytetyön toteutusvaiheessa perehdytään sosiaalialan työhyvinvoinnista tehtyihin tutkimuksiin. Opinnäytetyö toteutetaan kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Tiedonhaussa keskitytään termeihin työhyvinvointi, sosiaaliala sekä voimavarat ja työn kuormittavuus. Aineistot tutkimuksen toteutusvaiheessa valitaan valintakriteereihin perustuen. Lisäksi aineistot analysoidaan induktiivisella aineistoanalyysillä.

4.1 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa kolmeen päätyyppiin, joita ovat kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi. (Mannila, 2021.) Kirjallisuuskatsauksen avulla pyritään selvittämään rajatun aihealueen tutkittua tietoa, tutkittuja näkökulmia ja mitä menetelmiä aiheen tutkimiseen on käytetty (Booth ja muut, 2022, s. 13; Machi & McEvoy, 2022, s. 211–212). Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on lisätä tietoa aiempien tutkimuksien avulla ja tuoda ilmi aiheen merkitystä. Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi on valittu kuvaileva kirjallisuuskatsaus.

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tavoitteena voidaan pitää keskitetyllä aineistolla tiedon laajentamista. Katsauksen tarkoitus on ymmärtää tutkittavaa kohdetta ja kuvailla sitä mahdollisimman kriittisesti ja selkeästi. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tiedonhaku on muihin katsaustyyppeihin verrattaessa vapaampimuotoista. (Fan ja muut, 2022, s. 2–3; s. 7.) Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tekovaiheet (**kuva 5.**) voidaan jakaa neljään osaan, joita ovat tutkimuskysymyksen muodostus, aineiston valitseminen, kuvailun rakentaminen ja tuotetun tuloksen tarkastelu (Kangasniemi ja muut, 2013, s. 294).



Kuva 5. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen vaiheet ja erityispiirteet (Kangasniemi ja muut, 2013, s. 294).

Tässä kirjallisuuskatsauksessa tutkimuskysymys on muodostettu opinnäytetyön tutkimusongelmaan pohjautuen. Tutkimusongelmassa käsiteellään sosiaalialan työhyvinvointia. Aineisto tutkimukseen valitaan tutkimuskysymykseen sekä valintakriteereihin perustuen. Kuvailun rakentamisvaiheessa aineiston sisällön tuloksia vertaillaan, yhdistetään ja syntetisoidaan. Tulosten tarkastelu -vaiheessa keskeiset tulokset kootaan yhteen ja niitä tarkastellaan kokonaisuutena.

4.2 Tiedonhaku ja valintakriteerit

Aineiston hankintakriteereinä on vapaa pääsy julkaisuun ja aineiston vastaavuus tämän kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymykseen. Lisäksi aineiston kielen tulee olla suomi, englanti tai ruotsi. Aineiston valmistumisvuoden tulee olla 20 vuoden aikarajauksen sisällä. Aineisto tulee olla kokonaisuudessaan luettavissa, kuunneltavissa tai katseltavissa fyysisesti tai sähköisesti. Mukaanotto- ja poissulkukriteerit on koottu **taulukkoon 2**.

Taulukko 2. Mukaanotto- ja poissulkukriteerit

Mukaanottokriteerit	Poissulkukriteerit
Kielenä suomi, englanti tai ruotsi	Muut kielet kuin suomi, englanti tai ruotsi
Tutkimus käsittelee työhyvinvointia sosiaalialalla	Tutkimus ei käsittele työhyvinvointia sosiaalialalla
Tutkimuksien aikarajaus on vuosille 2004–2024	Tutkimus on julkaistu ennen vuotta 2004
Tutkimus tavoitetaan fyysisenä tai sähköisenä aineistona	Tutkimuksesta ei löydy kokonaista versiota tarkasteltavaksi

Opinnäytetyöt ja pro gradut poissuljetaan hausta aineistoa läpikäydessä, sillä niiden käyttöä lähteenä voidaan pitää kyseenalaisena, koska ne eivät välttämättä sisällöllisesti vastaa varsinaista tutkimusta. Opinnäytetöiden tai pro gradujen lähteenä käyttäminen voi vaikuttaa tämän opinnäytetyön sisällön luotettavuuden arvioimiseen, jonka vuoksi ne on suljettu pois mukaan ottamisesta.

Kaikki hakusanat ja -kriteerit perustuvat tutkimuskysymykseen (Booth ja muut, 2022, s. 15–16; Hiebl, 2021, s. 5). Aineisto haetaan sähköisten hakukoneiden kautta keskeisiä käsitteitä käyttäen ja niitä yhdistäen. Keskeiset käsitteet perustuvat aiheeseen liittyviin asiasanoihin, joita ovat sosiaaliala, työhyvinvointi, voimavarat ja työn kuormittavuus. Aineistonhankintatietokantoja ovat FINNA, Sage Premier ja Academic Search Elite (EBSCO). Kyseiset tietokannat valitaan tämän kirjallisuuskatsauksen aineistojen hakuun, sillä tietokantoja on eritelty sisällöllisyyden perusteella eri toimialojen mukaisesti ja nämä kolme tietokantaa sisältävät merkittävästi asiasältöä liittyen sosiaalialaan. FINNA-tietokanta valitaan mukaan, sillä sen kautta löytää suomenkielisiä aineistoja kattavalla skaalalla. Finna-tietokanta sisältää myös pienemmät ARTO- ja Melinda -tietokannat. Sage Premier ja Academic Search Elite (EBSCO) -tietokannoista voi löytää englanninkielisiä sosiaalialan aineistoja. Sage Premier on pienempi tietokanta ja Academic Search Elite (EBSCO) on suurempi tietokanta. Englanninkielisiä aineistoja haetaan, jotta hakua pystytään toteuttamaan kattavalla haulilla ja tämän kirjallisuuskatsauksen tutki-

muskysymykseen saadaan tuloksia eri näkökulmista. **Taulukossa 3.** on eritelty tiedonhaun prosessia. Taulukossa tulee ilmi käytetyt tietokannat sekä hakusanat ja -lausekkeet.

Taulukko 3. Tiedonhakuprosessi

Tietokanta	Hakulauseke	Hakutulokset	Valinta otsikon perusteella	Valitut hakutulokset
Finna	(Työhyvinvoin* AND sosiaalial*)	144	21	4
Finna	(Työhyvinvoin* AND sosiaalial*) AND (voimavar* OR kuormit*)	36	10	1
Finna	(Työhyvinvoin* AND sosiaalial*) AND (yksilö* OR työyhteisö* OR työympäristö*)	40	8	0
Sage Premier	("well-being" OR wellbeing OR "well-being at work") AND ("social service*" OR "social work* ")	5	1	0
Academic Search Elite (EBSCO)	("social service*" AND "employees well-being") OR ("social service*" and "well-being at work*" OR ("social work*" AND "employees well-being") OR ("social work*" and "well-being at work"))	22	7	3

Aineistoja on haettu keskeisiä käsitteitä hyödyntämällä. Aineistot, jotka on valikoituneet tähän kirjallisuuskatsaukseen, ovat sekä suomenkielisiä että englanninkielisiä. Hakuprosessin aikana hakulausekkeilla haetut aineistot on haettu asiasisällön mukaisesti. Aineistot on karsittu ensin otsikoinnin perusteella ja myöhemmässä vaiheessa ne on analysoitu sisällöllisesti. Katsaukseen valitut aineistot on valittu lopulta tutkimuskysymykseen perustuen. Aineistoja tähän katsaukseen on valikoitunut yhteensä kahdeksan. Aineistojen on sisällöllisesti tullut olla yhteydessä sosiaalialan työhön tai työympäristöön. Lisäksi aineistoissa työhyvinvoinnin on tullut

kohdistua sosiaalialan ammattilaisiin. Aineistojen on tullut vastata tutkimuskysymykseen mitä työhyvinvointi on sosiaalialalla. Hakulausekkeiden hakusanat ovat valikoituneet kirjallisuuskatsauksen aiheen ja virallisten asiasanojen mukaan. Poikkeuksena virallisista hakusanoista on sosiaaliala -käsitteen käänös englannin kielessä. Sosiaalialan käänös asiasanahakupalvelun (Finto, n.d) mukaan on englanniksi ”social sector”. Hakusanalla ei kuitenkaan löydy asiaankuuluvaa aineistoa. Hakusana ei ole parhain mahdollinen hakiessa kansainvälisestä tietokannasta aineistoja, sillä englannin kielessä sosiaaliala tunnustetaan paremmin sanoista ”social service” tai ”social work”. Tämän vuoksi englanninkieliset haut on suoritettu jälkimmäisiä hakusanoja hyödyntäen.

Liitteet -sivulla esitetyssä **taulukossa 4.** on eritelty mukaan otetut tutkimukset. Tutkimuksien tekijät, vuosi, maa, tarkoitukset, kohderyhmät, aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät sekä päätulokset avautuvat taulukossa.

