

TYÖHYVINVOINTI LAPISSA

Työhyvinvointikysely Lapin alueella
työskenteleville sosiaalian korkeakoulutetuille

Niska Satu
Poikela Anne-Mari

Opinnäytetyö
Sosiaalian koulutus
Sosionomi (AMK)

2022

Sosiaalialan koulutus
Sosionomi (AMK)

Tekijät	Satu Niska Anne-Mari Poikela	Vuosi	2022
Ohjaaja(t)	Johanna Majala Virpi Piira		
Toimeksiantaja	Talentia Lappi ry		
Työn nimi	Työhyvinvointi Lapissa		
Sivu- ja liitesivumäärä	51 + 9		

Työhyvinvointi puhututtaa laajasti. Opinnäytetyömme idea tuli käytännön tarpeesta selvittää kuinka Lapin alueella työskentelevät sosiaalialan korkeakoulutetut voivat työssään. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Talentia Lappi ry:lle heidän edunvalvonta- ja vaikuttamistyönsä tueksi.

Osana opinnäytetyötä toteutettiin verkkopohjainen kysely työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja saaduista vastauksista työstettiin raportti Talentia Lappi ry:n käyttöön. Kysely kohdistettiin Lapin alueella sosiaalialalla työskenteleville korkeakoulutetuille. Kysely oli avoinna alkuvuodesta 2022 ja sitä markkinoitiin Talentia Lappi ry:n toimesta. Kyselyyn saatiin kokonaisuudessaan 113 vastausta, joista raportti työstettiin.

Kyselyn pohjalla oli Mankan työhyvinvoinnin malli, jonka ympärille kyselyn kysymykset suunniteltiin huomioiden toimeksiantajan tarpeet. Kyselyn ajankohta ajoitui työehtosopimusneuvotteluiden aikaan, jolloin vahvasti uutisoitiin mm. sosiaalialan työn palkkauksesta ja työn vaativuudesta.

Kyselyn tuloksissa nousee esille sosiaalialan työn kuormittavuus, alan heikko palkkaus suhteutettuna työn vaativuuteen sekä alalla jo pitkään ollut resurssipula. Sosiaalialan pitovoiman lisäämiseksi tarvitaan vahvoja suunnitelmia työhyvinvoinnin parantamiseksi, jotta alalla työskentelevät jaksavat jatkaa työssään ja alaa vaivaavat rekrytointihaasteet saadaan ratkaistua.

Social Services
Bachelor of Social Services

Author	Satu Niska Anne-Mari Poikela	Year 2022
Supervisor	Johanna Majala Virpi Piira	
Commissioned by	Talentia Lappi ry	
Subject of thesis	Well-Being At Work In Lapland	
Number of pages	51 + 9	

Well-being at work is widely talked about. The idea of the thesis came from the practical need to find out how people with higher education working in the Lapland region are doing in their jobs. The thesis was commissioned by Talentia Lappi ry to support their advocacy and influence work.

As part of the thesis, a web-based survey of factors affecting well-being at work was carried out and a report on the findings was compiled and delivered to Talentia Lappi ry. The survey targeted people with higher education working in the social sector in the Lapland region. The survey was open in early 2022 and was marketed by Talentia Lappi ry. The survey received a total of 113 responses, of which the report was worked on.

The basis of the survey was the Manka model of well-being at work, around which the questions of the survey were designed considering the needs of the assignor. The survey was conducted during the time of collective bargaining, when the salary and the demanding nature of the work in the social sector was reported in the news.

The results of the survey suggest a strong feeling of work burden, and a concern regarding poor salary in comparison to the demands of the job and the resource shortage – which have a strong link to the workload people are experiencing – that has existed in the social sector for a long while already. Strong plans are needed to increase the holding power of the social sector and to improve the well-being at the workplace so that those who are already working in the field will continue to work, and the recruitment challenges of the industry can be resolved.

Key words

well-being of the employees, social work, work burden

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINNIN TEORIA.....	8
2.1	Työhyvinvoinnin käsite ja aiemmat tutkimukset	8
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat osatekijät	10
2.3	Organisaation, johtamisen ja työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin ...	12
2.4	Työntekijän ominaisuuksien vaikutus työhyvinvointiin.....	15
2.5	Palkan vaikutus työhyvinvointiin	18
3	OPINNÄYTETYÖPROSESSI JA TUTKIMUSEETTISET VALINNAT	20
3.1	Aineiston keruu.....	20
3.2	Metodikirjallisuus ja tutkimuseettinen näkökulma.....	21
3.3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja työelämäyhteys	22
3.4	Tutkimuskysymykset, tutkimusote ja tutkimusmenetelmä.....	23
4	TULOKSET.....	25
4.1	Vastaajien taustatiedot	25
4.2	Työpaikka, johtaminen ja työyhteisö	26
4.3	Toiveet ja käytäntö työhyvinvoinnin tukemiseen	30
4.4	Työhyvinvointia tukevat ja kuormittavat tekijät	33
4.5	Työn hallinta ja minä työntekijänä	36
4.6	Palkkaus	40
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	43
	LIITTEET	52

ALKUSANAT

Tätä opinnäytetyötä ei olisi olemassa ilman Talentia Lappi ry:tä. Haluamme kiittää Talentia Lappi ry:n hallitusta luottamuksesta ja mahdollisuudesta toteuttaa kysely sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvoinnista opinnäytetyönämme.

Erietyiset kiitokset ovat paikallaan Mari Lousteelle ja Laura Tiitiselle, jotka antoivat meille kyselyn suunnittelun, toteutuksen ja aineiston käsittelyn aikana arvokkaita neuvoja ja kannustivat meitä työssämme.

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on viime vuosina ollut vahvasti pinnalla ja esillä eri medioissa. Työhyvinvoinnin vaikutus työssä jaksamiseen, työn tuottavuuteen ja alalla pysymiseen ovat olleet erilaisten tutkimusten ja selvitysten aiheita jo vuosikymmeniä. Aiemmista tutkimustuloksista on havaittavissa samoja haasteita työelämässä kuin tämän päivän tutkimustuloksissa. Esimerkiksi Marttilan (2012) tutkimuksessa nousee esille samoja työtä kuormittavia tekijöitä kuten kiire, työn arvostus sekä resurssiongelmat. Samat tekijät nousevat esille teettämässämme kyselyssä.

