

Sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointi

Kirjallisuuskatsaus

Johanna Männikkö

Opinnäytetyö
Toukokuu 2012
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalinen kuntoutuksen
suuntautumisvaihtoehto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalinen kuntoutuksen suuntautumisvaihtoehto

MÄNNIKKÖ, JOHANNA:
Sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointi
Kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö 83 sivua, josta liitteitä 7 sivua
Toukokuu 2012

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvoinnin nykytilaa. Sosiaalialan korkeakoulutetuilla viitataan sosionomeihin ja sosiaalityöntekijöihin. Lisäksi tutkittiin millaiset tekijät ovat yhteydessä sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointikokemuksen syntyyn sekä millaisia työhyvinvoinnin kehittämiskohteita on aiemmissa tutkimuksissa havaittu. Opinnäytetyön tutkimusaineisto muodostui yhdeksästä sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointia käsittelevästä tutkimuksesta, jotka valittiin systemaattisen kirjallisuuskatsauksen menetelmällä, erikseen määriteltyjen sisäänottokriteereiden perusteella. Tutkimusaineistoon sisältyi kaksi kirjallisuuskatsausta, kolme kehittämishanketta, neljä pro gradu -tutkimusta ja yksi opinnäytetyö. Tutkimukseen valittiin deduktiivinen eli teorialähtöinen sisällönanalyysi. Tutkimukseni teoreettisena viitekehyksenä toimi Mankan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin malli ja Hakasen työn vaatimusten – työn voimavarojen malli. Tämän viitekehyksen avulla laadittiin analyysirunko, johon kerättyä aineistoa vielä analysoitiin aineistolähtöisesti aineistoa pelkistämällä, ryhmittelemällä ja käsitteellistämällä.

Tutkimustuloksien perusteella voidaan päätellä, että sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointi rakentuu yhteiskunnan, työorganisaation toiminta- keskustelukulttuurin, esimiestyön, välittömän työyhteisön ja työntekijän itsensä välisessä vuorovaikutuksessa. Avoin keskustelukulttuuri, hyvin organisoitu työ, yhteiskunnalta saadun arvostuksen kokemus, hyvä työilmapiiri ja työntekijän oma asenne ja huumorintaju luovat työhyvinvoinnille perustan.

Työhyvinvointi on laaja ja monikerroksinen ilmiö, jonka kokonaisvaltainen ymmärtäminen hyödyttäisi sosiaalialan korkeakoulutettujen lisäksi heitä työllistäviä organisaatioita. Myös yhteiskunnan tulee herätä osoittamaan enemmän arvostusta näille ihmisläheistä ja tunnekuormittavaa työtä tekeville ammattikunnille. Työssään hyvinvoiva ja innostunut työntekijä sitoutuu työhönsä ja ammattiinsa muita paremmin.

Asiasanat: työhyvinvointi, työn kuormittavuus, sosiaaliala, sosionomit, sosiaalityöntekijät, kirjallisuuskatsaus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services
Option of Social Rehabilitation

MÄNNIKKÖ, JOHANNA:

Occupational Wellbeing of Social Service Workers with Degree in Higher Education
A Literature Review

Bachelor's thesis 83 pages, appendices 7 pages
May 2012

The target group of this thesis was Finnish social service workers who have gained their degree from higher education. The purpose of this thesis was to gather current information about their occupational wellbeing. Second purpose was to examine what factors influence social workers' occupational wellbeing. Third objective was to investigate what needs for improvement are voiced within social service workplaces in previous research. The systematic literature review method was used for data collection. After data collection, nine previous research papers were included in this research. For data analysis, deductive analysis was used.

According to the results, social workers' occupational wellbeing is constructed during the process of interaction between society, job organization, management, work team and individual worker. Open discussion, well organized work, appreciation from society, good working environment and worker's own attitude and sense of humour make good foundation for occupational wellbeing.

As conclusion, it can be said that occupational wellbeing is broad and diverse phenomenon. It would be beneficial for both social workers and their employers to understand this phenomenon more deeply. Also, society should show their respect to this emotionally burdening profession. A worker that feels job engagement and satisfaction is more likely to commit to his job and profession.

Key words: occupational wellbeing, social service, social service workers, social workers, systematic literature review

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	6
1.1 Työntekijöiden hyvinvointi ja suhtautuminen työhön.....	6
1.2 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja aiheen rajaus.....	8
1.3 Opinnäytetyön sisältö.....	9
2 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	10
2.1 Tutkimustehtävä.....	10
2.2 Tutkimuskysymykset.....	10
3 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELYÄ.....	11
3.1 Työhyvinvointi ja työkyky.....	11
3.1.1 Tyky/Tyhy-toiminta.....	12
3.2 Työtyytyväisyys ja työn mielekkyys.....	12
3.3 Työn imu.....	13
3.4 Työn ilo.....	13
4 TYÖHYVINVOINNIN PSYKOLOGIAA.....	14
4.1 Psykkinen jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä.....	14
4.1.1 Ryhmäsolidaarisuus ja työyhteisön tuki.....	14
4.1.2 Työn kuormittavuuden hallinta ja työn rytmitys	14
4.1.3 Psykososiaalinen työympäristö.....	15
4.2 Työn henkinen kuormittavuus	15
4.2.1 Stressi.....	16
4.2.2 Työuupumus.....	16
4.2.3 Työuupumus ja työntekijän ominaisuudet.....	17
4.2.4 Myötätuntouupumus.....	18
4.3 Työkuormituksesta palautuminen.....	18
4.3.1 Itse koettu palautumisen tarve	20
4.3.2 Unen merkitys palautumisessa.....	20
5 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN.....	21
5.1 Menestyksekkäs kehittämistyö.....	21
5.2 Työhyvinvointia ja kehittämistä tukeva johtaminen.....	21
5.2.1 Muutosjohtaminen.....	22
5.2.2 Moninaisuusjohtaminen.....	23
5.3 Viestinnän kehittäminen.....	24
5.4 Työyhteisön kehittäminen ja kehittäminen koko työyhteisön asiana.....	24
5.5 Mentorointi.....	26
5.6 Itseohjautuvuus ja kehityskeskustelut.....	26
5.7 Kriittinen reflektio työhyvinvoinnin kehittämisen välineenä.....	26
5.8 Työhyvinvoinnin selvittäminen työntekijöiltä.....	27
8 TYÖHYVINVOINNIN TEOREETTISIA MALLEJA.....	28
8.1 Työhyvinvoinnin portaat -malli.....	28
8.2 Työkyky-talomalli.....	31
8.3 Työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV–TV) malli.....	32
8.4 Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli (Manka).....	34
8.5 Työhyvinvoinnin mallien vertailua.....	35
9 SOSIAALIALA JA SOSIAALIALAN KORKEAKOULUTETUT.....	36
9.1 Sosiaalialan työ.....	36

9.2 Sosiaalian korkeakoulutetut.....	36
9.2.1 Sosionomi (AMK & ylempi AMK).....	36
9.2.2 Sosiaalityöntekijä.....	38
9.2.3 Työnjako sosiaalian korkeakoulutettujen kesken.....	38
10 SOSIAALIALAN KORKEAKOULUTETTUJEN TYÖOLOJAT.....	40
10.1 Sosiaalian työolot sosiaalian korkeakoulutettujen näkökulmasta ...	40
10.2 Sosiaalian korkeakoulutettujen työolot.....	40
11 KIRJALLISUUSKATSAUS.....	44
11.1. Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	44
11.2 Kirjallisuuskatsauksen aineiston valinta.....	45
11.3 Aineiston analyysi.....	47
12 TULOKSET.....	51
12.1 Yhteiskunta.....	51
12.2 Organisaatio.....	52
12.3 Esimiestyö.....	53
12.4 Työyhteisö	54
12.5 Sosiaalian työn ja sen tekijän ominaisuudet.....	56
12.6 Työhyvinvoinnin kehittämisen kohteet ja mahdollisuudet.....	59
13 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	62
13.1 Yhteenveto.....	62
13.3 Jatkotutkimus.....	64
14 POHDINTA.....	65
14.1 Opinnäytetyön luotettavuus.....	65
14.2 Tutkimustulosten yleistä pohdintaa.....	66
14.3 Opinnäytetyön tekoprosessi.....	67
15 LÄHTEET.....	69
15.1 Yleiset lähteet.....	69
15.2 Analysoidut lähteet.....	75
16 LIITTEET.....	77
Liite 1. Aineiston hakustrategia ja valintaprosessi.....	77
Liite 2. Valittu tutkimusaineisto.....	78
Liite 3. Sisällönanalyysissä käytetty analyysirunko.....	82
Liite 4. Esimerkki aineiston abstrahoinnista.....	83

1 JOHDANTO

1.1 Työntekijöiden hyvinvointi ja suhtautuminen työhön

EVA:n vuonna 2010 ilmestyneessä arvo- ja asennetutkimuksessa selvitettiin suomalaisten suhtautumista työhön. Tutkimuksesta kävi ilmi, että suomalaisista 76 % kantana on, ettei nyky-yhteiskunnassa voi elää luottavaisin mielin, koska työpaikan ja toimeentulon voi menettää aivan yhtäkkiä. Joka toisen mielestä suomalaisilla työpaikoilla kiire on lisääntynyt ja valtaosa (82 %) kokee, että työtä tehdään ylikierroksilla ja niin kovan paineen alla, että moni palaa ennenaikaisesti loppuun (Haavisto 2010, 10, 63, 65.)

Työpaikkojen lakkauttamiset, kuntauudistukset ja muut vastaavat työolosuhteiden muutokset lisäävät työntekijöiden epävarmuutta, kiirettä ja työnteon määrää. Työntekijöiden psyykkinen kuormitus heijastelee tätä kehitystä: palkansaajista keskimäärin hieman yli puolet kokee työnsä henkisesti rasittavaksi. (Manka 2011, 15.) Tuoreen selvityksen mukaan noin seitsemän prosenttia alle 30-vuotiaista työntekijöistä ei usko olevansa työkykyisiä kahden vuoden kuluttua. Nuorilla työkyvyn heikkeneminen johtuu työn kuormituksesta eli työn vaatimuksista ja kovasta työtahdistista. Toiseksi suurin syy liittyy työn sisältöön – työtä ei koeta riittävän palkitsevaksi tai kiinnostavaksi. Työhön liittyen tekijöiden osalta yli 40-vuotiaiden epävarmuus työkyvystään liittyy työn kuormituksen lisäksi työilmapiiriin ja esimiestyöhön. (Suomalaisen työntekijän hyvinvointi 2012.)

Lyhytjänteinen tuloksellisuuden ja tuottavuuden parantaminen voi lisätä työntekijöiden huonoa vointia ja uhkaa jopa heidän terveyttään. Työntekijän vireystaso voi nousta jatkuvien muutosten myötä liian korkeaksi työsuorituksen kannalta. Jatkuva valppaana olo kuluttaa psykofysiologisesti ja tämä on stressireaktioiden synnyn keskeinen mekanismi. (Elo 2007, 18.) Aamulehti (Pehkonen 2012) uutisoikin 18.5.2012: ”13 prosenttia suomalaisista on jatkuvasti stressissä”. Tuoreessa tutkimuksessa seurattiin 10 000 suomalaisen työntekijän sydämen sykevälejä ja havaittiin, että 13 prosenttia ei palaudu juuri ollenkaan stressistä, vaan heidän kehonsa pysyvät levossakin aktiivisessa stressitilassa. Jatkuva stressitila heijastuu vireyteen, jaksamiseen ja työntekoon. (Pehkonen 2012.)

Työpaikkoja vaivaa mielekkyyuskato (Manka 2011, 12). Työolobarometrin (Ylöstalo & Jukka 2011, 35) mukaan koko viime vuosikymmenen ajan palkansaajista selvästi useampi on kokenut työn mielekkyyden heikentyneen. Tuoreimmassa, vuoden 2011 valtakunnallisessa työolobarometrissa ”työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä” arvioitiin vielä edellisvuosiakin kielteisemmin. Pessimismi lisääntyy mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kysymys. (Aho & Mäkiaho 2012, 4.) Syyksi tähän on ehdotettu muun muassa sitä, että palkansaajat eivät kokisi saavansa vastavuoroisesti yhtä paljon työstään kuin katsovat antavansa. Kyse ei ole pelkästään rahasta, vaan kaikista työhön liittyvistä palkitsemisen muodoista. (Ylöstalo & Jukka 2011, 35.)

TNS Gallup alkuvuodesta 2011 julkaisema vuotuinen työelämäselvityksen mukaan suomalaisten työntekijöiden henkinen sitoutumisen aste työpaikkaansa on heikentynyt, se on selvästi Pohjois-Euroopan ja koko maailman keskiarvon alapuolella. Eniten on kasvanut ”vieraantuneiden” ryhmä, he ovat tyytymättömiä työpaikkaansa ja potevat ainakin ajoittain motivaatio-ongelmia. Heitä on liki puolet (45 %) työntekijöistä. (Puttonen 2011, 14.) Tampereen yliopiston erikoistutkija Anu Järvensivu (2011) toteaa, että työnantajatkaan eivät enää sitoudu työntekijöihinsä entiseen malliin (Puttonen 2011, 14 mukaan). Vuokratyön käyttö ja pätkätyö ovat lisääntyneet. Toisaalta itse työpaikkaan sitoutuminen ei ole niin tärkeää, tärkeämpää on innostua omasta työstä. Työnantajankin etu on, jos työntekijät sitoutuvat työhönsä ja ammattiinsa, koska silloin he tekevät työnsä huolellisesti ja tuottavasti. (Järvensivu 2011, Puttonen 2011, 14–15 mukaan).

Työ merkitsee suomalaisille ennen muuta toimeentuloa, sosiaalisia suhteita sekä oman identiteetin ja osaamispääoman rakentamista. Selvitettäessä hyvän työn tunnuspiirteitä, ilmeni, että keskiverto suomalainen haluaa mielenkiintoisen työn työyhteisössä, jossa vallitsee myönteinen ilmapiiri ja jota johtaa reilu ja innostava esimies. Suurta palkkaa tai urakehitysmahdollisuuksia tärkeämmäksi nousee työsuhteen vakinaisuus ja varmuus. Suomalaisen mielihalut liittyvät itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen uran luomisen sijaan. Suomalaiset pitävät vapaa-aikaa tärkeänä, ja siksi työltä kaivataan joustavuutta. (Haavisto 2010, 44, 52.)

Työntekijöiltä vastaavasti edellytetään aktiivisuutta, itseohjautuvuutta ja kriittisyyttä, joita kutsutaan nykyisin työyhteisötaidoiksi. Valmius jatkuvaan oppimiseen ja elämähallintataidot auttavat sietämään muutosta. Osaaminen on työntekijän pääoma ja selviytymisen keino työelämän muutosten keskellä. Mikäli ihmiset eivät ole motivoituneita kehittämään jatkuvasti omaa osaamistaan, he ovat syrjäytymisvaarassa. (Manka 2011, 9–10.) Suomalaisista 73 % on sitä mieltä, että työssä menestyminen on pitkälti itsestä ja omasta asenteesta kiinni (Haavisto 2010, 65). Toisin sanoen työntekijän oma panos ja ominaisuudet koetaan työhyvinvoinnin tärkeiksi osatekijöiksi.

1.2 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja aiheen raja

Kuten edellisestä voimme havaita, työhyvinvointi on tärkeä tutkimuksen kohde. Keskityn omassa tutkimuksessani ennen kaikkea suomalaiseen sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointitutkimukseen. Sosiaalialan korkeakoulutetuilla tarkoitan sosionomeja (AMK & ylempi AMK) ja sosiaalityöntekijöitä.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on koota tietoa erityisesti sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvoinnista, siihen vaikuttavista tekijöistä ja sen kehittämisen keinoista systemaattisen kirjallisuuskatsauksen menetelmää hyödyntäen. Jotta tutkimuksen kohderyhmän työhyvinvoinnin kysymyksiä voidaan ymmärtää laajemmassa mittakaavassa, olen sisällyttänyt opinnäytetyöhöni myös narratiivisella otteella kerättyä tietoa työhyvinvoinnista ja sen mekanismeista. Tarkemmin sanottuna opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvoinnin nykytilaa, selvittää, millaiset tekijät ovat yhteydessä työhyvinvoinnin syntyyn ja millaisia ovat ne työhyvinvoinnin kehittämisen keinot, joita sosiaalialan korkeakoulutettujen työyhteisöt voivat käyttää työolojensa parantamiseen.

Tämän opinnäytetyön tavoite on olla helposti lähestyttävä kokonaisuus työhyvinvoinnista sosiaalialan korkeakoulutettujen käyttöön. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on saada yhä useammat sosiaalialan korkeakoulutettujen työyhteisöt arvioimaan oman työhyvinvointinsa tilaa ja antaa ideoita työhyvinvoinnin kehittämistyön aloittamiseksi.

Kartoitan tässä opinnäytetyössäni nykyistä työhyvinvoinnin tilaa sekä yleisesti että sosiaalialan työolojen osalta, jotta sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointi asettaisi laajempaan kontekstiin. Valitsin opinnäytetyöni aiheen kahdesta syystä. Olin ensinnäkin työharjoittelujeni aikana tullut tietoiseksi sosiaalialan työn henkisestä kuormittavuudesta – esimerkiksi eräässä harjoittelupaikassa vastaavalta ohjaajalta oli 15 vuoden aikana vaihtunut työpari työuupumuksen vuoksi useampaan kertaan. Kyseiset henkilöt olivat vaihtaneet uupumuksensa vuoksi jopa alaa. Lisäksi olin havainnut, että työilmapiirillä on suuri merkitys työviihtyvyyteen. Halusinkin selvittää millä työn mielekkyyttä voisi lisätä. Toinen motiivi opinnäytetyöni aiheen valinnalle löytyy peiliin katsomalla. Oma siirtymiseni sosiaalialan työkentän täysipainoiseksi jäseneksi on vääjäämätöntä ja toivoin löytäväni tutkimusprosessin aikana keinoja, joiden avulla pystyn tekemään sosiaalialan töitä motivoituneena ja henkisesti ja fyysisesti hyvinvoivana mahdollisimman pitkään.

1.3 Opinnäytetyön sisältö

Opinnäytetyöni etenee aiheeseen johdattelun jälkeen tutkimustehtävän ja tutkimuskysymysten esittelyyn. Sen jälkeen käydään läpi työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä ja määritelmiä. Sitten tutustutaan tarkemmin työhyvinvoinnin muodostumiseen. Sitten käydään läpi neljä työhyvinvointiin liittyvää mallia. Näistä erityisesti Mankan kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin malli ja TV–TV malli antavat tälle tutkimukselle viitekehyksen. Siitä edetään sosiaalialan korkeakoulutettujen eli sosionomin (AMK) ja sosiaalityöntekijän työroolien eroavaisuuksien kuvaukseen. Tämän jälkeen siirryn kuvaamaan sosiaalialan työoloja, jonka jälkeen päästään tutustumaan systemaattisen kirjallisuuskatsauksen menetelmään ja teoriasidonnaiseen sisällönanalyysiin. Lopuksi esittelen tutkimustulokseni ja teen yhteenvedon ja pohdin opinnäytetyön eettisyyttä ja koko tekoprosessia. Liitteistä löytyy tutkimuksen aineistonhakuprossiin ja aineiston analyysiin liittyviä taulukoita. Lisäksi liitteistä löytyy tiivistelmät analysoimistani tutkimuksista.

2 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSTEHTÄVÄ

2.1 Tutkimustehtävä

Tämän opinnäytetyöni tutkimustehtävä oli koota systemaattisen kirjallisuuskatsauksen menetelmää soveltaen tietoa siitä, mitä suomalaisesta sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvoinnista viimeaikaisten tutkimusten valossa tiedetään.

2.2 Tutkimuskysymykset

Tätä lähdin selvittämään seuraavilla tutkimuskysymyksillä:

1. Mistä työhyvinvointi muodostuu?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointiin?
3. Millaisia sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvoinnin kehittämisen kohteita havaitaan?

3 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELYÄ

3.1 Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan arkikielessä monia asioita. Sillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi stressin ja työuupumuksen välttämistä, fyysistä terveyttä ja työkykyä, tasapainoa työn ja muun elämän välillä, innostusta omasta työstä, palkkauksen tasoa, työilmapiiriä, työstä saatavaa henkistä tyydytystä sekä tyytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan. Työhyvinvointi-käsite pitää sisällään objektiivisten työolojen ja työstä saatavien palkkioiden lisäksi subjektiivisen hyvinvointikokemuksen. (Mamia 2009, 21, 24.) Työterveyslaitoksen (Työhyvinvointi 2011) määritelmän mukaan ”työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”.

Tarkastellaan seuraavaksi työkyvyn käsitettä. Työkyvyn käsite voidaan nähdä lääketieteellisesti painottuneena, jolloin korostetaan käsitteen yhteyksiä terveyteen ja toimintakykyyn (Ilmarinen, Gould, Järvisalo & Järvisalo 2006, 19). Työkyvyttömyys on tällöin työkyvyn puutetta. Työkyky vaikuttaisi kuitenkin olevan nykyisin työhyvinvoinnin rinnakkaistermi (Miikkulainen 2008). Ilmarisen ym. (2006, 19–20) mukaan ”työkyvyn määrittelyssä näyttää – – vallitsevan yksimielisyys siitä, ettei työkyky ole vain yksilön ominaisuus vaan yksilön, hänen työnsä sekä ympäristön yhteinen ominaisuus”. Työkykyä ja siihen liittyviä tekijöitä voidaankin tarkastella yksilön, työorganisaation ja yhteiskunnan näkökulmista. Työkyvyn käsitteen laajuuteen vaikuttaa osaltaan se, miten työ ja siihen liittyvät erilaiset tekijät ja toimijat sekä näiden rooli määritellään. (Ilmarinen ym. 2006, 18, 20.) Rauramon (2004, 31) mukaan ”henkilöstön hyvä työkyky edistää niin työn sujuvuutta, laatua kuin vaikuttavuuttakin”. Hänen mukaansa työkyvyn käsite kattaa lähes kaikki työn onnistumiseen vaikuttavat tekijät (Rauramo 2004, 30). Ihmisille tutuin työkykyyn liittyvistä ilmauksista lienee tyky-toiminta (Miikkulainen 2008), jota käsitellään seuraavaksi.

3.1.1 Tyky/Tyhy-toiminta

1990-luvulla kehitettiin Suomessa työkykyä ylläpitävän toiminnan malli (Rauramo 2004, 13), joka nykyisin tunnetaan tykytoimintana. Tykytoimintaan osallistuvat sekä työnantaja, työntekijä, että työpaikan yhteistyöorganisaatiot. Tarkoituksena on yhdessä edistää ja tukea jokaisen työntekijän työ- ja toimintakykyä koko hänen työuransa ajan. Tutkimusten perusteella oikein toteutettuna tykytoiminnalla on mahdollista kehittää henkilöstön työkykyä ja terveyttä sekä työpaikan toimivuutta, työilmapiiriä ja työmotivaatiota. Tykytoiminta, jota toteutetaan ammattitaidolla ja pitkäjänteisesti, tukee työssä jaksaminen ja työkyvyn säilymistä. (Tykytoiminta 2011.) Tyky-toiminnan rinnalla voidaan puhua työhyvinvoinnin edistämisestä (TYHY), joka tarkoittaa laaja-alaisia työympäristöön, työyhteisöön ja yksilöön kohdistuvia toimenpiteitä ja kehittämistoimintaa. Viimeksi mainitun avulla voidaan parantaa kaikenikäisten terveyttä, työkykyä ja osaamista. (Rauramo 2004, 13.)

Parhaimmillaan työkykyä ylläpitävä toiminta käsittää työn, työolojen, työyhteisön sekä yksilön työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämisen sekä muutoksen turvallisen hallinnan (Rauramo 2004, 30). Työkykyä ylläpitävän toiminnan kohdealueet voidaan jakaa neljään ryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostaa työ ja työympäristö, joka käsittää ergonomian, työhygienian ja työturvallisuuden. Toinen pitää sisällään työhön ja työympäristöön kohdistuvat toimenpiteet (toimintatavat, johtaminen ja vuorovaikutus). Kolmannen alueen muodostavat työntekijän voimavarat ja terveys. Viimeinen ryhmä muodostuu ammatillisen osaamisen ylläpidosta ja edistämisestä. (Rauramo 2004, 30.)

