

MIKSI SOSIAALIALAN TYÖ UUVUTTAA ?

Kirjallisuuskatsaus



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sosionomikoulutus

Kevät 2022

Theresa Sinkkonen

Sosionomikoulutus

Tekijä Theresa Sinkkonen

Työn nimi Miksi sosiaalialan työ uuvuttaa?

Ohjaaja Outi Välimaa

Tiivistelmä

Vuosi 2022

Sosiaalialasta on tullut yksi työpahoinvoinnin kärkiammanteista, ja sosiaalialan työntekijät kokevat työssään paljon kuormitusta. Sosiaalityöntekijöiden eettisiä toimintamahdollisuuksia ja työhyvinvointia tutkinut Maija Mänttari- van der Kuip on todennut, että sosiaalityö on haastava ammatti. Sosiaalityötä tekevä kohtaa vaikeita tilanteita päivittäin, eikä työntekijällä ole aina varmuutta siitä, toimiiko hän oikein.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kirjallisuuskatsauksen avulla selvittää ja tuottaa tietoa siitä, miksi sosiaalialan työ uuvuttaa ja kuormittaa sekä mitkä syyt saattavat johtaa työuupumukseen sosiaalialalla. Tarkoituksena oli myös selvittää, eroavatko uupumisen tai kuormittumisen syyt riippuen siitä, millä sosiaalialan kentistä työskentelee. Työssä oltiin kiinnostuttu siitä, kuinka paljon aiheita on tutkittu. Aineisto kerättiin sähköisiä tietokantoja ja kirjaston palveluja hyödyntämällä suomenkielisistä 2020-2021 julkaisuista, poislukien opinnäytetyöt ja pro- gradu-tutkielmat. Aineistoksi valikoitui neljä tutkimusta. Työn tietoperustassa tarkasteltiin työuupumusta, sen piirteitä ja seurauksia. Työuupumukselle ei ole diagnoosia. Tälle yksi syy on pelko siitä, että työpaikan ongelmia ei tunnisteta vaan kuormittavuutta hoidetaan työntekijän sairautena. Sairaudeksi luokittelemalla työnantajan vastuu työntekijöidensä hyvinvoinnista voisi jäädä huomioimatta tai hoitamatta.

Tutkimustulosten mukaan työuupumuksen ja kuormittumisen syitä olivat muun muassa liiallinen työn määrä, vähäiset henkilöstöresurssit, asiakkaiden suuri hoitoisuus ja moniongelmaisuus sekä asiakkaiden ja omaisten odotukset. Työssä koetaan arvostiriitaa, ja työn pakkotahtisuus siivittää työpäiviä. Tulosten perusteella syissä kuormittuneisuuteen ja työuupumukseen ei juuri ole eroa työkentillä, kuten sosiaalityöntekijät, hoitotyö ja lastensuojelu. Yhteistä on myös se, että kuormitus on sekä henkistä että fyysistä. Opinnäytetyön tuotetun tiedon avulla sosiaalialan työntekijä voi tunnistaa itsessään olevia liiallisen kuormittumisen tai työuupumisen merkkejä.

Avainsanat Sosiaalialan työuupumus, sosiaalialan työpahoinvointi, sosiaalialan sairauspoissaolot sekä lähihoitajan henkinen ja fyysinen kuormitus.

Sivut 33 sivua ja liitteitä 1 sivua

Social Services

Abstract

Author Theresa Sinkkonen

Year 2022

Subject Why is social work exhausting?

Supervisor Outi Välimaa

The social sector has become one of the leaders in workplace ill-being, and social workers experience a lot of stress in their work. Maija Mänttari-van de Kuip, who has studied social workers' ethical capacities and well-being at work, has noticed that social work is a challenging profession. Social workers face difficult situations on a daily basis and the workers are not always sure whether they are doing the right thing in their work.

The aim of the thesis was to use the literature review to find out and produce information on why social work is exhausting and burdening and what causes may lead to work-based burnout in the social field. The aim was also to find out whether the causes of exhaustion or strain differ depending on which area of social work the person works in. The data were collected from electronic databases and library services by utilizing materials published in Finnish in 2020-2021, excluding bachelor's and master's theses. Four studies were selected as the data for the thesis. The knowledge base of the thesis examined burnout, its features and consequences. Work-based burnout is not diagnosed as a disease. One reason is the fear that workplace problems would not be identified, but the workload is treated as an employee's illness. By classifying it as an illness, the employer's responsibility for the employees' well-being could be overlooked or untreated.

According to the results of the study, the causes of burnout and strain were, among other things, excessive amount of work, limited human resources, clients' high needs for care and multiple problems, and expectations of clients and their families. The workers experience value conflicts, and their days are filled with forced-paced work. Based on the results, there is little difference in the causes of workload and burnout in the different types of work, such as social work, nursing and child welfare. What is also common is that the strain is both mental and physical. With the help of the information produced in the thesis, the workers can identify signs of excessive workload or exhaustion in themselves.

Keywords Burnout in the social sector, workplace ill-being in the social sector, sick leave in the social sector, mental and physical strain, practical nurse

Pages 33 pages and appendices 1 pages

Sisällys

1	Johdanto.....	4
2	Työuupumuksen piirteet.....	5
3	Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	8
3.1	Opinnäytetyön tutkimustehtävä	8
3.2	Kirjallisuuskatsauksen tiedonhaku	9
3.2.1	Sosiaalialan ammattihenkilöt ja ammattioikeudet	9
3.2.2	Kirjallisuuskatsauksen hakukriteerit ja tulokset	12
3.3	Tutkimukseen valittu aineisto	14
3.4	Analyysin toteutus.....	16
4	Analyysin tulokset ja johtopäätökset.....	16
4.1	Resurssipula.....	17
4.2	Työn pakkotahtisuus.....	18
4.3	Arvoristiriita	20
4.4	Psyykinen ja fyysinen kuormittuminen	21
4.5	Asiakkaiden suuri hoitoisuus ja moniongelmaisuus.....	24
5	Pohdinta.....	26
	Lähteet	30
	Liite 1: Aineistonhallintasuunnitelma	1

1 Johdanto

Suurin osa sosiaalialalla työskentelevistä haluaa tehdä ihmissuhdetyötä ja ovat siihen sitoutuneita. Kun työn tekeminen on mielenkiintoista, innostavaa ja antaa haasteita, työtä tekevä tuntee työn imua, eli työ vie mukanaan ja antaa tekijälleen paljon. Tällöin työstä myös palautuu hyvin. Työn imu saattaa kuitenkin olla niin voimakasta, että se luo stressiä. Ajan myötä stressi saattaa pitkittyä, jolloin riskinä on työuupumuksen kehittyminen. Kun työstressi pitkittyy, ihmisen voimavarat alkavat loppua. (Marila & Valonen, 2020, s. 13)

Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus selvittää ja tutkia sosiaalialan työuupumusta ja siihen johtavia syitä. Opinnäytetyö on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, joka selvittää miksi ja mistä syystä työntekijä uupuu sosiaalialan työssä ja miksi sosiaalialan työssä voidaan pahoin. Opinnäytetyössä kuvataan, mitä voimavarojen loppuminen ja pitkittynyt stressi saa ihmisessä aikaan, sekä mistä tunnusmerkeistä voi todeta olevansa kuormittunut tai olla lähestymässä työuupumista.

Aiheen valinta perustuu sen ajankohtaisuuden lisäksi omakohtaiseen kokemukseen työssä uupumisesta sosiaalialan johtamistehtävissä. Halusin selvittää, mistä syistä sosiaalialalla työskentelevä kuormittuu ja uupuu sekä mistä työpahoinvointia aiheutuu. Tavoitteenani on saadun tutkimusaineiston analyysin avulla nostaa esiin sosiaalialaan liittyviä työuupumuksen ja kuormittumiseen liittyviä syitä. Pyrin myös selvittämään, miksi sosiaalialan työpaikoilla koetaan työpahoinvointia.

Opinnäytetyössä määritellään aluksi työuupumuksen piirteet, työuupumus ja työn imu. Tämän jälkeen tarkastellaan sosiaalialan ammattihenkilöstöä ja ammattioikeuksia. Käsitteiden avaamisen jälkeen kuvataan kirjallisuuskatsauksen toteutus sekä esitetään kirjallisuuskatsauksen tulokset ja johtopäätökset. Lopuksi pohditaan ja arvioidaan tutkimusta ja koko opinnäytetyöprosessia.

2 Työuupumuksen piirteet

Psykologi Herbert Frcheudenberger ja sosiaalipsykologi Christiina Maslach havainnoivat työuupumuksen kaltaista oirekokonaisuuden käsitettä 1970-luvulla. Freudenberger yhdisti oireisiin pyrkimysten toteutumattomuudesta johtuvan turhautumisen, väsymisen ja työmotivaation puuttumisen. Maslach havainnoi osaltaan oireiden osatekijöinä uupumisen, kyynisyyden ja kompetenssin kokemuksen katoamisen. (Aulankoski & Lundahl, 2018, s. 18) Suomessa työuupumuksesta käsitteenä aloitettiin kirjoittamaan 1980-luvulla psykiatrian erikoislääkäri Ilkka Vartiovaaran johdolla. Laman aikoihin työuupumuksesta tuli vieläkin tunnetumpi käsite. (Juuti & Salmi, 2014, s. 51)

Työuupumuksessa voimattomuus tai väsymys ei helpotu muutaman päivän huilitauolla. Vaikka uupunut nukkuisikin joitakin öitä ilman häiriintymätöntä unta, niin oireet eivät helpotu näin nopeasti. Uupuneella saattaa olla nukahtamisvaikeuksia, katkonaista unta tai unta riittää määrättömästi. (Aulankoski & Lundahl, 2018, ss. 18–19)