4.3 Aineistonhallinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on avoimuus ja kriittisyys aineistoon liittyvissä asioissa. Kun aineisto on koottu, kaikki aineisto käydään kriittisesti läpi. Aineistoa rajataan aiheen näkökulman sekä poissulku- ja mukaanotto kriteerien mukaisesti (**taulukko 2.**). Aineistoa pyritään löytämään kattavasti eri lähteistä, jolloin tutkimuksen toistettavuutta voidaan analysoida. Kirjallisuuskatsauksessa käytettävän aineiston tekijät mainitaan tekstissä ja lähdeluettelossa, mikä toteutetaan Vaasan ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti (Vaasan ammattikorkeakoulu, [VAMK], n.d.). Aineistojen hakusanat kirjataan ylös. Tiedonhaun prosessia esitetään **taulukossa 3.** Käytettävät aineistot kirjataan ja niiden käyttöä perustellaan **taulukossa 4.**

Aineisto analysoidaan induktiivisella sisällönanalyysillä. Induktiivinen sisällönanalyysi on tutkimusmenetelmä, jonka avulla aineistoja kerätään sekä analysoidaan ja lopulta luodaan teoria sekä hypoteesi aineistoihin perustuen. Erilaiset teemat eritellään sekä tunnustetaan ja lopulta saadaan aineistoihin perustuvat tulokset, jotka

raportoidaan. Yhdistelemällä sekä vertailemalla eri tutkimuksia, tuodaan esiin eri havaintoja ja tuloksia tutkimuskysymykseen vastaavista tutkimuksista. (Booth ja muut, 2022; Dwyer, 2020, s. 65–66; Knopf, 2006, s. 129–130.)

Analysoinnissa tutkimukset käydään läpi sisällöllisesti ja jokaisesta tutkimuksesta nostetaan esiin aihe ja tulokset. Käsittelyn jälkeen tutkimuksen sisällölliset tulokset jaetaan teemoihin, jotka yhdistetään pääteemoiksi. Aineistoista saatujen tuloksien alateemoja ovat organisointi ja työhyvinvointi, kuormittavuus, voimavarat työssä, riskit ja turvallisuus, työolot, työympäristö ja työyhteisö sekä johtaminen ja työhyvinvointi. Alateemat jaetaan pääteemoihin, joita ovat voimavara- ja kuormitustekijät, sekä työympäristö ja työhyvinvointi.

4.4 Aineistoanalyysi

Oma-aloitteisen työn kehittämisen yhteyttä hyvinvointiin tutkineet Luhtinen, Immonen, Mäkikangas, Huhtala & Feldt (2021) esittelevät tutkimuksessaan työn tekemisen erilaiset tyylit eli ”tuunausprofiilit”. Tuunausprofiilien avulla tutkitaan työhyvinvoinnin vaihtelevuutta eri työn tekemisen tyylien välillä. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijän oma-aloitteisen työn kehittämisen yhteyttä työhyvinvointiin. Graham & Shier (2013) tutkimuksen tarkoituksena on **edistää ymmärrystä sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä**. Mattilan (2008) tutkimuksessa taas syvennetään ymmärrystä sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien mahdollisuuksista **kokea voimaantumista omassa työssään**. Saarinen, Blomberg & Kroll (2012) vertailevat tutkimuksessaan Pohjoismaiden sosiaalityöntekijöiden **työn kuormittavuutta ja työhön liittyvää ristiriitaisuutta**. Kouvonen, Heinonen, Katainen, Harkko & Salonsalmi (2024) selvittävät tutkimuksensa perusteella nuorten sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden **mielenterveydellisistä syistä johtuvien sairauspoissaolojen yhteyttä työelämään**. Empiirisen tutkimuksen tehneet Tuominen, Tölli & Häggman (2023) taas tutkivat kirjallisuuden kautta **asiakkaiden kohdistaman väkivallan yhteyksiä** sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työhyvinvointiin, työn toteuttamiseen ja siihen liittyvään johtajien rooliin. Yllä mainituissa tutkimuksissa tutkitaan sosiaali- ja terveysalalla

esiintyviä kuormitus- ja voimavaratekijöitä liittyen työhyvinvointiin, joten ne valitaan mukaan tutkimukseen.

Kosny & Eakin (2008) selvittävät kolmen eri voittoa tavoittelemattoman sosiaali- ja terveysalan järjestön työn luonnetta ja työoloja työterveyden- ja turvallisuuden näkökulmasta. Tutkimuksessa tutkitaan **organisaatioiden tehtävää** sekä organisaatioissa esiintyvää keskustelua avun tarjoamisen tarkoituksesta sekä arvosta. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään avun tarjoamisen **työkäytäntöjä ja tapaa**, kuinka työntekijät ymmärtävät **työhön liittyvät riskit** näissä organisaatioissa. **Työn organisointia ja työhyvinvointia** sosiaali- ja terveysalalla tutkineiden Haapakorpi & Haapola (2008) tutkimuksessa yhdistyvät taas työn organisointi, työhyvinvointi sekä esihenkilötyö ja johtaminen suhteessa organisointiin ja työhyvinvointiin. Tutkimukset otetaan mukaan tähän kirjallisuuskatsaukseen, sillä ne vastaavat tutkimuskysymykseen ja kuvaavat alan työympäristöä sekä työoloja.

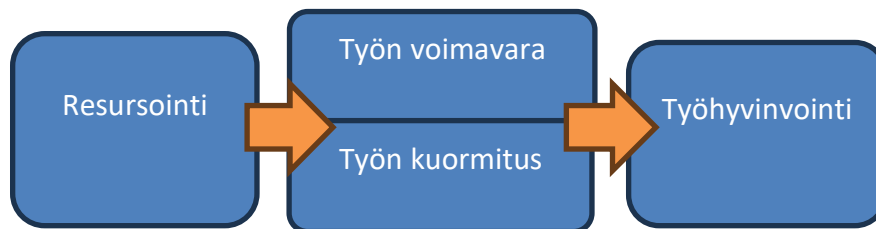
5 TULOKSET

Tutkimuksen tulokset vastaavat tämän kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksen: Mitä on sosiaalialan työhyvinvointi? Kirjallisuuskatsauksessa esitetyt tutkimukset täyttävät mukaanottokriteerit (**taulukko 2.**) ja ne analysoidaan induktiivisella sisältöanalyysillä.

5.1 Työympäristö ja työhyvinvointi

Työn organisointia ja työhyvinvointia sosiaalialalla tutkineet Haapakorpi & Haapola (2008) ovat toteuttaneet tutkimukset kahden kaupungin vanhusten kotihoidosta vastaavassa organisaatiossa. Tutkimuksessa yhdistyvät työn organisointi, työhyvinvointi sekä esihenkilötyö ja johtaminen. Haapakorpi & Haapola (2008) perustelevat organisoinnin vaikutusta työhyvinvointiin tuloksellisuuden parantumisen kautta. Tuloksellisuudesta aiheutuvat lieveilmiöt tukevat työntekijän työhyvinvoinnin ylläpitämistä. Työn sopiva mitoitus, vaativuus ja toimivat työmenetelmät eivät luo ylikuormitusta. Ammatillinen osaaminen ja riittävä resursointi ovat myös osa työhyvinvointia.

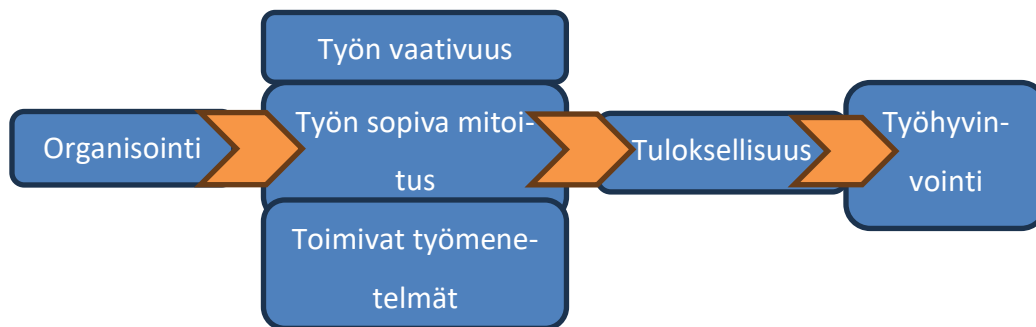
Haastatteluiden ja Internet -kyselyn (N=182) kautta saadut tulokset työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista jaetaan työn sisällölliseen palkitsevuuteen ja työn kuormittavuuteen. Organisointi jaetaan taas ammattiosaamiseen, töiden järjestämiseen ja resursointiin. Työhyvinvointia tarkastellaan työn palkitsevuudesta suhteessa työn sisältöön, tiimityön toimivuudesta ja ilmapiiristä sekä fyysisestä ja henkisestä jaksamisesta käsin. Kireä työtahti ja yksin tekemisen vastuu aiheuttavat henkistä kuormitusta. Lisäksi kuormitusta luovat tilanteet, joissa asiakas ei ole hänelle myönnettyihin palveluihin tyytyväinen. Työn sisältö itsessään koetaan erittäin palkitsevaksi, mutta työn henkinen ja fyysinen kuormitus on suurta. Resursoinnin avulla pystytään tasapainottelemaan näiden kahden tekijän välillä. Johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen heijastuvat myös työssä jaksamiseen. (Haapakorpi & Haapola, 2008.) **Kuviossa 1.** havainnollistetaan resursoinnin yhteyttä työhyvinvointiin.



Kuvio 1. Resursoinnin vaikuttavuus työhyvinvointiin.

Resursoinnilla pystytään vaikuttamaan työn voimavara- sekä kuormitustekijöihin, jolloin niiden tasapainottelulla on yhteys työhyvinvoinnin ilmenemiseen.