3.2 Työtyytyväisyys ja työn mielekkyys

Työtyytyväisyys voidaan määritellä nykyisen työn todellisuuden ja odotusten väliseksi eroksi (Ylöstalo 2009, 88.) Työtyytyväisyys ja työn mielekkyys ovat lähikäsitteitä. Yksi ero löytyy työtyytyväisyyden ”tässä ja nyt” orientaatiosta verrattuna työn mielekkyyden pitkän aikavälin tai tulevaisuuden perspektiiviin. Työtyytyväisyydelle työn ulkoiset piirteet (esimerkiksi hyvät työskentelyolosuhteet ja työpaikan varmuus) ovat tärkeitä, kun

taas työn mielekkyyden kannalta työ nähdään osana muuta elämää. Työn mielekkyys onkin työtyytyväisyyttä laajempi käsite. (Ylöstalo 2009, 89 – 90.)

3.3 Työn imu

Työn imu kuvaa myönteistä tunneperäistä motivoitunutta tilaa, jossa työntekijä on tarmokas, omistautunut ja uppoutunut työhönsä. Tarmokkuus on energisyyttä, sinnikkyyttä ja työhön panostamisen halua. Sen vastakohta on väsymys. Omistautumisella tarkoitetaan työn merkityksellisyyden kokemusta, innostusta ja ammattiyllpeyden tunnetta. Sen vastakohta on kyynisyys. Uppoutuminen ilmenee voimakkaana keskittymisenä ja työhön paneutumisenä. Sitä voidaan kutsua myös flow-tilaksi. (Manka 2011, 143; ks. myös Hakanen 2005, 2009.)

Työn imun vastakkainen käsite on ”boreout”, siinä tilassa työntekijä on työhönsä kyllästynyt eikä tunne tarmoa, ei koe työtään tai työpanostaan merkitykselliseksi eikä siten enää omistaudu työlleen. Työn imu ja työuupumus sen sijaan eivät ole käsitepari. Niillä on käänteinen yhteys toisiinsa, mutta ne ovat silti erillisiä ilmiöitä. ”Aito työhyvinvointi (työn imu) voidaankin erottaa työpahoinvoinnista (esim. työuupumus), mikä vuoksi työhyvinvointi osoittautuikin moniulotteiseksi ilmiöksi”. (Hakanen 2009, 34.)

3.4 Työn ilo

Marja-Liisa Manka (2011, 4) on työhyvinvoinnin professori, joka käyttää käsitettä työn ilo. Hänen mukaansa puhe työpahoinvoinnista pitäisi korvata keskustelulla siitä, millä keinoilla työyhteisön ja sen työntekijöiden voimavaroja voitaisiin vahvistaa. Työnilo on yksilön ja yhteisön kokemus, yksilöllinen tunne, joka syntyy työn eri tekijöiden loksahattaessa paikoilleen. Työntekijä kokee työniloa sanoessaan, että ”töissä on hauskaa” tai ”töihin on mukava tulla”. (Manka 2011, 3, 77.)

4 TYÖHYVINVOINNIN PSYKOLOGIAA

4.1 Psyykkinen jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä

Onnellisuus lisää työntekijän tehokkuutta työssään. Työn laadun kannalta myös henkilöstön motivoituneisuus on tärkeää. Motivaatio tekee työstä mielekästä työntekijälle itselleen. (Rauramo 2004, 13, 32, 39)

4.1.1 Ryhmäsolidaarisuus ja työyhteisön tuki

Psyykkistä jaksamista tukevat ammattitaito sekä erityisesti ryhmäsolidaarisuus, jolla tarkoitetaan sitä, miten tilanteesta riippumatta työtoveriin voi luottaa ja häneltä saa tarvittaessa apua työtehtävissä. Ryhmäsolidaarisuuden ollessa vahva, työntekijä tietää saavansa tukea ja apua niissä tilanteissa, joissa hänen omat taitonsa tai keinonsa eivät riitä. Ammateissa, joissa työtä tehdään omalla persoonalla ja yksin, ilman riittävää kollegiaalista tukea, uupumisen riski on suurin. Työntekijöillä, joilla on paljon itsenäistä vastuuta, mutta jotka samalla kuuluvat työryhmään, jossa on hyvä yhteishenki ja paljon ammatillista osaamista, uupumisen riski on pienempi. Kaikissa ammateissa työyhteisöön kuulumisella on yleensä työviihtyvyyttä lisäävä vaikutus. (Toivio & Nordling 2009, 184-186.)

4.1.2 Työn kuormittavuuden hallinta ja työn rytmitys

Työntekijän osalta työn kuormittavuutta voi hallita organisoimalla omaa työtään, suunnittelemalla työajankäyttöään ja kykyä asettaa työtehtävät tärkeysjärjestykseen. Lisäksi työntekijä vastaa omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnostaan huolehtimisesta sekä työn ja vapaa-ajan tasapainottamisesta. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 25.) Työtä organisoidessa voidaan kiinnittää huomiota työn rytmitykseen. Työn rytmitystä pidetään erittäin tärkeänä työssä jaksamisen kannalta. Haasteellisten tehtävien vastapainona tulisi päästä tekemään vähemmän vaativia, vaikkakin tarpeellisia töitä. Rutiininomainen työ

kuluttaa työntekijää ja samalla esineellistä asiakasta, josta tulee rutiinitoimenpiteen kohde. (Toivio & Nordling 2009, 186.)

4.1.3 Psykososiaalinen työympäristö

Psykososiaalinen työympäristö tarkoittaa aineetonta ympäristöä, johon olennaisesti kuuluu organisaation toimintatavat, ihmissuhteet valtarakenteineen sekä työn vaatimusten laatu ja määrä (Elo 2007, 15). Työterveyttä koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että huonoilla psykososiaalisilla työoloilla on yhteys muun muassa sydän- ja verisuonisairauksiin sekä mielenterveyden häiriöihin. Myös epäoikeudenmukaisuus ja kokemus työponnistusten riittämättömästä palkitsemisesta lisäävät psyykkisiä häiriöitä ja heikentävät terveyttä. Tämän lisäksi huonot psykososiaaliset työolot lisäävät ennenaikaisen kuoleman riskiä. (mm Amick 2002, Elo 2007, 16 mukaan.)

4.2 Työn henkinen kuormittavuus

Työn henkinen kuormittavuus on noussut työhyvinvoinnin kehittämisen haasteeksi (Rauramo 2004, 37). Aloilla, joissa ollaan tekemisissä ihmisten kanssa, työn raskuudet ovat suuret. Työntekijöitä kuormittavat ihmissuhteet ja vuorovaikutukseen liittyvät sopeutumisvaatimukset. Psyykkistä kuormitusta aiheuttavat muun muassa liiallinen byrokratia, jatkuvat työtä koskevat muutokset, työn tekeminen omalla persoonalla ja virheettömyyden tavoittelu. Lisäksi ihannekuvien ja epärealististen tavoitteiden sekä todellisuuden välinen ristiriita aiheuttaa psyykkistä raskuutta. Ihannekuvat syntyvät yleisin termein kuvatuista tavoitteista, joissa ei aina ole mainittu konkreettisesti miten nämä tavoitteet voidaan saavuttaa. Sosiaalialan työntekijät kokevat riittämättömyyttä erityisesti silloin, kun heidän työnsä tuloksellisuutta arvioidaan ihannekuvista käsin. Myös yhteiskunnassa tapahtuvat eriarvoisuutta aiheuttavat muutokset, kuten nuorten syrjäytyminen sekä mielenterveys- ja päihdeongelmien seuraukset, voivat herättää auttajissa suurta huolta ja voimattomuutta. (Toivio & Nordling 2009, 182–184.)

4.2.1 Stressi

Stressi voidaan nähdä yksilön ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen epätasapainotilana. Yksilö stressaantuu, kun häneen kohdistuvat vaatimukset ylittävät hänen voimavaroinsa. Työssä koettu stressi ja fysiologiset stressireaktiot eivät ole automaattisesti haitallisia työntekijän terveydelle ja hyvinvoinnille. Oleellista seurauksien kannalta on se, missä määrin yksilö kykenee palautumaan kuormituksesta. (Feldt, Kinnunen, Rönkä, Kinnunen & Rusko 2007, 62.)

”Työhön liittyvät stressitekijät voivat liittyä esimerkiksi fyysisiin työoloihin, työtehtävien vaatimukseen, rooliepäselvyyksiin ja -ristiriitoihin, ihmissuhteisiin, traumaattisiin tapahtumiin ja organisaatiomuutoksiin.” (Feldt ym. 2007, 62.) Stressi onkin viesti tarpeesta löytää uudenlaisia toimintatapoja. Stressinhallinnalla tarkoitetaan kaikkea sitä, mitä tilanteen parantamiseksi yritetään tehdä. (Rauramo 2004, 37.)

Työkuormitus ei ole aina negatiivinen asia. Alikuormittavassa työssä psyykkisten vaatimusten puute turhauttaa ja aiheuttaa kyllästymisen tunteen. Haasteita tarjoamaton työ ei tarjoa oppimisen mahdollisuuksia. (Nummelin 2008, 73.) Työstressi voi olla siis myös energisoiva tunnetila, kun sitä on kohtuudella ja se kohdistuu tiettyyn ajanjaksoon tai hetkeen. Kokonaisuus säilyy ajoittaisista työkuormituspiikeistä huolimatta hallittavana ja paineiltaan siedettävänä. Negatiivinen stressi syntyy, kun työntekijän stressinhallintakyky ylittyy työn kuormittavuuden vuoksi. (Nissinen 2012, 26.)

4.2.2 Työuupumus

Työuupumus, jonka äärimmäinen muoto on loppuunpalamiseen, johtuu monista syistä ja se on hidas prosessi. Työuupumus kehittyy, kun kuormittavien tekijöiden kasautuessa työntekijällä ja työyhteisöllä ei ole mahdollisuutta purkaa syntynyttä stressitilaa. (Nissinen 2012, 26.) Työuupumusprosessin eteneminen voidaan hahmottaa esimerkiksi seuraavanlaisesti: työntekijän työnilo vaihtuu vähitellen työtyytymättömyydeksi, kun työn tavoitteet eivät täyty. Oireina on tällöin väsymystä, huolestuneisuutta ja tyytymättömyyttä. Tätä seuraa stressi, joka johtuu työn järkevyyteen kohdistuvista epäilyksistä

sekä riittämättömyyden tunteista. Loppuunpalamisen vaiheessa työmotivaatio alenee, negatiiviset ja kyyniset asenteet työtä kohtaan valtaavat alaa, lisäksi unettomuus ja keskittymisvaikeudet vaikeuttavat elämää entisestään. (Toivio & Nordling 2009, 202.) Loppuunpalaminen on vakava, krooninen stressioireyhtymä, jolle on tyypillistä kokonaisvaltainen fyysinen, emotionaalinen ja henkinen uupumuksen tila. (Nissinen 2012, 26.) Työuupumus ei ole siis sairaus, mutta siihen on liitetty riski sairastua muun muassa masennukseen, stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin, unihäiriöihin ja päihteiden käyttökin voi muodostua ongelmaksi (Ahola, Tuisku & Rossi 2011, 124).

Vuonna 1997 työterveyslaitos tutki työuupumuksen yleisyyttä eri aloilla (Kalimo & Toppinen, Työuupumus 2010 mukaan). Tuolloin yli puolella työssäkäyvistä oli joitakin työuupumuksen oireita. Voimakkaasti väsyneitä työssään oli noin joka viides ja noin seitsemällä prosentilla oli kaikki työuupumuksen oireet. (Kalimo & Toppinen 1997, Työuupumus 2010 mukaan.) 2000-luvun alussa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että noin kaksi prosenttia työssä käyvistä suomalaisista kärsi vakavasta työuupumuksesta (oireita keskimäärin viikoittain tai useammin). Lisäksi jopa neljäsosa suomalaisista kärsii lievästä työuupumuksesta eli he oireilevat keskimäärin kuukausittain. (Ahola, Virtanen, Pirkola & Suvisaari 2010, 17; Ahola ym. 2011, 124.) Vuoden 1997 arvion mukaan 165 000 suomalaista kärsii vakavasta työuupumuksesta. Työuupumus havaittiin olevan yleisintä niillä, joiden työpaikoilla oli vähennetty henkilökuntaa sekä niiden työntekijöiden keskuudessa, jotka tekivät pitkää työpäivää (yli 50 tuntia viikossa). (Kalimo & Toppinen, Työuupumus 2010 mukaan.)

4.2.3 Työuupumus ja työntekijän ominaisuudet

Voimavarojen kulumiselle altistuvat erityisesti ammattiinsa tunnepitoisesti sitoutuneet työntekijät. He yrittävät vastata kaikkiin heihin kohdistuviin odotuksiin ja näin tekemällä he ylittävät jatkuvasti omat voimavaransa. Uupumisen perimmäinen syy löytyy persoonallisuudesta. Erittäin korkea moraalit ja omaan itseensä kohdistuvat kohtuuttomat vaatimukset ovat tyypillisiä työuupuneiden piirteitä. Työhyvinvoinnin edistäminen vaatiikin näin ollen ennen kaikkea yksilöllisten ratkaisujen hakemista ja vaihtoehtojen to-

teuttamista. (Rauramo 2004, 14.) Tunnepitoisesti sitoutuneita työntekijöitä uhkaa myötätuntouupuminen, josta lisää seuraavaksi.

4.2.4 Myötätuntouupumus

Myötätuntouupumus ja työuupumus ovat osin päällekkäisiä lähikäsitteitä. Erotus on siinä, että myötätuntouupumus on ihmissuhdetyöntekijän työuupumusta. Myötätuntouupumuksen syntymiseen vaikuttaa myötätuntostressin määrä. Viimeksi mainitulla tarkoitetaan työperäistä emotionaalista stressiä, joka koskettaa henkilöitä, jotka työroolistaan käsin todistavat inhimillisen elämän tragedioita. (Nissinen 2012, 25, 28, 30.) Tiedetään, että työstressi voi aktivoida, mutta loppuunpalaminen lamaannuttaa. Samalla tavoin myötätuntostressi voi parhaimmillaan aiheuttaa myötätuntotyötyytytystä, joka on ”ammattillinen kokemus osallisuudesta toisen ihmisen tragedian jakamiseen ja hänen auttamiseensa” (Nissinen 2012, 28–29). Myötätuntotyötyytytyksen syntyyn vaikuttaa kokemus ammatillisen toiminnan tarkoituksenmukaisuudesta. Työntekijä kokee myös vuorovaiikutuksen asiakkaiden kanssa antoisaksi.

Myötätuntouupuminen on väsymystilana kokonaisvaltaisempi ja syvempi kuin tavanomainen loppuunpalaminen. Myötätuntouupumuksen taustalla ovat ihmissuhteissa syntyvät emotionaaliset paineet. Tämän vuoksi työntekijä tarvitsee myötätuntouupumuksen hoidossa ja myötätuntostressin hallinnassa levon ja fyysisen itsehoidon lisäksi kokonaisvaltaista elämänsä ymmärtämistä sekä mielen ja ihmissuhteiden hoitoa. (Nissinen 2012, 29, 32.)

4.3 Työkuormituksesta palautuminen

Psykologisella palautumisella viitataan yksilön omakohtaiseen kokemukseen palautumisesta sekä palautumista edistäviin tai haittaaviin psykologisiin mekanismeihin. Fysiologisessa palautumisessa yksilön työpäivän aikainen fysiologinen virittymistaso palautuu aktivoitumista edeltävälle perustasolle. (Feldt ym. 2007, 61.)

Työstä palautuminen voidaan ajatella prosessiksi. Työstä palautumisen prosessissa yksilön tila palautuu työpäivän aikana koettua kuormitusta ja stressiä edeltävälle tasolle (Mejman & Mulder, 1998, Feldt ym. 2007, 63 mukaan). Palautuminen voidaan kuvata myös prosessiksi, jonka aikana työntekijän voimavarat täydentyvät. Palautumisprosessi käynnistyy, kun työ- ja lepojaksoiden välillä on riittävä ajallinen vaihtelu ja työntekijällä on työjaksoiden välissä tarpeeksi aikaa levolle. Onnistunut palautuminen edellyttää elimistön toipumista stressistä sekä työntekijän omaa kokemusta omasta kyvykkyydestään ja valmiudestaan jatkaa työhön liittyvien tehtävien parissa. (Zilstra & Sonnentag, 2006, Feldt ym. 2007, 63 mukaan.)

Ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan, mikäli palautuminen ei ole onnistunut tai se ei ole ollut riittävää suhteessa ponnistuksiin, pitkittynyt ponnistelujen ja palautumisen välinen epäsuhta voi aiheuttaa yksilölle voimakasta väsymystä, univaikeuksia ja erilaisia psykosomaattisia oireita. Lisäksi se voi lisätä työhön liittyviä kielteisiä tunteita ja stressiä. (Mejman & Muler, 1998, Feldt ym. 2007, 65 mukaan.) Palautumisen puutteen on myös havaittu aiheuttavan uupumusta, heikentävän immuniteettia, lisäävän riskiä sairastua sydän- ja verisuonitauteihin sekä altistavan ylipainolle ja diabetekselle (Pehkonen 2012).

Palautumiselle suositellaan varattavaksi aikaa päivittäin, jotta kuukausien hermoloimilta vältyttäisiin. Vapaa-ajalla voi stressin poistamiseen kokeilla esimerkiksi nukkumista, kevyttä liikuntaa ja työasioista ajatuksia pois vieviä askareita. (Pehkonen 2012.) Oma aika on palautumisen edellytys. Palautuminen voi vaarantua, kun oman ajan määrä on alle 10 tuntia viikkoa kohden ja etenkin silloin, kun oma aika koetaan riittämättömäksi. Liikunnan on todettu edistävän parhaiten työstä palautumista. (Siltaloppi & Kinnunen 2009, 102, 111.) Luonnosta nauttiminen on toiseksi parhaana koettu palauttava vapaa-ajan toiminto. Jo noin viisi minuuttia luontoympäristön katselun, siellä oleilun tai kävelyn alettua fysiologista rentoutumista oli havaittavissa. (Korpela 2009, 121.)

4.3.1 Itse koettu palautumisen tarve

Itse koettu palautumisen tarve viittaa tässä siihen, missä määrin työtehtävät ovat aiheuttaneet henkilölle tarpeen tai tunteen, että hänen tulisi palautua työn aiheuttamasta ponnistelusta. Palautumisen tarve ilmenee ylikuormittumisen ja ärtymyksen tuntemuksena, energian puutteena ja tarpeena vetäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. (Feldt ym. 2007, 70.) Palautumisen tarve on lyhytkestoisen, työhön liittyvän väsymyksen ilmentäjä. Eli väsymys on välitön seuraus työhön liittyvistä ponnisteluista, kun taas stressioireiden kehitys vie pidempään. (Feldt ym. 2007, 70–71.)

4.3.2 Unen merkitys palautumisessa

Uni on tärkeä tekijä ihmisen fysiologisen ja psykologisen palautumisen kannalta. Unen puute ja unihäiriöt ovat tutkimusten perusteella johtaneet vireystilan ja suorituksen alenemiseen, väsymykseen, mielialan vaihteluihin, ja immuunitoiminnan häiriintymiseen. (mm. Jewett ym. 1999, Feldt ym. 2007, 68 mukaan.) Pitkällä aikavälillä liian lyhyet yöunet ovat yhteydessä jopa ennenaikaiseen kuolleisuuteen (mm. Grandner & Kripke 2004, Feldt ym. 2007, 68 mukaan). Huolestuttavana tätä tutkimustulosta voi pitää jos senkin vuoksi, että yleisesti yöunen ajallinen kesto on vähentynyt ja kokemukset unihäiriöistä lisääntyneet (mm. Sallinen ym. 2000, Feldt ym. 2007, 68 mukaan). Suomessa tehdyssä tutkimuksessa, johon osallistui noin 12 000 kansalaista, havaittiin, että joka viidennellä aikuisella unen määrä oli riittämätöntä. Riittämätöntä uni oli silloin, kun koetun unen tarpeen ja todellisen unen keston välinen ero oli yli tunti. (Hublin ym. 2001, Feldt ym. 2007, 68 mukaan.) Muun muassa sukupuoli ja vuorotyö ovat yhteydessä yksilöiden yöunen ajalliseen keston – sekä naiset että vuorotyötä tekevät nukkuivat muita vähemmän (Ursin, Bjorvatn & Holsten 2005, Feldt ym. 2007, 69 mukaan).

Työntekijöiden yöunien ajalliseen keston ja subjektiiviseen kokemukseen yöunen palauttavuudesta vaikuttaa moni tekijä. Esimerkiksi koettu stressi, suuri tuntimäärä, työn vaativuus ja fyysiset ponnistelut sekä työasioiden murehtiminen illan aikana vähentävät yöunen kestoa ja heikentävät subjektiivista kokemusta sen palauttavuudesta. Vapaa-aikalla tapahtuva työstä huolehtiminen on yhteydessä palautumisongelmiin seuraavana yönä. (mm. Åkerstedt ym. 2002, Feldt ym. 2007, 69 mukaan.)

5 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

5.1 Menestyksenkäs kehittämistyö

Seuraavaksi käydään läpi tekijöitä, jotka vaikuttavat kehitysprojektin onnistumiseen. Kehittämistyölle on tärkeää avoin keskusteluilmapiiri (Hämäläinen & Niemelä 2006, 87). Lisäksi onnistuminen vaatii kaikkien työyhteisön jäsenten eli sekä johdon että henkilöstön sitoutumista kehittämistyöhön ja koko työyhteisön aktiivista osallistumista. (Tirronen, Reijonen & Tillgren 2006, 7; Hämäläinen & Niemelä 2006, 87). Suotuisasti etenevässä kehittämisprojektissa työskentely on produktiivista ja etenee tavoitteellisesti kohti konkreettista päämäärää. Työskentelyprosessi on kehittyvä – prosessin eri vaiheissa työstetään systemaattisesti ja kohdennetusti aiheeseen liittyviä kysymyksiä. Keskustelut dokumentoidaan ja pääkohdat kirjataan kokousmuistioihin. Vastuita erilaisten suunniteluun kuuluvien asioiden työstämisestä jaetaan henkilöille ja henkilöryhmille. Lisäksi nimetään vastuuhenkilöitä, joka huolehtivat suunnitteluprosessin etenemisestä, koordinoinnista, dokumentoinnin sisäisestä tiedottamisesta ja käytännön järjestelyistä. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 87.)

Vertaishaastatteluista kävi ilmi, että kehittämistyön vahvuuksia ja tärkeimpiä edellytyksiä olivat oma positiivinen asenne, aika ja esimiehen innostunut ote. Myös työyhteisön sisällä tapahtunut oivallus kehittämistyön tarpeesta on tärkeää. Lisäksi tulee huolehtia, että kehittämisprosessiin liittyviä yhteisiä tapaamisia on aikataulutettu riittävän tiheästi ja pitkäjänteisesti ja prosessin ylläpitämiseksi tietoa välitetään eteenpäin erityisesti työkokousten jälkeen. Huomionarvoista on myös se, että työkuulttuuristen muutosten luominen ja vakiinnuttaminen eivät tapahdu hetkessä vaan prosessiin voi mennä jopa vuosia. (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 14, 26–27, 32, 34.)

5.2 Työhyvinvointia ja kehittämistä tukeva johtaminen

Johtamisen oikeudenmukaisuus on koettu keskeiseksi työtyytyväisyyttä tuottavaksi tekijäksi. Tällöin työntekijä tulee kuulluksi, kaikkia kohdellaan samojen periaatteiden mu-

kaisesti ja toiminta on avointa. Lisäksi yleisesti tiedetään millaisen tiedon pohjalta päätökset tehdään ja päätöksiä on mahdollista korjata. Työntekijän näkemysten huomioiminen lisää tämän työtyytyväisyyttä, organisaatioon sitoutumista, hyvinvointia ja luottamusta. Hyviä tuloksia saadaan siis vuorovaikutteisella ja osallistavalla johtamistyyllillä. Hyvällä johtajalla on myös tunneälyä, jonka myötä hän on samaan aikaan sekä aktiivisesti läsnä työyhteisössä, että osaa ottaa myös tarvittavaa psyykkistä etäisyyttä alaisiinsa. Tunneäly suojaa esimiestä – hän ymmärtää työyhteisön tunteita ja ryhmäilmiöitä, mutta hän ei joudu niihin haitallisella tavalla mukaan. Lisäksi esimiehellä tulee olla kykyä itsereflektioon eli oman toiminnan arvioimiseen. (Rasanen 2009, 62, 64, 66.)