Työhyvinvoinnilla on vaikutusta yksilön tasolla työssä jaksamiseen ja työn kuormittavuuteen. Tutkitusti sosiaalialalla on työn imua. Työn imuun liittyy työhön upoutuminen ja sitä kautta saatavat mielihyvän tuntemukset sekä asiakastyössä koetut onnistumiset (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 165). Työssään hyvinvovalla työntekijällä on käytössään enemmän voimavaroja toimia vastavuoroisessa suhteessa niin asiakkaiden kuin työkavereiden kanssa verrattuna oman jaksamisen ääri rajoilla toimivaan työntekijään (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 166).

Toteutimme opinnäytetyön toimeksiantona Talentia Lappi ry:lle. Ammattijärjestöt ajavat ja valvovat jäsenistönsä palkkauksellisia ja ammatillisia etuja. Opinnäytetyössämme selvitimme, miten Lapissa työskentelevät sosiaalialan korkeakoulutetut voivat työssään. Talentia Lappi ry toteutti keväällä 2021 Rovaniemen kaupungilla työskenteleville jäsenille työhyvinvointikyselyn, joka loi tarpeen selvittää työhyvinvointia laajemmin Lapin alueella. Kyselyn tuloksissa nousi esille jälkeenhäännyt palkkataso, resurssien vähäisyys, työn kuormittavuus sekä työn organisoimisen ongelmat (Talentia Lappi ry 2021, 2). Samat tekijät näkyvät myös toteuttamassamme laajemmassa kyselyssä.

Opinnäytetyömme aihe on valitettavasti erittäin ajankohtainen, ja se on ollut sitä jo pitkään. Aikaisemmissa tutkimuksissa näkyy samoja tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointiin heikentävästi. Alan rekrytointiongelmat, työn tuomat haasteet ja kiire työssä sekä työn arvostuksen puute ovat olleet tie-

dossa jo vuosikymmeniä. Toimivat suunnitelmat tilanteen parantamiseksi puuttuvat edelleen. Huolestuttavaa on työuupumuksen yleisyys sosiaalialalla työskentelevien keskuudessa. Alalla työskentelee tunnollisia oman jaksamisensa ääri rajoilla olevia työntekijöitä. Tilastokeskuksen tutkimuksen tuloksessa vuodelta 2018 vuodelta 58 prosenttia palkansaajista kokivat vakavan työuupumuksen selvänä vaarana omassa työssään tai ajatteli sitä silloin tällöin. Määrä on kasvanut aiemmista vuosista. Näin kokeneiden vastaajien ammateissa kärkeen nousee esille sosiaalialan asiantuntijat. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 213-215.)

Toteutetun kyselyn taustalla käytimme Manka & Mankan työhyvinvointimallia ja heidän nostamiaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Pohjana työhyvinvointimallissa on voimavaralähtöinen malli, jossa eri osa-alueet luovat perustan koettulle työhyvinvoinnille. Käsitlemme opinnäytetyössämme paitsi organisaation, johtamisen sekä työyhteisön vaikutusta työhyvinvointiin myös työntekijän omien ominaisuuksien sekä työn hallinnan vaikutusta koettuun hyvinvointiin. (Manka & Manka 2016, 76.) Vaikka palkka ei suoraan vaikuta työhyvinvointiin, on työstä saadulla palkalla merkitys yleisesti koettuun hyvinvointiin, koska työstä saatu tulo taso vaikuttaa elämään. Palkan koetaan myös määrittävän työstä saatua arvostusta ja työhön vaaditun koulutustason arvostusta. Tämän vuoksi, olemme lisänneet palkan yhdeksi käsiteltäväksi alueeksi.

Opinnäytetyömme on tutkimuksellinen opinnäytetyö, jonka avulla lähdimme selvittämään, kuinka sosiaalialalla työskentelevät korkeakoulutetut jaksavat omassa työssään ja mitkä tekijät vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin. Pyrimme löytämään kuormittavia ja työssä jaksamista tukevia tekijöitä. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä Talentia Lappi ry:n jäsenistölle. Kyselyyn pystyivät vastaamaan myös muut kuin Talentia Lappi ry:n jäsenet. Edellytyksenä oli, että vastaaja oli sosiaalialalla työskentelevä korkeakoulutettu ja työskentelyalueena oli Lappi. Saaduista vastauksista laadittiin raportti Talentia Lappi ry:n edunvalvonta- ja vaikuttamistyön käyttöön. Lisäksi tuloksia hyödynnetään tässä opinnäytetyössä. Kyselyn jakelu ja markkinointi tapahtui Talentia Lappi ry:n viestintäkanavien kautta sekä Facebook-alustalla olevissa uraverkostoissa sosiaalityöntekijöille sekä sosionomeille.

2 TYÖHYVINVOINNIN TEORIA

2.1 Työhyvinvoinnin käsite ja aiemmat tutkimukset

Opinnäytetyössämme näkyvät käsitteet ovat työhyvinvointi, sosiaaliala, työn kuormittavuus ja työssä jaksaminen. Näihin käsitteisiin perehdyimme niin teoriakirjallisuuden kuin kyselyn tulosten kautta. Työhyvinvoinnista on sekä kirjoitettu, että myös tehty paljon tutkimuksia. Työhyvinvoinnin tutkimus onkin lähtenyt liikkeelle jo 1920-luvulla, jolloin tutkimus painottui fysiologiseen stressitutkimukseen lääketieteen saralla (Manka & Manka 2016, 64).

Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry selvitti vuonna 2020 lastensuojelussa työskentelevien näkemyksiä sekä lastensuojelun tilasta että työntekijöiden työhyvinvoinnista. Vastaajia pyydettiin arvioimaan nykyistä työhyvinvoinnin tilaa asteikolla 0-10. Vastauksista työhyvinvoinnin nykytilan keskiarvoksi tuli 6,4, jota voidaan pitää kohtalaisena tuloksena. (Talentia Pohjois-Pohjanmaa 2020, 4.) Jotta työhyvinvointi voisi parantua, vastaajien mielestä täytyisi asiakasmäärien vähentyä sekä tukirakenteisiin tulisi tulla muutoksia. Vastauksissa näkyi kentän tarve työparityöskentelylle sekä työyhteisön ja esihenkilön tuelle. Kyselyssä nousi esille myös resurssien puute sekä palkkaukseen liittyvät tekijät. (Talentia Pohjois-Pohjanmaa 2020, 5.)