Organisoinnissa kaikkien osaaminen saadaan hyödylliseen käyttöön tiimityömallin avulla. Tiimityömallissa haasteena on moniammatillisuuden toteutuminen, sillä moniammatillisuus toteutuu muiden työn tuntemisena ja hyödyntämisenä oman työn osana. Työntekijät arvioivat varsin hyväksi mahdollisuutensa hyödyntää osaamistaan. Matkapuhelin on tärkeänä osana tiimityömallin toimivuudessa. Ryhädynamiikalla on vaikutuksia tiimin toimivuuteen ja vastuunottoon työtehtävistä. Tiimityömallin avulla tiimit ja työt järjestellään siten, että vastuu jakautuu yhteiseksi vastuuksi. Työntekijät kokevat vastuun jakamisen myönteisenä, mutta osa heistä kokee osaamisvaatimusten laajenemisen stressaavana. Haasteena nähdään puuttuvat pätevyudet tai luvat tietyn työtehtävän suorittamiseen, jolloin vastuu ei pääse jakaantumaan kaikille. (Haapakorpi & Haapola, 2008.) **Kuviossa 2.** havainnollistetaan organisoinnin vaikuttavuutta työhyvinvointiin.

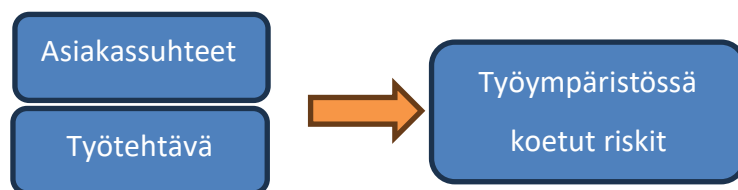


Kuvio 2. Organisoinnin vaikuttaminen työhyvinvointiin.

Organisoinnilla voidaan vaikuttaa työn tuloksellisuuteen, mikä lisää työntekijän kokemaa palkitsevuutta työstä. Työn palkitsevuudella taas on yhteyttä työhyvinvoinnin ilmentymismuotoon.

Kosny & Eakin (2008) selvittävät kolmen eri voittoa tavoittelemattoman sosiaali- ja terveysalan järjestön työn luonnetta ja työoloja työterveyden- ja turvallisuuden näkökulmasta. Tutkimuksessa tutkitaan organisaatioiden tehtävää sekä organisaatioissa esiintyvää keskustelua avun tarjoamisen tarkoituksesta sekä arvosta. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään avun tarjoamisen työkäytäntöjä sekä tapaa, kuinka työntekijät ymmärtävät työhön liittyvät riskit näissä työpaikoissa. Tutkimuksessa tutkitaan kolmessa eri organisaatiossa kolmen viikon ajalta jokapäiväistä elämistä. Lisäksi on suoritettu työntekijöiden (N=30) ja johtajien (N=6) haastattelut. Haastatteluissa jatkuva analysointi ja tietojen koodaus ohjaa myöhempää tiedonkeruuta uusien kategorioiden ja niiden suhteiden tarkastelemiseksi. Tutkimuksessa käytetään iteratiivista analysointia ja samanaikaisesti tiedonkeruun kanssa ”grounded theory” -metodologian ydintekniikoita. Tutkimuksessa tutkitaan mekanismeja, joiden kautta työympäristö vaikuttaa työntekijöiden käsityksiin työn riskeistä, riskinotosta ja riskien hyväksymisestä. Lisäksi tutkimuksessa tutkitaan tapoja, joilla haittoja vältetään ja turvallisuutta parannetaan organisaatiossa. Tutkimuksessa kiinnitetään huomiota muun muassa työntekijöiden tapaan tehdä työnsä, työpaikan fyysiseen kuntoon, työtahtiin ja siihen, mihin edellä mainituista työntekijä kiinnittää huomiota.

Tutkimuksen tulosten mukaan tehtävät ja riskit liittyvät toisiinsa monella tapaa. Keskittyminen työtehtäviin eli asiakkaiden auttamiseen kääntää huomiota pois työntekijän omista negatiivisista työkokemuksista tai elämästä ja valittaminen työhön liittyvistä riskeistä vähentyy. Työntekijät näyttävät kokevan tiettyjen riskien vähenemistä, kun esimerkiksi asiakkaisiin pidetään hyvät henkilökohtaiset välit. Tutkittujen työpaikkojen tehtävä vaikuttaa työntekijän ajatuksiin riskeistä. Rakenneelliset ongelmat ja sijaistraumat nousevat helpommin puheenaiheeksi, kuin esimerkiksi työmäärä, asiakasväkivalta tai asiakkaiden tuottama passiivinen tupakointi. Tutkimuksessa ehdotetaan asiakaskeskeisyyden tekevän osasta riskeistä hyväksyttävämpiä kuin toisista. Tutkimuksessa viitataan työntekijöiden tietoisien riskien ottamisen tai niiden hyväksymisen syiksi olevan yhteensopiva toiminta asiakkaiden auttamistehtävän kanssa. Tutkimuksessa ilmenee, että työntekijät saattavat asettaa asiakkaiden hyvinvoinnin tai organisaation tarpeen omansa edelle. (Kosny & Eakin, 2008.) **Kuviossa 3.** esitetään asiakassuhteiden ja työtehtävän vaikuttavuutta koettuihin riskeihin.



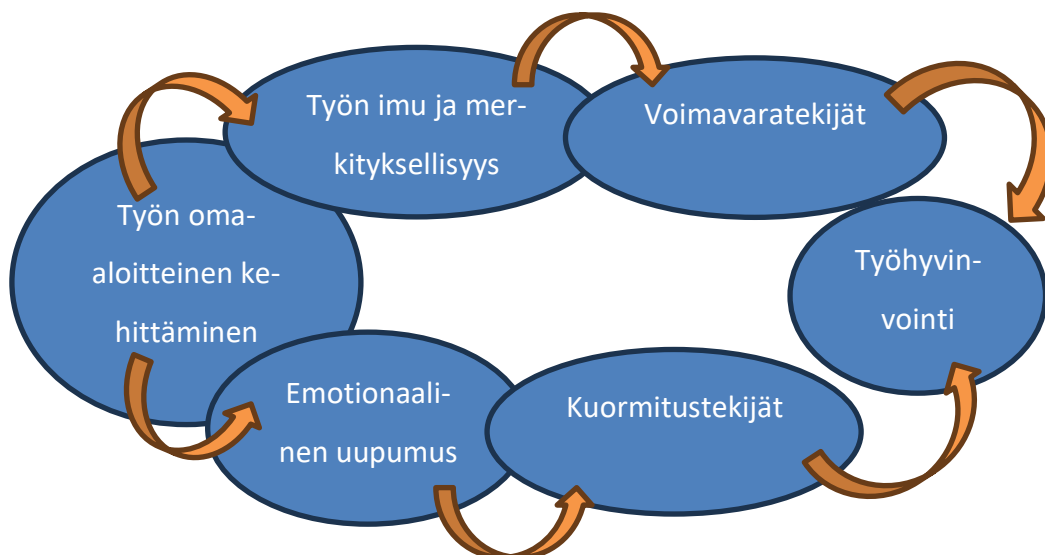
Kuvio 3. Työnkuvaan liittyvien tekijöiden vaikuttavuus koettuihin riskeihin.

Asiakassuhteilla ja työtehtävällä on yhteyttä työntekijän kokemuksiin ja hyväksymiin riskeihin työympäristössä.

5.2 Voimavara- ja kuormitustekijät

Oma-aloitteisen työn kehittämisen yhteyttä hyvinvointiin tutkineet Luhtinen, Immonen, Mäkikangas, Huhtala & Feldt (2021) määrittelevät tutkimuksessaan sosiiali- ja terveysalalla työskentelevien työntekemisen erilaiset tyylit eli ”tuunausprofiilit”. Tuunausprofiilit kertovat työtavasta, johon työntekijä itse omalla toiminnallaan vaikuttaa työtehtävien määrän, suorittamistavan muokkaamisen, omien

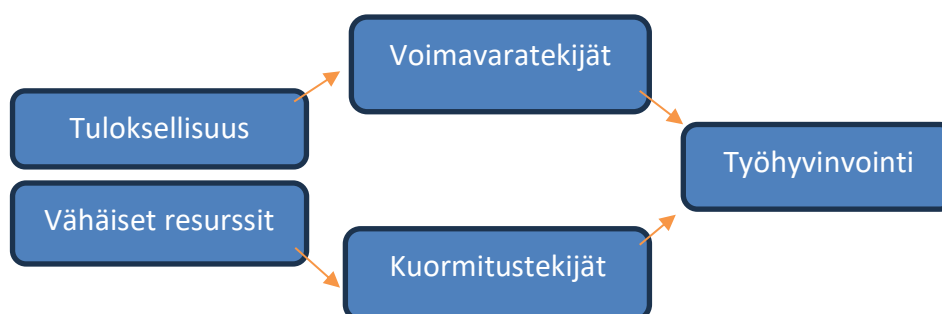
ajattelutapojen tai vuorovaikutussuhteiden kautta (Zhang & Parker 2019). Profiilien avulla pystytään tutkimaan työhyvinvoinnin vaihtelevuutta työn tekemisen tyylien välillä. Eri tavoiksi määritellään voimavarojen lisääminen (Tims, Bakker & Derks, 2013), vaatimusten lisääminen (Tims & Bakker, 2010) tai työn vaatimusten optimointi (Demerouti & Peeters, 2018). Aineisto tutkimukseen on kerätty sähköisellä kyselyllä (N=1024). Tutkimuksessa käytetään k-keskiarvojen klusterianalyysia tunnistamaan työn tekemisen eri tyyliä. Moniulotteisen kovarianssianalyysin kautta tulokset osoittavat, että työntekijät, jotka kehittävät työtään kaikilla tavoilla, kokevat työssään eniten työn imua ja työn merkityksellisyyttä muihin profiileihin verrattaessa. Toisaalta he kokevat työssä myös muihin tuunausprofiileihin verrattaessa enemmän emotionaalista uupumusta. **Kuviossa 4.** esitetään eri tekijöiden vaikuttavuutta työhyvinvointiin.