Johtaminen voi olla ihmissuhde-, tehtävä- tai muutossuuntautunutta. Esimiehen psykologista roolia kuvaavat muun muassa sanat kuunteleva, keskusteleva, vuorovaikutteinen, oikeudenmukainen, tasapuolinen, ”avoimeen reiluuteen” pyrkivä, saatavilla, käytännönläheinen. Asiapainotteista johtajuutta kuvaavia sanoja: määrätietoinen, suunnitelmallinen, asioiden delegoiminen, yhteydenpito ulospäin, henkilöstön pitäminen ajan tasalla, vastuu työn linjauksista ja päätöksenteosta, toimintojen seuranta ja kehittäminen. Esimies organisoii työnjakoa, työtapoja ja työolosuhteita sekä huolehtii työn jatkuvuudesta ja vaikeidenkin päätösten teosta. (Rasanen 2009, 62.) Kolmantena mainittu muutossuuntautunut johtajuus liittyy johtajan kykyyn havaita uusia mahdollisuuksia ja kehittämistarpeita, rohkeuteen ja aktiivisuuteen tarttua niihin ja kykyyn saada aikaan yhteistyötä kehityksen aikaansaamiseksi. Esimiehen roolina on tällöin yksilöiden ja yhteisön oppimisen ja kehittymisen tukeminen. Uudistavalla johtamisella on vahva yhteys tuloksellisuuden, työtyytyväisyyden ja hyvän ilmapiirin kanssa. (mm. Elo & Feldt 2005, Rasanen 2009, 63 mukaan.)

5.2.1 Muutosjohtaminen

Sosiaalitoimen työntekijöiden työhyvinvoinnille yksi suurin riski on jatkuvien muutosten tuoma epävarmuus. Työssä tapahtuvat muutokset ja uudistukset ovat esimiehelle haastavia siinä, miten he onnistuvat kertomaan ja tekemään ymmärrettäviksi muutoksen tarkoituksen ja tavoitteet. Ihmisten on vaikea panostaa sellaisten asioihin, joiden merkitystä hän ei ymmärrä. (Rasanen 2009, 61, 71.)

Muutosta voidaan hallita löytämällä sille perusteluita ja ymmärtämällä sen merkitys. Lisäksi voidaan etsiä keinoja vaikuttaa sen suuntaan ja toteutumiseen. Muutosjohtamisessa on kyse muutoksen sisällön ja toteutustavan yhtäaikaisesta hallinnasta. Toteutuksessa huomio tulee kiinnittää muutosta läpikäyvien henkilöiden erilaisiin näkökulmiin ja tarpeisiin. Esimiehen täytyy aktiivisesti luoda yhteisiä merkityksiä ja tulevaisuuskäsityksiä. Lisäksi työyhteisössä vanhoista tavoista ja tottumuksista pitää luopua ja uusia opetella. (Muutosjohtaminen 2010.) Tässä esimies toimii esimerkkinä muille työyhteisön jäsenille (Rasanen 2009, 63).

5.2.2 Moninaisuusjohtaminen

Työssä olevista ikäluokista 35–39 -vuotiaiden ikäluokka on suurin. Eri sukupolvet eroavat toisistaan tavassaan suhtautua työhön. Ihmisten johtamistarpeet vaihtelevat myös heidän sukupolvensa ja taustojensa mukaan. Tämä asettaa esimiehelle omat haasteensa, kun kaikkien tarpeet tulisi huomioida tasapuolisesti ja esimiehen tulisi mukauttaa omaa toimintaansa jokaisen tarpeiden mukaisiksi. Uudenlaista johtamistakin tarvitaan, autoritääriinen johtajuus on korvatta jaetulla tai voimaannuttavalla johtamisella. (Manka 2011, 10–11.) Lisäksi työyhteisöt ovat enenevässä määrin moniammatillisia. ”Moniammatillinen yhteistyö synnyttää lähes aina työkulttuurisia jännitteitä” ja ”asiantuntijuuksien välille syntyy herkästi lausumattomia näkemyksellisiä ristiriitoja” (Karjalainen 2006, Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 26 mukaan).

Nykyisin ei puhuta erilaisuudesta vaan nyt puhutaan organisaatioiden, työyhteisöjen tai työryhmän moninaisuudesta (diversity), joka kuvaa siinä toimivien ihmisten erilaisuutta (variety). Yksilöiden moninaisuus voi perustua työntekijöiden ikään, sukupuoleen, koulutukseen, työkykyyn, työsuhteen laatuun, etniseen taustaan, kulttuuritaustaan, uskoon, yksityiselämän tilanteeseen tai seksuaaliseen suuntautuneisuuteen. (Soni 2000, Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 30 mukaan.) Moninaisuus voi olla vaihtelevuutta, monimuotoisuutta tai arvostuksen eroavuutta (Milliken & Martins 1996, Colliander ym. 2009, 30 mukaan.).

Moninaisuusjohtaminen tarkoittaa moninaisuuden tunnistamista ja arvostamista, oikeudenmukaisuutta sekä moninaisuuden hyödyntämistä. Moninaisuusjohtaja tiedostaa, että ihmisten kokemukset, osaaminen, tavoitteet ja tarpeet ovat erilaisia ja tätä arvostetaan. Esimies varmistaa moninaisten työntekijöiden kohtelun oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen edistämällä koko työyhteisön moninaisuusosaamista. (Colliander ym. 2009, 44.) Moninaisuutta voidaan hyödyntää työyhteisöissä, kun ”moninaisen henkilöstön osaaminen tunnistetaan ja sitä hyödynnetään organisaation tuottavuutta, luovuutta ja innovatiivisuutta parantavana resurssina” Colliander ym. 2009, 44).

5.3 Viestinnän kehittäminen

Muistamisen arvoista on myös se, että keskustelukertojen ja puheen runsas määrä ei vielä takaa puheen sisällön laadukkuutta. Viestinnän tutkija Petro Poutasen (2011) mukaan työyhteisön kokemus liian vähäisestä viestinnästä voikin johtua vääränlaisesta viestinnästä. ”Usein puutteelliseksi koetun viestinnän taustalla on kokemus siitä, että ei ole tullut kuulluksi tai ymmärretyksi tai että on tullut jätetyksi ulkopuolelle organisaatiota tai työyhteisöä koskevista asioista” (Poutanen 2011). Ratkaisu viestinnän puutteellisuuteen ei tutkijan mielestä kuitenkaan ole viestinnän määrän ja tiheyden lisääminen. Huomio tulisi kiinnittää viestinnän muotoon, ajoitukseen ja sisältöön. Kasvokkainen viestintä esimiehen kanssa kerran viikossa voi poistaa enemmän ”viestintävajetta” kuin mihin kymmenet päivittäiset sähköpostiviestit pystyvät. (Poutanen 2011.)

5.4 Työyhteisön kehittäminen ja kehittäminen koko työyhteisön asiana

Lähdettäessä kehittämistyöhön, täytyy työyhteisön arvioida, onko heillä tarpeeksi voimavaroja kehittämisprosessin läpiviemiseksi. Työyhteisöön ja työn organisointiin liittyvien perusasioiden tulisi olla kunnossa, jotta työyhteisöllä on valmiuksia ja resursseja oman työnsä kehittämiseen. Työyhteisöissä, joiden toimivuus oli heikkoa, kehittämistyön jatkaminen vaikeutui ja joissain tapauksissa se piti keskeyttää. (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 8.)

Organisaation työhyvinvoinnin kehittäminen voidaan jakaa toimintaan, joka tukee yksilön terveyttä, kuntoa ja voimavaroja, parantaa työyhteisön ja organisaation toimivuutta, kehittää työympäristöä ja työtä sekä edistää ammatillista osaamista (Rauramo 2004, 33). Työyhteisön kehittämisellä pyritään parempaan hyvinvointiin ja toiminnan tuloksellisuuteen. Nykyiselle työn ja organisaation kehittämiselle on tyypillistä työntekijöiden osallistuminen kehittämistoimintaan. (Elo 2007, 26.)

Hyvän kehittämisen periaatteisiin – – kuuluu osallistuminen, johdon tuki, tavoitteen asettaminen, lähtötilanteen arvio, suunniteltu eteneminen ja kehittämisprosessin ja lopputuloksen arviointi. Esimiehen roolia ja työvälineitä tässä prosessissa tulisi kehittää. Työpaikan eri tahojen odotukset kehittämissankkeelle voivat vaihdella. Siksi työpaikalla olisi selkeytettävä toiveet ja odotukset. (Elo 2007, 26.)

Oppivan organisaation periaatetta voidaan soveltaa työhyvinvoinnin yhteisölliseen kehittämiseen. Oppivassa organisaatiossa työntekijät oppivat toisiltaan organisaatiossa tapahtuvan vuorovaikutuksen, kokemusten jakamisen ja yhteistoiminnan kautta. Eli keskinäiset keskustelut, kokemusten jakaminen ja yhteinen toiminta ovat välineitä oppimiselle. Yhteisö ja sen jäsenet itse kontrolloivat oppimistaan ja toimintaansa. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 11.) Oppivassa organisaatiossa edetään toimijalähtöisen prosessikehittämisen mukaisesti eli kehittäminen etenee ”alhaalta ylöspäin tapahtuvana kokonaisvaltaisena työyhteisön kehittämisenä, jossa kehittämisen painopiste on työyhteisön arjen tutkimisessa” (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 9).

Työhyvinvoinnin kehittäminen oppivassa organisaatiossa tarkoittaa sitä, että työyhteisö nostaa työhyvinvoinnin kehittämisen yhteiseksi keskustelunaiheeksi, työstää sitä kollektiivisesti ja asettaa työhyvinvoinnille kehittämistavoitteita. Työyhteisö pohtii yhteisesti työhyvinvoinnin edellytyksiä, jakaa kokemuksia, analysoi omaa työyhteisöään työhyvinvoinnin näkökulmasta sekä etsii yhdessä keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi ja ongelmakohtien ratkaisemiseksi. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 11, 25.)

5.5 Mentorointi

Mentoroinnilla voidaan tukea nuorten sosiaalialan työntekijöiden urasuunnittelua, työssä jaksamista ja työssä pysymistä. Siinä kokenut ja arvostettu työntekijä antaa uransa alussa tai taitekohdassa olevalle työntekijälle vuorovaikutuksellista ohjausta. Mentorin rooleja voivat olla kriittisenä ystävänä, roolimallina, sparraajana ja tärkeiden yhteyksien avaajana toimiminen. Mentorointi on molemmille osapuolille hyödyllistä toimintaa, koska siinä hiljainen tieto saadaan välitettyä eteenpäin. (Tirronen ym. 2006, 8.)

5.6 Itseohjautuvuus ja kehityskeskustelut

Kehityskeskusteluissa työntekijä ja esimies asettavat yhdessä työlle selkeät tavoitteet. Jotta tavoitteiden saavuttamista voidaan seurata, niiden tulee olla konkreettisia. (Toivio & Nordling 2009, 180.) Kehityskeskusteluiden on havaittu olevan paras ennustaja sille, että työyhteisössä vallitsee hyvä ilmapiiri. Työn haasteettomuus vastaavasti ennustaa huonoa ilmapiiriä. (Pahkala 1996, Toivio & Nordling 2009, 180 mukaan.)

Kehityskeskusteluiden avulla asetetut haasteet lisäävät työhön mielekkyyttä ja motivaatiota, varsinkin, mikäli kehityskeskusteluihin liittyy voimavarasuuntautuneisuus. Työn luonne muuttuu kontrolloidusta itseohjautuvaksi. Tämä on sitä tärkeämpää, mitä suuremmissa osassa erityisosaaminen tai asiantuntijuus työssä on. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan sitä, miten työntekijä itsenäisesti toteuttaa omaa osaamistaan sovittujen tavoitteiden mukaisesti ilman esimiehen käskytyksiä. Tämä vaatii myös riittävää vapautta organisoida työ muiden kanssa neuvotellen. Esimiehen rooliksi tulee kontrolloijan sijasta mahdollistaja, joka koordinoi työtehtävät yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi sekä raivaa mahdolliset esteet onnistumisen tieltä. (Toivio & Nordling 2009, 180–181.)

5.7 Kriittinen reflektio työhyvinvoinnin kehittämisen välineenä

Reflektio on toimintaa, jonka aikana yksilö kriittisesti analysoi ja pohtii omaa toimintaansa, sen seurauksia ja perusteluita (Ruohotie 2002, Mäkisen ym. 2009, 47 mukaan).

Kriittinen reflektio on metodi, jota käytetään ammatillisen toiminnan itsearviointiin ja kriittiseen tarkasteluun. Tämä menetelmä haastaa työntekijät kyseenalaistamaan toimintatapojaan ja niiden taustalla vaikuttavia ehtoja. Kriittisen reflektoinnin myötä työntekijä voi havahtua etsimään vaihtoehtoisia tapoja tehdä työtään. (Karvinen-Niinikoski 2009, 333.) Reflektoidessa tarkastellaan omia asenteita, tunteita, arvoja, uskomuksia, ajatuksia ja toimintaa kokonaisuutena. Reflektion avulla työntekijä voi ottaa välimatkaa arkiajatteluunsa ja se ohjaa häntä entistä perusteellisempaan toimintatapojen suunnitteluun ja toteuttamiseen. (Mäkinen ym. 2009, 47.) Poikelan ja Järvisen (2007) mallissa reflektiivinen oppiminen alkaa kokemuksen pohdinnasta, etenee ymmärryksen rakentamiseen ja todentuu uudelleen tekemisen kautta (Mäkisen ym. 2009, 50 mukaan). Mikäli omaa toimintaansa ja kokemuksiaan ei käy läpi kriittisesti, on epätodennäköisempää, että mitään uutta syntyy ja kehityskin hidastuu (Mäkinen ym. 2009, 50).

5.8 Työhyvinvoinnin selvittäminen työntekijöiltä

Työpaikkojen kehittämishankkeissa käytetään erilaisia tarvekartoituksia ja seuranta-arviointeja, joiden lisäksi voidaan tehdä työtyytyväisyyskyselyitä ja työilmapiirimittauksia. (Rauramo 2004, 32). Työhyvinvointia voidaan selvittää yksilö-, työyhteisö- ja työympäristömittareilla. Yksilön kohdalla mittarit valitaan työn vaatimusten mukaan – asiantuntijatyössä voidaan panostaa osaamisen kartoitukseen. Fyysisemmässä työssä tutkitaan kunto- ja toimintakykyä. Terveyttä on aina tärkeä seurata. (Rauramo 2004, 33) Työhyvinvoinnin seurannassa käytettäviä mittareita on mm. työilmapiirikysely, työtyytyväisyyskysely, työyhteisön toimivuus-kysely, odotusten, kehityskohteiden ja tavoitteiden kartoitus, työstressikysely, Bergen Burnout Indicator 15-kyselylomake ja työkykyindeksi. (Rauramo 2004, 34.)

Työpaikoilla voi olla vaikea lähestyä henkistä hyvinvoinnin ja mielenterveyden edistämisen kysymyksiä, joten työolojen mielenterveysvaikutusten arviointiin on kehitetty työolojen mielenterveysvaikutusten arviointikehys (MIVA-kehys). Sen avulla voi seurata työolojen vaikutuksia neljällä alueella, joita ovat asiakokonaisuuksien hallinta, psykkinen ja sosiaalinen kuormituskestävyys ja palautumiskyky sekä osallistuminen ja syrjäytymisen ehkäisy. (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 3, 37.).

8 TYÖHYVINVOINNIN TEOREETTISIA MALLEJA

8.1 Työhyvinvoinnin portaat -malli

<p>5. ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARVE: <i>Organisaatio:</i> Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus. <i>Työntekijä:</i> Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito. <i>Arviointi:</i> Kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset.</p>	<p>Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset.</p>
<p>4. ARVOSTUKSEN TARVE: <i>Organisaatio:</i> Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut. <i>Työntekijä:</i> Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. <i>Arviointi:</i> Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset.</p>	<p>Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen.</p>
<p>3. LIITTYMISEN TARVE: <i>Organisaatio:</i> Työyhteisö, johtaminen, verkostot. <i>Työntekijä:</i> Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutoskyky. <i>Arviointi:</i> Työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt.</p>	<p>Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö.</p>
<p>2. TURVALLISUUDEN TARVE: <i>Organisaatio:</i> Työsuhde, työolot. <i>Työntekijä:</i> Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat. <i>Arviointi:</i> Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys.</p>	<p>Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.</p>
<p>1. PSYKO-FYSIOLOGISET PERUSTARPEET: <i>Organisaatio:</i> Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto. <i>Työntekijä:</i> Terveelliset elintavat. <i>Arviointi:</i> Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnan mittaukset.</p>	<p>Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito.</p>

TAULUKKO 1. Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2004, Rauramo & Louhevaara, 2005)

Rauramo (2004, 9–10; 2008, 34) on luonut ihmisten perustarpeisiin ja Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuvan työhyvinvoinnin portaat -prosessimallin, jossa on hyödynnetty jo olemassa olevia TYKY- ja työhyvinvointimalleja. Maslowin motivaatioteoriassa ihmisen tarpeilla on hierarkia, jonka mukaan alemman tason tarpeet täytyy ensin tyydyttää ennen kuin yksilö voi saavuttaa tarvehierarkian korkeimman portaan, itsensä toteuttamisen motiivin (Maslow 1998, Rauramo 2004, 39 mukaan).

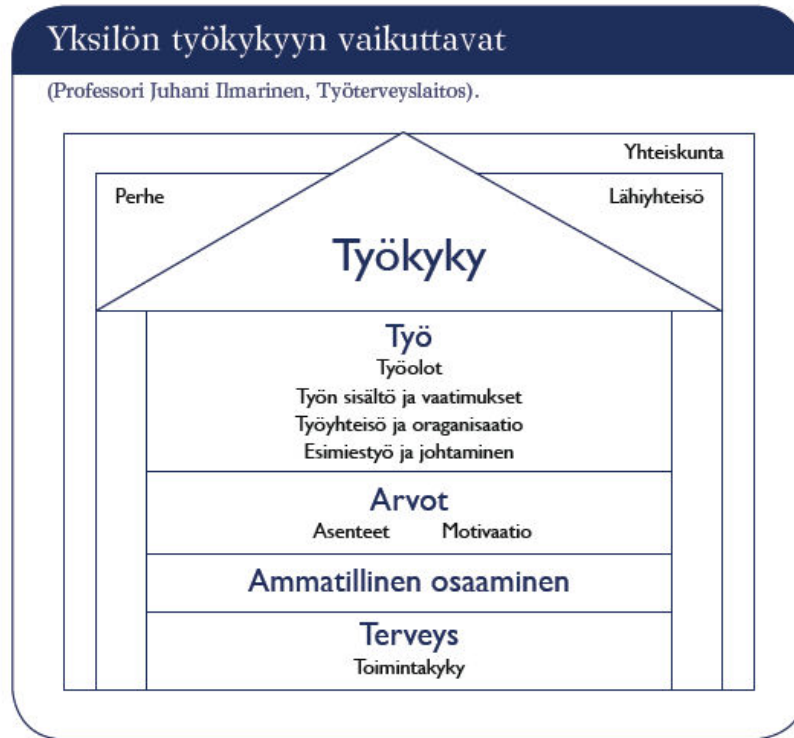
Työhyvinvoinnin portaat -mallissa huomioidaan ihmisen psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, yhteenkuuluvuuden tarve, arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve. Rauramon mallissa kaksi alinta porrasta rakentavat vahvan perustan, jota ylemmät portaat täydentävät. Rauramon mukaan nämä tarpeet tyydyttämällä yksilö voi hyvin ja työyhteisö pääsee tekemään aitoa, luovaa tiimityötä. Näin myös organisaatiolla on mahdollisuudet kestävään taloudelliseen menestykseen. Työhyvinvoinnin portaat tarjoaa välineen työhyvinvoinnin jatkuvaan, kestävään kehittämiseen. Prosessin aluksi tulee kehittämiskohteet tunnistaa ja valita työpaikalla. Portaita lähdetään nousemaan yksitellen samalla tehden arvioita omasta itsestä, ympäristöstä, organisaatiosta ja yhteisöstä – näitä myös mahdollisuuksien mukaan kehittäen. Tavoitteena on saavuttaa ylin porras ja ”luovuuden lähde”. (Rauramo 2004, 9–10, 40.)

Alin porras muodostuu psykofysiologiset tarpeista, joiden tyydyttämiseen tarvitaan henkilöstöä, joka vaalii terveyttä, laadukasta työterveydenhuoltoa, hyvin järjestettyä työpaikkaruokailua sekä riittäviä mahdollisuuksia liikkumiseen ja elpymiseen. Tärkeää on myös vapaa-ajan hyvinvointia tukeva toiminta, jonka avulla työntekijä saa riittävästi mahdollisuuksia levätä ja palautua työn rasituksista. Lisäksi työpaikoilla tarvitaan terveyden seurantajärjestelmiä. Toisella tasolla on turvallisuuden tarve. Tämä porras pitää sisällään asiat, jotka koskevat työyhteisöä, työympäristöä, ergonomiaa, työjärjestelyitä, palkkausta ja työn pysyvyyttä. Turvallisuuden tarve täyttyy työpaikan järjestelmällisellä riskienhallinnalla, aktiivisella ja asianmukaisella työsuojelutoiminnalla sekä osallistuvalla suunnitelukäytännöllä. Turvallisuuden tarpeet täyttyvät mikäli työympäristö ja toimintatavat ovat turvallisia, palkkaus mahdollistaa toimeentulon ja työsuhde on pysyvä. Tämän lisäksi työyhteisö on oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen. (Rauramo 2008, 35, 40, 47, 76.)

Kolmas tarve on liittymisen tarve. Tähän sisältyy ryhmät, tiimit, johtaminen, esimiestyö ja organisaation me-henki. Liittymisen tarpeiden tyydyttymiseksi tulisi työpaikan yhteishenkeä tukea eri toimenpitein sekä ylläpitää avoimuutta, luottamusta ja oman työn vaikutusmahdollisuuksia. Myös toimivat esimies-alaissuhteet, kokouskäytännöt ja yhdessä tapahtuva työn kehittäminen ovat tärkeitä kolmannen portaan osa-alueita. Neljäs porras on arvostuksen tarve. Tähän liittyy arvot, kulttuuri, strategia, tavoitteet, mittaaminen, palkitseminen, palautejärjestelmät ja kehityskeskustelut. (Rauramo 2004, 40.) Arvostuksen tarpeen täyttämiseksi tarvitaan oikeudenmukaista palautetta, palkkausta ja palkitsemista sekä päivittäistä toiminnan arviointia ja kehittämistä. Työpaikan missio, visio ja strategia sekä käytännön työssä näkyvät eettisesti kestävä arvot tukevat neljännen portaan kehittämistä. (Rauramo 2008, 35, 40.)

Korkein eli viides taso on itsensä toteuttamisen tarve. Tähän kuuluu oppimisen ja osaamisen hallinta, urakehitys ja suunnittelu, metakognitiiviset taidot (tunneäly) sekä luovuus. (Rauramo 2004, 40.) Tätä tarvetta tuetaan edistämällä sekä yksilön että yhteisön oppimista ja osaamista ja kiinnittämällä huomiota työympäristön ja -olojen viihtyvyyteen. Viidennen portaan saavuttanut työyhteisö on täynnä itseään aktiivisesti kehittävää henkilöstöä, joka arvostaa elinikäistä oppimista ja joka kokee työnsä tarjoavan oivaltamisen iloa ja oppimiskokemuksia. Lisäksi he pääsevät hyödyntämään täysipainoisesti omaa potentiaaliaan. Työhyvinvointi on organisaation kokonaisvaltainen hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tasapaino. Tämän edellytyksenä on jokaisen työhyvinvoinnin ”portaan” erillinen arviointi. (Rauramo 2004, 33, 35.)