Työssä uupuneet reagoivat tilanteeseensa hyvin eri tavoin. Joku kokee oman elämänhalun ja mielekkyyden laskua, tai työstä katoavat motivaatio ja työn mielekkyys. Uupunut saattaa käsitellä asioita asiallisesti tai tuoda niitä hyvin korostuneesti esiin, työtehtäviä laiminlyödään tai kokemus työn hallitsemisesta voi hävitä. Muita havaittuja kokemuksia työuupumuksessa ovat keskittymisvaikeudet, tehtävien loppuun saattaminen, tarkkaavuuden häiriöt, muistaa tekemiään asioita ja tunne siitä, että ei suoriudu tutuista työtehtävistä. (Aulankoski & Lundahl, 2018, ss. 18–19)

Työuupumus ei ole sairaus vaan oire, jolle ei ole lääketieteellistä diagnoosia. Yksi syy työuupumuksen luokittelematta jättämiselle sairaudeksi on pelko siitä, että työpaikan ongelmia ei tunnisteta, vaan kuormittavuutta hoidetaan työntekijän sairautena. Työnantajilla on vastuu työntekijöidensä hyvinvoinnista ja työuupumuksen sairaudeksi luokittelemalla työnantajan vastuu voisi jäädä huomioimatta tai hoitamatta. (Marila & Valonen, 2020, ss. 48–49)

Työturvallisuuslain keinoilla parannetaan työympäristöä ja työntekijöiden olosuhteita tehdä työtä turvallisesti fyysisen ja henkisen puolen turvaamiseksi. Lailla pyritään ehkäisemään työtapaturmia

ja ammattitauteja. (Työturvallisuuslaki 738/2002) Työnantajan on huolehtimisvelvoitteella huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on huolehdittava ja huomioitava työhön liittyvistä ja myös työntekijän henkilökohtaisista edellytyksistä toimia työssä ja työpaikalla. Työnantajalla on velvollisuus seurata ja tehdä tarvittavat korjaukset työpaikalla, seurata työntekijöiden ammattitaitoa ja tapaa tehdä työtä, sekä arvioida työyhteisön toimivuutta. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Sosiaalialan työpaikoilla saattaa esiintyä väkivallan uhkaa, joka vaarantaa työntekijän terveyden ja turvallisuuden. Monilla työpaikoilla myös työskennellään yksin koko työvuoron ajan tai tilannekohtaisesti. Työnantajan on tällöin huolehdittava väkivallan uhkan ja mahdollisen toteutumisen ennakointia turvajärjestelyillä, henkilöstön kouluttamisella ja suunnittelulla. (Työturvallisuuslaki 738/2002) Työnantajalla on monia velvoitteita työturvallisuudessa, mutta työntekijälläkin on omat velvollisuutensa. Työntekijällä on työnantajan laatima työnkuva, johon hän on työpaikan vastaanottaessaan hyväksynyt hoitamaan korvausta vastaan. Tähän kuuluu on työntekijän noudatettava työntekijän antamia ohjeista ja määräyksiä. Työntekijän on myös noudatettava hyvän työturvallisuuden periaatteita esim. järjestystä, varovaisuutta ja mahdollisuuksien mukaisesti omasta ja työyhteisön turvallisuudesta. Työntekijän velvollisuutena on huolehtia siitä, että hän ei toimi epäasiallisesti tai häiritsevästi työyhteisöään kohtaan. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Työuupumuksen piirteistä on monia mielipiteitä, mutta samaa mieltä on oltu siitä, että kyseessä on oireyhtymä, joka syntyy työperäisestä stressistä. Stressi tavallaan auttaa ihmistä esimerkiksi suoriutumaan vaikeista tilanteista ja on ihmiselle hyödyllistä, mutta vain lyhytkestoisena. Haitallista siitä tulee, jos se on jatkuvaa. Ihminen saattaa kestää stressitilannetta pitkäänkin, jos pystyy palautumaan siitä ja stressiä ei koeta epämiellyttävänä. (Aulankoski & Lundahl, 2018, s. 22) Työuupumus kehittyykin pitkittyneen työstressin seurauksena. Kun työstressi pitkittyy, ihmisen voimavarat alkavat loppua. Voimavarojen vähetessä ihmisen uni saattaa alkaa häiriintymään, työtä ei enää koeta mielekkäänä, tulee fyysisiä oireita kuten päänsärkyjä ja paniikkihäiriöitä. Seurauksena on riski myös pysyvään työkyvyttömyyteen. Eli ihminen uupuu siksi, että keho ei enää kykene toistuvan stressin sietämiseen. Pitkittyessään työuupumus voi johtaa masennukseen tai ahdistuneisuuteen. (Marila & Valonen, 2020, s. 13)

Työn tekeminen on nykypäivänä erilaista ja työuupumus Suomessa on melko yleistä. Työ ei painotu enää alkutuotantoon 1940-luvun tapaan, jolloin työtä tehtiin hyvin pitkälti fyysisesti. Työ oli tällöinkin rankkaa, mutta kuormitti ihmistä vähemmän emotionaalisella tasolla. 1970-luvun jälkeen työ on alkanut muuttumaan emotionaaliseksi ja palvelua tuottavaksi. Työuupumusta on ollut aina, mutta puhumisen kulttuuri on kehittynyt. Enää ei välttämättä olla pois näennäisesti fyysisten vaivojen vuoksi, vaan työuupumuksesta pystytään puhumaan ja keskittymään sen hoitamiseen. Yhä edelleen työuupumus voidaan nähdä kuitenkin ihmisen itsensä tuottamana ja henkilön omana ongelmana. (Marila & Valonen, 2020, s. 14)

Työuupumuksen hälytysmerkkeinä voidaan pitää muun muuassa ärsyyntymistä pikkuasioista, vapaa-ajalla jaksaa vain levätä, ihminen alkaa unohtella asioita, turvautumista alkoholiin, toistuvia päänsärkyjä ja työn merkityksellisyyden menettämistä (Marila & Valonen, 2020, s. 16).

Työuupunut saattaa nähdä ympärillään vain negatiivisia asioita, ei löydä työstä mitään mielekäästä, hän on väsynyt ja ei saa enää nukkua. Lisäoireina saattaa olla keskittymiskyvyttömyys, muistihäiriöt, sovitut asiat ja tapaamiset saattavat unohtua, älyllinen suorituskky huononee ja päätösten tekeminen vaikeutuu. (Mattila, 2021, ss. 14-16)

Uupumusta on vaikea tunnistaa ja itse huomata. Uupumus saattaa vaikuttaa väsymykseltä jonka luulee menevän ohi jonkin ajan päästä. Uupunut saattaa tuntea, että elämä ei ole sellaista kuin ennen. Elämä voi tuntua tyhjältä. Ulkoisia merkkejä ei välttämättä ole lainkaan. Uupumusta saattaa lisätä se, että henkilö on ylivilittynyt ja yrittää tehdä työtä entistä enemmän ja on tehokas, jolloin hän myös uupuu enemmän. Uupunut ei myöskään jaksaa kieltäytyä työtovereiden avunpyynnöiltä. Hän auttaa, vaikka voimavarat ovat jo loppumassa. (Mattila, 2021, ss. 11-12) On myös mahdollista, että uupuja on työhoolisti. Työhoolisti kerää itselleen paljon töitä ja kokee syyllisyyttä siitä, jos ei tee työtä jatkuvasti. Vaikka työhoolisti tekee isoja määriä töitä, hän ei kuitenkaan saa siitä tyydytystä. (Marila & Valonen, 2020, s. 15)

Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker ovat tutkineet työn imua. He ovat määritelleet työn imun tunnistettavaksi siitä, että henkilö tuntee aitoa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssään. Hän tuntee työssään tarmokkuutta, omistautuu työlleen ja uppoutuu työhönsä. Henkilöstä on mukava lähteä työpaikalle, hän kokee työn mielekkääksi ja nautittavaksi. Hän kokee työstään ylpeyttä

eivätkä vastoinkäymisetkään ei lannista häntä. Työn imua voi kuvata työhyvinvoinniksi ja myönteiseksi hyvinvoinnin tilaksi. (Hakanen, 2011, s. 38)

Työn imua tuntiessaan henkilö antaa työlle paljon, hän on lannistumaton ja kestää hyvin vastoinkäymisiä. Työn imussa oleva henkilö tuntee työllään olevan paljon merkitystä, hän saa työstä inspiraatiota ja on ylpeä siitä, mitä kaikkea hän saa aikaan. Tällaisen henkilön työpäivät kuluvat, kuin siivillä ja työtä on vaikea lopettaa sen mielekkyyden vuoksi. (Hakanen, 2011, s. 38)

Työterveyslaitos on tutkinut työn imua Suomessa. Tutkimuksen mukaan 16 000 työntekijästä noin joka kymmenes kokee työn imua päivittäin. Joka viides tai joka kuudes tuntee työn imun merkitystä päivittäin. Kaksi kolmesta henkilöstä tunnistaa itsessään työpäivän aikana uppoutumista, omistautumista ja tarmokkuutta n. kerran viikossa. Naiset kokevat työn imua miehiä enemmän. (Hakanen, 2011, s. 39)

Työn imulla on laajempiakin vaikutuksia kuin vain työn imua kokeva henkilö itse. Kun henkilö on tyytyväinen työhönsä ja kokee sen myönteisenä, heijastuu se myös hänen ympärilleen, esimerkiksi perheelle ja työpaikan muille jäsenille. Työn imusta tulevista myönteisistä seurauksista voi olla hyötyä vielä vuosien ajan työuran jatkuessa. (Hakanen, 2011, s. 41)

3 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Kirjallisuuskatsauksessa arvioidaan ja tehdään yhteenvetoa valittua aihepiiriä koskevista tutkimuksista. Kirjallisuuskatsauksien erilaisia muotoja ovat kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi. (Hovi ym., 2011, s. 37)

Kirjallisuuskatsauksessa tehdään aiherajaus ja etsitään mitä tietoa määritellystä ja rajatusta aiheesta on olemassa. Yleensä haetaan vastausta johonkin kysymykseen, kuten tutkimusongelmaan. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu, n.d.)