Kuvio 4. Eri tekijöiden vaikuttavuus työhyvinvointiin.

Kuvion 4. avulla voidaan todeta, että työn tekemisestä voi koitua työhyvinvointiin vaikuttavia voimavara- ja kuormitustekijöitä. Työn oma-aloitteinen kehittäminen lisää työn imua ja merkityksellisyyttä sekä emotionaalista uupumusta ja yhdessä ne vaikuttavat työhyvinvoinnin ilmenemiseen.

Graham & Shier (2013) tutkimuksen tarkoituksena on edistää ymmärrystä sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksessa haastatellaan sosiaalityöntekijöitä, jotka ovat raportoineet kyselyssä olevansa vähemmän tyytyväisiä työhönsä tai omaan ammatillisuuteen. (N=19) Tuloksissa ilmenee, että ihmisten odotukset sosiaalityöntekijöitä kohtaan sekä sosiaalityöntekijöiden omat odotukset itseään kohtaan, voivat vaikuttaa sosiaalityöntekijän kokemaan hyvinvointiin. Tuloksissa esiin nousee muun muassa työntekijöiden stressin helpottuminen ja koetun hyvinvoinnin parantuminen, kun he auttavat ratkaisemaan asiakkaan ongelmaa tai helpottavat asiakkaan tilannetta. Konkreettiset muutokset, joita työntekijät ovat mukana toteuttamassa, lisää työntekijöiden yleistä työhyvinvointia. Tutkimuksessa nostetaan muun muassa **vähäisten resurssien** vaikuttaminen työntekijöiden yleiseen hyvinvointiin. Kun työssä ei saavuteta tavoitteita, työntekijät saattavat kehittää negatiivisia käsityksiä itsestään. Tutkimuksessa ilmenee, että todellisuuden realistisoiminen, siinä että työntekijä ei pysty kaikkeen käytännössä vaikuttamaan tai tukemaan asiakasta kaikessa, saattaa vaikuttaa työntekijän kokemaan hyvinvointiin. Yhteistyö työyhteisössä lisää tehokkuutta työssä. Työn tuloksilla on vaikutusta työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. **Kuviossa 5.** havainnollistetaan tuloksellisuuden ja vähäisten resurssien vaikuttavuutta voimavara- ja kuormitustekijöiden kautta työhyvinvointiin.

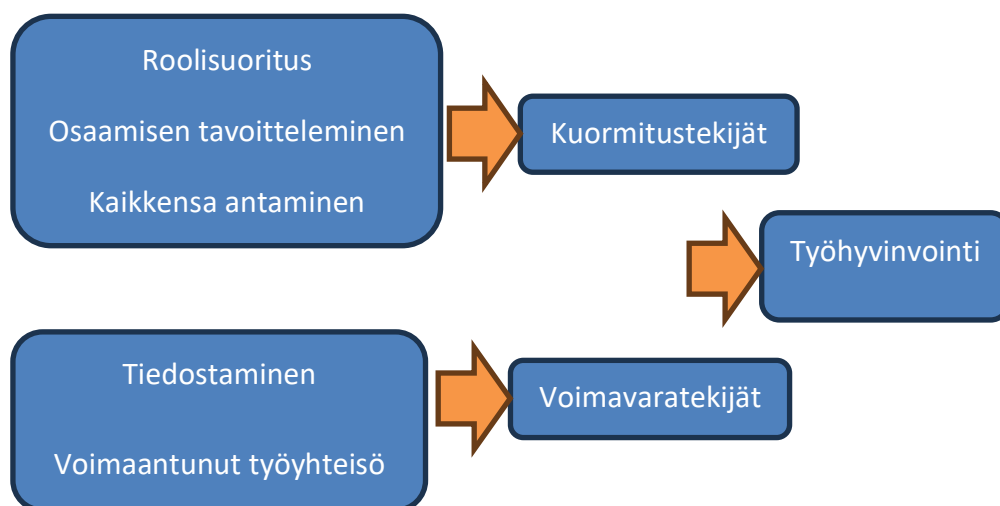


Kuvio 5. Eri tekijöiden vaikuttavuus työhyvinvointiin.

Tuloksellisuudella nähdään olevan voimavaroja lisäävää vaikutusta työhyvinvointiin ja vähäisillä resursseilla taas kuormitusta lisäävää vaikutusta työhyvinvointiin.

Mattilan (2008) tutkimuksessa syvennetään ymmärrystä sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien mahdollisuuksista kokea voimaantumista omassa työssään. Tutkimuksessa analysoidaan reflektiokertomusten avulla voimaantumisen ilmiötä sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien työympäristössä. Työssä voimaantumisessa on kyse siitä, että työntekijä ymmärtää jatkuvan muutoksen ja hyväksyy keskeneneräisyyden itsessään. Kun työntekijä tiedostaa omaa keskeneräisyyttä ja haluaa kehittyä sekä oppia uutta, lisää se voimaantumisen mahdollisuutta. Tietoisuuden laajentaminen lisää voimaantumista ja terveyttä (Newman 1994). Työyhteisössä esiintyvä voimaantumisen -ilmiö tarkoittaa sitä, että työntekijät saavat olla sellaisia kuin ovat, ja vaikka asiat eivät menisi, kuten toivotaan, työyhteisön ilmapiiri tukee yhteisöä eteenpäin.

Uupumus tai voimaantumattomuus voivat johtua kaikkensa antamisesta, osaamisen tavoittelemisesta tai roolisuurituksista. Kun työn vaatimukset eivät kohtaa työntekijän tavoitteiden kanssa, voi se vaikuttaa työntekijän voimavaroihin kielteisesti. Tutkimuksessa ilmenee, että kiire ja väsymys voivat vahvistaa kielteisiä toimintatapoja. Työuupumisen ja voimaantumattomuuden tilaan voidaan vaikuttaa tiedostamalla omia perinpohjaisia pyrkimyksiä suhteessa toisiin ihmisiin. (Mattila, 2008.) Kuviossa 6. avataan voimaantumisen ja voimaantumattomuuden kokemusten vaikutusta työhyvinvointiin.

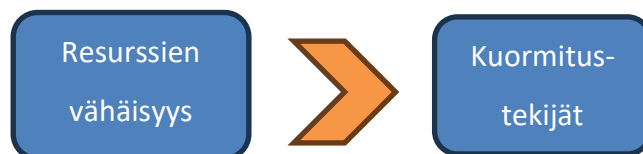


Kuvio 6. Eri tekijöiden vaikuttavuus työhyvinvointiin.

Eri tekijöillä on sosiaalialalla merkitsevyyttä siihen, kuinka ne vaikuttavat työhyvinvointiin. Roolisuorituksella, osaamisen tavoittelemisella ja kaikkensa antamisella on yhteyttä työhyvinvoinnin ilmenemiseen kuormitustekijöiden kautta. Tiedostamisella ja voimaantuneella työyhteisöllä on vaikuttavuutta työhyvinvointiin voimavaratekijöiden kautta.

Saarinen, Blomberg & Kroll (2012) vertailevat tutkimuksessaan Pohjoismaiden sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta ja työhön liittyvää ristiriitaisuutta. Tutkimuksen aineistona käytetään pohjoismaista kyselyaineistoa, joka on ASK-kyselypatteristoa. Kyselyt on lähetetty eri pohjoismaiden ammattijärjestöjen kautta vastaajille. Vastauksia on saatu Suomesta (n=1299), Ruotsista (n=2809), Norjasta (n=703) ja Tanskasta (n=743). Artikkelissa käytetään kuvailevia menetelmiä, multinominaalista logistista regressioanalyysia ja pääkomponenttianalyysia. Tutkimuksen tulokset kertovat, että kuntien ja valtioiden palveluksessa työskentelevät sosiaalityöntekijät ovat muita sosiaalityöntekijöitä kuormittuneempia. Suomessa työskentelevät sosiaalityöntekijät ovat merkittävästi kuormittuneempia ja kokevat ristiriitoja työssään kuin muissa pohjoismaissa työskentelevät. Lisäksi tuloksissa ilmenee, että kaikissa Pohjoismaissa vähemmän työkokemusta omaavat työntekijät ovat kuormittuneempia verrattaessa uralla jo pitkään olleisiin. Vähän työkokemusta omaavat kokevat myös enemmän ristiriitoja työssään. Kuviossa 7.

toistetaan synteesiä, kuinka resurssien vähäisyydellä nähdään olevan yhteyttä työntekijän kokemaan työhyvinvointiin.