KEVAN Julkisen alan työhyvinvointitutkimuksessa nousee esille korona-ajan vaikutus sosiaalialan kuormitukseen. Kuormitus sosiaalialalla on korkealla tasolla (Pekkarinen 2021, 5). Sosiaalialan työyhteisöt ovat tiukoilla ja yhä harvempi kokee ilmapiirin hyväksi (Pekkarinen 2021, 15). Vuonna 2012 Vantaan aikuissosiaalityön arjesta tehdyssä tutkimuksessa nousi esille kiire arjessa sekä asiakasmäärät (Marttila 2012, 24). Sosiaalityöntekijät kokivat työn vaatimusten ja työhön kohdennettujen resurssien välillä olevan epätasapainon kuormittavan työssäjaksamista. (Marttila 2012, 25). Myös vaikeudet rekrytoida sosiaalityöntekijöitä avoimena oleviin tehtäviin on näkynyt jo vuonna 2012 (Marttila 2012, 35). Eduskunnan Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kiinnittänyt huomiota sote-henkilös-

tön työhyvinvointiin ja se esittääkin, että työkuormitusta tulee kohtuullistaa ja jaksamista auttavia palveluita tulee olla jo koronapandemian aiheuttaman hoitovielan purkamiseksi. (Eduskunta 2021.)

Työhyvinvointi käsittää työntekijän voimavarojen ja ympäristön välisen tasapainon. Esiin nousee työntekijän ammatti-identiteetti, henkilökohtainen elämä, organisaation johtaminen sekä toimintatavat kuten myös toimintaympäristö. Nämä eri tekijät kietoutuvat yhteen työssä jaksamisessa. Sosiaalialalla työskentely tuo oman haasteensa työhyvinvointiin. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset näkyvät sosiaalialan työssä. (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 169.)

Sosiaali- ja terveysministeriö kuvaa työhyvinvointia kokonaisuutena, joka muodostuu työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvointi vaikuttaa työn tuottavuuteen, työhön sitoutumiseen ja sillä on myös vaikutusta sairauspoissaoloihin, jotka vähenevät hyvinvoinnin kasvaessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Työterveyslaitoksen julkaisussa työhyvinvointia kuvataan seuraavasti *“Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa”* (Anttonen & Räsänen 2009, 30). Työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen hyvinvoinnin lisäksi myös psykososiaaliset tekijät. Näitä ovat muun muassa työn henkinen kuormittavuus, yksilön kokemus työn hallinnasta, merkityksellisyyden kokemus sekä nähdäksi ja kuulluksi tuleminen. Lisäksi työyhteisön tuella ja ilmapiirillä, tasa-arvoisella kohtelulla sekä oikeudenmukaisella johtamisella on vaikutus työhyvinvointiin. (Pakka & Rätty 2010, 6.)

Sosiaalialan työ pitää sisällään erityispiirteitä, jotka tulee huomioida työsuojelussa. Sosiaalialan työssä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työn psykososiaalinen kuormitus ja työmäärän suuruus sekä väkivallan uhka. (Talentia 2021e.) Työntekijät voivat työssään hyvin, kun työ on merkityksellistä, heillä on mahdollisuus vaikuttaa työhön liittyviin järjestelyihin ja työn hallintaan

sekä silloin kun työntekijät kokevat olevansa arvostettuja ja täysivaltaisia työyhteisön jäseniä. Lisäksi johtamisen ja kohtelun tulisi olla oikeudenmukaista. (Pakka & Rätty 2010, 6.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on nostanut asiakas- ja potilasturvallisuusstrategiassa ja toimeenpanosuunnitelmassa vuodelle 2022-2026 työhyvinvoinnin yhdeksi tavoitteeksi. Työhyvinvointia tukemalla pyritään luomaan turvallisuutta. Tavoitteena on selvittää sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin tilaa sekä vähentää psykososiaalisia riskitekijöitä ja parantaa työturvallisuutta. Riittävällä resurssien varaamisella voidaan keventää työn kuormitusta sekä lisätä henkilöstön pysyvyyttä työssä. Sosiaali- ja terveysalan kentällä työssä korostuu erityisesti työn eettinen kuormitus. Tässä näkyy pitkään kestänyt työmäärän lisääntyminen yhdistettynä hyvään ammatilliseen työn tasoon. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, 30.)

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat osatekijät

Lähdimme opinnäytetyömme kyselyn kautta tarkastelemaan työhyvinvointia Mankan & Mankan työhyvinvointimallin kautta. Mallissa työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät jaetaan viiteen osa-alueeseen. Osa-alueet ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta sekä minä itse. (Manka & Manka 2016, 76.) Toteutettuun kyselyyn muokattiin osa-alueiden nimet seuraavasti: työpaikka (organisaatio), johtaminen, työyhteisö, työn hallinta sekä minä työntekijänä (minä itse). Lisäksi toimeksiantajan pyynnöstä lisäsimme palkkausta koskevat kysymykset osaksi työtä.

Suomalaisen työn liiton tekemässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin tärkeimmäksi tekijäksi nousi 52 prosenttia suomalaisen mielestä hyvä työilmapiiri työpaikalla. 37 prosenttia vastaajista nosti motivoivan työn tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin osalta. Työhyvinvoinnin tärkeimmiksi tekijöiksi kyselyssä nousivat hyvä työilmapiiri, motivoiva työ, mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön, turvattu työpaikka ja joustavuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa sekä alaisiinsa luottava esimies. (Suomalaisen työn liitto 2017.)

Työhyvinvoinnista puhuttaessa nousee esille myös työhyvinvointipääoma, joka muodostuu rakennepääomasta, sosiaalisesta pääomasta sekä yksilöllisestä pääomasta. Rakennepääomaan sisältyy organisaation toimivuus sekä hallinnan tunne työssä. Hallinnan tunteen katsotaan olevan tärkeä osa työhyvinvointia. Hallinnan tunteen mahdollistuminen edellyttää, että työntekijällä onmahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön. Sosiaalinen pääoma muodostuu hyvästä johtamisesta sekä työilmapiiristä. Yksilön pääomassa esiin nousee yksilön oma asenne. Tähän sisältyy psykologinen pääoma ja osaaminen, mutta myös yksilön terveydentila sekä fyysinen kunto. (Manka 2016, 6.) Työhyvinvointi kasvaa kun työntekijällä on selkeä työnkuva, joka on yhdessä työyhteisön kanssa rajattu. Työtyytyväisyys on korkeampi niissä työyhteisöissä, joissa työn toimintatapoja on mietitty yhdessä. Kiire työssä haittaa yhteistä työn suunnittelua ja epäselvät työnkuvat ruokkivat kiireen tuntua. (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 171.)