3.1 Opinnäytetyön tutkimustehtävä

Kirjallisuuskatsauksen avulla opinnäytetyössä pyritään saamaan aikaan kokonaisuus valitusta aiheesta. Tällä tavalla pyritään saamaan selville, kuinka paljon valittua aihetta on tutkittu, millä eri tavoilla sitä on tutkittu ja millä menetelmillä. Kirjallisuuskatsaus on tavallaan tutkimuskatsaus, jossa selvitetään valitun aiheen taustaa ja miten valittu työ sijoittuu jo saatavilla oleviin

tutkimuksiin. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu, n.d.) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus jaotellaan neljään eri vaiheeseen: tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineiston kokoaminen, aineiston kuvailu, sekä tulosten koostaminen ja arvioiminen (Kangasniemi, ym., 2013, s. 294).

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä oli kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Tarkoituksena on selvittää, miksi sosiaalialan työ on noussut yhdeksi työpahoinvoinnin kärkiammattiteista ja mistä syystä työntekijä uupuu sosiaalialan työssä. Valitsin kirjallisuuskatsauksen, koska halusin etsiä aiheesta mahdollisimman paljon tietoa sekä selvittää ovatko sosiaalialan työntekijät uupuneita ja eroavatko uupumisen tai kuormittumisen syyt toisistaan riippuen siitä, millä sosiaalialan kentistä työskentelee. Ylipäätään minua myös kiinnosti tietää, kuinka paljon kuormittumista ja uupumista on tutkittu. Tutkimuskysymys, johon etsin vastausta on seuraava: **Miksi sosiaalialan työntekijä uupuu työssään?**

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esille tiivistetysti tietoa sosiaalialan ammattihenkilöiden työuupumuksesta ja siihen johtavia syitä. Tutkimusaineisto on haettu suomenkielisistä vuosina 2010–2021 ilmestyneistä tietokannoista eli julkaisuista, kirjallisuudesta ja artikkeleista, poissulkien opinnäytetyöt ja pro gradu-tutkielmat. Kartoitin millaista tietoa aiheesta on saatavilla, millaisesta näkökulmasta sitä on tutkittu ja millä menetelmillä. Opinnäytetöitä ja graduja olen käyttänyt vertaillakseni, mitä tietoa sosiaalialan työuupumuksesta on tutkittu.

3.2 Kirjallisuuskatsauksen tiedonhaku

Opinnäytetyöhön valitsin eri sosiaalialan kentän ammatteja, jotta saisin mahdollisimman laajan tutkimustuloksen. Sosiaalityöntekijöitä oli selvitykseni mukaan tutkittu eniten. Valintani kohdistuivat hoitotyöhön, lastensuojeluun ja sosiaalityöntekijöihin, koska heidän työoloistaan löytyi monipuolista tietoa, jota oli tehty esim. kyselyillä tavoitteena kehittää palveluita ja työoloja.

3.2.1 Sosiaalialan ammattihenkilöt ja ammattioikeudet

Sosiaalialan ammattihenkilöiksi tässä opinnäytetyössä on huomioitu seuraavilla sosiaalialan työpaikoilla työskentelevät (Talentia, n.d):

- sosiaalitoimistoissa
- vanhustyössä
- lastenkodeissa
- varhaiskasvatuksessa
- terveydenhuollossa
- kehitysvammaisten palveluissa
- perheneuvoissa
- päihdehuollossa
- kuntouttavassa työtoiminnassa

Sosiaalialan työ on vaativaa ja sitä säädelään laeilla, ohjeilla ja asetuksilla. Sosiaalialan työntekijän tekemä työ on ihmisten kanssa ja elämän eri osa-alueilla tehtävää työtä. Työ vaatii laaja-alaista osaamista. Vaativa työ vaikuttaa syvästi yksittäisen ihmisen elämään. (Tasala, 2016)

Lain sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015 3 §) mukaan sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ovat ne,

- jotka ovat saaneet ammatinharjoittamisoikeuden lain 817/2015 3 § mukaisesti (laillistettu ammattihenkilö);
- joilla on oikeus käyttää sosiaalihuollon ammattihenkilön ammattinimikettä lain 817/2015 3 § mukaisesti (nimikesuojattu ammattihenkilö).

Laillistettu ammattihenkilö on oikeutettu toimimaan asianomaisessa ammatissa ja käyttämään asianomaista ammattinimikettä. Nimikesuojatun ammattihenkilön ammattinimikkeistä ja ammattinimikkeen edellyttämästä koulutuksesta säädetään valtioneuvoston asetuksella. Nimikesuojatun ammattinimikkeen käyttöoikeuden edellytyksenä on lisäksi, että henkilö on merkitty 16 §:ssä tarkoitettuun sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin nimikesuojattuna ammattihenkilönä. Nimikesuojatun ammattihenkilön tehtävissä voi toimia muukin henkilö, jolla on riittävä koulutus, kokemus ja ammattitaito. Valtioneuvoston asetuksella säädetään nimikesuojatun ammattihenkilön tehtävissä toimivalta muulta henkilöltä vaadittavasta riittävästä koulutuksesta. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015)

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015 tuli voimaan 1.3.2016. Lailla halutaan parannuksia asiakasturvallisuuteen ja taata asiakkaalle laadukkaat sosiaalihuollon palvelut.

Sosiaalihuollon ammatinharjoittamisoikeudet:

- oikeus toimia laillistettuna sosiaalihuollon ammattihenkilönä
- oikeus käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä
- rajoitettu ammatinharjoittamislupa

Rekisteröintiä on mahdollista hakea vasta tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Laillistetut sosiaalihuollon ammattihenkilöt ovat:

- sosiaalityöntekijä
- sosionomi
- geronomi
- kuntoutuksen ohjaaja
- kehitysvammaisten ohjaaja

Nimikesuojatut sosiaalihuollon ammattihenkilöt ovat:

- lähihoitaja
- kodinhoitaja
- kehitysvammaisten hoitaja

Ammattiin valmistunut voi käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä vasta silloin, kun hänet on merkitty sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin. Opinnäytetyössä on huomioitu tutkintoina myös lähihoitajat, joille nimikesuojaus myönnetään, jos henkilö on suorittanut sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon. Opinnäytetyössä on huomioitu lisäksi apuhoitajan, perushoitajan ja vajaamielishoitajan ammatit. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015)

3.2.2 Kirjallisuuskatsauksen hakukriteerit ja tulokset

Keräsin tietoa hyödyntämällä sähköisiä tietokantoja ja kirjaston palveluja. Käytin tiedonhakuun palveluja: Google Scholar, Finna.fi, Hamk.finna.fi, Keski.finna.fi, Google.fi, Jykdok.fi sekä Ellibs-kirjasto. Hain tietoa sähköisistä tietokannoista, kirjaston palveluista ja Googlestä hakusanoilla mahdollisimman tarkasti, jotta tieto vastaisi parhaiten tutkimuskysymykseeni Miksi sosiaalialan työntekijä uupuu työssään? Taulukkoon 1. olen koontanut tiedonhaun tuottamat tulokset ja tuloksien määrät. Taulukosta 2 (s. 15) löytyvät puolestaan opinnäytetyöhön valitut tutkimukset ja perustelut niiden valinnalle sekä hakusanat tiedonhausta.

Suoritin haut sanoilla: sosiaalialan työuupumus, sosiaalialan työpahoinvointi, sosiaaliala ja sairauspoissaolot sekä lähihoitajan henkinen ja fyysinen kuormitus. Haun rajauksiin kuului vuosiväli 2010–2021 suomenkielisistä julkaisuista.

Taulukko 1 Tiedonhaun tulokset

Tietokanta	Haettu	Rajattu	Tulos	Hyväksytty työhön
Google Scholar	Sosiaalialan työpahoinvointi Sosiaalialan työuupumus Uupumus syynä sairauspoissaoloihin sosiaalialalla	Vuodet 2010–2021 Poissuljettu opinnäytetyöt, gradut yms. Väitöskirjat hyväksytty Suomenkielinen	16 kpl:tta 25 kpl:tta 21 kpl:tta	- - -
Finna.fi	Sosiaaliala sairauspoissaolo Sosiaaliala työpahoinvointi Sosiaaliala työuupumus	Vuodet 2010–2021 Poissuljettu opinnäytetyöt, gradut yms. Väitöskirjat hyväksytty Suomenkielinen	18 kpl:tta 44 kpl:tta 18 kpl:tta	- 1 kpl -
Hamk.finna.fi	Sosiaali*työuupumus Sosiaali*työpahoinvointi Sosiaali*sairauspoissaolot	Vuodet 2010–2021 Poissuljettu opinnäytetyöt, gradut yms. Väitöskirjat hyväksytty Suomenkielinen	2 kpl:tta 4 kpl:tta 3 kpl:tta	- - -
Keski.finna.fi	Sosiaali*työuupumus Sosiaali*työpahoinvointi Sosiaali*sairauspoissaolot	Vuodet 2010–2021 Poissuljettu opinnäytetyöt, gradut yms. Väitöskirjat hyväksytty Suomenkielinen	1 kpl:tta 1 kpl:tta 0 kpl:tta	- - -
Google.fi	Lähihoitajan psyykkinen kuormitus Työuupumus sosiaalialalla Työpahoinvointi sosiaalialalla Sairauspoissaolot and työuupumus sosiaalialalla		5640 kpl:tta 8530 kpl:tta 992 kpl:tta 3500 kpl:tta	1 kpl 1 kpl 1 kpl
Jyu.finna.fi	Sosiaali AND sairauspoissaolot Sosiaali AND työpahoinvointi Sosiaali AND työuupumus	Vuodet 2010–2021 Poissuljettu opinnäytetyöt, gradut yms. Väitöskirjat ja kandidaatin tutkielmat hyväksytty Suomenkielinen	11 kpl 5 kpl 7 kpl	- - -
Ellibs	Sosiaali AND sairauspoissaolot Sosiaali AND työpahoinvointi Sosiaali AND työuupumus	Vuodet 2010–2021 Poissuljettu opinnäytetyöt, gradut yms. Väitöskirjat hyväksytty. Suomenkielinen.	3 kpl 4 kpl 4 kpl	- - -

3.3 Tutkimukseen valittu aineisto

Opinnäytetyöhöni valikoitui neljä mahdollisimman hyvin lähelle tutkimuskysymykseen vastaavaa tutkimusta. Valintani kohdistuivat hoitotyöhön, lastensuojeluun ja kuntien sekä yksityisen puolen sosiaalityöntekijöihin, koska heidän työoloistaan löytyi monipuolista tietoa, jota oli tehty esim. kyselyillä tavoitteena kehittää palveluita ja työoloja.