8.2 Työkyky-talomalli



KUVIO 1. Työkyky-talomalli (Ilmarinen, Manka ym. 2007, 19 mukaan)

Professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkyky-talomallin (kuvio 1), jossa työkyky on kuvattu nelikerroksisena talona. Kolme ensimmäistä kerrosta sisältävät henkilön omat voimavarat ja ylimmän kerroksen muodostaa työ ja työolot. Tämä työkykytalo on lisäksi vuorovaikutuksessa perheen, lähiyhteisön ja yhteiskunnan kanssa. Vastuuta yksilön työkyvystä ovat jakamassa yksilö, yritys sekä yhteiskunta. (Mitä työkyky on 2012.)

Työkyvyn perustan muodostavat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Ammatillinen osaaminen sijaitsee toisessa kerroksessa ja siihen sisältyy peruskoulutus, ammatilliset tiedot ja taidot sekä niiden päivittäminen eli niin sanottu elinikäinen oppiminen. Työelämän ja muu elämän yhteensovittaminen tapahtuu kolmannessa eli arvojen, asenteiden ja motivaation kerroksessa. Työkyky vahvistuu mikäli työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haastavana – vastaavasti se heikkenee, jos työ ei vastaa odotuksia ja on vain pakollinen osa elämää. Työ on sijoitettu neljänteen kerrokseen ja se

sisältää konkreettisen työpaikan, työn, työolot, työyhteisön sekä organisaation johtamisstrategioineen. (Mitä työkyky on 2012.)

Työkykytalon toimivuuden edellytys on, että kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Ihmisen voimavarojen ja työn välinen yhteensopivuus ja tasapaino horjuu esimerkiksi silloin, kun ikä tuo mukanaan muutoksia ihmisen terveydentilaan. Lisäksi työssä tapahtuvat nopeat muutokset, jotka eivät aina huomioi riittävästi yksilön edellytyksiä sopeutua muutokseen, saattavat kuormittaa liikaa alakerroksia. Työelämän aikana kaikkia edellä mainittuja työkykytalon kerroksia tulisi kehittää, jotta kerrosten yhteensopivuus turvataan ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö kantaa päävastuun omista voimavaroistaan ja työpaikka huolehtii ensisijaisesti työstä ja työoloista. Paras tulos saavutetaan, kun eri osapuolet (työntekijät ja työnantaja) ja tukioorganisaatiot (muun muassa työterveyshuolto ja työsuojelutoimikunta) tekevät yhteistyötä työkykyä ylläpitävän toiminnan, jo aiemmin mainitun työtoiminnan kautta. (Mitä työkyky on 2012.)

8.3 Työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV–TV) malli

Hakasen (2005, 254) mukaan työn piirteistä voidaan erottaa kaksi laajaa luokkaa, jotka ovat työn vaatimukset ja työn voimavarat. Näiden voimavarojen ja vaatimusten avulla voidaan kuvata työn ja työolojen olennaiset psykososiaaliset piirteet missä tahansa työpaikassa (Hakasen 2005, 254). Lisäksi TV–TV malli olettaa, että työn vaatimuksilla ja voimavaroilla on vaikutuksensa kahteen rinnakkaiseen hyvinvointiprosessiin, jotka ovat energiapolku ja motivaatiopolku. Energiapolulla korkeat työn vaatimukset vievät energiaa ja kuluttavat. Energiapolulla edetään kohti työuupumusta, joka edelleen heikentää terveyttä ja työkykyä. Motivaatiopolulla työn erilaiset voimavaratekijät selittävät työn imua, joka osaltaan lisää halukkuutta pysytellä työelämässä. (mm. Bakker ym. 2003, Hakasen 2005, 255 mukaan.)

Aiemmin esitellyn työn imun käsitteen kanssa kielteisessä yhteydessä on työn vaatimukset. Näitä ovat esimerkiksi fyysisen työympäristön ongelmat, kiire ja aikapaine, työn määrällinen ja laadullinen kuormittavuus, puute työvälaineistä sekä työn ja perhe-elämän väliset ristiriidat. (Hakanen 2009, 36–37.) Työn vaatimuksissa työn fyysiset,

psykologiset, sosiaaliset tai organisatoriset piirteet vaativat jatkuvia psyykkisiä tai fyysisiä ponnisteluita, joiden vuoksi syntyy psykologista kuormitusta (mm. Schaufeli & Bakker 2004, Hakanen 2005, 255 mukaan). Työn vaatimusten on esitetty kuvaavan enemmän työn haasteellisuutta kuin työn stressaavia puolia (Steenland, Johnson & Nowlin, 1997, Hakanen 2005, 255 mukaan). Vaatimukset voivat kuitenkin muodostua stressitekijöiksi niissä tilanteissa, joissa odotetun suoritusason ylläpitämiseksi täytyy tehdä kovaa ponnisteluita. Kovat ponnistelut voivat lopulta aiheuttaa masentuneisuutta, ahdistusta ja työuupumusta. (Hakanen 2005, 255).

Työn voimavarat ovat vastaavasti niitä työn eri piirteitä, jotka auttavat vähentämään työn koettuja vaatimuksia ja joista on apua työn tavoitteiden saavuttamisessa. Ne myös edesauttavat henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä. (Demerouti ym., 2001, Hakasen 2009, 36 mukaan.) ”Työn voimavarat eivät ole tarpeellisia ainoastaan työn vaatimusten kohtaamisen ja asioiden tekemisen kannalta, vaan ne ovat myös itsessään arvokkaita” (Hakanen 2005, 255). Yksilölliset voimavarat voivat auttaa työhyvinvoinnin saavuttamisessa. Eri tutkimuksissa on havaittu, että esimerkiksi optimismi, usko omaan pystyvyyteen, organisaatiolähtöinen itsearvostus, ulospäinsuuntautuneisuus ja mukautuva, myönteinen perfektionismi ovat olleet myönteisessä yhteydessä työn imuun. (Hakanen 2009, 38.)

8.4 Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli (Manka)



KUVIO 2. Työniloon vaikuttavat tekijät (Manka 2006, Manka ym. 2007, 7 mukaan)

Mankan kokonaisen työhyvinvoinnin mallissa eritellään työniloon vaikuttavia tekijöitä tai ulottuvuuksia (kuvio 2). Malli on koostettu psykologiseen, organisaatioteoreettiseen, kasvatustieteelliseen, talous- ja terveystieteelliseen sekä johtamisen tutkimukseen pohjautuen. Erilaiset kehittämistarpeet työorganisaatiossa, työn organisoinnissa, esimiehen tai ryhmän toiminnassa herättävät käynnistämään muutoksen ja ne antavat mahdollisuuden oppimiselle (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 6).

Mankan (2011, 75) mukaan mallin

lähtökohta on voimavarakeskeinen, koska mallilla haetaan vastauksia kysymyksiin siitä, mitkä organisaation, työyhteisön, työn, johtamisen ja yksilön piirteet mahdollistavat työhyvinvoinnin siten, että tuloksena on mahdollisimman hyvin ja menestyksellisesti toimiva työpaikka mutta samanaikaisesti myös hyvinvoiva ja terve työntekijä, jonka on mahdollista kokea työniloa.

Kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnin mallista (kuvio 2) voi nähdä, että työnilon tekijät muodostuvat organisaation työhyvinvointia edistävästä piirteistä ja työntekijästä itses-

tään. Työntekijä tulkitsee työpaikkaansa omien asenteidensa pohjalta, siitäkkin huolimatta, että organisaation kaikki ominaisuudet ihannetapauksessa tukisivat työhyvinvointia. Työntekijän asenteeseen ja tulkintaan vaikuttavat hänen mahdollisuutensa vaikuttaa työhön, psykologinen pääoma, työyhteisö, terveys ja fyysinen kunto. Eri työntekijöiden työhyvinvointi voi vaihdella suuresti samassa työyhteisössä. (Manka 2011, 76.)

8.5 Työhyvinvoinnin mallien vertailua

Esittelemäni neljä työhyvinvoinnin mallia ovat kaikki tarpeellisia, koska jokainen täydentää edellisen tietoja. Rauramon työhyvinvoinnin portaattomallissa tuodaan esille työntekijän erilaiset tarpeet ja miten niitä voidaan työyhteisöissä pyrkiä täyttämään. Työkyvyn talomallissa havaitaan miten työntekijän ominaisuudet luovat pohjaa itse työnteon sujumiselle. Samalla ympäristön vaikutukset huomataan. Työ ei tapahdu muusta elämästä ja maailmasta erillään vaan työhön vaikuttavat yksityiselämän kriisit ja yhteiskunnallisesta arvostuksesta kertovat resurssien vähennykset tai lisäykset. Työn vaatimusten–työn voimavarojen malli näkee työn imun ja työtyytyväisyyden olevan vuorovaikutuksessa keskenään, samoin kuin myös työn vaatimukset ja työuupumuksen. Tämä on jälleen tärkeä lisä työhyvinvoinnin hahmottamisessa osana kokonaisuutta. Mankan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin mallissa työhyvinvointia lähestytään työnolon kautta ja se havainnollistaa kuinka yksilö tarkkailee ja tekee tulkintoja ympäristöstään asenteidensa kautta.

9 SOSIAALIALA JA SOSIAALIALAN KORKEAKOULUTETUT

9.1 Sosiaalialan työ

Sosiaalinen-sanalla on aiemmin tarkoitettu yhteiselämää järjestäytyneessä yhteiskunnassa. Nykyisin sana pitää sisällään myös heikko-osaisten aseman ja elinehtojen parantamisen ja yhteiskuntaan tai ryhmään sopeutumista. Sosiaalialan työn tarkoituksena on varmistaa, että kaikkien ihmisten ihmisoikeudet ja sosiaaliset oikeudet toteutuvat ja perustarpeet turvataan. Sosiaalialan työn osaamisen keskiössä ovat ihmistyön valmiudet, empatisuus, vuorovaikutustaidot, vastuullisuus, ihmisten ja ryhmien ohjaamisen taidot sekä valmiudet kohdata ihminen kokonaisvaltaisesti. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 62–63, 74–75.) Näitä kaikkia edellä mainittuja taitoja sosiaalialan korkeakoulutetut hyödyntävät omassa työssään.

9.2 Sosiaalialan korkeakoulutetut

Sosiaalialan korkeakoulutettuihin kuuluvat sekä sosionomit (AMK & ylempi AMK), että sosiaalityöntekijät. Seuraavassa perehdytään heidän koulutustaastaansa ja työroolien eroihin.

9.2.1 Sosionomi (AMK & ylempi AMK)

Sosionomi (AMK)-koulutuksen aikana tarkastellaan kasvatukseen, kuntoutukseen, ennaltaehkäisyyn ja toimintakyvyn ylläpitämiseen liittyviä kysymyksiä ihmisten välisten suhteiden, sosiaalisten tilanteiden ja yhteiskunnan näkökulmasta käsin. Koulutukseen kuuluu myös voimavara- ja ratkaisukeskeinen lähestymistapaan tutustuminen. Voimavarakeskeinen ajattelumalli korostaa nimensä mukaisesti ihmisen voimavaroja ongelmien sijaan. Ratkaisukeskeisen työn tarkoitus on saada asiakkaan voimavarat käyttöön ja motivoida asiakas ratkaisemaan omia ongelmiaan näiden voimavarojen avulla. Tätä työtä hyödynnetään silloin, kun asiakkaan mahdollisia ongelmia lähdetään ratko-

maan selkeillä ja konkreettisilla, asiakkaasta itsestään lähtevillä tavoitteilla. (Mäkinen ym. 2009, 64, 118–119)

Sosionomi (AMK)-tutkinnon suorittaneen henkilön työtehtäviin ei kuulu tahdonvastaisista ja terapeuttisista interventioista vastaaminen, koska ne lakisääteisesti vaativat muuta koulutusta. Sosionomin tutkinto antaa edellytykset työskennellä itsenäisesti sosiaalisen tuen, kasvatuksen, neuvonnan ja ohjauksen tehtävissä sosiaalipalveluissa ja varhaiskasvatuksessa. Lisäksi sosionomi voi toimia sosiaalipalvelutoiminnan suunnittelu- ja kehittämistehtävissä, hallinnollisissa tehtävissä sekä päivähoidon ja laitos- tai asumispalveluiden yksiköiden johto- ja esimiestehtävissä. Sosionomi (ylempi AMK)-tutkinto on edellä mainittua tutkintoa täydentävä, ylempi korkeakoulututkinto. Sosionomi (ylempi AMK)-tutkinnon suorittaneet työntekijät toimivat usein syventävää asiantuntemusta edellyttävissä, konsultatiivisissa tehtävissä tai vaativissa palvelun suunnittelu-, johto- ja kehittämistehtävissä. (Mäkinen ym. 2009, 64, 76–77, 96–97.)

Sosionomi (AMK)-tutkinnon suorittaneen henkilön ammattinimike on useimmiten ohjaaja-loppuinen, esimerkiksi perheohjaaja, sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja tai kuntoutusohjaaja. (Mäkinen ym. 2009, 94.) Muita mahdollisia nimikkeitä ovat kehitysvammaisten ohjaaja, perhetyöntekijä ja lastentarhanopettaja (mm. Borgman 2006, Saari & Viinamäki 2010, 189 mukaan). Tämä ammattinimikkeiden kirjavuus on lisääntynyt, mikä voidaankin nähdä kuvastavan sosionomien (AMK & ylempi AMK) ammatti-identiteetin tilaa (Saari & Viinamäki 2010, 190). Saaren ja Viinamäen (2010, 190) mukaan heiltä vaikuttaisi puuttuvan ainakin toistaiseksi yksi selkeä professionaalinen profiili. Tällä hetkellä osa sosionomeista (AMK & ylempi AMK) tekee töitä joko sosiaalityöntekijöiden ja lähihoitajien välimaastoon jäävissä, niin sanotuissa harmaalle alueelle jäävissä hyvinvointityön ammateissa, tai he saattavat jopa itse työskennellä lähihoitajina tai sosiaalityöntekijöinä. Viimeksi mainitussa tapauksessa he ovat kyseisiin työtehtäviin joko ylittävät alikoulutettuja. (Saari & Viinamäki 2010, 190.) Mitä luultavimmin sosionomien ammatti-identiteetti vahvistuisi, kun he pääsisivät paremmin työllistymään koulutuksensa tuottamaa osaamista vastaaviin ammatteihin ja työtehtäviin.

Ammatti-identiteetin löytämisen kannalta sosionomien (AMK & ylempi AMK) olisi hyödyllistä muistaa heidän asiantuntemuksensa ydinalue, joka on ”kyky tarkastella yk-

sittäisen asiakkaan tai asiakasryhmän arkielämän jatkuvuuteen, sosiaaliseen osallisuuteen ja toimintakykyyn liittyviä tarpeita sekä yksilöiden että yhteiskunnan tasolla” (Mäkinen ym. 2009, 64).

9.2.2 Sosiaalityöntekijä

Sosiaalityöntekijät ovat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon ja ovat joko valtiotieteiden tai yhteiskuntatieteiden maistereita (Sosiaalityöntekijä 2012). Sosiaalityön yliopisto-opinnoista valmistumisen jälkeen sosiaalityöntekijän ammattinimikkeitä voivat olla esimerkiksi johtava sosiaalityöntekijä, koulukuraattori, sosiaaliterapeutti, sosiaaliamies, sosiaalisihteri sekä sosiaalijohtaja (Ammatit ja kelpoisuudet 2012).

Sosiaalityöntekijöitä toimii sosiaalihuollon asiakaspalvelu-, suunnittelu- tai johtotehtävissä sekä alan asiantuntija- ja konsultointitehtävissä. Työhön voi sisältyä muun muassa asiakkaiden sosiaalista ohjausta ja neuvontaa sekä asiakkaan toimentuloon ja muihin oikeuksiin vaikuttavien päätösten tekoa, esimerkiksi lasten kohdalla päätöksentekoa kodin ulkopuoliseen hoitoon sijoittamisesta. Lisäksi sosiaalityöntekijän tehtävänä on tunnistaa asiakkaan ongelmia, arvioida tämän itsenäistä selviytymistä ja järjestää tälle tarvittavia tukitoimia. Sosiaalityöntekijän vastuulla on asiakasprosessin suunnittelu, jonka onnistumista hän myös seuraa ja arvioi. Sosiaalityöntekijän työnkuvaan kuuluu yhteistoimintaa usean eri ammattiryhmän kanssa. Sosiaalityöntekijä voi antaa tarvittaessa lähialojen työntekijöille asiantuntija-apua, neuvontaa ja lausuntoja. Toimiessaan hallinnollisissa tai johtavissa tehtävissä sosiaalityöntekijä suunnittelee, johtaa ja ohjaa sosiaali- ja terveystointia tai sen osa-alueita ja eri palveluja. (Sosiaalityöntekijä 2012.)

9.2.3 Työnjako sosiaalialan korkeakoulutettujen kesken

Sosionomit (AMK) voivat työskennellä sosiaalityöntekijöiden työpareina sosiaalihuollon eri toiminta-alueilla (Mäkinen ym. 2009, 76–77). Elina Rahko (2011) on tutkinut sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työparityöskentelyä ja sen yhteydessä tapahtuvaa tehtäväalueiden jakautumista. Hänen mukaansa sosiaaliohjaajan tehtävänä työpari-

työssä on suunnitelman toteuttamisen, asiakkaan rinnalla kulkemisen, verkostotyöskentelyn ja tiedonhaltijan roolin. Sosiaalityöntekijä laatii vastaavasti suunnitelman, konsultoi, hallitsee kokonaisprosessia ja arvioi ohjaustarvetta. (Rahko 2011, 3.) Santalan (2008, 85) varovaisen tulkinnan mukaan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus vahvistaa sosiaalityöntekijän asemaa hallinnollis-rakenteellisen työn ja sosionomien (AMK) asemaa kuntouttavien asiakastyöprosessien osaajina.

Sosiaalityön kehittäminen sekä sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien välinen työnjako edellyttää molempien ammattikuntien erityisosaamisen tunnistavaa ja kunnioittavaa sosiaalityön käsitystä (Santala 2008, 85). Tutkimuksen mukaan työparityöskentely tekee mahdolliseksi sosiaalialan korkeakoulutettujen tuottaman osaamisen monipuolisen hyödyntämisen. Työparityön kautta asiakastyö muodostaa kokonaisuuden ja tehtäväalueet voivat jakautua selkeästi ja joustavasti. (Rahko 2011, 3.)

10 SOSIAALIALAN KORKEAKOULUTETTUJEN TYÖOLOJAT

10.1 Sosiaalialan työolot sosiaalialan korkeakoulutettujen näkökulmasta

Meltin ja Karan (2009, 22) mukaan laajoissa suomalaisissa työolotutkimuksissa vain pieni osuus osallistujista on sosiaalihuollon ammattilaisia. Tavallisesti sosiaali- ja terveysalan tutkimuksissa sosiaalialaa käsitellään kokonaisuutena ja eri toimintasektoreita tai ammattiryhmiä ei rajata kovinkaan tarkasti. Mikäli ammattiryhmät on eroteltu, kyseiset otokset ovat varsin pieniä. Näin ollen tutkimuksen tulokset ovat ristiriitaisia toisiinsa nähden ja yleistettäviä tulkintoja sekä niihin perustuvia suosituksia ei voida antaa. Yleisesti sosiaalialan työntekijöiden uupumuksen ja stressin kokemukset näyttäisivät vähentyneet, mutta sosiaalityöntekijät kokevat samaan aikaan hyvin yleisesti uupumusta ja stressiä. Sosiaalityöntekijätkään eivät muodosta yhtenäistä ryhmää, sillä maaseutujen ja suurimpien kaupunkien sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijät vaikuttaisivat olevan tyytymättömiä. (Meltti & Kara 2009, 22–23.)

10.2 Sosiaalialan korkeakoulutettujen työolot

1990-luvun laman jälkeen sosiaalialalla on jatkuvasti koettu painetta kustannusten karsimiseen ja leikkauksiin (Tirronen ym. 2006, 3). Kulujen vähentämisen seurauksena joi-tain palveluita on kadonnut, asiakastapaamisiin ja verkostoitumiseen käytettävissä oleva aika on vähentynyt ja kilpailu vähistä resursseista on kasvanut ammattikuntien kesken. (van Heugten 2011, 33). Sosiaaliset ongelmat ovat määrällisesti lisääntyneet ja muuttu-neet monimutkaisemmiksi, mikä lisää sosiaalityön vaativuutta. Sosiaalialalla yhteiskun-nan nopea muutos konkretisoituu työn vaativuuden kasvun lisäksi myös työn määrän li-sääntymisenä. Työ on myös muuttunut yhä epävarmemmaksi ja hektisemmäksi. (Hämä-läinen & Niemelä 2006, 7, 47.) Sosiaalityössä on myös paineita vaikuttavuuden lisäämi-seksi (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 4). Sosiaalialan osaamiskeskukset haluaisivat kehittää uusia innovaatioita ja palveluratkaisuja, vaikka samalla sosiaalialan henkilöstön ja työorganisaatioiden toimintaedellytykset heikkenevät. Tämä tavoitteiden ja mahdolli-suuksien välille muodostuva ristiriita uuvuttaa työntekijöitä. (Tirronen ym. 2006, 3.)

Työorganisaatioiden ongelmia ovat esimerkiksi työntekijöiden ikääntyminen ja ongelmat jaksamisessa, lisääntynyt työuupumus, epäpätevien työntekijöiden huomattavan suuri osuus sekä johtamis- ja ohjaamismallien keventyminen organisaatiotasolla. (Tirronen ym. 2006, 3.) Lisäksi ongelmat näkyvät syvenevänä pulana koulutetuista työntekijöistä ja työntekijöiden lisääntyvänä vaihtuvuutena (Tirronen ym. 2006, 3; van Heugten 2011, 34), joka voi lisätä työpaikkaan jääneiden työntekijöiden työmäärää. Tästä huolimatta työpaikan vaihtamisella on hyvätkin puolensa. Sen avulla työntekijät voivat hallita stressiään tai välttää työuupumuksen. Liian monen työntekijän vaihtuessa tiedon kulun jatkuvuus kuitenkin katkeaa ja työn johdonmukaisuus kärsii. (van Heugten 2011, 34.)

Sosiaalityössä työntekijältä vaaditaan yhä laaja-alaisempaa ja syvempää ammattisivistystä yhteiskunnallisilta, käyttäytymis- ja oikeustieteellisiltä alueilta. Työntekijän tulee olla kyvykäs vaativiin sosiaalisiin analyysihin ja hankkia tietoa, jonka pohjalta ammatillisia päätöksiä voidaan tehdä. Moniammatillisen yhteistyön lisääntyessä korostuu tarve tuntea muiden ammattiryhmien työn sisältö. Monipuoliset ihmissuhdetaidotkin korostuvat. Sosiaalityö on ihmis- ja auttamistyö, jolla on eettinen perusta ja luonne. Sille on ominaista jatkuva keskeneräisyys, jossa asioita on vaikea tai jopa mahdoton saattaa päätökseen. Sosiaalityössä tulee vastaan ennakoimattomia ja arvaamattomia asioita. Työntekijältä vaaditaan epävarmuuden sietokykyä. Työtä tehdään omalla persoonalla, mutta samalla on pystyttävä säilyttämään tietty välimatka asiakkaisiin ja asioihin. Sosiaalityöntekijällä on suuri valta ihmisten elämää koskevia päätöksiä tehdessään ja sen myötä paljon vastuuta. Tunnekuormitus on työlle ominaista, siitä syystä tunteiden hallinta ja ”oman pään selväjärkisenä pitäminen” ovat tärkeitä sosiaalityöntekijän taitoja. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 22, 60–61.)