Työhyvinvointia tarkastellessa esiin nousee myös stressi yhtenä hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Stressin yksi positiivinen vaikutus on muun muassa ylläpitää suorituskkyä. Stressillä on myös pitkittyessään myös negatiivisia vaikutuksia. Pitkään kestäneellä stressillä on myös terveysvaikutuksia, kuten muun muassa sydäntauteihin sairastumisen riskin kasvaminen, eliniän lyheneminen, muisti-, ja unihäiriöt sekä negatiiviset vaikutukset mielenterveyteen. Työpaikan voimavarojen vahvistamisella voidaan vaikuttaa stressin negatiivisiin tekijöihin. (Manka 2016, 7.) Stressiä voidaan vähentää työyhteisössä muokkaamalla työtehtäviä sekä tarkastelemalla työn tavoitteita ja niiden realistisuutta. (Manka 2016, 8.)

Työelämän tuomien epävarmuuden ja vaatimusten lisääntyessä se, kuinka työntekijät työssään voivat, on yhä merkityksellisempää. Tällä on vaikutus työntekijän elämänlaatuun ja terveyteen sekä organisaation menestykseen. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 120.) Työstä palautumisen prosessissa fysiologiset ja psykologiset stressitekijät poistuvat ja vähentyvät. Nämä stressitekijät ovat syntyneet työn vaatimusten sekä kuormittavien tilanteiden tuloksena. (Mäkikangas 2017, 128.)

2.3 Organisaation, johtamisen ja työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

Työhyvinvointi on koko työyhteisön yhteinen asia sekä tehtävä, josta huolehtimisessa on kuitenkin työnantajan tuella suuri rooli. Hyvä johtaminen sekä esihenkilötyö muodostaa perustan työhyvinvointia tukeville toimille työyhteisössä. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 13). Hyvinvointia tukeva johtaminen syntyy, kun esihenkilön ja työntekijän välillä on suhde jossa pystytään kuuntelemaan toista sekä arvostamaan erilaisia näkökulmia (Heikkilä-Tammio, Nuutinen, Bordi & Manka 2015, 145). Tärkeää on myös luottamus ja arvostus niin työntekijöiden kuin esihenkilöiden välillä. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 15).

Organisaatiotasolla rekrytointi on yksi haaste joka vaikuttaa myös työhyvinvointiin epäonnistuessaan. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen selvityksessä Yhteistoiminta-alueiden ammattilaisista vuonna 2021 kävi ilmi, että esimerkiksi avoinna olleisiin sosiaalityöntekijöiden virkoihin ei ole ollut hakijoita ja hakuja on jouduttu jatkamaan ja uusimaan useita kertoa. (Hiltula, Liikanen, Kempainen & Kostamo-Pääkkö 2022, 51.) Sosionomien osalta vaihtuvuus on pienempää, mutta Yhteistoiminta-alueita vertailtaessa vaihtuvuutta ja tarvetta rekrytointiin on eniten Lapin hyvinvointialueella. (Hiltula, Liikanen, Kempainen & Kostamo-Pääkkö 2022, 53.)

Hyvällä johtamisella voidaan turvata henkilöstön voimavarojen riittävyys sekä työssä jatkaminen pitkällä tähtäimellä. Menestyvissä organisaatioissa työhyvinvoinnin edistäminen on kiinteä osa sekä henkilöstöhallinnon että esihenkilön työtä. (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2007.) Työnantajalla on myös lain puolesta velvollisuus ryhtyä toimiin niissä tilanteissa, joissa työntekijän todetaan kuormittuvan työssään tavalla, joka saattaa hänen terveytensä vaaraan. (Työturvallisuuslaki 738/2002 5:25 §.)

“Johtaminen on toimintaa, jossa on tarkoitus saada aikaan tuloksia ihmisten avulla ja ihmisten kanssa. Tavoitteellinen johtaminen toimii työhyvinvoinnin ja työn ilon tukena” (Talentia 2022h). Moni tekijä vaikuttaa työhyvinvointiin. Johtami-

sen kannalta katsottuna tällaisia tekijöitä ovat muun muassa työyhteisön rakenteet sekä johtamisen käytännöt (Työturvallisuuskeskus 2022b). Johtaminen ja esihenkilötyö voi edistää tai uhata työhyvinvointia. Loukkaava, välinpitämätön ja epäoikeudenmukainen johtaja on uhka työhyvinvoinnille. (Mäkinieniemi, Heikkilä-Tammi & Manka 2015,13.) Oikeudenmukaista, vastuullista ja tuloksellista johtamista kutsutaan eettiseksi johtamiseksi. Johtaja, joka toimii eettisesti kestäväällä tavalla synnyttää luottamusta, varmistaa hyvän lopputuloksen ja työilmapiirin sekä kasvattaa työyhteisön sosiaalista pääomaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009.)

Esihenkilöillä on useita keinoja edistää työhyvinvointia. Esihenkilö voi vaikuttaa työtehtävien sisältöön, työn itsenäiseen suorittamiseen sekä työkokoonpanon sisältöön. Esihenkilön vuorovaikutus- ja johtamistyyli sekä suhtautuminen sairauspoissaoloihin voivat lisätä työntekijän kokemaa työhyvinvointia. Esihenkilö voi osoittaa kiinnostuksensa työntekijän työhyvinvointiin johtamistyyllillään: olemalla vuorovaikutteinen, voimaannuttava, positiivinen sekä oikeudenmukainen. Työhyvinvointia kasvattava esihenkilö ratkoo konfliktit nopeasti ja tasapuolisesti. Hän myös mahdollistaa itsenäisen työn tekemisen ja antaa työntekijöiden osallistua päätöksien tekemiseen. Hyvinvoivassa työyhteisössä esihenkilö antaa työntekijöiden kehittää sekä toteuttaa itseään. (Mäkinieniemi 2015, 19-21.)

Työyhteisö on yhteisöllisyyttä, joka edellyttää vastavuoroisuutta esihenkilön ja alaisten välillä. Yhteisöllisyyttä edistävät arkiset ihmisiksi olemisen taidot ja oman työn tekeminen aktiivisesti. Ihmisiksi olemisen perusasioihin katsotaan kuuluvan omasta osaamisesta huolehtiminen, reiluus, kohteliaisuus, kiittäminen ja anteeksi pyytämisen. Lisäksi toisten aktiivinen auttaminen, muiden työn arvostaminen, yhteistyön tekeminen työkavereiden ja esihenkilön kanssa, resurssien järkevä käyttäminen, palautteen ottaminen ja antaminen rakentavasti ovat tärkeitä ominaisuuksia toimivassa työyhteisössä. (Manka 2016, 148.)