Saadun aineiston analyysin tarkoituksena oli muodostaa vertailua tutkimusten välillä ja muodostaa laajempia päätelmiä työuupumuksesta sosiaalialalla ja siihen vaikuttaneista syistä. Analysoitavaksi aineistoksi valitsin Arja Rytkösen Tampereen yliopistolle tehdyn akateemisen väitöskirjan, Työterveyslaitoksen sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia koskevan tutkimuksen, Suomen lähi- ja perushoitajaliiton ”Jos minä nyt kuitenkin jaksan”- selvityksen sekä Lastensuojeluliiton Keskusliiton verkkojulkaisun (Taulukko 2.).

Taulukko 2 Opinnäytetyön aineistoon valikoitui seuraavat selvitykset ja tutkimukset

Tekijä, tutkimus ja maa	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	Aineisto ja aineistonkeruu	Tulokset lyhyesti
1. Rytkönen, A: 2018. Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä. Suomi.	<p>Vanhusten hoivatyötä tekevien työn kuormittavuus sosiologian ja sosiaaligerontologian näkökulmasta. Tavoitteena vanhusten palvelujen kehittäminen.</p> <p>Tutkimuksessa esiintyviä asioita selvitetään työn sosiologian ja sosiaaligerontologian näkökulmasta.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena on käyttää saatuja tuloksia vanhusten parissa työskentelevien työn ja vanhustalvelujen kehittämiseen.</p>	<p>Akateeminen väitöskirja.</p> <p>Tutkimuksen aineisto on koottu vuonna 2012 tehdystä postikyselystä SuPerin jäsenille. Kyselyssä on ollut monivalinta- kysymyksiä, haastatteluja ja vapaamuotoisia vastauksia.</p>	<p>Tulokset osoittivat vanhustyön kuormittavuutta ja työstä tulevaa ristipainetta.</p> <p>Painetta työstä tulee esim. työyhteisöstä tulevasta ongelmista, asiakkaiden ja heidän omaistensa osalta, teknologia tuottaa myös päänsärkyä.</p> <p>Työ on yhä enemmän hoidollisempaa ja kuormittavampaa. Henkinen ja fyysinen kuormitus näkyy myös vapaa-ajalla esim. unettomuutena ja särkyinä.</p> <p>Vanhuspuolta vaivaa myös liian pienet henkilöstöresurssit, puutteelliset työ- ja taukotilat ja puutteelliset työ- ja apuvälineet.</p>
2. Työterveyslaitos: 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi; Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Suomi.	<p>Mielenterveyden häiriöistä johtuvan työkyvyttömyyden kehittymistä ja riskitekijöitä mm, sosiaalityöntekijöillä.</p> <p>Tutkimuksessa myös mallinnetaan sosiaalityöhön liittyviä kuormitus- ja voimavaratekijöitä sosiaalityöntekijöillä.</p>	<p>Tutkimuksessa käytettiin kyselyaineistoa, sekä sen osana toteutetun sosiaalityöntekijöille suunnatun lisäkyselyn aineistoa ja suomalaisten terveysrekisterien tietoja sekä ruotsalaisen Insurance Medicine All Sweden -tutkimuksen tietoja.</p>	<p>Tutkimuksessa selvisi, että riski työkyvyttömyyteen mielenterveydestä johtuvista syistä on korkeampi, kuin muissa tutkimuksissa verratuista ammattiryhmistä.</p> <p>Sairauslomaan johtavia syitä ovat esim. työn vaatavuus, työn vaativat tilanteet ja psyykinen kuormittuneisuus aikapaine ja liian vähäiset resurssit.</p>
3. SuPer, Erkkilä, S; Simberg, S; Hyvärinen, M:2016. Jos minä nyt kuitenkin jaksan. Suomi.	<p>Tämä SuPerin selvitys päätyi työhöni koska siinä nostetaan mielestäni oleellisesti esiin lisääntynyt sosiaali- ja terveysalan työmäärä, kuormittavuus ja myös lisääntynyt asiakkaiden hoitoisuus. Tässä selvityksessä nousee esille myös rahan merkitys työpaikkojen resurssien vaikuttajana.</p> <p>Selvityksessä esiin pääsee myös työn laatu ja eettisyys.</p>	<p>SuPer teetti omille jäsenilleen kyselyn Surveypal-verkkotyökalulla vuonna 2016.</p> <p>Vertailuaineistona käytettiin SuPerin tekemää <i>Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012-selvitystä</i>.</p>	<p>Mm. sosiaalihuollon laatua ja työkuormaa on haluttu helpottaa työn organisoinnilla, uusilla lakimääräyksillä, antamalla suosituksia työnantajille ja teknologian ratkaisulla ym. Näillä ratkaisulla ei ole kuitenkaan pystytty ratkaisemaan itse ongelmaa, eli ihmiset elävät vanhemmiksi, he ovat monisairaampia ja resursseja heitä hoitamaan tarvitaan yhä enemmän. Tilanne ei ole kuitenkaan muuttunut, vaan yhä isompia ihmismääriä hoidetaan samalla tai jopa pienemmällä resursseilla. Ja vaikka työnantaja pystyisikin kasvattamaan resursseja, työvoimaa on vaikea saada.</p>
4. Tiili, A; Kuokkanen, J; 2021. Lapsen vuoksi: Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät.	<p>Tämä julkaisun valitsin, koska se edustaa lastensuojelun laitoshoidon näkökulmaan työssäni.</p> <p>Julkaisu avaa mm. lastensuojelun ammattilaisten työoloja, pito- ja vetovoimaa sekä työhön sitoutumista.</p>	<p>Lastensuojelun Keskusliiton ja Talentian julkaisuun tehtiin kaksi sähköistä, anonymiä kyselyä vuonna 2020. Sosionomi (amk) -opiskelijoille ja sosionomi (amk) -tutkinnon suorittaneet jaoteltiin erillisiksi ryhmiksi.</p>	<p>Julkaisussa saatiin hyvin selville lastensuojelun laitoshoidon työn kuva: vaativa, erityisosaamista edellyttävää, palkitsevaa ja merkityksellistä, vaarallista, kuormittava ja haasteellista.</p> <p>Tulokset osoittavat, että työntekijän sitoutuminen lastensuojelun laitoshoidon on lyhytaikaista sen huonon palkkauksen, vuorotyön, henkisen kuormittamisen, resurssivähyyden ja väkivallan tai sen uhkan vuoksi.</p>

3.4 Analyysin toteutus

Aineiston analyysissä on monta eri vaihetta. Yleistä on aloittaa tutustumalla aineistoon ja kokonaiskuvan hahmoittelulla. Aineiston käsittelyä voidaan tehdä lukemalla, katselemalla ja kuuntelemalla valitusta aineistosta riippuen. Näillä keinoilla aineistoa voidaan alkaa jäsentelemään, jaottelemaan ja pohtimaan. Analyysin tekeminen vaatii paljon pohdintaa, jäsentelyä ja auki kirjoittamista. Analyysistä tutkija tulkitsee lukemaansa aineistoa ja tekee siitä päätelmiä suhteuttaen kaiken asettamaansa tutkimusongelmaan nähden. (Günther, ym., n.d) Kategoria-analyysissä tehdään luokittelua, eli muodostetaan eri kategorioita tutkitusta aineistosta (Juhila, n.d).

Käytin tiedoston analysointiin kategoria-analyysia. Sitä voi käyttää useisiin aineistotyyppisiin, kuten aivan arkisiin keskusteluihin, työpaikalla käytäviin keskusteluihin, haastatteluihin ja vaikka valokuviiin. (Juhila & Tietoarkisto, ei pvm) Katergorioinnissa tarkastellaan painopisteiden avulla, mikä tarkoitus eri kategorioilla on ja mistä sillä halutaan saada aikaan. Kategorisoinnilla havainnoidaan asioita eri henkilöiden välisestä toiminnasta. (Jokinen ym., 2015, s.121).

Etsin ja valitsin tarkoin aineistot tutkimuksiini, jotta saisin kattavasti tietoa eri sosiaalialan ammattien työuupumukseen johtaneista syistä. Valittuani aineistot luin ne läpi tarkasti ja poimin oleelliset asiat peilautuen tutkimuskysymykseeni. Parhaiten tietoa sain jokaisen aineiston johtopäätöksistä. Keräsin opinnäytetyön kannalta oleelliset asiat Word-tiedostoksi ja koostin niissä toistuvat samat työssä uupumisen syyt omiksi alaotsikoikseen, josta valitsin viisi (5) kategoriaryhmää analyysiä ja tuloksia varten.