Tässä yhteydessä täytyy kuitenkin huomauttaa, että ”sosiaalityö ja yleensä sosiaalialan tehtävät eivät ole ikään kuin yksi vaan pikemminkin hyvin moninainen kokonaisuus niin sisällöltään kuin kuormitustekijöiden osalta” (Hämäläinen & Niemelä 2006, 63). Esimerkiksi aikuissosiaalityössä työskentelevät pitivät erityisen raskaana muun muassa työn pirstaleisuutta, työhön kohdistuneita epärealistisia ja ristiriitaisia odotuksia, asiakkaiden moniongelmaisuutta, yksin tekemistä sekä sitä, että sosiaalityö näkyy yleensä

vain negatiivisessa valossa. Lastensuojelussa sosiaalityötä tekeviä kuormittivat johdon, luottamusmiesten ja yhteistyökumppaneiden tietämättömyys työn luonteesta, tulosten näkymättömyys, riittämättömyyden tunne ja vaikeus käsitellä työhön liittyviä tunteita. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 63.)

Hämäläisen ja Niemelän (2006, 3, 41) kehittämishankkeessa tutki kuuden erilaisen sosiaalialan työyhteisön työssä jaksamista kyselyllä vuosina 2003 ja 2005. Kyselyyn vastasi 81 henkilöä. Vastaajien mielestä työtahti oli kiristynyt viime vuosina, työmäärä oli lisääntynyt jonkin verran ja työn vaativuus oli muuttunut vaikeammaksi. Mahdollisuuden vaikuttaa työhön olivat melko vähäiset. Työilmapiirin osalta negatiivisia kehitysuuntia osoittivat kilpailuhengen lisääntyminen työpaikoilla, esimiehen ja alaisten välisen ristiriitojen lisääntyminen sekä töiden ja tehtävien jakoa koskevien ristiriitojen lievä kasvu. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 42–44.) Vuoden 2010 kunta-alan työolobarometrista selviää, että kunnan sosiaalialan työntekijöistä esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja havaitsi 7% vastanneista, työntekijöiden välisiä ristiriitoja 2% sekä henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja 5%. Aiempiin vuosiin verrattuna henkilöstöryhmien väliset ristiriidat ovat lisääntyneet. (Ylöstalo, Heikkilä, Suurnäkki, Andersson, Vuoriluoto, Pekka & Marttila 2011, 12.) Kuntien sosiaalialan työntekijöistä 34% koki työpaikkakiusaamista asiakkaiden taholta ja 32 % työtoverien taholta. Lisäksi vuonna 2010 sosiaalitoimen työntekijöistä 37 % oli havainnut jonkun työpaikalla joutuneen asiakkaan väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Työtovereiden taholta tuleva väkivalta ja sen uhka olivat melko harvinaisia. (Ylöstalo ym. 2011, 14–15.) ”Työpaikkakiusaamisella tai henkiselällä väkivallalla tarkoitetaan työntekijän eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista ja muuta painostusta” (Ylöstalo ym. 2011, 13).

Hieman yli seitsemän kymmenestä kuntien sosiaalialan työntekijöistä kokee olevansa melko tai erittäin kuormittuneita (Ylöstalo ym. 2011, 10). Kunnan sosiaalitoimen työntekijöistä 31% koki, että työpaikalla on riittävästi työntekijöitä (Ylöstalo ym. 2011, 3.). Tästä voidaan päätellä, että 69% vastanneista ei tuntenut, että työpaikalla olisi riittävästi työntekijöitä. Samaisessa tutkimuksessa 29% ilmoitti, että ei koe työtään henkisesti raskaaksi (Ylöstalo ym. 2011, 3). Tämän perusteella 71% sosiaalitoimen työntekijöistä koki työnsä henkisesti raskaaksi.

Noin puolella sosiaalityöntekijöiden sijaisista esiintyi jonkin asteista työuupumusta ja vakavasta työmasennuksesta kärsi 12 %. Vastaajien ikäryhmässä 25–29-vuotiaat jonkinasteisesta masennuksesta kärsi peräti 63 % ja vakava työuupumus vaivasi jo 20% nuorista. On huolestuttavaa, että alle 30-vuotiasta kyselyyn vastanneista jo joka viidennellä oli havaittavissa vakavaa työuupumusta. Työuupumuksella havaittiin olevan yhteys ylitöiden tekemiseen. Yli 60 % ylitöiden tekijöistä tunsu jonkin asteista työuupumusta, vastaavan luvun ollessa 30 % ylitöiden teolta välttäneiden keskuudessa. Työn imun kokemuksia tutkittaessa, yhdelläkään vastanneista työn imu ei jäänyt hyvin matalalle tasolle ja vain kolmella prosentilla oli matalan työn imun kokemuksia. Sen sijaan jopa 50 % sosiaalityöntekijöiden sijaisista koki korkeaa tai hyvin korkeaa työn imua ja lopuilla noin 47 % oli kohtalainen työn imun kokemus. Tutkimuksesta havaittiin myös yhteyksiä matalan työn imun ja työuupumuksen tuntemusten välillä. Vastaavasti erittäin korkeaa työn imua kokeneista vain harvalla oli työuupumusta. (Artkoski 2008, 86, 88–89.) Tämä kertoo Artkosken (2008, 89) mukaan siitä, että osalla työuupuneista on yhä intoa tehdä työtään ja he pyrkivät tekemään sitä tarmokkaasti.

Kuuden sosiaalialan työyhteisön mielestä syitä psyykkiselle kuormitukselle ja työuupumukselle (tärkeysjärjestyksessä) oli kiireinen työtahti, liian suuri työmäärä, asiakkaiden ongelmien vaikeudet itsensä hajottaminen liian moniin tehtäviin, jatkuvat keskeytyksen työssä, palkan pienuus, työn pakkotahtisuus, asiakassuhteiden määrä, hankalat asiakkaat, leikkausten ja supistusten aiheuttama turvattomuus ja epävarmuus, ammatin huono arvostus ja työmäärän epätasainen jakautuminen. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 47.)

Hämäläisen ja Niemelän (2006, 59) tutkimuksessa ilmeni, että jos sosiaalityöntekijät olisivat nyt valitsemassa ammattia, joka kymmenes (11,6 %) ei enää valitsisi sosiaalityöntekijän ammattia. Luultavasti ammattia ei enää valitsisi joka kolmas (37,2 %). Tutkimuksesta selvisi myös, että 16,3 % oli halukas vaihtamaan johonkin muuhun kuin sosiaalityöntekijän työhön ja oli jo tehnyt asiassa myös käytännön valmisteluja. Asiaa oli harkinnut 39,5 % vastanneista. Sosiaalityöntekijöistä 48,8 % oli harkinnut työpaikkansa vaihtamista ja käytännön valmisteluja oli tehnyt noin joka kymmenes (Hämäläinen & Niemelä 2006, 58–59.)

11 KIRJALLISUUSKATSAUS

11.1. Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Kirjallisuuskatsausta käytetään olemassa olevan tutkimuksen kokonaisuuden hahmottamiseen. Tiettyyn aiheeseen liittyviä tutkimuksia kootaan yhteen, jotta saadaan käsitys muun muassa siitä millaista tutkimusta aiheesta sisällöllisesti ja menetelmällisesti on tehty. (mm. Egger ym. 2001, Johansson 2007, 3 mukaan.) Esittelen tässä lyhyesti kaksi kirjallisuuskatsauksen tyyppiä, narratiivisen ja systemaattisen kirjallisuuskatsauksen. Narratiiviset kirjallisuuskatsaukset ovat hyödyllisiä haluttaessa kuvailla jonkin ongelmatilanteen, teorian tai käsitteen taustaa ja kehitystä. Narratiivisella kirjallisuuskatsauksella voidaan antaa kokonaiskuva aiheesta, mutta tätä kokonaiskuvaa on värittänyt asiantuntijan oma näkökulma aiheeseen. Koska katsaukseen sisällytetyjen tutkimusten valintaprosessista tai käsittelystä on harvoin tarkkoja tietoja, lukija on kirjallisuuskatsauksen tekijän asiantuntijuuden varassa. Tämä on ongelmallista tarkasteltaessa tutkimusta kriittisesti.

Systemaattinen kirjallisuuskatsauksen erottaa muista kirjallisuuskatsauksista siinä, että sillä on tarkkaan määritelty tarkoitus ja tutkimusten valinta- ja analysointiprosessi sekä lopun yhteenveto on tehty erityisen huolellisesti. Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen otetaan mukaan vain relevantit ja tarkoituksenmukaiset korkealaatuiset tutkimukset. (mm. Cook ym. 1997, Johansson 2007, 4–5 mukaan.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus jakautuu kolmeen vaiheeseen: katsauksen suunnittelu, katsauksen teko ja katsauksen raportointi (mm. Greener & Grimshaw 1996, Johansson 2007, 5 mukaan). Suunnitteluvaiheessa määritellään tutkimuskysymykset ja niiden pohjalta valitaan tiedonhakua varten hakutermit ja laaditaan tutkimusten valintaa varten tarkat sisäänotto- ja poissulkukriteerit. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tekijöitä tulisi olla vähintään kaksi, jotta tutkimus olisi luotettavampi. (mm. Petticrew 2001, Johansson 2007, 6 mukaan.) Katsauksen tekovaiheessa mukaan otettavat tutkimukset valikoidaan, niille tehdään tutkimuskysymysten mukainen sisällönanalyysi ja tutkimusten tulokset syntetisoidaan. Viimeisessä vaiheessa tulokset raportoidaan ja niistä tehdään johtopäätöksiä.

Kaikki tutkimuksen vaiheet tulee kirjata tarkasti. (mm. Greener & Grimshaw 1996, Johansson 2007, 6–7 mukaan.)

Tässä opinnäytetyössä sovelletaan tutkimusmenetelmänä systemaattista kirjallisuuskatsausta tiedonhaun osalta. Kirjallisuuskatsaukseni luonne on muutoin narratiivinen, laajan kokonaisuuden hahmottamiseen suuntaava ja keskustelua herättävä (Salminen 2011, 7).

11.2 Kirjallisuuskatsauksen aineiston valinta

Aloittaessani systemaattista tiedonhakua kertosin tutkimuskysymykseni ja opinnäytetyön tutkimustehtävän. Valitsin käyttämäni hakusanat ja tietokannat sekä aineiston sisäänottokriteerit vastaamaan tutkimuskysymyksiäni. Tähän kirjallisuuskatsaukseen sisällytetyn aineiston sisäänottokriteereiksi määriteltiin, että julkaisun tulee sisältää tutkimusta, joka on kohdistunut suomalaisten sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointiin ja keinoihin sen kehittämiseksi. Julkaisussa on oltava eriteltyä ainakin sosiaalityöntekijöihin kohdistunutta työhyvinvoinnin tutkimusta. Julkaisun tulee olla suomen- tai englanninkielinen ja se on julkaistu 2000-luvun puolella. Edellä mainitun lisäksi rajaukseen vaikutti saatavuus, aineiston tuli olla saatavilla maksutta kokonaisuudessaan Tampereen korkeakoulujen tietokantojen tai yhteyksien kautta. Keskeisinä poissulkukriteereinä olivat tutkimuksen kohdistuminen muihin sosiaali- ja terveysalan ammattikuntiin kuin sosiaalialan korkeakoulutettuihin ja aineiston hankala saatavuus.

Konsultoin kirjaston informaatikkoa tietokantojen ja hakutermien valintaan liittyvissä kysymyksissä. Asiantuntijan apuun turvautuminen haun suorittamisessa lisää katsauksen luotettavuutta (mm. Needleman 2002, Pudas-Tähkä & Axelin 2007, 49 mukaan). Varsinaiset haut suoritin itse. Hakusanojen valinnassa hyödynsin yleistä suomalaista asiasanastoa (YSA). Useita testihakuja suoritettiin hakusanojen toimivuuden testaamiseksi. Analysoitava aineisto haettiin systemaattisella aineistohaulla neljästä eri tietokannasta. Tiedonhakuun työssä käytettiin Lindaa, Theseusta, Doriaa, ja THL:n aineistoja. Tietokannasta riippuen hakusanoina olivat sosiaaliala, sosionomi, sosiaaliohjaaja tai sosiaalityöntekijä eri tavoin lyhennettyinä. Näitä sanoja etsin aina työhyvinvointi-termin

kanssa yhdessä. Esimerkiksi LINDA-tietokannasta suoritin haun muodossa ”sosiaali? OR sosiaalial? AND työhyvin?”. Tarkemmat tiedot aineiston haku- ja sisäänottoprosessista löytyvät liitteestä 1.

Kirjallisuuskatsaukseen hyväksyttävien ja poissuljettavien tutkimusten valinta suoritetaan vaiheittain. Löydettyjen viitteiden sopivuus sisäänottokriteereihin arvioidaan otsikko, abstrakti ja koko teksti tasolla. (Khan ym. 2003, Stolt & Routasalo 2007, 59 mukaan.) Hakusanat tuottivat yhteensä 273 viitettä. Viitteistä luettiin otsikot ja mikäli otsikot liittyivät tutkimuksen kohteeseen, kyseisiin lähteisiin tutustuttiin tarkemmin. Näistä 273 viitteestä otsikkokarsinnan läpäisi 49 lähdetä, joista luettiin tiivistelmät, jos niitä oli tarjolla. Tiivistelmien perusteella 13 tutkimusta luettiin kokonaan. Tutkimukseen hyväksyttiin lopulta 9 lähdetä. Tutkimuksen kohteiksi valikoitui kaksi kirjallisuuskatsausta, kolme kehittämishankkeita, neljä pro gradu -tutkimusta ja yksi opinnäytetyö. Valitsin analysoitavaksi yhden opinnäytetyön, jotta saan varmistettua erityisesti sosionomeihin kohdistuneen tutkimuksen mukanaolon tutkimusaineistossa. Valittu tutkimusaineisto on esitelty tarkemmin liitteessä 2.

Suomalaisessa sosiaalialan työhyvinvointia kartoittaneessa tutkimusperinteessä huomio on kiinnitetty joko koko sosiaalialaan yhtenä isona kokonaisuutena (Meltti & Kara 2009, 22), erittelemättä välttämättä tarkemmin tutkimukseen osallistuneiden koulustaustaa tai ammattinimikkeitä, tai sitten on tutkittu sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Kriittisen vertaisarvioinnin läpikäynyttä, ammatillisessa julkaisussa ilmestynyttä tutkimusta, jossa olisi painotettu ennen kaikkea sosionomien työhyvinvointia, ei valitsemillani hakutermeillä löytynyt. Ottamalla mukaan yhden sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyttä käsittelevän sosiaalialan opinnäytetyön, varmistin, että myös erityisesti sosionomeihin kohdistunutta tutkimustakin on tutkittu. Sosionomit olivat edustettuina osassa tutkimuksia epäpätevien sosiaalityöntekijöiden muodossa tai sosiaalitoimistojen työntekijöinä. Kaikissa tutkimuksissa ei selvennetty tarkasti minkä koulutuksen saaneita henkilöitä oli tutkittu.

11.3 Aineiston analyysi

Valitsin aineiston analysointimalliksi teorialähtöisen eli deduktiivisen sisällönanalyysin. Tälle analyysimallille on tyypillistä eteneminen yleisestä yksittäiseen eli pohjautuu johonkin tiettyyn teoriaan, malliin tai auktoriteetin esittämään ideaan. Aineiston analyysiä ohjaamassa on tällöin valmis, aikaisemman tiedon perusteella luotu kehys. Useimmiten käytettäessä tätä analyysimallia testataan aiempaa tietoa uudessa asiayhteydessä. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä muodostetaan ensimmäiseksi analyysirunko, jonka sisälle voidaan, analyysirungon teoreettisesta väljyydestä riippuen, muodostaa aineiston perusteella erilaisia luokituksia tai kategorioita käyttäen aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita. Analyysirunkoon kerätään aineistosta siis runkoon sopivia asioita ja tarvittaessa analyysirungon ulkopuolellekin jääviä asioita listataan. Nämä poimitut aineistot voidaan sitten analysoida aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin kolme vaihetta ovat aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston ryhmittely eli klusterointi ja viimeiseksi abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 97, 99, 110–111, 116.)

Analyysirunkoa muodostaessani hyödynsin Hakasen työn vaatimusten–työn voimavarojen mallia ja Mankan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin mallia, jotka antavat tutkimukselleni ensisijaisen viitekehysten. Analyysirungon avulla halusin tutkia aineistosta sitä ketä tai mitä työnteon ulottuvuutta kukin työhyvinvoinnin osa-alue koskettaa. Mankan mallista halusin poimia työn ulottuvuuksia, joita oli havaittavissa myös Ylirukan ja Karvinen-Niinikosken mallissa työn ulkoisista ja sisäisistä tekijöistä (2009, 144). Karvinen-Niinikosken (2009, 144) mukaan työn sisäiset tekijät liittyvät työn tekemiseen tai työn tekijään ja ulkoiset tekijät liittyvät rakenteisiin, palkkaan arvostukseen ja reunaehtoihin. Lisäksi välitön työyhteisö kollegoineen, työilmapiireineen ja johtamiskäytäntöineen ovat vuorovaikutuksessa työn ulkoisten ja sisäisten tekijöiden kanssa.

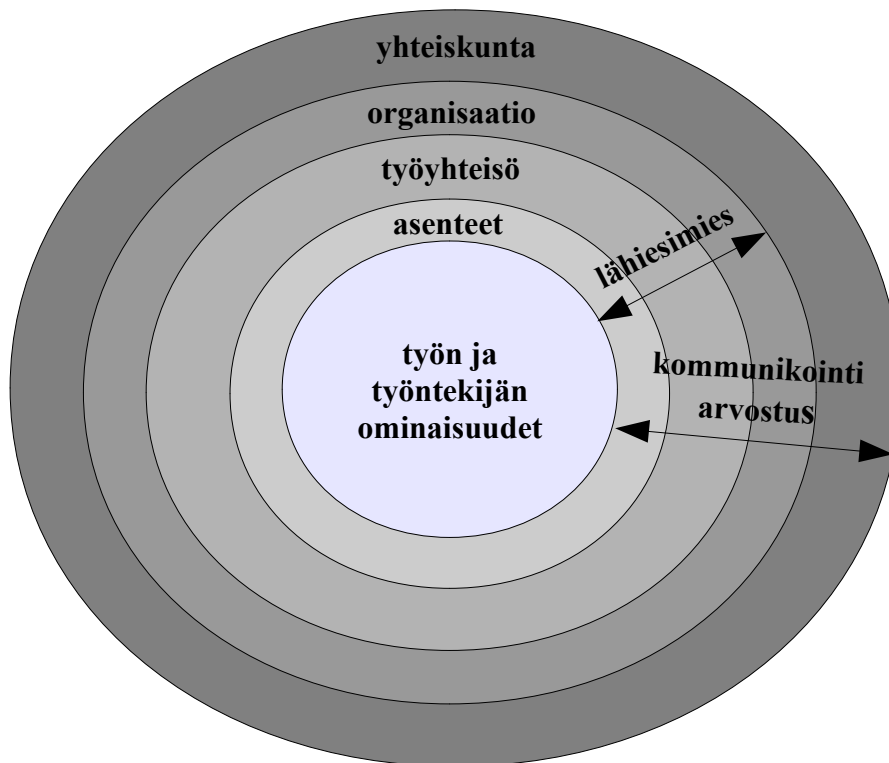
Halusin perehtyä työn voimavarojen, vaatimusten ja työyhteisöissä koettujen kehittämistarpeiden jakautumiseen eri työn ulottuvuuksien osalta. Tein väljän analyysirungon, jossa jaoin työn voimavarat, vaatimukset ja kehittämiskohteet viiden ”toimijaulottuvuuden” kesken. Kukin toimijaulottuvuus kertoo siitä, kuka on kunkin ulottuvuuden aktiivinen toimija eli kenen vuoksi työn voimavarat tai vaatimukset lisääntyvät. Ulottuvuuksia

valitsin viisi: työntekijä, työkaverit, esimies, työpaikka ja yhteiskunta. Työntekijä -ulottuvuus sisältää sekä yksilön että työn ominaisuuksia ja tässä ulottuvuudessa työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, johon hänen omat työtehtävänsä ja työpanoksensa ja asenteensakin vaikuttavat. Valmis analyysirunkoni löytyy liitteestä 3.

Ennen sisällönanalyysin aloittamista määritetään analyysiyksikkö, joka voi olla yksittäinen sana, lause, lauseen osa tai ajatuskokonaisuus. Analyysiyksikön valintaa ohjaa tutkimustehtävä ja aineiston laatu. (mm. Polit & Hungler 1997, Tuomi & Sarajärvi 2006, 112.) Analyysiyksikköni oli tiivistetty ilmaus, sanapari tai lauseen osa, joka kiteytti olennaisimman. Eli voisi sanoa, että pelkistin ilmauksia jo taulukointivaiheessa. Olin jo aiemmilla lukukerroilla alleviivannut tai muutoin merkinnyt tärkeimmät havainnot.

Analyysirungon avulla poimin tutkimuksista olennaiset kohdat. Poimin analyysirunkooni sanapareja tai lauseen osia. Tämän analyysirungon avulla kerätyn aineiston sisällönanalyysiä jatkettiin tarvittaessa aineiston pelkistämällä tai useimmiten valmiiksi redusoidut sanaparit voitiin suoraan ryhmitellä alakategorioihin. Viimeiseksi suoritin abstrahoinnin eli käsitteellistämisen, jossa jaoin alaluokat pääluokkiin. Esimerkki aineiston abstrahoinnista löytyy liitteestä 4. Aineistoa poimittaessa luomani analyysirunko aiheutti hankaluuksia kategorioiden tulkinnanvaraisuuden vuoksi. Työn organisointi voisi esimerkiksi kuulua työntekijän, esimiehen tai työpaikan alaisuuteen, näkökulmasta riippuen. Pian analyysirungon käyttöönoton jälkeen huomasin, että enemmistö aineistosta kerääntyi työntekijän ja työpaikan ulottuvuuksiin, ne olivat selkeimmät kaksi vastaparia. Työpaikka kokonaisuutena eri arvoineen, sääntöineen ja perinteineen luo vallitsevan toiminta- ja keskustelukulttuurin, jonka perusteella esimiehet johtavat ja työkaverit kommunikoivat toisilleen ja joka antaa raamit työntekijän omalle työskentelemiselle. Tätä toiminta- ja keskustelukulttuuria vasten voidaan sitten verrata työntekijän omia ja työn ominaisuuksia. Kehittämisen ja työn vaatimusten osalta työpaikka eli työn ulkoiset tekijät ja välitön työyhteisö keräsivät eniten mainintoja. Erilaisten voimavarojen osalta työntekijä -ulottuvuus korostui. Käytännössä analyysirungon työn vaatimukset -kohtaan keräämäni aineisto toistui kehittämisen kohteet -osuudessa. Eli työn vaatimukset näkyvät siinä mitä kehittämisprojekteissa koettiin tärkeiksi sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvoinnin kehittämisen kohteiksi.

Analyysin abstrahointivaiheessa sain vahvistuksen sille, että Mankan kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin malli (kuvio 2) on toimiva. Siinä työniloon vaikuttavat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja yksilö omine asenteineen. Kyseinen malli ei ole kuitenkaan täydellinen, koska se ei sisällä ympärillä olevan yhteiskunnan ulottuvuutta, jolla on merkitystä työn arvostuksen kokemukseen ja sitä myötä työntekijän asenteisiin ja työpanokseen.



KUVIO 3. Työn toimijaulottuvuuksien vuorovaikutus

Analyysin ja tutustumieni teorioiden pohjalta päädyin omaan jaotteluuni, jota havainnollistan kuviossa 3. Jaottelussani työyhteisöllä tarkoitan välitöntä, työntekijän kanssa päivittäin vuorovaikutuksessa olevaa työtiimiä. Organisaatiolla viitataan kaikkiin työpaikan työntekijöihin kokonaisuutena ja erityisesti johtoportaan, joka määrittelee työpaikan arvot, säännöt ja yleisen työskentelykulttuurin. Halusin yllä olevalla kuviolla havainnollistaa työn toimijaulottuvuuksien välisen vuorovaikutuksen. Mielestäni yksittäisen työntekijän ja työyhteisön välillä vallitsee asenteiden vyöhyke, joka vaikuttaa työilmapiirin muodostumiseen samalla tavoin kuin työn kommunikointikulttuurikin. Lähi-

esimies toimii välittäjänä organisaation johdon, työyhteisön ja yksittäisten työntekijöiden välillä. Välittäjän roolissaan hän näin olleen joutuu luovimaan asenneilmastossa tunneälynsä turvautuen. Mielestäni tämän mallin avulla tiedonkulun kerroksellisuus tulee näkyviin. Tieto kulkee monen portaan lävitse ennen kuin se saavuttaa rivityöntekijän ja siihen mennessä se on saattanut muuttua alkuperäisestä. Yhteiskunnan työlle osoittama arvostus välittyy työntekijälle asti palkkana ja muina resursseina ja etuina. Sisällönanalyysini tulosten pohjalta päätin, että sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointi rakentuu yhteiskunnan, työorganisaation toiminta- keskustelukulttuurin, esimiestyön, välittömän työyhteisön ja työntekijän itsensä välisessä vuorovaikutuksessa.