Hyvässä työyhteisössä näkyy tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu toisia kohtaan. Vuorovaikutus työyhteisön jäsenten kesken on toimivaa ja ilmapiiri

työssä on toisia kannustava. Toimivuutta työyhteisössä voidaan parantaa luomalla työyhteisöön ilmapiiri, jossa keskustelulle on mahdollisuus. Myös yhdessä työyhteisönä työn kehittäminen lisää työyhteisön toimivuutta. (Työturvallisuuskeskus 2022.) Työntekijän henkinen työkyky katsotaan yhteisölliseksi asiaksi. Ratkaiseva ei voi olla yksilöllinen kestävyys vaan se, miten työyhteisö tarjoaa tukea työuran eri vaiheissa sekä hankalissa tilanteissa. (Pekkarinen 2021, 26).

Työntekijän kokemaan työhyvinvointiin vaikuttaa myös työyhteisön työkavereiden hyvinvointi. Kuormittuneessa työyhteisössä voi tapahtua jaksamisongelmien leviämistä ihmisten välille. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 11). On tärkeää tiedostaa millaisin keinoin työyhteisössä voidaan tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Tärkeä tekijä on riittävä tiedottaminen. Tällä keinolla voidaan vähentää työyhteisöissä huhumyllyjä ja väärinymmärryksiä. Työyhteisölle on tärkeää luoda tilaa ja mahdollisuuksia myös keskustella yhdessä työstä ja työn haasteista. (Työturvallisuuskeskus 2022a.) Talentian vuonna 2016 tekemän tutkimuksen mukaan työnohjaukselta toivottiin tukea työssä jaksamiseen, työssä kohdattavien haastavien asiakastilanteiden käsittelyyn sekä tukea työyhteisön sisäiseen vuorovaikutukseen ja työyhteisöön liittyviin haasteisiin (Luukko 2016, 7).

Toimivalla työyhteisöllä on myös vaikutusta työssä pysymiseen. Toimivassa työyhteisössä on avoin ja kannustava ilmapiiri, jossa pystytään käsittelemään myös ongelmatilanteita (Talentia 2022i). Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää luoda sellaisia työyhteisöjä, joissa työntekijöille on tarjolla riittävä tuki niin työyhteisöltä kuin esihenkilöiden toimesta unohtamatta mahdollisuutta reflektioon. (Mänttärivan der Kuip 2021, 19.) Työnohjaus on yleisesti käytetty työntekijän jaksamisen ja kehittymisen työmenetelmä. Työnohjauksen kautta pyritään tuomaan esille onnistumisia työssä, kehittämään työtettä sekä lisäämään työmotivaatiota. Työnojauksessa voidaan käsitellä työssä kohdattuja haastavia asiakastilanteita, selkeyttää työn perustehtävää sekä käsitellä työyhteisön sisäisiä suhteita. Työnohjauksen merkitys korostuu asiakastyössä, jossa tehdään ammattieettisesti haastavaa työtä. Vuorovaikutustyö sosiaalialalla on kuormittavaa ja monitahoista ja työn laatu rakentuu näissä vuorovaikutustilanteissa. Työnohjauksella on myös

työsuojelullinen tehtävä, vaikka sen tarkoitus on kehittää työntekijän ammatti-identiteettiä ja ammattitaitoa. (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 175-176.)

2.4 Työntekijän ominaisuuksien vaikutus työhyvinvointiin

Työhyvinvointia tarkastellessa on tärkeä katsoa myös sitä, millaisin keinoin työntekijä itse voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa sekä koettuun kuormitukseen työstä. Työntekijän on myös tärkeä huomioida tekijät, joilla on vaikutusta siihen, että työstä ei ehdi palautua tarpeeksi vapaa-ajalla. Sosiaaliolla työssään hyvinvoivalla työntekijällä on tunne työn merkityksellisyydestä, epävarmuuden sietokykyä, kykyä erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan sekä huumorintajua (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 173).

Tärkeä osa työnhyvinvointia onkin riittävä palautuminen työstä vapaa-ajalla, jolloin työstä tulisi voida irtautua ja työ tulisi voida unohtaa. Irtautuminen työstä edistää työn kuluttamien voimien palautumista. Irtautuminen on tärkeää myös silloin, vaikka työstä ei tulisi negatiivista kuormaa, koska työstä irtautuminen auttaa myös nauttimaan työstä jatkossa. (Manka 2016, 8.) *“Työstä palautuminen tarkoittaa kehon ja mielen elpymistä työn rasituksista. Riittävä palautuminen estää työstressin kasaantumista, ehkäisee terveysongelmia ja suojaa työuupumukselta”* (Sarkkinen 2020).

Työstä aiheutuvaa kuormitusta tarkasteltaessa tärkeänä nousee esille myös itsetuntemus sekä itseluottamus. Avain omien rajojen tunnistamiseen on itsetuntemus. Koetaan, että ihmissuhde- ja vuorovaikutustyössä sen jatkuva tutkiminen on ammatillisuutta. Jos työntekijä ei tunne itseään, eikä päästä tunteitaan lähelle, käy hänen työnsä liian raskaaksi. (Isokorpi 2008, 27.) Itseluottamus työssä näytetään muun muassa kykyä selvittää työtehtävän suorittamisesta menestyksellisesti (Manka & Manka 2016, 161). Työtilanteessa kuormitusta voi myös aiheuttaa kiire, jonka myötä työntekijä ei voi tehdä työtä niin laadukkaasti kuin haluaisi. Tilanteet, joissa työtä ei pysty esimerkiksi kiireen vuoksi tekemään haluamallaan laadulla, nostavat eettistä kuormitusta. Tällä on yhteys koettuun työhyvinvointiin.

(Mänttari-van der Kuip 2021, 17.) Työntekijän ammatti-identiteetillä on myös vaikutus asiakastyön laatuun. Ammatti-identiteetissä kiteytyy työntekijän kokemus siitä, mihin hän kuuluu ja mihin samaistuu. Myös se, millaisia arvoja ja tavoitteita työntekijä pitää tärkeänä omassa työssä ja kuinka niihin sitoutuu, vaikuttaa ammatti-identiteettiin. (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, 176).