4 Analyysin tulokset ja johtopäätökset

Analysoin luvussa 6. esittelemäni neljä tutkimukseen valittua aineistoa etsien vastausta tutkimuskysymykseeni: miksi sosiaalialan työntekijä uupuu työssään. Aineistoissa erityisen huomioni saivat johtopäätökset uupumiseen ja kuormittumiseen johtaneista syistä. Luin jokaisen aineiston tarkkaan ja poimin sieltä yleisimmät teemat työssä uupumiseen johtaneista syistä, jotka esittelen tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

Käsittelin aineistossa sosiaalityöntekijöitä, lastensuojelua ja hoitotyötä ammatteina. Tulokset eivät osoita eroja alojen välillä työuupumuksen tai kuormittumisen syistä. Yhteistä kuormittumisessa ja syistä uupumukselle ovat muun muassa liiallinen työn määrä, vähäiset henkilöstöresurssit, asiakkaiden suuri hoidon tarve tai moniongelmaisuus sekä asiakkaiden ja omaisten odotukset. Yhteistä on myös se, että kuormitus on henkistä ja fyysistä. (Erkkilä ym., 2016, ss. 16–22)

4.1 Resurssipula

Liian vähäinen henkilöstöresurssi työpaikoilla on yhä yleisempää. Usein työpaikoille ei oteta sijaisia lyhyisiin määräaikaisiin työsuhteisiin tai sijaisia ei saada. Hoitotyö ei enää entiseen tapaan houkuttele työntekijöitä. Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden työvoimapula tai rekrytointikielto näkyvät työntekijän arjessa paineena olla itse jäämättä sairauslomalle, koska työkaverit joutuvat tekemään työtä vajaalla miehityksellä. (Erkkilä, 2016, ss. 23-24)

Tänä päivänä vangeilla on paremmat oltavat verrattuna vanhusten oloihin. Vanhukset eivät pääse ulos. Ei ole tarvittavaa resurssia. Laitoksissa ahtaat huoneet, saati tarvittavia apuvälineitä käytössä. Supistetaan kuntoutuksesta yms. Ihmiset, jotka ovat palvelleet Suomea ja ikänsä maksaneet veroa, tässä on heille kiitos! Kaikkeen tähän haluaisin panostaa sekä panostusta virikkeelliseen toimintaan. Enemmän työntekijöitä, jotta jäisi enemmän aikaa myös yhdessä olemiseen ja keskusteluun. (Rytkönen, 2018, s. 126)

Suomalaisia sosiaalityöntekijöitä kuormittavat erityisesti kiireinen työtahti, suuret asiakasmäärät, työyhteisön ongelmat ja rooliristiriidat työssä. Erityisiä kuormitustekijöitä sosiaalityössä ovat myös muun muassa asiakasvastuu, monimutkainen ongelmanratkaisu ja asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen. Työntekijöitä kuormittaa myös asiakkaiden moniongelmaisuus, joka on lisääntynyt sosiaalipalveluissa viimeisimpien kahden vuosikymmenen aikana. Työtä haittaavat riittämättömät resurssit ja työtä tehdään paljon itsenäisesti ilman työparia. Vajavaisilla resursseilla pystytään tarjoamaan lakisääteiset palvelut, mutta palvelujen kehittäminen ja suunnitteleminen jää usein vähemmälle. (Salo, ym., 2016, s. 6)

Kasvaneesta kuormasta kertovat vastaajien arviot omasta työstään. Raskaaksi työnsä kokevien määrässä oli neljässä vuodessa nousua 22 prosenttiyksikköä.

Henkilökunnan määrä koetaan liian pieneksi ja entistä useamman superilaisen työpaikalla ei lyhyiden poissaolojen ajaksi sijaisia oteta tai saada. Yli puolet vastaajista on käynyt viimeisen vuoden aikana sairaana töissä. Työkavereita ei haluta jättää pulaan, kun sijaisia ei oteta. Realistista on ymmärtää, ettei yksi ihminen voi tehdä kahden ihmisen töitä. Kolmasosa myös kertoi, ettei uskalla olla sairauslomalla. (Erkkilä;Simberg;& Hyvärinen, 2016, ss. 22-23)

Lapsen vuoksi-tutkimuksessa tuli selkeästi esille, että lastensuojelussa työntekijöitä oli liian vähän lasten määrään nähden ja heidän tarvitsemaansa apuun nähden. Kun henkilöstöä on liian vähän, aiheuttaa se kuormitusta työntekijöihin ja laatu kärsii. (Lastensuojelun Keskusliitto & Kuokkanen, 2021, s. 21) Samantyyppisiä suuntauksia on myös vanhustyössä, sillä vanhustyön kuormittavuutta lisää henkilöstön vähäinen mitoitus ja poissaoloista tuleva henkilöstön tilapäinen resurssivaje. (Rytkönen, 2018, s. 106)

Lastensuojelun työntekijän työhön kuuluu tukea lapsia heidän elämässään ja turvata pysyviä suhteita luotettaviin aikuisiin. Työntekijöiden pysyvyydellä samassa työpaikassa on suuri vaikutus lapsille, joilla saattaa muutoinkin lapsuudessaan olla luottamus pulaa aikuisiin ja aikuiset heidän ympärillään ovat vaihtuneet useasti. Resurssipulan on havaittu vaikuttavan työntekijöiden pysyvyyteen ja tätä myötä syyn vaihtuvuuteen lastensuojelun työpaikoilla. (Lastensuojelun Keskusliitto & Kuokkanen, 2021, ss. 22-23)

Aineiston perusteella jatkuvalla resurssipulalla on vaikutusta henkilöstön kuormitukseen työpaikoilla. Työntekijöiden saatavuusongelma on yhtenä resurssipulan vaikuttavana tekijänä, toisena liian pienet mitoitukset henkilöstössä asiakasmääriin tai heidän hoitoisuuteensa nähden.

4.2 Työn pakkotahtisuus

Työn pakkotahtisuus nousee esille erityisesti sosiaalityöntekijöiden ja hoitotyötä tekevien työssä. Sosiaalityöntekijöiden työpäivää siivittävät aikapaine ja asiakkaiden suuret määrät yhtä työntekijää kohden. Sosiaalityöntekijöistä eniten on todettu kuormittuvan lastensuojelutyössä olevat

sosiaalityöntekijät ja ne, jotka päättävät asiakkaidensa toimeentulotukipäätöksistä. (Salo, ym., 2016, s. 7)

Faktorianalyysi osoitti, kuinka työntekijävajaus sekä puutteelliset ja raskaat työolosuhteet heijastuivat työntekijöiden kokemiin haittatekijöihin. Tähän yhdistyi hoitajien kokemukset hoivahenkilökunnan vähäisyydestä, ristiriidat ammattietiikan sekä henkilöpulan ja työntekemisen välillä, kohtuuton työmäärä, huonot työtilat, työn pakkotahtisuus, puutteellinen välineistö, työnantajan taloudellisten resurssien niukkuus ja työn kuormittavuus. (Rytönen, 2018, s. 165)

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia selittävät tulokset olivat pitkälti yhdenmukaisia aiemmissä tutkimuksissa saatujen tulosten kanssa. Erityisesti sosiaalityöspesifien mekanismien sekä riski- ja suojaavien tekijöiden tunnistaminen vaatii kuitenkin lisätutkimuksia. Kiireinen työtahti, suuri työ- ja asiakasmäärä, työn pakkotahtisuus ja keskittymisen jakaminen moniin tehtäviin ovat usein seurausta puutteista työn organisoinnissa. Nämä aiheuttavat sosiaalityössä helposti psyykkistä kuormitusta ja heikentävät työhyvinvointia. (Salo, ym., 2016, s. 25)

Useat vastaajista kertoivat, etteivät koe voivansa vaikuttaa omaan työhönsä millään tavalla. Tämä johtui liian vähäisestä henkilökunta määrästä, jolloin työpäivästä oli tullut pakkotahtista suorittamista. ”Mitä vähemmän henkilökuntaa, sitä enemmän työ on välttämättömien rutiinien kiireistä suorittamista. Eli näin ollen työhön ei voi vaikuttaa. ”Työpäivästä selviää, kun vaan tekee eikä mieti. (Erkkilä; Simberg; & Hyvärinen, 2016, s. 18)

Sosiaalipalveluissa pyritään tarjoamaan lakisäätteiset palvelut, mutta aikaa työn kehittämiseen tai suunnittelulle ei juurikaan ole. Julkisella puolella työskentelevät sosiaalityöntekijät ovat olleet kuormittuneempia työssään, kuin yksityisellä puolella työskentelevät sosiaalityöntekijät. (Salo, ym., 2016, s. 6)

4.3 Arvoristiriita

Yhteistä aineistossa oleville sosiaalialan työntekijöille on se, että heidän työssään aiheutuu arvoristiriitaa. Arvoristiriita syntyy liian vähäisistä resursseista asiakastyössä ja työn suorittamistahdista. Työntekijät asettavat itselleen ammatillisia tavoitteita oman moraalien ja eettisten arvojen mukaisesti ja välttämättä työnantajan määrittelemällä työnkuvalla ja työajalla ei ole mahdollista selviytyä omasta työstä omien arvojen mukaisesti. Arvoristiriita kuormittaa työntekijää ja voi olla myös syy toistuviin sairauspoissaoloihin. Erityisesti sosiaalityöntekijöillä esiintyy lisäksi myötätuntouupumusta, jota tulee asiakkaiden rankoistakin kokemuksista ja elämässä tapahtuvista asioista. Työasiat saattavat jäädä päälle työpäivän jälkeen. (Rytkönen, 2018, s. 165; Salo, ym., 2016, s. 9)

Rytkösen tutkimuksen mukaan työssä aiheutuu arvoristiriitaa henkilöstöpulan ja työn suorittamisesta johtuen. Asiakkaille annettava aika ja hoidon taso ei vastaa kaikkien työntekijöiden itsensä asettamiin ammattieettisiin tavoitteisiin. (Rytkönen, 2018, s. 165)

Jäsenten työkuormitusta koskevat yhteydenotot Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPeriin ovat lisääntyneet. Yhteydenotot koskevat muun muassa henkilöstön riittävyttä, työaikoja ja johtamista. Jäsenistö kantaa myös huolta hoidon laadusta. Tämä aiheuttaa työntekijälle eettistä kuormaa, jota syntyy, kun omat arvot ja työelämän realiteetit ovat ristiriidassa. (Erkkilä; Simberg; & Hyvärinen, 2016, s. 4)