Päätin edetä tutkimustuloksien esittelyn osalta suuremmasta pienempään eli yhteiskunnan tasosta kohti yksittäistä työtä ja työntekijää. Lopuksi käsittelen työhyvinvoinnin kehittämistä erillisenä kokonaisuutenaan. Tutkimustuloksia havainnollistan antamalla joi-
tain esimerkkejä tutkimusaineistosta.

12 TULOKSET

12.1 Yhteiskunta

Sisällönanalysissä yhteiskunnan ulottuvuuteen kertyi mainintoja yhteiskunnallisen arvostuksen puutteesta. Sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointiin vaikuttaa siis yhteiskunnan heidän työlleen antama arvostus. Yksittäisinä mainintoina tuli vaikutusmahdollisuuksien puute kaupungin päätöksiin sekä julkisen ja kolmannen sektorin työpaikkojen väliset erot työhyvinvoinnissa.

Tutkimusten mukaan arvostus näkyy työn palkitsemisessa ja palkkauksessa. Palkkaa pidetään erittäin alhaisena suhteessa työn vaativuuteen. Henkilöstöetuihinkaan ei oltu tyytyväisiä, niitä pidettiin hyvin huonoina. (Psycon 2003, Vataja & Julkunen 2004, 28 mukaan.) Monissa tutkimuksissa on noussut esiin sosiaalityöntekijöiden kokemus siitä, että työltä puuttuu yhteiskunnan arvostus (Meltti & Kara 2009, 25; Vataja & Julkunen 2004, 28). Yhteiskunnan tasolla tähän tulisi reagoida, koska ”yksi sosiaalialaan ja sen työoloihin liittyvä ilmiselvä haaste on nuorten hakeutuminen alalle ja pysyminen alalla” (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, Meltti & Kara 2009, 22 mukaan). Sosiaalialan korkeakoulutettujen työn arvostuksen yleisesti havaittava kasvaminen lisäisi alan houkuttelevuutta nuorten valitessa ammattiaan.

Tytti Artkoski (2008) selvitti pro gradu -tutkimuksessaan sosiaalityöntekijän sijaisina toimineiden muodollisesti epäpätevien pätkätyöläisten sitoutumista työpaikkaan ja ammattiin. Hän myös tutki näiden pätkätyöläisten työhyvinvoinnin ja työuupumuksen taustalla olevia tekijöitä. Tähän tutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijän sijaisista 77 % oli tyytymättömiä palkkaukseensa ja vain viiden prosentin mielestä se oli sopiva työhön nähden. Käsitys sosiaalityön palkkauksen kehnoudesta pääsee syntymään jo ennen kuin työhön on valmistunut. Myös pidempi työkokemus saattoi osaltaan lisätä tyytymättömyyttä palkkaan, mutta viimeksi mainitulle tulokselle ei saatu tilastollista vahvistusta. (Artkoski 2008, 71–72.)

Opinnäytetyö-tutkimuksessa, jossa selvitettiin Espoon aikuissosiaalityössä toimivien sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työtyytyväisyyttä, työntekijät kokivat, että kaupungin tasolla tehdään päätöksiä ilman riittävää sosiaalityön tuntemusta. Työntekijöiden mukaan heillä ei ole vaikutusmahdollisuuksia kaupungin tasolla tehtäviin päätöksiin. (Ahlstedt, Jones & Sivonen 2009, 33.)

Työskentely kolmannella sektorilla saattaa vähentää työnkuormittavuutta. Artkosken (2008, 80) tutkimuksessa havaittiin, että yli 80 % kaupungin tai kunnan palveluksessa olevista sosiaalityön sijaisista koki sosiaalityön kuormittavaksi. Kolmannen sektorin päätkäytöläisistä samaa mieltä oli vain 47 %. Lisäksi lähemmäs puolet kaupungin tai kunnan palveluksessa olleista opiskelijoista piti työmääräänsä jokseenkin tai täysin kohtuuttomana. Tähän mielipiteeseen yhtyivät vain 10 % prosenttia kolmannelle sektorille työllistyneistä. Kolmas sektori suojasi myös itsenäisen päätöksenteon raskaudelta ja työn monimutkaiseksi kokemisen tuntemuksilta kunnallista sosiaalityötä paremmin. Tämä voi johtua siitä, että kunnallisessa sosiaalityössä tehdään enemmän yksilöä kontrolloivia päätöksiä sekä viranomaispäätöksiä, joista tekijä itse kantaa oikeudellisen vastuun. Kolmannen sektorin työ toimii irrallaan peruspalveluista ja täydentää kunnan palveluiden puutteellisuutta. Lisäksi kolmannella sektorilla tai muun yksityisen työnantajan työpaikalla ei ollut esiintynyt ristiriitoja, kun taas kunnallisessa sosiaalityössä sijaisina toimineilla oli havaintoja ristiriidoista työpaikalla (Artkoski 2008, 80–81, 83–84).

12.2 Organisaatio

Sisällönanalyysin perusteella työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä sosiaalialan korkeakoulutettuja työllistävissä organisaatioissa on organisaation toiminta- ja keskustelukulttuuri. Toimintakulttuuri sisältää organisaation toimintatavat, työkäytännöt, työturvallisuuskäytännöt ja johtamiskäytännöt. Toimintakulttuuri vaikuttaa siihen, kuinka paljon työntekijät voivat vaikuttaa omaan työhönsä ja käydäänkö työpaikalla säännöllisesti kehityskeskusteluja. Toimintakulttuuriin sisältyy myös verkostoituminen eli vuorovaikutus yhteistyötahoihin. Toimintakulttuuri sanelee sen, kuinka työn organisoidaan yksikön sisäisesti, yksiköiden välillä ja seutukunnallisesti. Työn selkeä priorisointi, rajaus, tavoitteet ja tulokset sekä selkeä työnjako ovat osa hyvää toimintakulttuuria. Organisaatio-

tion keskustelukulttuurilla tässä yhteydessä tarkoitetaan organisaation keskustelun avoimuutta ja kykyä reflektioon sekä erilaisia vuorovaikutustaitoja. Se sisältää myös informaation jakamiseen liittyviä organisaation kokouskäytäntöjä ja tiedotuskäytäntöjä. Hyvässä keskustelukulttuurissa ristiriitoja osataan käsitellä ja tunteiden purkuun annetaan mahdollisuus.

Kritiikkiä sosiaalitoimistojen työkäytännöt ja toimintatavat saivat sen osalta, että ne vaikuttivat rutinoituneilta ja jopa luutuneilta. Sosiaalitoimistojen työyhteisöt kaipasivat reflektoivaa ja kriittistä keskustelua työyhteisön perustehtävästä. (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 7–8.) Lisäksi sosiaalitoimiston työyhteisöissä kaivattiin lisää tietoa työn ja työtapojen vaikuttavuudesta sekä työn arvioinnin perusteista. Sosiaalitoimistoissa ilmeni myös tarvetta lisätä vuorovaikutusta yhteistyökumppaneiden suuntaan (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 8). Työorganisaation tasolla tulisi myös muistaa työntekijän pätevyyden huomioiminen palkkauksessa, työtehtävissä ja arvostuksessa. Aikuissosiaalityössä työskentelevät sosiaalialan korkeakoulutetut kokivat, että työntekijöiden erityisosaamista ei hyödynnetä (Ahlstedt ym. 2009, 34). Tutkimuksista kävi myös ilmi, että jatko- tai täydennyskoulutuksiin osallistuminen voi lisätä työtytyymättömyyttä, jos koulutuksen jälkeen työntekijän palkka ei nouse tai hän ei saa uudenlaisia, uutta koulutusta paremmin vastaavia työtehtäviä (Evans ym. 2005, Meltti & Kara 2009, 25 mukaan). Jatkokoulutuksen aikaansaama arvostuksen lisääntyminen, tehtävien vaihtuminen ja parempi palkka lisäävät työtytyväisyyttä (Lazar & Guttman 2003, Meltti & Kara 2009, 25 mukaan). Työtytyymättömyyttä on yhdistetty organisaation tasolla myös muun muassa henkilöstö- ja taloudellisten voimavarojen puutteeseen, organisatoriseen kulttuuriin ja puutteellisiin mahdollisuuksiin edetä urallaan (Meltti & Kara 2009, 25).

12.3 Esimiestyö

Sisällönanalyysissa johtamisen voimavaroja olivat muun muassa esimiehen osoittama luottamus, esimiehen antama apu ja positiivinen palaute. Myös oikeudenmukaisuus, kannustavuus ja lähestyttävyyys lisäsivät alaisten työtytyväisyyttä. Edellä mainittujen vastakohtat aiheuttivat vastaavasti työtytyymättömyyttä. Aineistosta nousi pintaan myös tarve muutosjohtajuudelle, jotta laadukas asiakastyö säilyisi muutoksessa.

Esimiestyöskentely on koettu kehittämishankkeessa mukana olleissa sosiaalitoimistoissa oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 7). Tutkimusten mukaan johtaminen ollessa oikeudenmukaista työntekijöiden sitoutuminen työpaikkaan lisääntyy, yhteistoiminnan edellytykset parantuvat sekä kitka henkilöryhmien välillä vähenee. Hyvin toimivissa työyhteisöissä esimiehet tukevat työryhmää enemmän, he ovat useammin tulevaisuuteen suuntautuneita ja he jakavat enemmän tietoa. (Vataja & Julkunen 2004, 32–33.) Parhaimmillaan ”esimieheltä saa tukea ja hän antaa työntekijöiden työskennellä vapaasti omilla persoonillaan” (Ahlstedt ym. 2009, 32). Suurin osa epäpätevistä työntekijöistä tunsivat saavansa apua ja positiivista palautetta esimieheltään. He myös kokivat, että esimies oli osoittanut luottamusta heitä kohtaan ja esimieheltä oli saanut tukea. Silti noin joka viides vielä tutkintoaan suorittavista sosiaalityöntekijöiden sijaisista koki puutetta esimiehen luottamuksesta ja tuesta. (Artkoski 2008, 74.) Jotkin työntekijät kuvasivat esimiehen viestintää ristiriitaiseksi ja puutteelliseksi sen osalta, että esimies ei vastaanota tai tunnista heidän viestejään, tarpeitaan ja tunteitaan. Johtamistyylin epäjohtonmukaisuus lisää myös työtytymättömyyttä, koska muutokset esimiehen johtamistyyliin aiheuttavat hämmennystä. Joidenkin esimiesten osalta oli huomattu, että he olivat etäännyneet työntekijöiden arkityöstä. (Ahlstedt ym. 2009, 32.)

12.4 Työyhteisö

Sisällönanalyysin perusteella sosiaalialan korkeakoulutettujen työyhteisön voimavaroja ovat työilmapiiri, yhteisöllisyys, yhteishenki ja toisilta saatu tuki. Yleinen organisaation keskustelukulttuuri vaikuttaa työyhteisönkin tasolla, eli mahdollisuus avoimeen keskusteluun työtovereiden kanssa lisää työntekijöiden työhyvinvointia. Avoimeen keskustelukulttuuriin kuuluu esimerkiksi eriävien mielipiteiden ilmaiseminen. Työyhteisön tasolla oikeanlaisesta yhteisestä asenteesta kertoo esimerkiksi kyky iloita toisen menestyksestä.

Sosiaalitoimistoissa esiintyi puutteita keskustelun ja kanssakäymisen avoimuudessa (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 7). Aikuissosiaalityön korkeakoulutetut työntekijät käyttivät ilmausta huono ilmapiiri, kun he puhuivat työyhteisön tasolla esiintyvistä työtytymättömyydestä. He myös kuvasivat työyhteisössä käytettävää kommunikaatiota

epäasialliseksi ja tunnepitoiseksi. (Ahlstedt ym. 2009, 30–31.) Yli puolet epäpätevistä sosiaalityöntekijöistä myös koki, että työpaikalla ei käsitellä riittävästi ristiriitoja. Vastaajien kokemukset työpaikoilla esiintyneistä käsittelemättömistä ristiriidoista lisäsivät vastaajien halua päättää työsuhde. (Artkoski 2008, 84, 100). Ristiriitoja voivat aiheuttaa esimerkiksi kokemukset siitä, että työyhteisön sisällä esiintyy eriarvoisuutta, joka voi näkyä työ- ja asiakasmäärissä. Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien välille ristiriitoja aiheuttavat työn rajaamisen kysymykset ja palkkojen ja työnkuvien keskinäinen vertailu. (Ahlstedt 2009, 35.) Lisäksi ristiriitoja voi synnyttää sosiaalityön sukupuolittuneisuus, naiset muodostavat työvoimasta 93 %. Sosiaalityön naisvaltaisuus voi tuntua haastavalta työpaikan ainoan miehen näkökulmasta. (Karppinen 2011, 55.)

Tirrosen ym. (2006, 51) kehittämishankkeessa havaittiin joidenkin työyhteisöjen kohdalla, että henkistä väkivaltaa ilmeni kaikilla työyhteisön tasoilla. Lähes jokaisessa vastauksessa oli havaintoja henkisestä väkivallasta tai kiusaamisesta. Tähän tulisi puuttua varsinkin silloin, jos työyhteisön kaikki jäsenet ovat havainneet henkistä väkivaltaa. (Tirronen ym 2006, 51–52.) Kenties kiusaamisen alkamiseen vaikuttaa se seikka, että työyhteisön toiminnassa oli havaittavissa kuppikuntaisuutta. Myös työhön sitoutumisen väheneminen oli huomattu. (Ahlstedt ym. 2009, 30–31.) Lisäksi ilmeni tarvetta työyhteisön toiminnan ja tavoitteiden selkeyttämiseksi. (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 7).

Työyhteisössä esiintyvä huumori ja kollegoiden välinen tuki ovat työyhteisön voimavaroja (Meltti & Kara 2009, 28). Esimerkiksi epäpätevistä sosiaalityöntekijöistä 90 % oli kokenut kannustavaa ja hyvää työilmapiiriä eli he olivat vuoroin antaneet ja saaneet tukea ja kannustusta työtovereiltaan raskaidenkin asioiden käsittelyyn (Artkoski 2008, 73). Sosiaalitoimistoissa tehdyssä kyselyssä ilmapiiri koettiin keskimäärin melko hyväksi ja päivittäisessä jaksamisessa riittävät tukiverkostot auttoivat (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 7). Työtovereiden ja työympäristön koettiin tarjoavan niin ammatillista kuin henkistäkin tukea (mm. Clemans 2004, Meltti & Kara 2009, 31 mukaan). Työyhteisön ilmapiirillä on merkitystä, koska esimerkiksi Artkosken (2008, 99) tutkimuksessa työsuhteen päättymistä toivovista vain joka kolmas koki työilmapiirin avoimeksi ja kannustavaksi. Työpaikallaan viihtyvistä taas kaksi kolmasosaa piti ilmapiiriä hyvänä. (Artkoski 2008, 99).

12.5 Sosiaalialan työn ja sen tekijän ominaisuudet

Työntekijä-ulottuvuuden työhyvinvointi muodostuu työn ja työntekijän ominaisuuksista. Sisällönanalyysin pohjalta työhyvinvointia lisääviä työn ominaisuuksia olivat muun muassa työn monipuolisuus, mielenkiintoisuus, haasteellisuus, itsenäisyys ja henkinen palkitsevuus. Henkistä palkitsevuutta ilmensi muun muassa kokemus siitä, että työ tuotti tulosta ja oli hyödyllistä. Työ koettiin hyödylliseksi esimerkiksi silloin, kun työn vaikutukset näkyvät yhteiskunnan tasolla sekä asiakkaiden elämässä. Lisäksi tärkeä työn ominaisuus on työn selkeys tavoitteiden, tehtävänkuvan ja rajauksen osalta. Tähän kuuluu myös työn suunnitelmallisuus. Viimeksi mainittuihin työntekijä ei yksin pysty vaikuttamaan vaan tehtävänkuvan ja tavoitteiden määrittelyyn vaikuttavat organisaation ja työyhteisön päätökset. Lisäksi työn vastuullisuus koettiin mahdollisena voimavarana. Vastuun saaminen oli osoitus siitä, että työntekijän kykyihin luotetaan.

Sisällönanalyysin perusteella työntekijän omatkin ominaisuudet ovat tärkeitä. Sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointia lisää työntekijän kyky hallita työn psyykkistä kuormittavuutta. Työn psyykkistä kuormittavuutta voi hallita muun muassa työntekijän ammatillisuudella ja ammattitaidolla, kehittämällä stressinsietokykyä ja tunnistamalla uupumus varhaisessa vaiheessa. Lisäksi työn rytmityksellä ja työn organisoinnilla voidaan hallita työn kuormittavuutta. Työntekijän voimavaroja ovat myös elämänhallinta, tukiverkostot, uuden oppiminen, uudistuminen ja tavoitteiden saavuttaminen sekä osaamisen hallinta esimerkiksi kouluttautumalla ja taitoja ja tietoja kerryttämällä. Myös luovuus ja avoin ja rohkea asenne auttavat lisäämään työtyytyväisyyttä.

Useammassa tutkimuksessa on havaittu, että ammatillisen identiteetin ja ammattiroolin epävarmuus on keskeinen tekijä työtytymättömyyden ja työuupumuksen lisääntymisen taustalla (mm. Agresta 2006, Meltti & Kara 2009, 25 mukaan). Ammatillisen identiteetin epävarmuus voi johtaa kommunikaatio-ongelmiin muiden ammattiryhmien kanssa ja tämä aiheuttaa paineita (Priebe ym. 2005, Meltti & Kara 2009, 25 mukaan). Moniammatillisissa tiimeissä sosiaalityöntekijä voi kokea, että sosiaalityön arvostus on vähäistä, jolloin tämä ammatillisen arvostuksen puute voi aiheuttaa stressiä ja alentaa työmotivaatiota (Dane ym. 2001, Meltti & Kara 2009, 25 mukaan). Ongelmalliset suhteet muiden

ammattiryhmien edustajien kanssa vähentävät työviihtyvyyttä. (Meltti & Kara 2009, 25.)

Työsuhteen tyypilläkin koettiin olevan vaikutuksia työtyytyväisyyteen. Pätkätyöläisyyden koettiin vaikuttavan siten, että heitä ei arvostettu, heiltä vaadittiin muita enemmän joustavuutta ja he kokivat vakituisen työsuhteen puuttumisen vuoksi syrjintää. He myös tunsivat, että heillä, toisin kuin vakituisilla työntekijöillä, ei ollut yhtä hyvää mahdollisuutta vaikuttaa työnsä stressaavuuteen ja työmäärään. Epäpätevyyden tunteella oli kielteiset vaikutukset ammatilliseen minäkuvaan ja työhön sitoutumiseen 84 % vastanneista. (Artkoski 2008, 77–78.)

Sosiaalityöntekijä muodollisesti epäpätevistä sijaisista melkein kaikki (96 %) kokivat työnsä vähintään jonkin verran palkitsevana (Artkoski 2008, 71). Työn teki palkitsevaksi sisäiset tekijät eli esimerkiksi työn mielenkiintoisuus (Artkoski 2008, 71), vaihtelevuus (Meltti & Kara 2009, 23), monipuolisuus (Ahlstedt ym. 2009, 34; Meltti & Kara 2009, 23; Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 7) ja haasteellisuus (Meltti & Kara 2009, 23; Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 7) sekä itsenäisyys (Baldschun 2010, 87; Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 7). Asiakastyön vuorovaikutussuhteissakin koettu tyydytys lisäsi työn palkitsevuuden kokemuksia. (Artkoski 2008, 71; Meltti & Kara 2009, 24.) Vastaavasti työn monimutkaisuus ja päätöksenteon eettinen vaikeus kuormittavat. Päätöksenteko on eettisistä vaikeaa, jos työntekijä kokee ristiriita ohjeistuksen ja asiakkaan tilanteen välillä. (Artkoski 2008, 82–83.) Ristiriita omien arvojen ja työn todellisuuden välillä aiheuttaa kokemuksia työn raskaudesta (Ahlstedt ym. 2009, 31).

Aikuissosiaalityön korkeakoulutetut työntekijät kokivat, että työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen vaikuttivat työntekijän ominaisuudet. Työntekijän sosiaalisuus, sopivuus asiakastyöhön, kiinnostus vuorovaikutustilanteisiin sekä persoonan vahvuus nähtiin tukevan työssä jaksamista. (Ahlstedt ym. 2009, 31.) Työhyvinvoinnin kannalta sosiaalialan korkeakoulutetun keskeisiä ominaisuuksia ovat myös ”ambivalenssin sietokyky, suhteellisuudentaju, omien rajojen tunteminen ja tunnustaminen, kyky erottaa työ ja yksityinen, huumori, ikä ja kokemus, intuitio ja itseluottamus sekä rehellinen usko työn merkityksellisyyteen” (Meltti & Kara 2009, 32). Työkokemuksella havaittiin olevan selkeä yhteys työhyvinvointiin tutkimuksessa, jossa selvitettiin lastensuojelun ja

perhetyön sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia Suomessa ja Saksassa. Kyseinen tutkimus antaa viitteitä siitä, että työssään tyytyväisin suomalainen sosiaalityöntekijä on 45-vuotias tai vanhempi parisuhteessa elävä, vapaa-aikansa harrastustensa parissa viettävä henkilö. Hänellä on yli 15 vuoden työkokemus ja nykyisessä työssään hän on ollut alle 10 tai yli 20 vuotta. Hänellä on vakituinen työpaikka aikuissosiaalityön esimiehenä. Hänellä on viikoittaisia tiimipalavereita, joiden ohella hän tapaa asiakkaita korkeintaan 10 tuntia viikossa ja hän kokee työmääränsä kohtuulliseksi. (Baldschun 2010, 89, 92.)

Työssä saadut onnistumisen kokemukset liittyvät asiakastyöhön ja työstä saatuun tunnustukseen. Palautteen saaminen omasta osaamisestaan lisää itseluottamusta. (Karppinen 2011, 58–60.) Työn antamat mahdollisuudet kehittyä henkilökohtaisella ja ammatillisella tasolla lisäävät työn iloa (Artkoski 2008, 71). Työssä kehittymistä tapahtuu työssä uudistumalla, uutta oppimalla sekä omia tietoja ja taitoja lisäämällä (Meltti & Kara 2009, 23). Sosiaalitoimistoissa koulutuksen määrää ja ammatillisia kehittymismahdollisuuksia pidettiin puutteellisena ja vastanneista vain joka kolmas koki, että organisaatiossa käydään riittävästi kehityskeskusteluja. Tämän katsottiin johtuvan osittain esimiesten ajan puutteesta. Ammatilliselle kehittäminen on tarpeellista, koska suuren osan mielestä sosiaalityö on liian haastavaa. Työntekijöiden mielestä heillä ei ole mahdollisuuksia seurata riittävästi oman alansa kehitystä. (Vataja & Julkunen 2004, 36)

Työn hallittavuus lisää työhyvinvointia (Meltti & Kara 2009, 24). Valtaosa sosiaalitoimiston työntekijöistä koki, että oman työn tavoitteet, tehtäväkuva ja rajaus olivat varsin selkeitä (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 7). Sosiaalityöntekijän sijaisista 91 % oli kokenut voivansa jossain määrin vaikuttaa työtehtäviinsä ja joka viides oli varma mahdollisuksistaan vaikuttaa työn sisältöön ja työtapaan sekä työnsä tuloksiin. Vastaajista 76 % tunsu pystyvänsä ainakin jonkin verran vaikuttamaan työnsä tuloksiin. Työtehtäviin, niiden määrään, tahtiin ja tuloksiin liittyvät vaikutusmahdollisuudet lisäsivät sitoutuneisuutta työpaikkaan. Vain 21 % vastanneista, jotka kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työnsä sisältöön ja tuloksiin, halusi päättää työsuhteensa. Vaikutusmahdollisuutensa vähäisinä tai olemattomina kokevista 63 % oli valmis vaihtamaan työpaikkaa. (Artkoski 2008, 76, 88). Työtyytyväisyys ilmenee aikuissosiaalityössä työskentelevien korkeakoulutettujen keskuudessa erityisesti työsuhteessa pysymisenä. Ristiriitainen kokemus työtytymättömyydestä ilmenee turhautuneisuutena ja tasapainottomuutena, joka johtaa

työpaikan vaihdon harkitsemiseen. (Ahlstedt ym. 2009, 30.) Osa korkeakoulutetuista aikuissosiaalityön työntekijöistä toi esiin, että ”työtyytyväisyyteen voi vaikuttaa omalla toiminnallaan työyhteisön jäsenenä sekä omalla asennoitumisellaan työtä kohtaan” (Ahlstedt ym. 2009, 32). Vastaajat kokivat, että työntekijän itsereflektio pystyi parantamaan työtyytyväisyyttä (Ahlstedt ym. 2009, 32).