Koetun työhyvinvoinnin yksi keskeinen ydinkäsite on työuupumus, joka vaikuttaa suorasti työntekijän niin työssä jaksamiseen kuin siinä jatkamiseen. (Hakanen 2004, 15.) Työuupumuksessa on kyse vakavasta, työssä vähitellen kehittyvästä stressioireyhtymästä. Työuupumuksessa on lopulta kyse kokonaisvaltaisesta fyysisestä ja henkisestä väsymyksestä, joka vaikuttaa työhön asennoitumiseen kyynistymisellä ja saa aikaan ammatillisen itsetunnon laskun. Työntekijä on liian pitkään antanut liian paljon itsestään työlle saamatta siitä tarpeeksi takaisin. (Hakanen 2004, 22.) Tutkimukset ovat osoittaneet, että ensimmäinen vaihe työuupumuksessa on pikkuhiljaa kasautuva väsymys tilanteessa, jossa työn vaatimukset ja työssä koettu paine käyvät liian raskaiksi. Tällöin myös lepovaiheessa vapaaajalla ja lomilla työn kuormituksesta palautuminen jää vajaaksi. Tämän pitkittyessä työntekijä alkaa epäilemään omaa työstä selviytymistä ja suojautuu väsymyksen aiheuttavia paineita ja syyllisyyttä vastaan. Pitkittyessään tämä johtaa työhön kohdistuvaan kyynistymiseen, jossa työn merkitystä kyseenalaistetaan. (Hakanen 2004, 23.)

Merkittävänä osana työhyvinvointia ja työssäjaksamista on myös työajat, koska työaika vaikuttaa moneen hyvinvoinnin osa-alueeseen. Tämä näkyy esimerkiksi haasteena työn sekä muun elämän yhteensovittamisessa. Tutkimuksissa on todettu, että muun muassa erityisesti työaikojen ennakoimattomuus, varhaiset aamuvuorot ja yövuorot voivat vaikuttaa hyvinvointiin ja työstä palautumiseen heikentävästi. Toimivilla sekä hyvinvointia tukevilla työajoilla voidaan ylläpitää työssä jaksamista sekä työkykyä työuran eri vaiheissa. Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin parantaa elämän hallintaa sekä lisää työntekijän sitoutumista organisaatioon. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 25.)

Työntekijän työhön liittyvät vaatimukset voidaan jakaa määrällisiin sekä laadullisiin vaatimuksiin. Määrällisellä tarkoitetaan työn määrää ja työtahtia. Laadullisilla tarkoitetaan erilaisia taitoja ja kognitiivisia ponnisteluja, joita työssä suoriutuminen vaatii. Työ on tavoitteellista toimintaa ja se asettaa työntekijälle vaatimuksia, jotka taas edellyttävät häneltä ponnisteluja. Tästä johtuen työn vaatimukset kuormittavat työntekijää ainakin jossain määrin ja sisältävät riskin muodostua kuormitustekijöiksi. Tämä voi johtaa haitallisiin vaikutuksiin työntekijän työhyvinvoinnille. (Mäkikangas 2017, 74.)

Yleisesti monipuolinen ja vaihteleva työnkuva lisää työstä innostumista sekä osaltaan vähentää turhautumista omaan työhön (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 11). Luovan ongelmaratkaisun edellytys on avoimen ja positiivisen ilmapiirin luominen. Se on mahdollista synnyttää ja sitä voidaan eri menetelmin ylläpitää. Innovaation tuottamiselle tärkeä piirre on vuorovaikutteinen johtamistapa, jonka vaikutus on myönteinen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 158.)

Kiire ja stressi työssä etenkin jatkuvana heikentää koettua työhyvinvointia, vaikuttaa työturvallisuuteen sekä myös työn tuottavuuteen. Kiireen tunteen kokeminen työssä on yleistä (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 11). Kiire onkin yksi suurimmista psykososiaalisista kuormitustekijöistä työelämässä, vaikka kiire ei ole aina pelkästään kielteinen asia. Sopivassa määrin kiire voi tehostaa työskentelyä. Kiireen tuntu työssä kuitenkin usein lisää stressiä, joka pitkittyneenä heikentää hyvinvointia ja samalla myös tuottavuutta. Kiirettä voidaan hallita ja helpottaa toimintatapoja sekä ajanhallintaa kehittämällä. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 27.)

Työyhteisöissä tulisi käydä keskustelua eettisten periaatteiden toteutumisesta käytännön työssä ja ristiriitatilanteiden käsittelyyn tulisi olla mahdollisuus. Työntantajatasolla eettisesti kestäväällä tavalla toimimalla sekä johtamalla voidaan luoda luottamusta, taata hyvä tulos ja työilmapiiri (Sosiaali- ja terveysministeriön 2009, 21.) *“Ihmisarvo, ihmisoikeudet ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus ovat keskeiset eettiset periaatteet ja ammattietiikan lähtökohdat, joihin sosiaalialan ammatillinen työ nojautuu”* (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017, 7).

“Sosiaalialalla työn kuormittavuus ilmenee usein siten, että työtä on liikaa työn vastuisiin ja vaatimuksiin nähden ja työmäärä on liian suuri mahdutettavaksi työaikaan” (Talentia 2022j). Resurssipula työpaikoilla kasvattaa entisestään työstä aiheutuvaa kuormaa.

2.5 Palkan vaikutus työhyvinvointiin

Suomalaisen työn liiton Made by Finland tutkimisessa vuodelta 2017 palkka oli sijalla 13, kun vastaajia pyydettiin määrittämään työhyvinvoinnin tärkeimmät tekijät. (Iltalehti 2017.) Palkan voidaan kuitenkin katsoa liittyvän työhyvinvointiin, koska työstä saatu palkka määrittää työntekijän tulotason sekä taloudelliset edellytykset. Palkkaan liittyy myös vahvasti kokemus oikeudenmukaisuudesta. Palkankorotusten vaikutus koettuun työhyvinvointiin on usein. Tärkeämpää työhyvinvoinnin kannalta on, että tehtyä työtä arvostetaan ja siinä koetaan onnistumisia. (ERTO 2022.)

Ammattijärjestö Talentia toivoo, että kehysriihessä 2022 otetaan huomioon ongelmat sosiaalialan palkkauksessa sekä työhyvinvoinnissa. Sosiaalihuollon ammattihenkilöiden palkat eivät vastaa työn kasvavaa vaativuutta. Työntekijöiden pako alalta yltyy ja työvoimasta on paikoin pula. Talentian puheenjohtaja Jenni Karsio painottaa, että heikko palkkataso vaikuttaa sosiaalialan veto- ja pitovoimaan. (Talentia 2022k.)