Huolta hoidon / työn laadusta koki 93 prosenttia vastaajista, joista 39 prosenttia jatkuvasti. Tämä tarkoittaa 18 prosenttiyksikön nousua vuodesta 2012. Jatkuvaa huolta hoidon laadusta koki 62 prosenttia terveyskeskuksen vuodeosastoilla työskentelevistä ja 56 prosenttia kotihoidossa työskentelevistä. Tämä johtuu muun muassa siitä että vain 15 prosenttia kokee, että hoidettaville on riittävästi aikaa ja että 69 prosenttia pystyy huomioimaan liian harvoin hoidettavan yksilölliset tarpeet. Lisäksi vastaajista 70 prosenttia joutuu tekemään vähintään viikoittain asioita, jotka ovat ristiriidassa heidän arvojen kanssa. (Erkkilä; Simberg; & Hyvärinen, 2016, s. 12)

Sosiaalityöntekijät tekevät ihmissuhdetyötä ja he käsittelevät työpäiviensä aikana asiakkaiden elämässä tapahtuneita, sekä niihin vaikuttaneita asioita. Asiakkaiden elämässä on saattanut tapahtua vaikeita asioita ja asiakkaat voivat olla hyvinkin traumatisoituneita. Asiakkaan kohtaaminen empaattisesti on hyvin tärkeää sosiaalityöntekijän sekä hänen asiakkaansa kannalta. Sosiaalityöntekijä käsittelee työpäivän aikana voimakkaita ja kielteisiä asioita, joiden läpikäyminen voi vaikuttaa omiin tunteisiin ja niiden unohtaminen työpäivän jälkeen voi olla vaikeata. Joillekin sosiaalityöntekijöille saattaa seurata näiden tunteiden käsittelemisestä myötätuntouupumusta. (Salo, ym., 2016, s. 9)

4.4 Psyykinen ja fyysinen kuormittuminen

Tutkimustulokset kuormittavuudesta sosiaalialalla eivät ole juurikaan vuosien saatossa muuttuneet. Vanhusten hoitotyö on edelleenkin kuormittavaa. Kuormitus on henkistä ja fyysistä. Työstä tuleva kuormitus näkyy myös työntekijän vapaa-ajalla. Fyysinen kuormitus tulee nostoista ja vaikeista työskentelyasennoista. Työssä nostellaan paljon vanhuksia tai raskaita taakkoja. Kiertoliikkeitä tulee toistuvasti erilaisista siirroista. Fyysisesti raskas työ aiheuttaa työntekijöille mm. selkä ja jalkakipuja, sekä väsymystä. (Rytkönen, 2018, s. 165)

Yhteiskunnassa halutaan tuottaa tehokkaita ja laadukkaita palveluita vanhuksille. Toisin sanoen yhteiskunta asettaa rajat ja raamit vanhustyölle, joiden mukaisesti vanhustyössä työskentelevät työntekijät yrittävät tehdä työtään ammatillisesti ja omia voimavarojaan ja arvojaan sopeuttaen. (Rytkönen, 2018, s. 5)

Hoivatyön fyysinen kuormitus ilmeni huonoina työasentoina ja nostoina. Hoitajista kaksi kolmasosaa nosti, siirsi tai kantoi jotain painavaa lähes päivittäin. Samoin työasennot olivat huonoja. Hoitajista kolme neljästä työskenteli kyyryssä, vääntyneissä tai muuten epämukavissa tai hankalissa työasennoissa lähes päivittäin. (Rytkönen, 2018, s. 104)

Lähi- ja perushoitajilla fyysistä kuormitusta tulee asiakkaiden siirtämisistä ja erilaisista hoitotoimenpiteistä. Resurssipulan ollessa kuormittuminen saattaa lisääntyä hetkellisesti, kun raskaita asiakkaiden hoitotoimenpiteitä suoritetaan yksin. Mikäli yksin tehtävä raskas fyysinen työ

on pitkäkestoista ja työntekijä ei pysty palautumaan rasituksesta, rasitus saattaa muuttua haitalliseksi. (Työsuojeluhallinto, 2015; Erkkilä, 2016, ss. 6-7)

Fyysisestä terveydentilan vaarantumisesta oltiin enemmän huolestuneita kuin psyykkisen terveydentilan vuoksi. Hoitajista yli puolet tunsivat, että heidän fyysinen terveytensä oli melko tai hyvin suurella vaaralla töiden vuoksi. Vastaavasti noin viidesosa arveli psyykkisen terveytensä vaarantuneen töiden vuoksi.

Työturvallisuuden heikkeneminen ilmeni muun muassa työn fyysisessä raskaudessa ja heijastui myös töiden ulkopuoliseen aikaan. Lähes neljä viidestä tunti itsensä lähes aina tai usein fyysisesti väsyneeksi töiden jälkeen. Melkein puolella oli lähes aina tai usein selkäkipuja. (Rytkönen, 2018, s. 110)

Työhön liittyvää fyysistä kuormitusta aiheuttavat muun muassa nostot ja siirrot käsin, toistotyö, näyttöpäätteellä tehtävä työ ja muu fyysinen rasitus, kuten hankalat ja staattiset työasennot. Haitalliseksi kuormitus muuttuu silloin, kun se aiheuttaa työntekijälle ylikuormittumista ja väsymistä ja hidastaa elimistön **palautumista** kuormitustilanteen jälkeen. (Erkkilä; Simberg; & Hyvärinen, 2016, s. 7)

Henkisellä puolella kuormittavuus tulee esim. pakkotahtisuudesta. Työssä ei ole aikaa käydä läpi päivän tapahtumia ja ihmissuhdealalla kannetaan huolta asiakkaiden selviytymisestä. Huoli asiakkaista ja työoloista saa aikaa stressiä ja unettomuutta. (Rytkönen, 2018, s. 165)

Vastaajista 69 prosentin mielestä työtahti ja kiire ovat lisääntyneet. Näin koetaan erityisesti kotihoidossa, vanhustyössä ja vastaanottotyössä. Työn fyysinen kuormitus on lisääntynyt 57:n ja henkinen kuormitus 75 prosentin mielestä. Näistä henkinen kuormitus oli lisääntynyt eniten kotihoidossa, terveyskeskuksen vuodeosastolla, erikoissairaanhoidossa, vanhustyössä ja vammaishuollossa, (Erkkilä; Simberg; & Hyvärinen, 2016, s. 11)

Henkistä kuormittavuutta työssä lisää aggressiiviset ja väkivaltaiset asiakkaat, sekä turvattomuus. Henkistä stressiä aiheuttaa myös asiakkaiden omaiset, jotka ilmaisevat tyytymättömyyttä työntekijöille palveluiden tasosta. Teknologian käytön lisääntyminen tuo helpotusta työhön, mutta asiakastietojen kirjaaminen vie työntekijöiden aikaa pois asiakastyöstä. (Rytkönen, 2018, s. 165)

Henkinen kuormitus näkyi univaikeuksina ja ärsyyntymisenä. Reilu viidennes tunsivat olevansa joko aina tai usein ärsyyntynyt työpäivänsä jälkeen. Työpaikan ihmissuhteet valvottivat hieman enemmän kuin huoli asiakkaiden selviytymisestä. Hoitajista noin kuudesosa poti lähes aina tai usein unettomuutta työpaikan ihmissuhteiden takia, kun taas huoli asiakkaiden selviytymisestä aiheutti unettomuutta yhtä usein yli joka kymmenelle hoitajista. (Rytkönen, 2018, s. 110)

Työntekijän kuormittavuutta työssä lisää se, jos työ on organisoitu huonosti. Lähi- ja perushoitajien osalta on huomioitu olevan suurta vaikutusta lähijohtamisella. Mikäli johtaminen on oikeudenmukaista ja tasavertaista, se auttaa työntekijöitä sitoutumaan samaan työnantajaan ja vähentämään sairauspoissaoloja. Kun työntekijöitä johdetaan edellä mainitulla tavalla, myös muutosten sietämiseen työssä on helpompaa. Hyvän johtamisen merkittävyyttä lisää myös työpaikoilla tehtävä riskienhallinta, sillä työpaikkaväkivalta osoittaa kasvuaan sosiaalialalla. Työpaikkaväkivallasta kärsivät työntekijöiden ohella myös asiakkaat. Fyysisen koskemattomuuden menettämisen riskin myötä väkivallan uhka ja varuillaan olo tuo myös henkistä painetta. SuPerin selvityksen mukaan eniten väkivallan uhkaa ja suoraa väkivaltaa on vammaisten kanssa **tekeillä** lähi- ja perushoitajilla. (Erkkilä ym., 2016, ss. 6-8, 23)

Hoitotyö ei kuormita pelkästään fyysisesti, vaan myös psyykkisellä tasolla. Hoitotyöntekijät kantavat harteillaan etiikkaa ja siitä tulevaa henkistä stressiä. Työntekijä kuormittuu silloin, jos omat arvot eivät kohtaa työssä olevia arvoja ja, jos työmäärä ja työstä tuleva arvostus eivät kohtaa. Psyykkisinä haittatekijöinä on pidetty edellä mainittujen lisäksi tiedonkulun ongelmia, epäasiallista käytöstä, organisaatiomuutoksia, turvattomuutta ja työsuhteen epävarmuutta. (Erkkilä., 2016, ss. 6-7)

Lasten parissa työskentelevillä sosiaalityöntekijöillä havaittiin muita sosiaalityöntekijöitä enemmän loppuun palamista. Lastensuojelussa tunnekuormitus on suurempaa, koska vastataan erityisesti lasten hätään. Työuupumukseen taipuvaisuuden lisääntymiseen on havaittu olevan merkitystä työntekijän iällä ja työkokemuksella. Tulos on mielenkiintoinen, sillä samalla on kuitenkin havaittu liialliselta kuormitukselta suojaavan mitä enemmän sosiaalityöntekijällä on ammatillista osaamista. (Salo, ym., 2016, ss. 22-25)