12.6 Työhyvinvoinnin kehittämisen kohteet ja mahdollisuudet

Sisällönanalyysin pohjalta näyttäisi siltä, että sosiaalialan työyhteisöjen kehittäminen on haluttu kohdentaa erityisesti organisaation toiminta- ja keskustelukulttuuriin. Keskustelukulttuuria haluttiin muokata avoimemmaksi. Se parantaisi samalla työilmapiiriä, jonka kehittäminen on myös usean työyhteisön tavoitteena. Toimintakulttuurin osalta työn organisointiin liittyvät tekijät saivat eniten mainintoja kehittämistyön kohteina.

Sosiaalitoimistojen kehittämisen hyvät käytännöt -hankkeessa vuosina 2005–2007 oli mukana 12 työyhteisöä, joista yksi koostui neljän pienen kunnan sosiaalitoimistosta. Työyhteisöistä moni oli hiljattain kokenut laajan organisaatiouudistuksen tai ne olivat todennäköisiä tulevaisuudessa. Työyhteisöissä tarvittiin ohjausta ja tukea työn sisältöjen ja toimintatapojen uudelleen arviointiin sekä mahdollisiin muutoksiin valmistautumiseen. (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 6.) Organisaatioissa tapahtuvat muutokset aiheuttavat hämmennystä, epätietoisuutta ja epävarmuutta. Työhyvinvointiohjelman toivotaan antavan tukea muutoksen läpiviemiseen esimerkiksi vahvistamalla työntekijöiden osaamista ja roolia sekä esimiestyötä ja johtamista. (Tirronen ym. 56.) Muutostilanteissa koettiin tärkeänä säilyttää ja kehittää jo olemassa olevia hyvien työkäytäntöjä. Kehittämishankkeelta toivottiin välineitä työn systemaattisen arvioinnin edistämiseen. Kunnan sijainnilla huomattiin olevan vaikutusta kehittämistyöhön liittyviin haasteisiin. Esimerkiksi palveluiden järjestäminen alueellisesti ja seutukunnallinen yhteistyö herättivät kysymyksiä. Myös sosiaaliset ongelmat, kuten maahanmuuttajien lisääntyminen, työttömyys ja kasvukeskuksien lapsiperheiden palveluiden järjestäminen, herättivät kehittämishaasteita. (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 6.) Muutamassa työyksikössä kehittämistoiveina esitettiin, että verkostoitumiseen panostettaisiin eli yhteistyötä lisättäisiin.

siin ja työntekijöiden erityisosaamista selkeytettäisiin yhteistyökumppaneille (Tirronen ym. 2006, 25, 33).

Työntekijät kokivat, että sosiaalitoimistoissa oli toteutettu runsaasti kehittämissuunnitelmia, mutta niitä ei aina oltu saatettu päätökseen. Työyhteisöissä oli jonkin verran kehittämis- ja projektiväsymystä. Kehittämistyö ilmeisesti kasaantui tiettyihin yksiköihin, koska vain reilu kolmannes ilmoitti osallistuneensa kehittämishankkeeseen viimeisen kolmen vuoden aikana. (Vataja & Seppänen-Järvelä 2008, 6–7.) Tämä korostaakin tarvetta kehittää itse kehittämistyötä ja huomioida esimerkiksi työyhteisön kaikkien jäsenten sitoutuminen kehittämissuunnitelmaan. Kehittämissuunnitelman menestyksekkäästä läpiviemisestä löytyy enemmän tietoa tämän opinnäytetyön työhyvinvoinnin kehittäminen -luvusta.

Kehittämissuunnitelmissa huomattiin lähes kaikkien työyhteisöjen merkittävä yhteisen keskustelun tarve (Hämäläinen & Niemelä 2006, liite 2; Tirronen ym. 2006, 55). Sosiaalialan työlle on luonteenomaista voimakkaiden tunteiden herättäminen tekijässään (Tirronen ym. 2006, 56). Kehittämissuunnitelmissa esiintyikin työntekijöiden tarvetta käsitellä ja ilmaista tunteitaan sekä tarvetta puhua omasta työstään ja siihen liittyvistä tunteista ja tekijöistä (Hämäläinen & Niemelä 2006, liite 2; Tirronen ym. 2006, 55–56). Nykyisellään työn arki antaa harvemmin mahdollisuuksia näiden tarpeiden tyydyttämiselle, joten tarvitaan erilaisten vuorovaikutus- ja keskustelurakenteiden luomista, jotka osana ”normaalia” työtä tukevat työntekijöiden tarvetta käydä keskustelua omasta työstään ja siihen liittyvistä tunteistaan. (Tirronen ym. 2006, 55–56.)

Monen hankkeessa mukana olleen työyhteisön kehittämissuunnitelman keskeisimpiä tavoitteita oli yhteisön vuorovaikutuksen, tiedon kulun ja ristiriitojen käsittelyn parantaminen. Vuorovaikutuksen kehittämisen keskeisiksi teemoiksi nousi erityisesti työhön liittyvän palautteen antaminen ja saaminen sekä erilaisten foorumien, esimerkiksi pysyvien keskustelu- ja päätöksentekofoorumien rakentaminen osaksi työyhteisön toimintatapaa. Lisäksi ammatillisuutta ja perustehtävän kirkastamista on pidetty tärkeänä kehittämistavoitteena. Työn ja sen kuormittavuuden selventämiseksi on hyvä tehdä työntekijöiden oman osaamisen sekä työn vaatimusten kartoitus. Ammatillisuuden lisäämisessä oman toiminnan reflektointi nousee avainasemaan ja sen kehittäminen onkin ollut mukana työyhteisöjen työhyvinvointiohjelmassa esimerkiksi palautekeskusteluiden muodossa.

(Tirronen ym. 2006, 56.) Kuuden sosiaalialan työyhteisön toimintasuunnitelmat työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi sisälsivät ennen kaikkea työn tekemisen tapoja ja työyhteisö yhteisöllisiä toimintatapoja (Hämäläinen & Niemelä 2006, 85).

Joissain yhteisöissä kehittämishanke auttoi nostamaan esille ja tiedostamaan aikaisempaa paremmin hankalia henkilöstöryhmien välisiä jännitteitä. Kehittämishankkeen myötä työyhteisöt saivat myös ymmärrystä sosiaalialan asiantuntijatyön erityispiirteistä. Työyhteisöissä oivallettiin uudella tavalla se, että tietty psyykkinen kuormitus kuuluu työn luonteeseen. Tavoitteena ei tarvitsekaan olla tältä osin kuormituksen vähentäminen vaan työn ja työyhteisöllisten toimintatapojen organisointi siten, että nämä työn erityispiirteet otetaan huomioon. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 76-93.) Kehittämistyö vaatii aikaa, rahaa ja voimavaroja (Tirronen ym. 2006, 57), mutta siitä on vastaavasti hyötyäkin. Kehitysprosessin aikana työyhteisöt kokivat saaneensa uusia työkäytäntöjä, välineitä tai toimintamalleja työhönsä ja oman työn kehittämiseen. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 83; Tirronen ym. 2006, 56). Lisäksi kehitettiin uudenlaista keskustelu- ja toimintakulttuuria, joka mahdollistaa työyhteisöjen kehittämisen jatkossakin. Kehittämisprosessi koettiin sitä myönteisemmäksi, mitä enemmän aikaa siihen oli varattu ja mitä jäsentyneemmin on kyetty työskentelemään. Yksittäinen asia, jonka toivottiin jäävän elämään hankkeen loppumisen jälkeen, oli yhteinen keskustelu. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 72, 76, 83.) Kehittämishankkeen myötävaikutuksella työyhteisöissä esiintyi koheesion vahvistumista, keskustelukulttuuri kehittyi ja ilmapiiristä muuttui aikaisempaa avoimemmaksi. Työyhteisöllisen vaikuttamisen mahdollisuus tiedostettiin paremmin. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 70.)

13 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

13.1 Yhteenveto

Tässä opinnäytetyössä käytiin läpi työhyvinvoinnin osa-alueita yleisesti ja sosiaalialan korkeakoulutettujen näkökulmasta. Suomalaiset sosiaalialan korkeakoulutetut kohtaavat työssään samanlaisia haasteita kiireen ja työtahdin kanssa kuin suomalaiset yleisesti. Myös työn mielekkyys on koetuksella ja työpahoinvointia on havaittavissa kaikilla aloilla, sosiaaliala ei ole poikkeus. Tälle ongelmalle täytyy tehdä jotain. Työhyvinvointiin liittyvää tietoa lisäämällä voidaan päästä tässä koko yhteiskunnan käsittävässä työhyvinvoinnin kehittämistyössä alkuun. Kun ongelmat on konkretisoitu, niitä on helpompi lähteä muuttamaan. Opinnäytetyöni pyrki tähän keräämällä ajankohtaista tietoa sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvoinnista.

Voidaan kuitenkin todeta, että sosiaalialan korkeakoulutetut eivät ole yhtenäinen ryhmä. Heillä on erilainen taustakoulutus ja heidän työnkuvansa vaihtelee muun muassa työpaikan asiakaskunnan mukaan. Sosiaalialan korkeakoulutetut kokevat yhteiskunnan suunnalta arvostuksen puutetta työtään kohtaan. Samaan aikaan sosiaalialan ongelmana on saada työntekijät sitoutumaan työpaikkaansa. Yhteiskunnan tasolla tulisi sosiaalialan korkeakoulutettujen palkkausta miettiä uudemman kerran, jotta pätevä työvoima ei äänestäisi jaloillaan. Organisaation toimintakulttuurin osalta työkäytännöt ja toimintatavat vaativat toimiakseen selkeyttä ja hyvää organisointia. Keskustelukulttuurilta taas toivotaan avoimuutta. Sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointiin vaikuttaa myös työyhteisön ajoittain puutteelliseksi koettu viestintä, jonka taustalla on usein kokemus siitä, että ei ole tullut kuulluksi tai ymmärretyksi (Poutanen 2011). Näin ollen keskustelukulttuurin kehittäminen ei vaadi sinänsä puheen määrän lisäämistä, vaan ennemminkin puheen laadun parantumista, sitä, että vuorovaikutustilanteissa toinen kokee tullessa kuulluksi.

Suomalaiset yleisesti kokevat viihtyisäksi työpaikan, jossa vallitsee myönteinen työilmapiiri ja jossa esimies on reilu ja innostava. Sosiaalialan korkeakoulutetut eivät eroa tässä suhteessa muiden alojen työntekijöistä. Sosiaalialan korkeakoulutetuille yhteishenki ja toisilta saatu tuki ovat tärkeitä työilmapiirin luoja ja oikeudenmukaisuus on ensisi-

jainen hyvän esimiehen ominaisuus. Omalta osaltaan työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa oman asenteensa ja osaamisensa avulla. Työhyvinvoinnin kehittämisprojektien avulla sosiaalialan korkeakoulutettujen työyhteisöt kokevat saavansa uusia työkäytäntöjä, välineitä tai toimintamalleja työhönsä ja oman työn kehittämiseen. Kehittämistoiminnan myötä työyhteisöissä yhteenkuuluvuuden tunne vahvistuu, keskustelukulttuuri kehittyy ja työilmapiiri muuttuu avoimemmaksi.

Kertauksena työhyvinvoinnista: kun siis tullaan tietoisiksi työpaikan tavoista, sosiaalisesta pääomasta ja omista ajattelumalleistaan, psykologisesta pääomastaan, päästään lähemmäs työhyvinvoinnin ja työn ilon saavuttamista (Manka 2011, 4). Tutkimusten perusteella myönteiseen hyvinvointiin vaikuttavat työn sisällölliset tekijät ja onnistumisen elämykset voimakkaammin kuin työolot (Mamia 2009, 30). Onneksi, sillä työelämässä tulevat väistämättä vastaan ajoittaiset ristiriidat, kiivas muutostahti ja kiireen kokemus. Näiden olosuhteiden keskellä hyvinvoinnin säilyttämisessä auttavat yksilön stressinhallintakeinot, yleinen työn ja toiminnan kehittäminen sekä ongelmien ratkaisu työyhteisössä. Työntekijän inhimilliset ominaisuudet ja työkuormituksen kohtuullisuus tulevat huomioiduksi hyvässä työssä. Kokemus työn hallinnasta lisääntyy selkeällä työnkuvalla, hyvällä tiedonkululla ja omaan työhön liittyvillä vaikutusmahdollisuuksilla. Tästä huolimatta jokainen kuitenkin joutuu loppujen lopuksi itse vastaamaan oman hyvinvointinsa toteutumisesta käytännössä. Työntekijän kannattaa miettiä sitä, mitä hän itse voisivat tehdä työympäristönsä, työyhteisönsä ja organisaationsa hyväksi (Rauramo 2004, 37–38).

Kun työntekijän kaikki eri toimijaulottuvuuksiin liittyvät tarpeet tulevat tyydytetyiksi ja tukevasti paikallaan pysyvän työkyky-talon työhyvinvoinnin portaat on noustu korkeimmalle portaalle, voidaankin sitten vertailla työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainoa ja huomata, että kokonaisvaltainen työhyvinvointi on vihdoinkin saavutettu. Tällöin organisaatio tarjoaa toimivan työympäristön, esimies on kannustava, työpaikan ryhmähenkilö pelaa, työ sujuu ja työntekijän asenteetkin omaa työtään kohtaan ovat muuttuneet positiivisemmiksi. Työtään voi tehdä iloisin mielin.

13.3 Jatkotutkimus

Mamian (2009, 22) mukaan työolot voidaan mieltää työhyvinvoinnin perustaksi ja ovat osa työelämän laatua. Tämän vuoksi olisi suotavaa, että sosiaalialan korkeakoulutettujenkin työhyvinvointinsa perustasta ja työelämän laadusta löytyisi kattavammin tutkittua tietoa. Tulevien työhyvinvointitutkimusten osalta voitaisiin kiinnittää huomio erityisesti sosionomien työhyvinvointiin. Lisäksi laajoissa sosiaalialan työolokartoituksissa voitaisiin vastaisuudessa eritellä tarkemmin vastanneiden ammattinimikkeet tai taustakoulutukset. Toimintasektoreittain havainnollistetut tutkimustulokset eivät anna tarkkaa kuvaa eri ammattikuntien hyvinvoinnista. Tämä myös hankaloittaa sosionomien hyvinvoinnin tilan tarkastelun laajemmista tutkimuksista. Yleisesti ottaen, eri ammattialoja koskettavissa tai eri tutkimusorganisaatioiden työolokartoituksissa voitaisiin pyrkiä yhteneviin menetelmiin ja tutkimuskysymyksiin, jotta tulokset olisivat paremmin vertailtavissa keskenään.

Kun edellä mainitut pohjustavat kartoitukset on tehty, voidaan siirtyä tutkimaan esimerkiksi eri asiakasryhmien kanssa työtään tekevien sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvoinnin eroja. Samoin voisi tutustua miten erilaiset työsuhteet vaikuttavat työhyvinvointiin, esimerkiksi pätkätyöntekijöiden työhyvinvointia voisi verrata vakituista työtä tekeviin.

14 POHDINTA

14.1 Opinnäytetyön luotettavuus

Laadullisen tutkimuksessa tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Luotettavuuden kriteerinä toimii tutkija itse ja tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa huomioidaan koko tutkimusprosessi. Näin ollen tutkijan tulee kirjoittaa auki raporttiinsa tekemiensä ratkaisujen perustelut. (Eskola & Suoranta 2007, 72, 210.) Omassa tutkimuksessani olen pyrkinyt kattavasti perustelemaan tekemäni valinnat.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa uskottavuus, siirrettävyys, varmuus ja vahvistuvuus. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että vastaako tutkijan käsitykset ja tulkinnat tutkittavien käsityksiä. (Eskola & Suoranta 2007, 211–212.) Koska tämä tutkimus oli kirjallisuuskatsaus, en ole itse haastatellut sosiaalialan korkeakoulutettuja, vaan tutkimuksen kohteenani oli heihin kohdistuneet tutkimukset. Omat tutkimustulokseni olivat yhteneväiset näiden tutkimusten tulosten kanssa, joten uskoisin tutkimukseni uskottavuuden olevan hyvä. Tutkimuksen vahvistuvuutta mitataan sillä kuinka paljon tukea tulokset saavat toisista vastaavaa ilmiötä tarkastelleista tutkimuksista. Juuri esittämani perustelun mukaisesti tutkimukseni vahvistuvuuskin on hyvä.

Laadullisen tutkimuksen tulosten siirrettävyyteen taas vaikuttaa sosiaalisen todellisuuden monimuotoisuus, joka tekee yleistettävyyden hankalaksi (Eskola & Suoranta 2007, 211–212). Tässä yhteydessä sosiaalisen todellisuuden monimuotoisuus tulee esiin siinä, että sosiaalialan korkeakoulutetut työskentelevät hyvin vaihtelevissa olosuhteissa. Näin ollen jokaisessa työyhteisössä tulee selvittää kyseisen työyhteisön yksilöllinen työhyvinvoinnin tila aina erikseen, jotta kunkin yksikön omat kehittämistarpeet tulevat esiin. Lisäksi tämän tutkimuksen osalta yleistettävyyteen vaikuttaa se, että sosiaalialan korkeakoulutetuista ja erityisesti sosionomeista ei ole riittävästi tutkittua tietoa saatavilla, jotta heidän yleisemmästä työhyvinvoinnin tilastaan voitaisiin tehdä riittävän kattavia päätelmiä. Joten voisi sanoa, että tutkimustulosteni siirrettävyys on keskitasoa, siirrettävyyttä parantaa tutkimukseni pohjautuminen aiempiin tutkimuksiin ja niissä tehtyihin havaintoihin.

Vaikka laadullisessa tutkimuksessa pyritäänkin hypoteesittomuuteen eli siihen, että tutkijalla ei olisi ennakko-oletuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista, aiemmat kokemuksemme vaikuttavat aina havaintomme. Tämän vuoksi tutkimuksen varmuus lisääntyy, kun tutkijan ennakko-oletukset huomioidaan (Eskola & Suoranta 2007, 19, 212.) Tutkimuksen alussa kirjasin omat ennakko-oletukseni sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvoinnista ylös. Niitä oli kaksi. Ensimmäiseksi oletin, että sosiaalialan korkeakoulutettuihin kohdistuneita työhyvinvointitutkimuksia ei olisi tarjolla runsaasti. Eli niiden löytäminen ei tulisi olemaan helppoa. Toinen oletukseni oli, että sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointiin kaivataan parannusta. Nämä molemmat ennakko-oletukseni saivat vahvistusta tutkimuksen tekemisen myötä. Pyrin kuitenkin avoimin mielin etsimään uutta tietoa ja kokeilemaan tiedonhaun aikana monipuolisia hakutermejä ja lähteitä tutkimusten löytämiseksi. Lisäksi tutkimuksia analysoidessani pyrin olemaan objektiivinen, vaikka tutkimusten raportoimisessa olenkin painottanut sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvoinnin vaatimuksia ja kehittämisen kohteita. Tämä siksi, jotta epäkohtiin puututtaisiin, kun niistä tullaan riittävän tietoisiksi.

Systemaattisella aineistohaulla pyritään tutkimuksen toistettavuuteen ja virheettömyyteen. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen luotettavuuteen vaikuttaa tekijöiden määrä. Vähintään kahta, kiinteästi yhteistyötä tekevää tutkijaa pidetään luotettavan systemaattisen kirjallisuuskatsauksen edellytyksenä, koska kahden tutkijan työ vähentää virheitä. (Pudas-Tähkä & Axelin 2007, 46, 51) Tein oman tutkimukseni yksin, joten se on varmasti lisännyt tutkimuksessani olevia virheitä ja sitä myöten toistettavuuskaan ei ole aivan niin hyvä kuin työparin avustuksella toteutetun tutkimuksen toistettavuus olisi.

14.2 Tutkimustulosten yleistä pohdintaa

Lopun ajan tästä opinnäytetyön kirjoittamisesta käytän vapaaseen pohdintaan ja asioiden jäsentelyyn sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointiin ja sitä sivuavaan tutkimukseen liittyen.

Aiemmin tässä opinnäytetyössä kerrottiin, että sosiaalialan työolojen kartoituksissa ei ole eritelty selvästi sosiaalialan korkeakoulutettuja omiksi tutkimuskohteikseen. Tai jos näin on tehty, tämä on tapahtunut sosiaalityöntekijöiden osalta, sosionomit harvemmin tulevat huomioiduksi. Yksi syy, miksi tutkijat saattavat herkemmin mainita sosiaalialan aineistosta sosiaalityöntekijät omana ammattikuntanaan, voi olla se, että sosiaalityöntekijöillä on selkeämpi ja yleisesti tunnetumpi ammatillinen profiili. Aiemmin tässä opinnäytetyössä mainittu sosionomien ammattinimikkeiden kirjo hankaloittaa varmasti sosionomi (AMK)-tutkinnon suorittaneiden työntekijöiden hahmottamista omaksi kokonaisuudekseen. Varsinkin, kun sosionomi -etuliitteen saa ylemmänkin ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut henkilö, jonka työnkuva on jälleen erilainen verrattuna alemman korkeakoulututkinnon suorittaneeseen sosionomiin. Jotain siis tarvitsisi tehdä, jotta sosionomitkin huomioitaisiin tulevaisuudessa paremmin potentiaalisina tutkimuskohteina. Lisäksi olisi erittäin toivottavaa, että sosionomien ammatillinen itsetunto voisi kehittyä paremmaksi selkeämmän ammatti-identiteetin myötä. Silloin eri ammattikuntien välistä kateutta ei tarvitsisi tuntea ja työilmapiiri moniammatillisissa työyhteisöissäkin voisi jälleen parantua yhden tekijän osalta.

En tiedä miten suhtautua siihen, että yleisistä tietokannoista ei löytynyt sähköisiä viitteitä vertaisarvioinnin läpikäyneisiin sosionomien työhyvinvointia käsitteleviin tutkimuksiin. Tiedän, että sosionomi (AMK)-koulutusta ei ole annettu montaa vuosikymmentä ja näin ollen vankkaa tutkimusperinnettä ei ole ehditty kasvattaa, mutta olen silti hämilläni. Toisaalta analysoimieni tutkimusten perusteella sosiaalityöntekijöitäkään ei ole vielä ammattikuntana kattavasti tutkittu. Sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointi pitäisi nostaa äänekkäästi esiin tärkeänä tutkimuksen kohteena ja nopeasti, jotta sosiaalialan korkeakoulutettujen työtä voitaisiin edistää parhaalla mahdollisella tavalla, luotettaviin ja vertailukelpoisiin tutkimustietoihin pohjautuen.

14.3 Opinnäytetyön tekoprosessi

Suuri haaste kirjallisuuskatsausta laadittaessa oli rajata aihetta ja pitää kokonaisuus hallinnassa ja välttää turhaa toistoa. Työssäni halusin yhdistää narratiivista ja systemaattista kirjallisuuskatsausta, koska halusin toisaalta käsitellä työhyvinvointia laaja-alaisesti,

mutta samalla kuitenkin löytää systemaattisella aineistohaulla olennaisia lähteitä sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointia koskevista tutkimuksista. Systemaattisen tiedonhakuprosessin toivoin lisäävän tutkimukseni mahdollista toistettavuutta. Laaja-alaisella työhyvinvoinnin käsitteiden ja prosessien kuvaamisella halusin tutustuttaa ummikonkin aihealueeseen.