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia on päivittänyt palkkasuosituksensa vuonna 2021. Uudessa suosituksessa sosiaalityöntekijän palkka on 4100–4600 euroa kuukaudessa. Sosionomin palkkasuositus on 3500–3700 euroa (Talentia 2021f). Talentia tavoitteli vuoden 2022 työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa palkkaohjelmaa sosiaalialan korkeakoulutetuille. Tavoitteena on saada palkat vastaamaan niin työn vaativuutta kuin vastuuta. (Talentia 2022g).

Palkkaus sosiaalialalla ei tällä hetkellä vastaa työn vaativuutta ja sen aiheuttamaa kuormitusta. Vastavalmistuneiden keskuudessa tapahtuu jo pohdintaa siirtymisestä alalta toiselle niin paremman palkan kuin työolojen perässä. Yleisesti

palkkataso on matala ja luo kuvan, että työtä ei arvosteta. Alalla näkyviin rekrytointihaasteisiin voitaisiin osittain vaikuttaa palkkauksella. *”Pelkkä korkeampi palkka ei ole ainoa keino pitää kiinni hyvistä työntekijöistä, mutta sillä voi olla hyvin suuri merkitys siinä vaiheessa, kun työntekijä harkitsee työpaikan vaihtamista.”* (Landgrén 2021, 32.)

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajien palkkatilastojen mukaan sosiaalityöntekijän tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 3513 euroa ja kokonaisansiota katsottaessa keskiarvo on 3882 euroa. Eroa Talentian suositukseen on useita satoja euroja, mutta suurempi ero suositukseen tulee sosionomien palkoissa. Palkkatilastojen mukaan sosionomin tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 2564 euroa ja kokonaisansion keskiarvo on 2953. Palkkatilastoissa tehtäväkohtainen palkka käsittää tehtävän vaativuuden mukaisen palkan ilman palkanlisiä, kun taas kokonaisansio sisältää kaikki lisät ja ylityökorvaukset laskettuna palkkaan. (Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT 2022.)

Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen tekemässä selvityksessä Pohjoisella Yhteistoiminta-alueella sosiaalityöntekijän palkka asettui 2600–4500 euron välille kuukaudessa. Sosionomin palkan ollessa 2300–4200 euron välillä, kuitenkin useimmiten asettuen 2600–2800 euron välille. (Hiltula, Liikanen, Kemppainen & Kostamo-Pääkkö 2022, 60.)

3 OPINNÄYTETYÖPROSESSI JA TUTKIMUSEETTISET VALINNAT

3.1 Aineiston keruu

Tässä opinnäytetyössä aineiston kerääminen tapahtui sähköisen kyselyn avulla. Kysymykset olivat kaikille vastaajille samat ja ne esitettiin samassa järjestyksessä. *“Kyselylomaketta käytetään, kun havaintoyksikkönä on henkilö ja häntä koskevat asiat esimerkiksi mielipiteet, asenteet, ominaisuudet ja käyttäytyminen”* (Vilkkä 2007, 28). Sähköinen kyselylomake tiedonkeruuna soveltui erityisen hyvin opinnäytetyöhömmme, koska vastaajia toivottiin paljon ja he olivat sijoittuneet ympäri Lappia. Sähköisellä kyselyllä on helppoa ja nopeaa saavuttaa erilaisia kohderyhmiä.

Haasteen sähköisen kyselyn käyttöön toi, että emme tavoita kaikkia mahdollisia vastaajia, koska kaikki eivät seuraa sähköisiä ja/tai sosiaalisia kanavia. Kysely toteutettiin Webropol-sovelluksen kautta. Kyselyä markkinoitiin lähettämällä tieto kyselystä Talentia Lappi ry:n jäsenistölle sähköpostin välityksellä, mainostamalla kyselyä Talentia Lappi ry:n verkkosivuilla, Instagramissa ja Facebookissa. Kysely jaettiin myös Facebookissa toimiviin uraverkostoryhmiin sosiaalityöntekijöille sekä sosionomeille.

Haaste sähköisesti tuotetuissa kyselyissä on vastausprosentin jääminen pieneksi. Sähköisissä kyselyissä voidaan myös pakottaa vastaaja vastaamaan jokaiseen kysymykseen asettamalla lomakkeelle ehto, että kyselyssä ei pääse eteenpäin ilman vastausta. Hyvänä puolena tässä on, että näin kyselyssä saadaan jokaiseen kysymykseen vastaus. Huono puoli on vastaajan valinnanvapauden menetys, jos hänellä ei esimerkiksi ole mielipidettä kysyttävästä asiasta. (Valli 2018, 88.) Pohdimme, kuinka vastaajan pakottaminen vastaamaan jokaiseen kysymykseen sopii hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin, oikeuteen jättää vastaamatta. Toteutimme kyselyn kuitenkin niin, että vastaajan ei ollut pakko vastata kaikkiin kysymyksiin, jolloin vapaus vastaamisesta oli vastaajalla itsellään.

3.2 Metodikirjallisuus ja tutkimuseettinen näkökulma

Kyselylomakkeella tehty tutkimus on yksi perinteisimmistä aineiston hankintamenetelmistä. Perinteisesti kyselyt on toteutettu paperisena, mutta nykyisin erilaiset sähköisillä alustoilla toteutettavat kyselyt ovat nostaneet suosiota (Valli 2018, 81). Kyselynä toteutettavassa aineistonkeruussa täytyy erityisesti kiinnittää huomiota kysymyslomakkeen muotoiluun, jotta kyselyn avulla saatavat tutkimustulokset eivät olisi virheellisiä. Kysymysasettelussa sanamuotoon täytyy kiinnittää erityistä huomiota. Kysymykset eivät saa olla johdattelevia ja niiden täytyy rakentua tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimusongelmien mukaisesti. (Valli 2018, 81.)

Kyselylomakkeella tapahtuvaan tiedonkeruuseen lisätään alkuun usein taustakysymyksiä, jotka toimivat lämmittelykysymyksiä ennen tutkimuksen aiheeseen siirtymistä. (Valli 2018, 82.) Opinnäytetyössämme nämä taustakysymykset käsittelivät muun muassa vastaajan seutukuntaa jolla työskentelee, työnantajaa sektoritasolla, tehtävänimikettä, tehtäväkenttää ja asemaa työyhteisössä. Päädyimme kyselyn toteutuksessa lisäämään nämä taustakysymykset kyselyn loppuun.