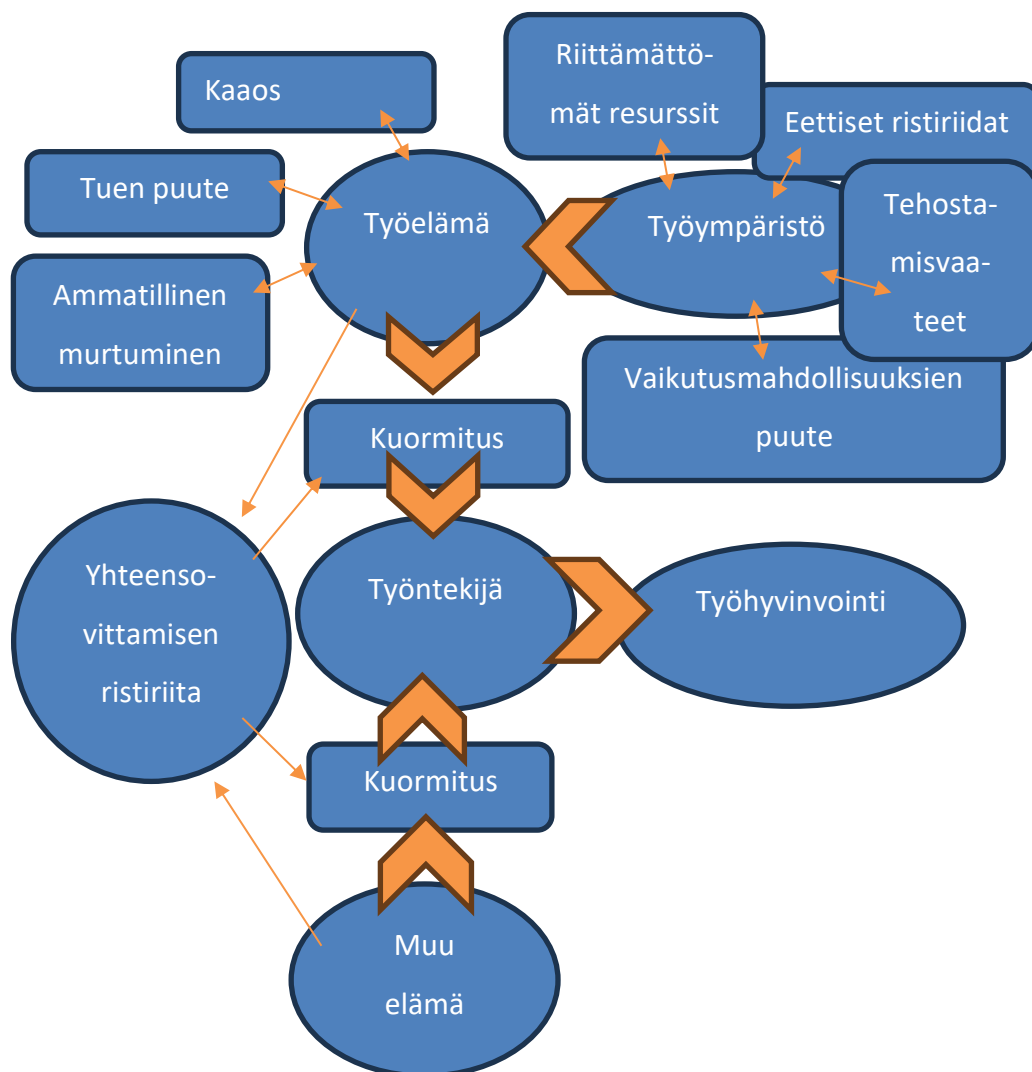
Kuvio 7. Resurssien vaikutus työntekijään.

Resurssien vähäisyyttä yhdistetään työssä kuormittumiseen. Resurssien vähäisyys voidaan siis yhdistää kuormitustekijäksi, jolla voi olla vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin.

Kouvonen, Heinonen, Katainen, Harkko & Salonsalmi (2024) selvittävät tutkimuksensa perusteella nuorten sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden mielenterveydellisistä syistä johtuvien sairauspoissaolojen yhteyttä työelämään. Hankkeessa käytettiin narratiivista teemahaastattelua. Haastatteluun on haastateltu 21–34-vuotiaita sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä (N=23), joilla on 12 kuukauden aikana ollut mielenterveysperusteinen poissaolo työstään. Lisäksi hankkeessa hyödynnetään vuoden 2017 kyselytutkimusaineistoa, josta löytyy tietoa Helsingin kaupungin työntekijöiden terveydestä ja työhyvinvoinnista (N=2600). Aineistoon liitetään Kelan rekisteritietoja mielenterveydellisten syiden vuoksi myönnettyistä sairauspäivärahaajakoista viiden vuoden ajalta.

Tutkimuksen tuloksena kerrotaan mielenterveydellisistä syistä johtuvien sairauspoissaolojen syiden olevan moninaisia ja pitkittyneitä haasteita, joissa kuormitustekijät ovat yhdistävänä tekijänä. Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet ovat yhteydessä mielenterveydellisistä syistä johtuviin poissaoloihin. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä osoitetaan olevan suurempi riski mielenterveydellisistä syistä johtuville poissaoloille kuin muissa julkisen sektorin ammattiryhmissä. Tutkimuksessa huomataan, että työn ja muun elämän kuormitustekijät voivat yhdessä vaikuttaa työntekijän mielenterveyteen ja työkykyyn. Ammatillinen murto-

minen, kaaos ja tuen puute ovat syitä mielenterveysperusteisille poissaoloille. Ongelmallisina sosiaali- ja terveysalalla nähdään olevan riittämättömät resurssit ja tehostamisvaateet, joiden kautta työtä on mahdoton tehdä hyvin. Myös eettinen kuormittuneisuus ja vaikuttamismahdollisuuksien puute liitetään mukaan. Työntekijöiden oma suhde työhönsä ja työn tulevaisuuteen näyttäytyy tutkimuksessa haasteellisena. (Kouvonen ja muut, 2024.) **Kuviossa 8.** havainnollistetaan työelämän ja muun elämän vaikuttavuutta työhyvinvointiin.

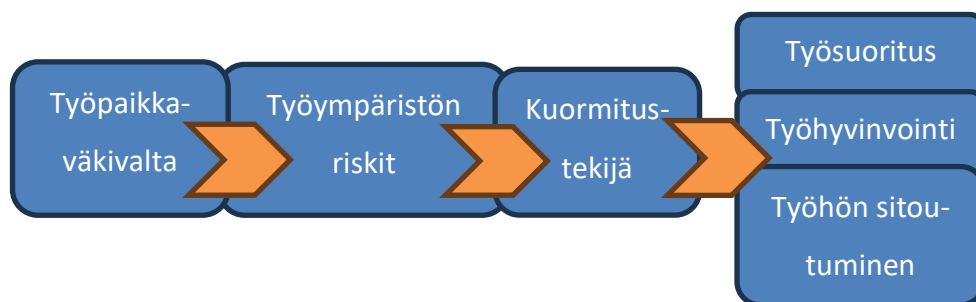


Kuvio 8. Eri tekijöiden vaikuttavuus työhyvinvointiin.

Työelämän ja muun elämän yhteensovittamisella nähdään olevan vaikuttavuutta työntekijän kuormittumiseen, jolloin päätelmänä voidaan pitää työhyvinvoinnin ilmentymistä työelämän ja muun elämän yhteisvaikutuksesta.

Empiirisen tutkimuksen tehneet Tuominen, Tölli & Häggman (2023) tutkivat kirjallisuuden kautta asiakkaiden kohdistaman väkivallan yhteyksiä sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työhyvinvointiin, työn toteuttamiseen ja siihen liittyvään johtajien rooliin. Tutkimukseen on koottu 21 artikkelia ja ne on arvioitu tutkimukseen sopiviksi. Aineisto analysoidaan narratiivisesti. Tulokset kertovat, että koetulla

työpaikkaväkivallalla on kielteinen yhteys sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksiin, työsuoritukseen ja sitoutumiseen. Tuloksissa työntekijät ovat pettyneitä johdon toimintaan asian tiimoilta. Johtajat kokevat puutteellisuutta omassa koulutuksessaan ja saadusta tuesta liittyen työpaikkaväkivaltaan. **Kuviossa 9.** esitetään työympäristössä ilmenevien riskien vaikuttavuutta työntekijään.



Kuvio 9. Työympäristön riskien vaikuttavuus työntekijään.

Työympäristössä tavattavat riskit vaikuttavat työntekijään kuormitustekijöiden kautta, jolloin riskien vaikutus näkyy työntekijän työssä suoriutumisessa, työhyvinvoinnissa ja työhön sitoutumisessa.

6 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI

Tässä opinnäytetyössä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvää tieteellistä käytäntöä ilmentää tutkimuksen luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto (Tutkimuseettinen neuvottelukunta [TENK], 2024). Luotettavuuteen on kiinnitetty huomiota koko opinnäytetyöprosessin ajan lähteiden valinnan sekä niiden kriittisen analysoinnin avulla, eri menetelmien hyödyntämisessä sekä tulosten analysoinnissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Rehellisyyttä ilmentää tieteellisen toiminnan suunnittelu, toteutus ja raportointi (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023), jotka toteutuvat avoimesti tämän opinnäytetyön eri vaiheissa. Arvostusta ja vastuunkantoa voidaan tarkastella tämän opinnäytetyön kokonaisuutta tarkastellessa. Opinnäytetyön aiheeseen vastataan tutkimuskysymyksen mukaisesti. Opinnäytetyön läpinäkyvyyttä pyritään tuomaan esiin eri osioiden raportoisella sekä tehtyjen toimintojen perustelemisella.