Henkistä kuormaa lisää väkivallan uhka, pelko tai aggressiiviset asiakkaat. Valitsemani aineiston mukaan kaikilla aloilla on joko fyysistä tai henkistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Lastensuojelun laitoshoidon osalta työtä kuvataan jopa vaaralliseksi. Eniten väkivaltaa todetaan olevan vammaisalalla. (Lastensuojelun Keskusliitto & Kuokkanen, 2021, ss. 26-27)

4.5 Asiakkaiden suuri hoitoisuus ja moniongelmaisuus

Kunta10-tutkimuksessa huomattiin suomalaisten sosiaalityöntekijöiden olevan merkittävästi kuormittuneempia työntekijöitä kuin heidän Pohjoismaissa työskentelevät kollegansa. Suomessa sosiaalityöstä johtuvaa kuormitusta aiheutuu moniongelmaisista asiakkaista, resurssipulasta, yksin tehtävästä työstä, asiakasvastuusta, tiukasta työtahdista, työn vaativuudesta, työyhteisössä olevista ongelmista ja asiakkaiden elämäntilanteesta johtuvien tunteiden käsittelystä. (Salo, ym., 2016, s. 6)

Asiakkaiden ja heidän omaisten tyytymättömyys koettiin jossain määrin kuormittavana, vaikka asiakkaiden kiitollisuus oli yksi hoitajien voimanlähteitä työssä. Tilanne oli ambivalentti. Suurin haittatekijä liittyi asiakkaiden moniongelmaisuuteen, mikä vaivasi yli joka neljättä työntekijää melko tai erittäin paljon. (Rytkönen, 2018, s. 117)

Suomalaisia sosiaalityöntekijöitä kuormittavat erityisesti kiireinen työtahti, suuret asiakasmäärät, työyhteisön ongelmat ja rooliristiriidat työssä. Erityisiä kuormitustekijöitä sosiaalityössä ovat myös muun muassa asiakasvastuu, monimutkainen ongelmanratkaisu ja asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen. Työntekijöitä kuormittaa myös asiakkaiden moniongelmaisuus, joka on lisääntynyt sosiaalipalveluissa viimeisimpien kahden vuosikymmenen aikana. (Salo, ym., 2016, s. 6)

Kiireinen työtahti, suuri työ- ja asiakasmäärä, työn pakkotahtisuus ja keskittymisen jakaminen moniin tehtäviin ovat usein seurausta puutteista työn organisoinnissa. Nämä aiheuttavat sosiaalityössä helposti psyykkistä kuormitusta ja heikentävät työhyvinvointia. Työstä itsestään nousevia kuormitustekijöitä ovat asiakkaiden

ongelmien vaikeus ja kokemus keinojen rajallisuudesta vastata asiakkaiden hätään.
(Salo, ym., 2016, s. 25)

Työntekijät kokevat tarvitsevänsä asiakkaiden hoitamiseen riittävästi aikaa, koska asiakkaat saattavat olla hyvinkin huonokuntoisia ja monisairaita. Töiden määrä on usein koettu kohtuuttomaksi työntekijöiden vahvuuteen ja asiakkaille annettavaan aikaan nähden. (Rytkönen, 2018, s. 104)

Työkuorma sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä kasvatusalalla on kasvanut. Tähän on useita syitä. Sosiaali- ja terveydenhuollossa hoidettavat ovat entistä useammin monisairaita ja raskashoitaisia. (Erkkilä; Simberg; & Hyvärinen, 2016, s. 4)

SuPerin selvityksessä todettiin monien eri tekijöiden aiheuttamaa lisääntyntä työmäärää. Lähi- ja perushoitajien asiakaskunnasta on tullut raskashoitaisempia ja monisairaampia. Asiakkaiden hoitoisuuden lisääntyessä tulee paine myös kasvattaa hoitohenkilöstön määrää. (Erkkilä., 2016, s. 4)

Samanaikaisesti, kun palvelujärjestelmä on ollut murroksessa, sijaishuollossa elävien lasten ja nuorten ongelmat ovat yhä moninaisempia, ja sijaishuoltoon tulee entistä vankempaa tukea tarvitsevia lapsia ja nuoria. Tuen tarve edellyttää yhä useammin kalliita tukitoimia sekä vaativan ja erityistason laitoshoidon erityisesti nuorten kohdalla. Esim. yli 60 %:lla koulukotiin sijoitetuista lapsista on psykiatrinen diagnoosi. (Lastensuojelun Keskusliitto & Kuokkanen, 2021, ss. 9-10)

Lastensuojelun laitoshoidon koetaan olevan entistä haastavampaa: työ edellyttää monia erityiskoulutuksia, jatkuvaa osaamisen päivittämistä, sen arjessa kohdataan haastavia tilanteita, ja asiakkaiden ongelmat ovat yhä monitahoisempia. (Lastensuojelun Keskusliitto & Kuokkanen, 2021, ss. 49-50)

5 Pohdinta

Työntekijän työuupumus kehittyy hiljalleen vuosien aikana, mutta saattaa kuitenkin tulla yllättäen ja pysäyttää ihmisen kuin seinään. Uupumus saattaa jopa viedä ihmisen työkyvyn pysyvästi. Pohdinnassa kertaan vielä sosiaalialan työssä uupumiseen johtavia seikkoja.

Joskus uupumus saattaa tuntua vain väsymykseltä, joka menee ohi jossain vaiheessa. Uupunut saattaa ajatella, että muutamat hyvät unet ja kasaantuneet työt hoidetaan pois ja olen kuin uusi ihminen. Moni laskee viikkoja tai kuukausia seuraavaan lomaan, sitten saa taas levätä ja jaksaa paremmin tehdä töitä. Ihmisen elämä menee sinnittelyksi. Uupumassa oleva uupuu vähitellen ja välillä saattaa olla hyviä aikoja, joista hämääntyy ja luulee olevansa kunnossa. Uupumuksen tunnusmerkkejä ei helposti tunnisteta. (Mattila, 2021, s. 12) Uupunut työntekijä saattaa pärjätä todella hyvin työssään, olla tehokas ja työssä ei ole mitään moitittavaa. Työntekijän sielu kuoleentuu, työ jatkaa kulkuaan. Pällepäin ei näy, että työntekijä on aivan loppu. (Mattila, 2021, s. 14)

Tätä opinnäytetyötäni tehdessä pettymyksekseni huomasin, että sosiaalialan työstä aiheutuva työuupumusta ja työssä kuormittumista on tutkittu aika vähän. Opinnäytetöitä on kyllä tehty aiheeseen liittyen runsaastikin, mutta esimerkiksi väitöskirjoja tai kirjallisuutta ei juurikaan asettamillani kriteereillä löytynyt. Itseäni sosiaalialan työuupumukseen todetut syyt eivät yllättäneet.

Sosiaalialan työntekijää uuvuttaa ja kuormittaa esimerkiksi resurssien puute, kiire, vuorotyö, fyysinen ja henkinen väkivalta sekä arvostiriidat. Se mikä yllätti, on sosiaalialan johtamisen näkymättömyys tutkimassani materiaalissa tai ylipäätään se, miten vähän sosiaalialan johtamista työuupumukseen nähden on peilattu ja syitä siitä, mihin sosiaalialan johtamistyössä olevat uupuvat. Nämä ovat myös niitä asioita, joiden tutkimista tulisi edistää.

Kehittämistä kaipaa myös koko sosiaalityötä tekevien työntekijöiden työkenttä. Sosiaalialan palkkakuoppa on tuttu aihe yhteiskunnassa. Saadaanko sosiaalialan palkkoja koskaan nousemaan tarpeeksi, koska sosiaalialan yritykset eivät mielestäni tulisi kestämään kovin suuria palkankorotuksia? Palkankorotukset tarkoittaisivat asiakasmaksujen nousua, joihin kuntien ja

kaupunkien rahat eivät riitä. Pieni palkka ja vuorotyö ei houkuttele sosiaalialalle opiskelijoita, ja alalla jo olevat miettivät, mitä muuta työurallaan voisi tehdä. Sosiaalialaa olisi nopeasti saatava houkuttelevammaksi, mutta keinoja siihen on hyvin vähän, koska palkkausta ja työoloja on hankala muuttaa. Asiakkaat ovat vaikeahoitoisempia ja työ pakkotahtisempaa. Työn tekee pakkotahtiseksi muun muassa kirjaamisvaatimukset, lakien asettamat vaatimukset, resurssien vähyyys ja sairauspoissaolot.

Opinnäytetyötä varten tutkimassani kirjallisuudessa nousi esiin sosiaalialan työtä tekevien kohtaama väkivalta tai sen uhka. Sosiaalialan työntekijällä on aika pienet mahdollisuudet suojautua fyysiseltä tai henkiseltä väkivallalta. Paras työntekijän suoja on työkaverit, turvalliset työtilat, hälytysjärjestelmät ja aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen käytettävät lain mukaiset menetelmät. On selvää, että turvattomuus ja jatkuva valppaana olo kuormittaa työntekijää. Mielestäni sosiaalialan turvajärjestelmiä ja työsuojelua tulisi kehittää vauhdikkaammin työntekijöiden näkökulmasta.