Aineiston hakuprosessissa olisin hyötynyt työparin olemassaolosta. Testihakuja tehdessä enemmän vaihtoehtoisia hakusanoja ja niiden yhdistelmiä olisi voinut kokeilla. Samoin työskentely olisi voinut olla tehokkaampaa työparin kanssa. Tästä huolimatta olen tyytyväinen löytämäni aineistoon. Haluan erikseen mainita, että olen tyytyväinen siihen, miten paljon tuoretta, parin viime vuoden aikana julkaistua työhyvinvointia käsittelevää kirjallisuutta löytyi Tampereen ammattikorkeakoulun kirjastoista. Tästä kiitos ahkerille informaatioille. Työhyvinvointi on monisyinen ja -ulotteinen asia ja minun opinnäytetyöni ehti vasta raapaista pintaa. Jään varmasti seuraamaan aiheeseen liittyvää yhteiskunnallista keskustelua.

Tämän opinnäytetyön voi nyt päättää Maxim Gorkin (Aforismeja työstä) sanoihin: ”Kun työ on nautinto, elämä on ilo. Kun työ on velvollisuus, elämä on orjuutta.”

15 LÄHTEET

15.1 Yleiset lähteet

Aforismeja työstä. Aforismit.fi. Luettu 25.5.2012. <http://www.aforismit.fi/?id=81>

Aho, S. & Mäkiaho, A. 2012. Työolobarometri lokakuu 2011 ennakkotietoja. TEM raportteja 4/2012. http://www.tem.fi/files/31920/4_2012_tyoolobarometri.pdf

Ahola, K., Virtanen, M., Pirkola, S. & Suvisaari, J. 2010. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) Suomalaisen työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Raportti 11/2010. Helsinki: Yliopistopaino, 16 – 25.

Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2011. Työuupumus (burnout). Teoksessa Mustajoki, P. (toim.) Terveudeksi – hyvinvoinnin ABC. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 124 – 130.

Ammatit ja kelpoisuudet. Talentia. Luettu 24.5.2012
http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaaliala/ammait_ja_kelpoisuudet/

Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-kustannus.

Elo, A-E. 2007. Työyhteisöä kehittämällä parempaa hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Teoksessa Aro, A., Feldt, T. & Ruohomäki, V. (toim.) TOP 1: Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Helsinki: Edita, 14-29.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2007. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Feldt, T., Kinnunen, U., Rönkä, T., Kinnunen, M-L, Rusko, H. 2007. Työkuormituksesta palautuminen ja sen mittaaminen: psykologinen ja fysiologinen näkökulma. Teoksessa Aro, A., Feldt, T. & Ruohomäki, V. (toim.) TOP 1: Puheenvuoroja työ- ja organisaatio-psykologiasta. Helsinki: Edita, 60- 82.

Haavisto I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn asenne- ja arvotutkimus 2010. Taloustieto Oy. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen -tutkimusraportti 27. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto. Tätä on tutkittu 2009.
http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf

Ilmarinen, Gould, Järviskoski & Järvisalo. 2006. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy, 17–34.

Johansson, K. 2007. Kirjallisuuskatsaukset – huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R-L. (toim.) 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A51. Turku: Digipaino-Turun yliopisto, 3–9.

Karvinen-Niinikoski, S. 2009. Promises and pressures of critical reflection for social work coping in change. *European Journal of Social Work* 12 (3), 333–348.

Kivistö, S., Kallio, E., & Turunen, G. 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Korpela, K. 2009. Luonnosta nauttiminen työstä palautumisen keinona. Teoksessa Kin-nunen, U. & Mauno, S. Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopistopaino oy, 115 – 125.

Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala, A., Valtanen, E., Elovainio, M., Keinänen, M. & Suomi, R. 2011. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. Työelämä muuttuu, joutaako työhyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 20 – 55.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväi-tä kehittämisen avuksi. Tampere. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyo-pas.pdf>

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Miikkulainen, R. 2008. Työkyvystä työhyvinvointiin. Päivitetty: 7.10.2008. Luettu 24.5.2012. <http://www.kotus.fi/index.phtml?s=2882>

Mitä työkyky on? 2012. Työterveyslaitos. Päivitetty 2.1.2012. Luettu 23.4.2012. http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx

Muutosjohtaminen. 2010. Työterveyslaitos. Päivitetty 28.9.2010. Luettu 27.5.2012. http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/muutoksen_hallinta_ja_kehittaminen/muu-tosjohtaminen/sivut/default.aspx

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.

Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouupuminen? Helsinki: Edita Prima Oy.

Pehkonen, K. 2012. 13 prosenttia suomalaisista on jatkuvasti stressissä. Aamulehti 18.5.2012.

Poutanen, P. 2011. Onnistuneen viestinnän jäljillä*. *Ps. Viestintä yleensä epäonnistuu – paitsi saattumalta. (Wiion lait.) Päivitetty 1.12.2011. Luettu 26.5.2012. <http://organisaatioviestinta.wordpress.com/tag/wiion-lait/>

Pudas-Tähkä, S-M. & Axelin, A. 2007. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajaus, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R-L. (toim.) 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A51. Turku: Digipaino-Turun yliopisto, 46–57.

Puttonen, M. 2011. Järkevä sitoutuu työhön. Tiede-lehti 11/2011, 14 – 15.

Rahko, E. 2011. Samassa veneessä sosiaalialalla - Tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista työparityöstä. SOSNET Julkaisuja 3. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Rasanen, L. 2009. Työyhteisön kehittämistä ja työhyvinvointia tukevat johtamisen käytännöt. Teoksessa Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Yliopistopaino, 59–76.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. Kokonaan uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Saari, E. & Viinamäki, L. 2010. Ennakointeja sosionomien (AMK & ylempi AMK) paikasta tulevaisuuden hyvinvointipalvelujärjestelmän ammattilaisena. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.) Sosionomin ammatti ja työ 2010 – 2025. Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmäs-

sä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010. Anjalankoski: Solver Palvelut Oy, 150–217.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Opetusjulkaisuja 62. Julkisojohtaminen 4. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Santala, J. 2008. Sosiaalityö sosionomien (AMK) kodiksi – Sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden välisestä työnjaosta kunnallisessa sosiaalityössä. Teoksessa Viinamaäki, L. (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2008. Anjalankoski: SOLVER palvelut Oy, 76–87.

Siltaloppi, M. & Kinnunen, U. 2009. Vapaa-aika ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopistopaino oy, 99 – 113.

Sosiaalityöntekijä. AVO ammatinvalintaohjelma. Työ- ja elinkeinotoimisto. Luettu 24.5.2012. <http://www.mol.fi/avo/amatit/05200.htm>

Stolt, M. & Routasalo, P. 2007. Tutkimusartikkelien valinta ja käsittely. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R-L. (toim.) 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A51. Turku: Digipaino-Turun yliopisto, 58–70.

Suomalaisen työntekijän hyvinvointi. 2012. Odumin ja Varman selvitys työhyvinvoinnista 2009 ja 2011. <http://www.odum.fi/wp-content/uploads/2012/04/Suomalaisen-tyontekijan-hyvinvointi-raportti-18-4-2012.pdf>

Toivio, T. & Nordling, E. 2009. Mielenterveyden psykologia. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tykytoiminta. 2011. Työterveyslaitos. Päivitetty 30.06.2011. Luettu 4.1.2012.
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/Sivut/default.aspx

Työhyvinvointi. 2011. Työterveyslaitos. Päivitetty 12.08.2011. Luettu 4.1.2012.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työuupumus. 2010. SAK. Päivitetty 21.9.2010. Luettu: 4.1.2012.
<http://www.sak.fi/suomi/tyossa.jsp?lang=fi&location1=2&id=29907&sl2=8&sl3=3>

van Heugten, K. 2011. Social work under pressure. How to overcome stress, fatigue and burnout in the workplace. London: Jessica Kingsley Publishers.

Yliruka, L. & Karvinen-Niinikoski, S. 2009. Paloittaisesta parantamisesta kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Teoksessa Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveystieteiden julkaisuja 2009:6. Helsinki: Yliopistopaino, 142–148.

Ylöstalo, P. 2009. Mielekäs ja menestyvä työpaikka. Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. Työelämä muuttuu, jousaako työhyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 78 – 102.

Ylöstalo, P., Heikkilä, A., Suurnäkki, T., Andersson, B., Vuoriluoto, I., Pekka, T. & Marttila, O. 2011. Kunta-alan työolobarometri 2010. Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä. http://www.ttk.fi/files/1982/Kunta-alan_tyoolobarometri_2010.pdf

Ylöstalo, P. & Jukka P. 2011. Työolobarometri lokakuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 25/2011.
http://www.tem.fi/files/30098/TEM_25_2011_netti.pdf

15.2 Analysoidut lähteet

Ahlstedt, M., Jones, R., Sivonen, A-M. 2009. Työtyytyväisyys Espoon keskuksen aikuissosiaalityössä sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalihojajien näkökulmista. Laurea-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Artkoski, T. 2008. Työhön uupunut vai työn imussa? Muodollisesti epäpätevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen. Tampereen yliopisto. Sosiaalipoliitiikan ja sosiaalityön laitos. Pro gradu -tutkielma.

Baldschun, A. 2010. Occupational well-being of Finnish and German social workers working with families and children. University of Eastern Finland. Department of Social Services. Master's thesis.

Hämäläinen, J. & Niemelä, P. 2006. Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 37. Kuopio: Kopijyvä.

Karppinen, P. 2011. Sosiaalitoiston sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi – työn imun ja voimaantumisen näkökulma työhyvinvoinnin vaikuttaviin tekijöihin. Lapin yliopisto. Pro gradu -tutkielma.

Meltti, T. & Kara, H. 2009. Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Yliopistopaino, 22 – 39.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Tirronen, R., Reijonen, M. & Tillgren, E. 2006. ”Tarinoita työhyvinvoinnista”. Sosiaalialan työhyvinvointi- ja mentorointihankkeen satoa. Päijät-Hämeen ja Itä-Uudenmaan sosiaalialan osaamiskeskus. Verson raportteja 2/2006.

Vataja, K. & Julkunen, I. 2004. Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus. FinSoc Työpapereita 5/2004. Helsinki: Stakes.

Vataja, K. & Seppänen-Järvelä, R. 2008. Sosiaalitoimistojen kehittämisen hyvät käytännöt – Tutkimusavusteinen kehittämishanke (2005 – 2007). Loppuraportti. Helsinki: Stakes. <http://groups.stakes.fi/NR/rdonlyres/6DB0E84E-ACA0-4E47-8948-AB4F53F04-CAF/0/HYKEloppuraportti.pdf>

16 LIITTEET

Liite 1. Aineiston hakustrategia ja valintaprosessi

Tietokanta	Hakusanat	Hakutulokset	Hyväksytyt
LINDA	sosiaali? OR sosiaalial? AND työhy- vin?	Hakusanat tuottivat 62* viitet- tä. Otsikkokarsinnan läpäisi 23 lähdettä, joista luettiin tiivistel- mät, jos niitä oli tarjolla. Tiivis- telmien perusteella 8 tutkimusta luettiin kokonaan.	6
THESEUS	sosionom* OR sosiaa- liohjaaj* AND työhy- vinvoin*	Hakusanat tuottivat 42* viitet- tä. Otsikkokarsinnan läpäisi 7 lähdettä, joista luettiin tiivistel- mät, jos niitä oli tarjolla. Tiivis- telmien perusteella 2 tutkimusta luettiin kokonaan.	1
THL	sosiaalityön- tekijä AND sosiaaliala AND työhy- vinvointi	Hakusanat tuottivat 136 viitet- tä. Otsikkokarsinnan läpäisi 13 lähdettä, joista luettiin tiivistel- mät, jos niitä oli tarjolla. Tiivis- telmien perusteella 2 tutkimusta luettiin kokonaan.	1
Doria	sosiaali* AND työhy- vinvoin*	Hakusanat tuottivat 33 viitettä. Otsikkokarsinnan läpäisi 6 läh- dettä, joista luettiin tiivistelmät, jos niitä oli tarjolla. Tiivistel- mien perusteella 1 tutkimusta luettiin kokonaan.	1
Hyväksytyt yhteensä			9

* Kyseisen tietokannan hakutuloksista on poistettu kaksoiskappaleet.

Liite 2. Valittu tutkimusaineisto

Tutkimuksen tekijät, tutkimuspaikka ja -vuosi	Tarkoitus	Aineisto, aineiston keruu	Keskeiset tulokset
Ahlstedt, Jones, Sivo- nen. Suomi. 2009.	Selvittää sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien näkemyksiä työtyytyväisyydestä Espoon keskuksen aikuissosiaalityössä.	Yhdeksän sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan yksilöhaastattelu.	Työtyytyväisyyden kokemukset vaihtelivat työntekijöiden välillä. Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä olivat esimiehen johtamistyyli, työn sisältö ja työn kuormittavuus, työyhteisö, palkka ja Espoon kaupungin toiminta.
Artkoski, T. Suomi. 2008.	Selvittää muodollisesti epäpätevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja työhön sitoutumista.	Sähköiseen kyselyyn vastasi 122 sosiaalityön opiskelijaa, jotka työskentelivät kyselyn keräämisen hetkellä sosiaalityöntekijöinä.	Sosiaalityöntekijöiden sijaisina toimineet opiskelijat olivat työssään uupuneempia kuin sosiaalialalla työskentelevät yleensä. Työuupumuksen ilmenemisen todennäköisyyteen vaikuttivat työn piirteet (esim. työilmapiiiri).
Baldschun, A. Suomi ja Saksa. 2010.	Edistää sosiaalityöntekijöille tarkoitettua kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin konseptia sekä vertailla suomalaisten ja saksalaisten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia.	Sähköpostitse lähetettyyn kyselylomakeeseen vastasi 30 suomalaista ja 25 saksalaista lastensuojelun työntekijää.	Tutkimukseen osallistuneilla 75 %:lla oli kohdalainen ja 25 %:lla hyvä työhyvinvointi. Työhyvinvointiin vaikuttivat mm. ikä, työkokemus, sitoutuminen työpaikkaan ja työmäärä. Otosten välillä oli suuria yhtäläisyyksiä.
Hämäläinen & Niemelä. Suomi. 2006.	Edistää vaativissa sosiaalialan tehtävissä työskentelevien jaksamista kokeilukunnissa	Hankkeeseen osallistui vuosina 2003-2005 kuusi erilaista sosiaalialan työyhteisöä. Hankkeessa	Sosiaalialan työntekijät kokevat työtahtinsa kirstyneen, työmäärän lisääntyneen, työn muut-

	kehittämällä työyhteisöjä. Lisäksi tavoitteena oli tuottaa tietoa keinoista, joilla työssä jaksamista voidaan edistää sosiaalisen työn työyhteisöissä.	oli kyselylomakkeen muodossa ollut alkukartoitus, joka toistettiin hankkeen lopussa. Jokainen työyhteisö laati oman kehittämissuunnitelman, jonka toteutumista tuettiin yhteisillä koontumisilla. Työyhteisöjä haastateltiin hankkeen lopuksi.	tuneen vaativammaksi ja psyykkisen kuormituksen lisääntyneen. Työssä jaksamisen ongelmissa vaikuttaisi olevan paljon työyhteisökohtaisia erityispiirteitä. Työyhteisöt kehittivät uusia työkäytäntöjä ja uudenlaista keskustelua ja toimintakulttuuria.
Karppinen, P. Suomi. 2011.	Saada tietoa sosiaalisen työyhteisöiden työhyvinvoinnista liittyen työn imuun ja voimaantumisen kokemuksiin.	Kirjeitse ja sähköpostitse lähetettyyn kirjoituspöytäkirjaan vastasi marraskuussa 2010 ja tammikuussa 2011 kuusi sosiaalitoimistossa työskentelevää sosiaalisen työyhteisöä, jotka laativat vapaaehtoisen kirjoituksen työhyvinvoinnista. Vastanneista kaksi oli koulutukseltaan sosionomeja (AMK).	Sosiaalisen työyhteisöiden työhyvinvointi rakentuu rakenteellisesta tasosta eli työympäristöstä, johtamisesta, työyhteisöstä ja -ilmapiiristä sekä yksilöllisestä tasosta, jolla tarkoitetaan onnistumista, osaamista ja vaikuttamista työssä sekä työn hallinnan ja tehokkuuden kokemuksia. Voimaannuttavat kokemukset syntyivät tietojen ja taitojen kasvusta, itsensä kehittämisestä, työn hallinnasta, tehokkuuskokemuksista sekä tietoisuudesta itsestä ja ympärillä vallitsevasta tilanteesta.
Meltti, T. & Kara, H. Suomi. 2009.	Tarkastella sosiaalisen työyhteisöiden työoloihin, ympäristöön ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja ilmiöitä kansainvälisten tutkimustulosten valossa.	Systemaattisessa tutkimuskatsauksessa kerättiin 102 artikkelia, jotka oli julkaistu vuosina 1997 – 2007 ja joiden keskeisenä kohderyhmänä oli palkatussa työsuhteissa olevat työntekijät.	Työtyytyväisyys liittyy työn ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin. Työn ulkoisia tekijöitä ovat mm. käytössä olevat henkilöstö- ja taloudelliset voimavarat ja orga-

		teessa olevat koulutetut sosiaalityöntekijät.	nisatorinen työympäristö. Työn sisällölliset tekijät liittyvät työn ja työntekijän ominaisuuksiin.
Tirronen, R., Reijonen, M. & Tillgren, E. Suomi. 2006.	Vasta alalla aloittaneiden työntekijöiden työssä pysymisen ja ammatillisen kehittymisen tukeminen sekä ikääntyneiden työntekijöiden jaksamisen tukeminen.	Hanke kohdistettiin sosiaalialan kuntasektorin työyhteisöihin ja organisaatioihin, joissa ikääntyvien ja vasta alalle tulleiden työntekijöiden määrä oli suuri. Hanke toimi 2004 – 2006 ja siihen osallistui 885 sosiaalialan työntekijää. Työhyvinvointiohjelmaa laadittiin 16.	Työyhteisöt ymmärtävät, että työhyvinvoinnin kehittäminen on prosessi, joka jatkuu hankkeen päätyttyäkin. Kehittämishankkeen haasteena oli liian lyhyt aika ja tiivis aikataulu. Kehittämiskohteiksi nousivat mm. yhteisön vuorovaikutuksen, tiedon kulun ja ristiriitojen käsittelyn parantaminen, ammatillisuuden ja perustehtävän kirkastaminen sekä omaan työhön liittyvän palautteen antaminen ja saaminen.
Vataja, K. & Julkunen, I. Suomi. 2004	Selvittää sosiaalitoimistojen hyviä työorganisaatiokäytäntöjä ja sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edistäviä tekijöitä.	Tutkimuskatsauksessa käytettiin vuotta 1995 tuoreempia, suomalaisia ja pohjoismaisia tutkimuksia ja kehittämishankkeita. Aineistoa täydennettiin haastattelemalla neljän sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöitä sekä järjestämällä miniseminaari, jossa oli mukana sosiaalityöntekijöitä ja työyhteisöjen kehittämisen asiantuntijoita.	Katsauksessa löydettiin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä tekijöitä. Niitä ovat työn suunnitelmallisuus, työn arvostus, työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet, johtamistapa, työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet sekä osaamisen kehittäminen. Kehittämistyössä olennaisia elementtejä olivat pitkä kehittämisen kaari, verkostot ja foorumit, ar-

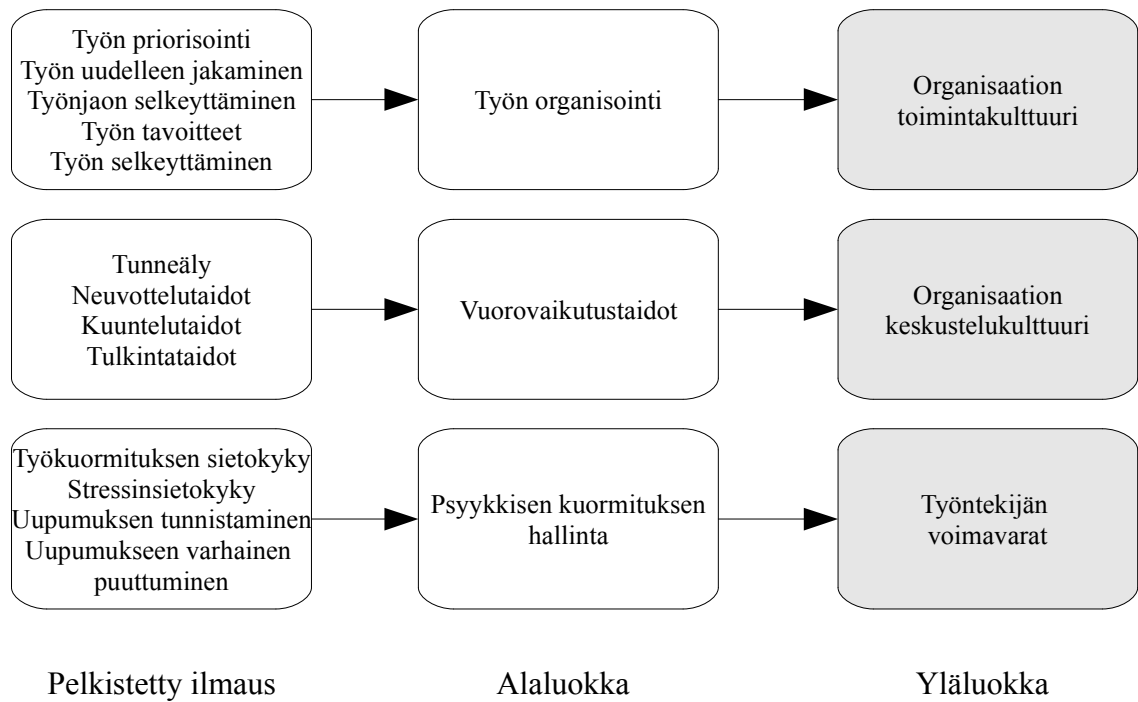
			viointi ja palaute sekä toimijalähtöisyys. Kehittämiprojekti on tärkeä toteuttaa osana perustyötä.
Vataja, K. & Seppänen-Järvelä, R. Suomi. 2008.	Tuottaa tietoa kehittämismenetelmien toimivuudesta ja vaikutuksista. Kehittää työyhteisöjen osaamista ja edistää sosiaalitoimiston työntekijöiden työhyvinvointia. Auttaa työyhteisöjä oman jatkuvan kehittämiskulttuurin rakentamisessa.	Sosiaalitoimistojen kehittämisen hyvät käytännöt – hanke (Hyke) toimi 2005 – 2007. Hankkeessa oli mukana loppuun asti 10 sosiaalitoimiston työyhteisöä. Työyhteisöjen koko oli 5-45 henkilöä. Hankkeeseen osallistui kerrallaan yli 200 työntekijää. Kehittämisprosessin etenemisestä kerättiin tietoa työkokouksilla ja työyhteisön toteuttamalla itsearviointikeskusteluilla.	Työyhteisöissä rakennettiin kestävää kehittämiskulttuuria ja -käytäntöjä. Työyhteisöt onnistuivat uudistamaan ja luomaan uusia työkäytäntöjä. Rungas yhteinen keskustelu koettiin antoisana. Työyhteisöissä arvioitiin työyhteisöllisyyden lisääntyneen kehittämisprosessin myötä.

Liite 3. Sisällönanalyysissä käytetty analyysirunko

	Työn toimijaulottuvuudet				
Huomion kohde	Työntekijä	Työkaverit	Esimies	Työpaikka	Yhteiskunta
Työn voimavarat					
Työn vaatimukset					
Työn kehittämisen kohteet					

TAULUKKO 2. Analyysirunko

Liite 4. Esimerkki aineiston abstrahoinnista.



KUVIO 4. Esimerkki kehittämistyön kohteiden käsitteellistämisestä