Laadunarviointia on toteutettu aineistojen yksityiskohtaisella arvioinnilla, jossa on tarkasteltu käsitteitä, malleja sekä teorioiden käyttöä ja metodologian soveltamista (Efron & Ravid, 2019, s. 95–96). Vertaisarvioinnilla viitataan tieteen laadunvarmistukseen. Siinä tieteenalan asiantuntijat ennakoarvioivat julkaistavien tutkimuksien tieteellistä kelpoisuutta. (Tieteellisten seurain valtuuskunta, 2022.) Vertaisarvioidut tutkimukset eivät olleet kriteerinä mukaanoton yhteydessä, mutta niiden valintaan kiinnitettiin huomiota mukaanottokriteerien täytyessä. Valitut aineistot koostuvat osittain vertaisarvioiduista tieteellisistä tutkimuksista. Aineistot on valittu mukaanotto- ja poisottokriteerien sekä hakulausekkeiden avulla. Hakulausekkeissa on käytetty useita asiasanoja. Hakuja on tehty useasta luotettava tietokannasta. Alkuperäistutkimukset on valittu jatkuvan arvioinnin perusteella ja aineiston sopivuus (Remington, 2020, s. 52) tähän kirjallisuuskatsauksen on perusteltu mukaanottokriteerien kautta sekä tutkimuskysymykseen vastamalla.

Tämän kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on ollut perehtyä sosiaalialalla esiintyvän työhyvinvoinnin teoriaan sekä tehtyihin tutkimuksiin ja kuvata tämän kirjallisuuskatsauksen avulla sosiaalialan työhyvinvoinnin nykytilaa edistäen keskustelua aiheen ympärillä. Tarkoituksena on perehtyä työhyvinvoinnin aihealueeseen sosiaalialan erilaisista työympäristöistä käsin tehtyihin tutkimuksiin ja vastata tutkimuskysymykseen. Teoreettisen viitekehysten aineistot on koottu luotettavilta nettisivuilta, artikkeleista, kirjoista sekä tietokannoista. Koko prosessin aikana on kiinnitetty huomiota valittaviin lähteisiin ja niiden käytön perusteluun. Lähteiden valinnassa on pyritty valitsemaan lähteitä, joista löytyy pysyvä tunniste.

Katsauksen tyyppi on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jonka viitekehysten mukaan prosessi on edennyt. Tutkimuskysymyksen ja mukaanotto- sekä poissulkukriteerien myötä rajautuneella aineistolla on pyritty vastaamaan tämän kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymykseen. Aineisto on valittu tarkasteluun, kun kriteerit ovat täyttyneet. Aineistojen sisällöt on tarkistettu kriteerien täyttymisen jälkeen ja lopulliset valitut aineistot vastaavat erilaisista näkökulmista sekä ympäristöistä tutkimuskysymykseen.

7 POHDINTA

Tässä kirjallisuuskatsauksessa on perehdytty sosiaalialan työhyvinvointiin. Tulokset kertovat, että sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointiin vaikuttaa erilaiset kuormitus- ja voimavaratekijät. Myös työn ulkopuolisilla tekijöillä voi olla osuutta työhyvinvoinnin ilmenemiseen. Resursoinnilla voidaan tasapainotella kuormitus- ja voimavaratekijöiden kanssa, jolla nähdään olevan yhteyksiä työhyvinvointiin sosiaalialalla. Organisoinnilla taas voidaan vaikuttaa työn tuloksellisuuteen ja tuloksellisuudella on vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin. Työympäristössä tavatut riskit vaikuttavat työntekijän työssä suoriutumiseen ja työhön sitoutumiseen sekä kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Työympäristössä ilmenevien riskien kokemiseen ja hyväksymiseen taas vaikuttavat asiakassuhteet sekä yhteensopivuus työtehtävän sekä moraalisen viitekehyksen kanssa.

Eri organisointi- ja työympäristötekijöillä nähdään olevan yhteyksiä työhyvinvointiin eri ulottuvuuksiin. Resursoinnilla on suuri merkitys sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työhyvinvointiin, sillä sen avulla pystytään tasapainottelemaan työn aiheuttamien voimavara- ja kuormitustekijöiden kanssa.

Sosiaali- ja terveysalalla koettuun työhyvinvointiin voivat vaikuttaa oma käsitys työn teon ”onnistumisesta” tai erilaiset ulkoiset paineet, kuten muiden ihmisten asettamat odotukset tai resursointi. Myös erilaisilla työn tekemisen tyyliillä voi olla vaikutusta työntekijän voimavarojen kasvamiseen työssä, jolla voi olla vaikutuksia työhyvinvointiin. Lisäksi työssä koetulla voimaantumisella tai voimaantumattomuudella voi olla yhteyksiä yksilön sekä yhteisön työhyvinvointiin.

Sosiaalialalla esiintyvään työhyvinvointiin voi vaikuttaa työn sisällöllinen ristiriitaisuus sekä riskit. Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät voivat ottaa riskejä, jos he uskovat, että riskinotto on yhteydessä työntekijän työtehtävän edistymiseen eli muiden auttamiseen, ja sillä on yhteyksiä riskinottajan moraaliseen asemaan. Vaikka työntekijä tiedostaisi riskin, saattaa hän hyväksyä sen, sillä riskinottaminen

on yhdenmukainen työntekijän tehtävän kanssa. Työntekijä pyrkii toimimaan moraalisesti oikein, jolloin riskin vaara voi suurentua ja työturvallisuus heikentyä. Riskeillä on yhteys työntekijän työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Myös työpaikaväkivallalla on yhteys sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksiin, työsuoritukseen ja sitoutumiseen.

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien työntekijöiden mielenterveydellisistä syistä johtuvat poissaolot työstä, voivat johtua monesta eri työelämässä tai työn ulkopuolella esiintyvistä tekijästä. Edellä mainitut tekijät voivat vaikuttaa myös yhdessä työntekijän hyvinvointiin. Työssä koettuja kuormittumisen syitä olivat ammatillinen murtuminen, kaaos ja tuen puute. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä osoitettiin työn ja perheen yhteensovittamisen haasteen olevan yhteydessä mielenterveydellisten syiden vuoksi johtuneisiin poissaoloihin.

Vertailtaessa Pohjoismaissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työssä kuormittumista ja ristiriitojen kokemista työssä, kävi ilmi, että Suomessa työskentelevät sosiaalityöntekijät ovat merkittävästi kuormittuneempia kuin muissa Pohjoismaissa työskentelevät. Selitystä haettiin muun muassa vähäisistä resursseista sosiaalityöntekijöiden työalalla. Tutkimuksessa myös ehdotettiin, että koulutus ei välttämättä suojaa kuormittumiselta tai ristiriitaisuuksien kokemiselta työssä. (Saarinen ja muut, 2012.)

Sosiaalialalla työskentelevien työhyvinvointiin voivat vaikuttaa yksittäiset tekijät tai monien eri tekijöiden summa. Tämän kirjallisuuskatsauksen tulosten mukaan työntekijä voi vaikuttaa joltain osin omaan työhyvinvointiin, mutta osa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä voi johtua myös työympäristöstä, työyhteisöstä ja työn sisällöstä. Työturvallisuuteen ja -hyvinvointiin tulisi kiinnittää huomiota ja tehdä toimia systemaattisella, mutta myös organisaatio-, johtamis-, työyhteisö-, ja yksilötasolla.

Kirjallisuuskatsauksen tulokset ilmentävät sosiaalialan moninaista työympäristöä ja siellä tapahtuvaa työhyvinvointia. Koska katsauksessa ei ollut tiettyä valittua näkökulmaa työhyvinvointiin sosiaalialalla, tuloksia saatiin monista eri näkökulmista. Tulokset kertovat tässä katsauksessa ilmenneitä näkökulmia sosiaalialan työhyvinvoinnista, eivätkä välttämättä vastaa kokonaisuudessaan työhyvinvoinnin esiintyvyydestä sosiaalialalla. Monissa lähteissä ja aineistoissa sosiaaliala yhdistetään läheisesti terveysalaan, jolloin puhutaan sosiaali- ja terveysalasta yhteisesti. Siten myös tämän tutkimuksen tulokset tulevat osittain tästä yhdistetystä sosiaali- ja terveysalan käsitteen alta. Näin tarpeellisena valikoida mukaan aineistoja, jotka viittasivat jollakin tasolla sosiaalialaan, jotta tutkimuksen analysoinnin vaiheeseen sekä lopullisiin tuloksiin saatiin mahdollisimman kattavasti tutkimuksiin perustuvaa tietoa.

Jatkotutkimusaiheena sosiaalialan työhyvinvointiin liittyen voisi olla, kuinka sosiaalialan työhyvinvointia pyritään kehittämään eri tasoilla. Lisäksi tarkempaan tarkasteluun voitaisiin ottaa jokin näkökulma työhyvinvoinnin kehittamisestä tai siihen vaikuttamisesta.

LÄHTEET

Baker, E. K. (2005). Työvälineenä oma persoona. (Suom.). Bergroth, R. Edita Prima Oy.

Bell, H. (2003). Strengths and secondary trauma in family violence work. *Social Work* 48 (4), 513–522.