Monia sosiaalialan työntekijöitä vaivaavat unihäiriöt, nukahtamisvaikeudet ja unettomuus. Näitä ongelmia aiheuttavat muun muassa huoli asiakkaista, stressi kohtuuttomasta työmäärästä, kasvava resurssivaje sekä se, että asioita ei ehdi käymään mielessään läpi työaikana. Työelämän muuttuessa ja esimerkiksi etätöiden lisääntyessä työorganisaation rajat saattavat hämärtyä ja työ tulee itsenäisemmäksi. Työn itsenäistyminen ja etätö saattavat lisätä joustavuutta ja mahdollisuuksia työn suorittamisen vapauteen aiheuttaen työn imun lisääntymisen tunteen. Teknologian kehittyminen tuo myös työn jatkuvasti saataville, ellei sitä rajata. Työn imua tuntevan voi olla vaikea olla lukematta puhelimeen tulevia sähköposteja tai olla vastaamatta puhelimeen työajan päätyttyä. (Hakanen, 2011, s. 98)

Jokainen työssä käyvä henkilö tarvitsee työstä palautumista. Palautumisen tarkoituksena on rentoutua työn tuomasta kuormituksesta ja stressistä. Erityisen tärkeää työstä palautuminen on silloin, kun työ on stressaavaa. Kun henkilö on innostunut työstään, hän myös antaa työlleen enemmän ja mahdollisesti ottaa myös enemmän työtehtäviä vastaan. Vaikka työ olisi palkitsevaa, se kuluttaa voimavaroja. Palautumiseen olisi hyvä kiinnittää huomiota ja tarkastella omaa hyvinvointiaan, sillä jos palautumiseen varattu aika ei riitä ja on tunne siitä, että työn tekemisen aikana tarvitsee jatkuvasti palautumista tämä voi olla merkki liiasta työn tekemisestä ja

pitkittyessään johtaa työuupumukseen. (Hakanen, 2011, s. 98–99) Työuupumuksesta ei välttämättä palauduta vain lepäämällä. Uupuneen henkilön tulisi pystyä muuttamaan käyttäytymismallejaan ja asenteitaan työhön ja palautumiseen. (Juuti & Salmi, 2014, s. 56)

Jossain vaiheessa ihminen alkaa toipumaan ja sairausloma päättyy. Palatako entiseen työhön, uuteen työhön vai opiskella? Paluu entiseen työpaikkaan tarkoittaa muutoksia työssä. Omia työtapoja tulisi muuttaa tai työnkuvaa katsoa uudelleen. Jos muutoksia ei tapahdu, pian uudelleen uupuminen on mahdollista. Samaan työhön jäämisestä voi tulla peikko, joka muistuu aina mieleen, kun suorittaa samoja tehtäviä, joissa aiemmin uupui. Ihminen helposti herkistyy oireille, joita on aiemmin kokenut uupuneena työssään. Voi olla helpompi vaihtaa työpaikkaa tai vaihtaa kokonaan toiselle alalle. (Marila & Valonen, 2020, ss. 144-145)

Toisaalta vanhaan työnkuvaan tulee muutoksia ja työlleen uupunutta halutaan auttaa muokkaamalla työtä hallittavaksi ja uupunut saa ymmärrystä kokemaansa tilanteeseen. Monia saattaa kuitenkin houkuttaa aloittaa uusi työ, jossa voit aloittaa kaiken alusta. Perehtyminen ja uuden aloittaminen vie voimia ja on pohdittava, pystyykö tästä suoriutumaan uuvuttamatta itseään uudelleen. Olisi tärkeää löytää työ, joka vastaa omia arvoja ja työ, josta löytää voimavaroja ja joka lisää hyvinvointia sekä työssä jaksamista. (Marila & Valonen, 2020, ss. 144-145)

Työuupumus voi olla risteys työelämässä, jossa pitää päättää mihin suuntaan lähteä. Entiseen ei voi enää jäädä. Työterveyshuolto voi olla hyvä apu miettiä työssä jaksamista tukevia työjärjestelyitä tai saada keskusteluapua voimavarojen kasvattamiseksi. On tutkittu työuupuneiden hyötyvän myös esim. kognitiivisesta käyttäytymisterapiasta (Nurmi, 2017, s. 21). Jotta työuupumus ei tulisi uudelleen, on mietittävä toipumisen aikana tulleita mietteitä omista ajatus- ja toimintamalleista. Toimintamalleja tulee muuttaa tai työn määrää säätää sopivaksi, jotta työhön palatessa ei enää palaa vanhoihin kaavoihin. (Nurmi, 2017, ss. 280-281) Kun tulee tarve määritellä omaa elämää ja elämän suuntaa on pohdittava tavoitteita omassa elämässä ja myös omia arvoja. Työuupumuksessa on hyvä pohtia keinoja hyvän ja mielekkään elämän, sekä omien arvojen mukaisen elämän saavuttamiseksi. Omien arvojen määrittäminen ja niiden mukaisesti eläminen lisää tyytyväisyyttä ja merkityksellisyyttä omaan elämään. (Nurmi, 2017, s. 156)

Omien arvojen mukaisesti eläminen ei ole aina helppoa. Arvojen mukaisesti eläminen ei ole aina mutkatonta, joskus voi joutua vaikeiden valintojen eteen. Omat arvot voivat muuttua elämän aikana ja muuttaa elämän suuntaa. Ihminen voi kohdata myös arvostiriitoja ja joutua elämään omien arvojensa vastaisesti ja, jos niin jatkuu pitkään esimerkiksi työelämässä, se voi aiheuttaa kuormittavuutta työtehtävien hoitamisessa. (Nurmi, 2017, ss. 158-159)

Elämä on täynnä valintoja ja päätöksiä, tämä on hyvä työssä uupuneenkin muistaa.

Elämäntapamuutosta ei ole helppo tehdä ja aina siihen ei ole valmis. Itselle on hyvä olla armollinen ja antaa aikaa valintojen ja päätösten tekemiselle. (Nurmi, 2017, s. 123) Sosiaalialan työ ottaa paljon ja se myös antaa tekijälleen paljon. Sosiaalialalla pääsee tekemään merkityksellistä työtä asiakkaiden hyväksi. Työn merkityksestä pääsee nauttimaan, kunhan muistaa huolehtia myös omista voimavaroistaan.

Lähteet

- Aulankoski, S. & Lundahl, M. (2018). *Voimat takaisin*. Duodecim.
- Erkkilä, S., Simberg, S. & Hyvärinen, M. (2016). *"Jos minä nyt kuitenkin jaksan"*. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer.
- Günther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. (n.d.) Analyysitavan valinta ja yleiset analyysitavat. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
- Hovi, S-L., Saranto, K., Korhonen, T., Korhonen, A. & Holopainen, A. (2011). *Järjestelmällinen katsaus on paljon muutakin kuin tiedonhakua. Tutkiva hoitotyö, 9(2)*. Fioca Oy.
- Jokinen, A., Juhila, K., Suoninen, E. (2012). *Kategoriat, kulttuuri & moraalit*. Vastapaino.
- Juhila, K. (n.d). *Kategoria-analyysi*. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettis-metodologiset-viitekehykset/kategoria-analyysi/>
- Juuti, P. & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ*. PS-kustannus ja tekijät.
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu. (n.d). Kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa *Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja*. Päivitetävänä 2021–2022. Haettu 28.4.2022 osoitteesta <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/kirjallisuuskatsaukset/>
- Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S.-M., Pietilä, A.-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. (2013). *Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede 25*. Sairaanhoidajien koulutussäätiö.
- Karjalainen, M. (2020). *Jaksamisen rajat*. Basam Books Oy.
- Koskiluoma, K. (8.6.2021). Uupumus ei saa olla uusi normaali. *Talentia-lehti*. <https://www.talentia-lehti.fi/uupumus-ei-saa-olla-uusi-normaali/>
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817>
- Marila, R. & Valonen, L. (2020). *Työuupumuskirja*. Docendo Oy.
- Mattila, J. (2021). *Uupumuksesta takaisin elämään*. Kirjapaja.
- Nurmi, H. (2017). *Työuupumuksen itsehoito*. Kustannus Oy Duodecim.

Rytkönen, A. (2018). *Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö työssä* [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0829-2>

Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S-R. & Hämäläinen, J. (2016). *Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi; sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys*. Työterveyslaitos.

Talentia. (n.d). *Ammatit ja tutkinnot*. Haettu 3.5.2022 osoitteesta

<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/ammait-ja-patevyydet/ammait-ja-tutkinnot/>

Tasala, M. (19.10.2016). Jatkuva moraalinen ahdinko työssä väsyttää ja ahdistaa. *Talentia-lehti*.

<https://www.talentia-lehti.fi/jatkuva-moraalinen-ahdinkoa-tyossa-vasyittaa-ja-ahdistaa/>

Tiili, A. & Kuokkanen, J. (2021). *Lapsen vuoksi, lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät*. Lastensuojelun Keskusliitto.

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valvira. (2022). *Sosiaalihuollon ammattioikeudet*. Haettu 3.5.2022 osoitteesta

<https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet>

Liite 1: Aineistonhallintasuunnitelma

Opinnäytetyön nimi: Miksi sosiaalialan työ uuvuttaa?

Opinnäytetyön tekijä: Theresa Sinkkonen

1 AINEISTON HANKINNAN MENETELMÄT JA AINEISTON MUOTO

Opinnäytetyössäni käytettiin aineistona artikkeleita, opinnäytetöitä, tutkimuksia ja muita julkaisuja.

Keräsin tietoa hyödyntämällä sähköisiä tietokantoja ja kirjaston palveluja. Käytin tiedonhakuun: google scholar, finna.fi, hamk.finna.fi, keski.finna.fi, sekä Ellibs- kirjastoa.

2 AINEISTOJEN SÄILYTYS OPINNÄYTETYÖPROSESSIN AIKANA

Opinnäytetyön aineistoa säilytetään OneDrivessa ja henkilökohtaisella C-aseamalla, eikä kukaan ulkopuolinen pääse käsittelemään kerättyä aineistoa.

3 AINEISTOJEN KÄSITTELY OPINNÄYTETYÖN VALMISTUTTUA

Opinnäytetyössä kerättyä aineistoa käytettiin vain tässä opinnäytetyössä ja sen analyysin teon yhteydessä. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen aineisto tuhoaan 1 vuoden kuluttua opinnäytetyön hyväksymispäivästä. Tähän asti aineistoa säilytetään tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen ja niin, että aineisto on vain opinnäytetyön tekijöiden saavutettavissa.