Booth, A., Briscoe, S., & Wright, J. M. (2020). The "realist search": A systematic scoping review of current practice and reporting. *Research Synthesis Methods* Vol 11, 1, 14–35. DOI: [10.1002/jrsm.1386](https://doi.org/10.1002/jrsm.1386)

Coffrey, M., Dugdill, L., & Tattersall, A. (2004). Stress in social services: Mental wellbeing, constraints and job satisfaction. *British Journal of Social Work* 34, 735–746.

Demerouti, E., & Peeters, M. C. W. (2018). Transmission of reduction-oriented crafting among colleagues: A diary study on the moderating role of working conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 91 (2), 209–234. [https://doi:10.1111/joop.12196](https://doi.org/10.1111/joop.12196)

Dwyer, P. A. (2020). Analysis and synthesis. Toronto, C., E. & Remington, R. A step-by-step Guide to Conducting an Integrative Review. Sveitsi: Springer. 57–70.

Efron, S. E., & Ravid, R. (2019). Writing the Literature Review. A Practical Guide. New York: The Guilford Press.

Fagerström, V., Koivikko, A., Rauramo, P., Vihervaara, A., Kemppainen, E., Ojanperä, K., Varsa, M., Rusanen, M., Haavasoja, T., Saarela, T., Mänttari, T., & Sosiaalialantyyöntajat. (2016). Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. Otavan Kirjapaino Oy. Noudettu 13.11.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/06/Sosiaalialan-tyosuojelu-ja-hyvinvointi.pdf>

Fan, D., Breslin, D., Callahan, J. L. & Iszatt-White, M. (2022). Advancing literature review methodology through rigour, generativity, scope and transparency. *International Journal of Management Reviews*, s. 1–10. doi.org/10.1111/ijmr.12291

Finto. (n.d.). Suomalainen asiasanasto- ja ontologiapalvelu. Noudettu 26.11.2024 osoitteesta <https://finto.fi/yso/fi/page/p13916>

Fox, R., & Cooper, M. (1998). The effects of suicide on the private practitioner: a professional and personal perspective. *Clinical Social Work Journal* 28 (2), 148–157.

Gold, N. (1998). Using participatory research to help promote the physical and mental health of female social workers in child welfare. *Child Welfare* 77 (6), 701–724.

Graham, J. R., & Shier, M. L. (2013). Profession and Workplace Expectations of Social Workers: Implications for Social Worker Subjective Well-Being. *Journal of Social Work Practice*, 28(1), 95–110. Noudettu 25.11.2024 osoitteesta <https://doi.org/10.1080/02650533.2013.810613>

Haapakorpi, A., & Haapola, I. (2008). Työn organisointi ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla -esimerkkinä vanhusten kotihoito. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työ ja yrittäjyys 35/2008. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Hannonen, H., Heusala, T., Kaartinen, M., Koivunen, M., Korkiakangas, E., Laitinen, J., Nevanperä, N., Sormunen, E., & Välimäki, J. (2021). Pötki pitkälle. Työterveyslaitos. Noudettu 18.11.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/1095>

Hiebl, M. R. W. (2021). Sample Selection in Systematic Literature Reviews of Management Research. *Organizational Research Methods*. Sage Journals, 1–33. [doi:10.1177/1094428120986851](https://doi.org/10.1177/1094428120986851)

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P., & Liikanen, E. (2013). Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25 (4), 291–301.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1614408>

Knopf, J. W. (2006). Doing Literature Review. *Political Science & Politics* 2006; 39, 1, 127-132. <https://hdl.handle.net/10945/50674>.

Kosny, A., & Eakin, J. (2008). The hazards of helping: Work, mission and risk in non-profit social service organizations. *Health, Risk & Society*, 10(2), 149–166. Noudettu

25.11.2024

osoitteesta

<https://doi-org.ezproxy.puv.fi/10.1080/13698570802159899>

Kouvonen, A., Heinonen, N., Katainen, A., Harkko, J., & Salonsalmi, A. (2024). Työolosuhteet ja mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot: monimenetelmällinen tutkimus nuorista sote-alan työntekijöistä. Helsingin yliopisto.

Laitinen, J., Selander, K., Ervasti, J., & Kivimäki, M. (2024). Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023. Työterveyslaitos. Noudettu 20.11.2024 osoitteesta <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-148-2>

Landgrén, S. (2023). Vastavalmistuneiden urapolut 2023. Talentia. Noudettu 24.10.2024 osoitteesta https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/01/talentia_vastavalmistuneiden-urapolut-2023.pdf

Luhtinen, V., Immonen, A., Mäkikangas, A., Huhtala, M., & Feldt, T. (2021). Työn tuunaamisen profiilit sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa: yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus*, 19(2), 197–221. Noudettu 25.11.2024 osoitteesta <https://doi.org/10.37455/tt.99646>

Machi, L. A. & McEvoy, B. T. (2022). *The Literature Review. 6 Steps to Success*. Neljäs painos. Thousand Oaks, Corwin.

Manka, M.-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Alma Insights. Talentum pro.

Manka, M.-L. & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. Almatalent. Otavan Kirjapaino Oy.

Mannila, M. (2021). Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön muotona. Energiaa.vamk.fi. Noudettu 26.11.2024 osoitteesta <https://energiaa.vamk.fi/osaaminen/kirjallisuuskatsaus-opinnaytetyon-muotona/>

Mattila, H. (2008). Voimaantumisen ydin: Sosiaali- ja terveysalalla toimivien ihmisten mahdollisuuksia voimaantua työssään. Väitöskirja. Hoitotieteen laitos. Kuopion yliopisto. Noudettu 26.11.2024 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-27-1061-4>

Meltti, T., & Kara, H. Yliruka, L., Koivisto, J., & Karvinen-Niinikoski. (toim.) (2009). Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Yliopistopaino. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2799>

Mäkiperska, M., & Niemelä, T. (2005). Haasteena luottamus. Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Edita.

Mäkisalo-Ropponen, M. (2011). Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. kustannusosakeyhtiö Tammi.

Newman M. A. (1994). Health as Expanding Consciousness. Second ed. New York: National League for Nursing Press.

Obholzer, A., & Roberts, V. Z. (toim.). Holländer, P. (suom.). (2006). Tiedostomaton työssä. Metanoia instituutti.

O'Connor, M. F. (2001). On the etiology and effective management of professional distress and impairment among psychologists. Professional Psychology: Research and Practice, 32(4), 345–350.

- Otala, L., & Ahonen, G. (2003). Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY.
- Peltomaa, H. (2015). Stressi, palautuminen ja hyvinvointi: ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehon- ja mielentilaan. Opintoverkko (yhtiö).
- Pockett, R. (2003). Staying in hospital social work. *Social Work in Health Care* 36 (3), 1–24.
- Raatikainen, E. (2015). Lujita luottamusta: Asiakassuhteen rakentaminen sosiaali- ja terveysalalla. PS-kustannus.
- Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T., & Vepsä, P. (2020). Ammattina sosionomi. Sanoma Pro Oy.
- Raijas, M., & Heikura, T. (2023). Tilastokeskus. Noudettu 8.11.2024 osoitteesta <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/tyopaikkaa-vaihdetaan-eniten-terveys-ja-sosiaalipalveluissa>
- Ranta, E., Lehtinen, U., Sulkakoski, S., Turunen, H., Niemi, P., Järveläinen, M., Martti, M., Rantanen, P., & Sosiaalialan Opiskelijat TaSo ry. Heikkinen, A. (toim.) (2022). Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Talentia. PunaMusta Oy. 3. painos.
- Rauramo, P. (2008). Työhyvinvoinnin portaat. Edita.
- Remington, R. (2020). Quality Appraisal. Toronto, C., E., & Remington, R. A step-by-step Guide to Conducting an Integrative Review. Sveitsi: Springer, 45–55.
- Robertson, I. T., & Flint-Taylor, J. (2009). Leadership, Psychological Well-Being, and Organizational Outcomes. *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being*. Toim. Cartwright, S. & Cooper, C. L. Oxford: University Press.
- Ruohomäki, V., Lahtinen, M., & Reijula, K. (2015). Salutogenic and user-centred approach for workplace design. *Intelligent Buildings International*, 7(4).

Saarinen, A., Blomberg, H., & Kroll, C. (2012). Yhteiskuntapolitiikka / Stakes, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 77 (2012): 4, 403–418

Seppänen, Mari. (2021). Tunnetaidot voimavarana. Opas sosiaali- ja terveysalalle. PS-kustannus.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. (2014). Finlex. Noudettu 17.12.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2009). Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. 2009:17.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). Työturvallisuus ja työhyvinvointi. Noudettu 13.11.2024 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Strozier, A. L., & Evans, D. S. (1998). Health and distress in social workers: Results of a national survey. *Smith College Studies in Social Work* 69 (1), 66–77.

Talentia. (n.d.a.). Mitoitus. Noudettu 13.11.2024 osoitteesta <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/mitoitus/>

Talentia. (n.d.b.). Johtaminen. Noudettu 20.11.2024 osoitteesta <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/johtaminen/>

Tieteellisten seurain valtuuskunta. (2022). Lisätietoa vertaisarvioinnista. 22.2.2022. Noudettu 19.12.2024 osoitteesta <https://www.tsv.fi/fi/palvelut/tunnus/lisatietoa-vertaisarvioinnista>

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology* 36 (2), 1–9. <https://doi:10.4102/sajip.v36i2.841>

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology* 18 (2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Noudettu 18.12.2024 osoitteesta https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2024). Hyvä tieteellinen käytäntö 22.4.2024. Noudettu 18.12.2024 osoitteesta <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Tuominen, J., Tölli, S., & Häggman, L. A. (2023). Violence by clients and patients against social and healthcare staff – An integrative review of staff’s well-being at work, implementation of work and leaders’ activities. *Journal of Clinical Nursing* (John Wiley & Sons, Inc.), 32(13/14), 3173–3184. Noudettu 25.11.2024 osoitteesta <https://doi-org.ezproxy.puv.fi/10.1111/jocn.16425>

Työterveyslaitos. (n.d.a.). Työkyky. Noudettu 18.11.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvintoiti-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos. (n.d.b.). Hyvinvointia edistävä työympäristö. Noudettu osoitteesta 13.11.2024 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvintoiti-ja-tyokyky/tietotyön-työymparistot/hyvinvointia-edistava-työymparisto>

Työterveyslaitos. (n.d.c.). Hyvän mielen työpaikka: Miten lisään työntekijöiden voimavaroja? Noudettu 20.12.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/hyvan-mielen-tyopaikka/2-miten-lisaan-tyontekijoiden-voimavaroja#toc--n-ill-k-yt-nn-ill-voit-vahvistaa-ty-ntekij-iden-voimavaroja->

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). Työhyvinvointi. Noudettu 18.11.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvintoiti/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. (2002). Finlex. Noudettu 20.12.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vaasan ammattikorkeakoulu. (n.d.). Opinnäytetyöntekijän ohjeet VAMK. Noudettu 26.11.2024 osoitteesta [https://vamk.libguides.com/opinnaytetyontekijän ohjeet](https://vamk.libguides.com/opinnaytetyontekijan_ohjeet)

Westbrook, T. M., Ellis, J., & Ellet, A. J. (2006). Improving retention among public child welfare agencies. *Child and Family Social Work* 6, 161–178.

Yliruka, L., Koivisto, J., & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) (2009). Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 2009:6.

Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior* 40 (2), 126–146. <https://doi:10.1002/job.2332>

LIITTEET

LIITE 1

Taulukko 4. Mukaan valitut tutkimukset

Tekijä(t), julkaisu- vuosi ja - maa	Tarkoitus	Kohderyhmä	Aineistonkeruu ja analysointi	Päätulokset
Graham, J. R., & Shier, M. L. 2013. Iso-Britannia.	Edistää ymmärrystä sosiaalityöntekijöiden subjektiiviseen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.	Sosiaalityöntekijät	Henkilöhaastattelut (N=19). Kvantitatiivinen tutkimus. Tarkoituksenmukainen otanta. Analyttinen induktion ja jatkuvan vertailun strategiat.	Ihmisten odotukset sosiaalityöntekijöitä kohtaan sekä sosiaalityöntekijöiden omat odotukset itseään kohtaan, voivat vaikuttaa sosiaalityöntekijän kokemaan hyvinvointiin.
Haapakorpi, A., & Haapola, I. 2008. Suomi.	Tuottaa tietoa vanhusten kotihoidon organisoinnista ja siihen liittyvästä työntekijöiden työhyvinvoinnista.	Vanhusten kotihoidosta vastaavat organisaatiot	Kahden kaupungin vanhusten kotihoidosta vastaavien organisaatioiden teemahaastattelut, Internet-pohjainen kysely ja kotihoidon työhön perehtyminen osallistumalla työntekijöiden asiakaskäynteihin. 8 kpl työntekijöiden yksilöhaastatte-	Eri organisointi- ja työympäristötekijät vaikuttavat toisiinsa siten, että niillä voi olla vaikutusta työhyvinvointiin eri ulottuvuuksissa. Resursoinnilla on suuri merkitys sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työhyvinvointiin, sillä sen avulla pystytään tasa-

Tekijä(t), julkaisu- vuosi ja -maa	Tarkoitus	Kohderyhmä	Aineistonkeruu ja analysointi	Päätulokset
			luita, 12 kpl ammattiryhmä- tai tiimikohtaisia ryhmähaastatteluita. Internet -kyselyt (N=182). Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusote.	painottelemaan työn aiheuttamien voimavara- ja kuormitustekijöiden kanssa.
Kosny, A., & Eakin, J. 2008. Iso-Britannia.	Selvittää työn luonnetta ja työoloja työterveyden- ja turvallisuuden näkökulmasta.	Sosiaali- ja terveyspalveluiden voittoa tavoittelemattomat organisaatiot	Etnografia: Kolme tapaustutkimusta. Kolmen viikon ajan suoraa havaintoa organisaation jokapäiväisestä elämästä. Työntekijöiden (N=30) ja johtajien haastattelut (N=6). Jatkuva analysointi ja tietojen koodaus haastatteluissa. Iteratiivinen analysointi ja ”grounded theory” -metodologian ydintekniikat.	Työntekijöiden kokemat riskit ja niiden hyväksyminen on yhteydessä työntekijän työtehtävän edistymiseen ja työntekijän moraalisisella asemalla on vaikutuksia riskinottamiseen.
Kouvonen, A., Heinonen, N., Kattainen, A., Harkko, J., & Salonsalmi, A.	Selvittää nuorten sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden mielenterveydellisiä syistä johtuvien sairauspoissaolojen yhteyttä työelämään.	Asiantuntemuksen arvostus Alle 35-vuotiaat sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät	Kvalitatiivisessa osiossa narratiivinen teemahaastatteluaineisto (N=23). Kvantitatiivisessa osuudessa hyödynnettiin valmiiksi kerättyä kyselytutkimusaineistoa (N=2600),	Mielenterveydellisistä syistä johtuvien sairauspoissaolojen syyt ovat moninaisia ja pitkittyneitä haasteita, joissa erilaiset kuormitustekijät ovat yhdistävänä tekijänä. Työn ja

Tekijä(t), julkaisu-vuosi ja -maa	Tarkoitus	Kohderyhmä	Aineistonkeruu ja analysointi	Päätulokset
2024. Suomi.			mukaan liitettiin Kelan rekisteritiedot. Erillinen sensitiivisyysanalyysi.	perheen yhteensovittamisen haasteet ovat yhteydessä mielenterveydellisistä syistä johtuville poissaoloille.
Luhtinen, V., Immonen, A., Mäkikangas, A., Huhtala, M., & Feldt, T. 2021. Suomi.	Tutkitaan oma-aloitteisen työn kehittämisen yhteyttä hyvinvointiin.	Suuren sairaanhoitopiirin henkilöstö	Sähköinen kysely (N=1024). K-keskiarvojen klusterianalyysi, varianssi-analyysi ja moniulotteinen kovarianssianalyysi.	Monipuolisesti ja työn vaatimusten mukaisesti työtä oma-toimisesti kehittävät työntekijät kokevat eniten voimavaroja kasvattavaa työnimua ja merkityksellisyyden tunnetta, mutta myös muihin verrattaessa enemmän emotionaalista uupumusta.
Mattila, H. 2008. Suomi.	Ymmärryksen syventäminen sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien mahdollisuuksista kokea voimaantumista omassa työssään.	Sosiaali- ja terveysalan työntekijät	Empiirinen aineisto, johon sisältyy 581 reflektiokerptomusta. Hermeneuttinen tulkintaprosessi. Tulkintavaiheessa tehty aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Strukturaalianalyysi.	Voimaantuminen on itsestä lähtevä ja itsessä tapahtuva prosessi. Uupumus tai voimaantumattomuus voivat johtua kaikkensa antamisesta, osamisen tavoittelemisesta tai roolisuorituksista. Työstä voimaantumisessa

Tekijä(t), julkaisu- vuosi ja - maa	Tarkoitus	Kohderyhmä	Aineistonkeruu ja analysointi	Päätulokset
				on kyse siitä, että työntekijä ymmärtää jatkuvan muutoksen ja hyväksyy keskeneräisyyden itsessään.
Saarinen, A., Blomberg, H., & Kroll, C. 2012. Suomi.	Tutkitaan Pohjoismaissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta ja työhön liittyvää ristiriitaisuutta	Pohjoismaissa työskentelevät sosiaalityöntekijät	ASK-kyselypatteristo, satunnaisotos, sähköposti, postikysely. Multinomiaalista logistista regressioanalyysia. Pääkomponenttianalyysi.	Suomalaiset sosiaalityöntekijät ovat erittäin kuormittuneita ja kokevat paljon ristiriitoja työssään. Ero muihin Pohjoismaihin on merkittävä.
Tuominen, J., Tölli, S., & Häggman, L. A. 2023. Iso-Britannia.	Empiirinen tutkimus asiakkaiden kohdistamasta väkivallasta ja sen yhteyksistä työntekijöiden työhyvinvointiin, työn toteuttamiseen ja siihen liittyvään johtajien rooliin.	Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät	Viisivaiheinen integroiva arviointimenetelmä. Artikkelihaut ja arviointi. 21 artikkelia analysoitu narratiivisesti.	Asiakkaiden ja potilaiden työpaikkaväkivallalla on kielteinen yhteys henkilöstön kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin sekä työsuoritukseen ja sitoutumiseen. Johtajat kokevat jäävänsä yksin ilman koulutusta ja tukea työpaikkaväkivallasta puhuttaessa.