Kyselylomake jakautuu kolmeen vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe johdattelee kyselyyn ja sisältää helposti vastattavia kysymyksiä, toisessa vaiheessa voidaan esittää arkojakin kysymyksiä, kolmannessa vaiheessa esitetään jälleen helposti vastattavia kysymyksiä. (Valli 2018, 82.) Alunperin suunnittelimme toteuttavamme kyselyn tämän mukaisesti, mutta päädyimme kuitenkin toiseen tapaan. Aloitimme kyselyn kysymällä työpaikkaa ja johtamista käsittelevillä kysymyksillä, joista siirryimme työyhteisöä ja työn hallintaa käsitteleviin kysymyksiin. Käsitelimme näiden jälkeen palkkausta sekä työntekijää koskevia tekijöitä. Kysely sisälsi sekä väittämiä, että mahdollisuuden avovastauksiin osassa kysymyksiä. Haaste kyselylomakkeen suunnittelussa oli kyselyn pituuden saaminen sopivaksi, jotta vastaamista ei jätettäisi kesken. Kyselystä tuli kuitenkin melko pitkä, koska työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on paljon ja toimeksiantajan haluama tieto vaati useamman kysymyksenasettelun.

Teimme opinnäytetyön toteutusta varten Talentia Lappi ry:n kanssa toimeksiantosopimuksen opinnäytetyön tekemisestä sekä laadimme tutkimussuunnitelman

työstä. Opinnäytetyötä Talentia Lappi ry:n kanssa suunniteltaessa sovimme, että kyselyssä esitettävät kysymykset käydään läpi Talentia Lappi ry:n kanssa ennen kyselyn toteutusta. Kysymykset hyväksyttiin vuoden 2021 Talentia Lappi ry:n puheenjohtajalla ja varapuheenjohtajalla.

Emme käsittele opinnäytetyössämme henkilötietoja ja kysely toteutettiin niin, että vastaajien yksityisyys säilyi. Emme kysyneet vastaajien nimiä, yhteystietoja tai tarkkoja työnantajatietoja yksityisyyden turvaamiseksi. Kyselyyn liitettiin saamamme ohjeistuksen mukaisesti Talentian tietosuojaseloste, koska tieto kyselystä ja linkki kyselyyn jäsenistölle lähetettiin hyödyntäen Talentian jäsenrekisteriä. Jäsenistölle lähetettävään sähköpostiin ja Talentia Lappi ry:n verkkosivuille, jonne linkki kyselyyn tuli myös nähtäville, liitettiin informaatiota kyselystä. Vastajille kerrottiin, että ammattikorkeakoulun sosiaalialan opiskelijat tekevät kyselyn toimeksiantona Talentia Lappi ry:lle ja tuloksista tullaan keräämään raportti sekä tutkimuksen tuloksia tullaan käsittelemään kyselyn toteuttavien henkilöiden opinnäytetyössä.

3.3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja työelämäyhteys

Ammattijärjestö Talentia on korkeasti koulutettujen sosiaalialan ammattilaisten palkkauksellisia ja ammatillisia etuja ajava ammattijärjestö. Talentia on perustettu vuonna 1949 ja jäseniä on yli 26 000. Talentia on Suomen ainoa sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö. Ammattijärjestönä Talentia ajaa jäsenistönsä palkkauksellisia etuja, on mukana vaikuttamassa työehtosopimukseen sekä sosiaalialan lainsäädännön valmistelussa mukana. Talentian tehtävänä on puolustaa jäsentensä asemaa ja oikeuksia. (Talentia 2021a.)

Talentialla on 20 alueyhdistystä, joista opinnäytetyömme tilaaja Talentia Lappi ry on pohjoisin. Talentia Lappi ry:n tavoitteena on jäsenten tukeminen palkkaedunvalvonnassa, seurata jäsenistön työolosuhteita ja puuttua tarpeen tullen epäkohtiin. Lisäksi tavoitteena on vahvistaa jäsenistön ammatti-identiteettiä sekä tiedottaa jäsenistölle ajankohtaisista asioista ammattiyhdistystoiminnassa ja sosiaalityön kehittämisessä. (Talentia Lappi ry, 2021b.)

Talentia Lappi ry toteutti keväällä 2021 pilottina Rovaniemen kaupungilla työskenteleville sosiaalialan korkeakoulutetuille työhyvinvointikyselyn, josta saatiin merkittävää tietoa vaikuttamiseen. Tehdyn kyselyn pohjalta syntyi tarve toteuttaa kysely laajempaan koskettamaan koko Talentia Lapin jäsenistöä. Talentia Lappi ry:n hallitus päätti toteuttaa laajemman työhyvinvointikyselyn yhteistyönä Lapin ammattikorkeakoulun sosiaalialan opiskelijoiden kanssa toimeksiantona. (Talentia Lappi ry, 2021c.) Laajemman jäsenistölle tehtävän kyselyn avulla pyritään selvittämään eri työnantajilla työskentelevien korkeakoulutettujen työolosuhteita, työhyvinvointia ja palkkaukseen liittyviä tekijöitä (Talentia Lappi ry, 2021d, 2).

Kyselyn tulokset ovat Talentia Lappi ry:n käytettävissä alueyhdistyksen edunvalvontatyön tueksi sekä väline vaikuttamistyöhön sosiaalialan työn kehittämiseksi, julkiseen keskusteluun sosiaalialasta sekä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa sähköinen kysely Talentia Lappi ry:n jäsenistölle ja luoda raportti saaduista vastauksista Talentia Lappi ry:n käyttöön. Työn edetessä päätettiin yhdessä toimeksiantajan kanssa, että kyselyyn voivat vastata myös muut sosiaalialalla työskentelevät korkeakoulutetut, vaikka he eivät olisi Talentian jäseniä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli toteuttaa verkkopohjainen kysely Lapin alueella työskenteleville korkeakoulutetuille sosiaalialan ammattilaisille ja kyselyn avulla selvittää heidän työhyvinvointiaan. Kyselyn avulla pyrittiin saamaan selville, miten sosiaalialan korkeakoulutetut Lapissa kokevat oman työhyvinvointinsa ja mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen.

Sähköisellä kyselyllä pystyttiin tavoittamaan taloudellisesti ja ketterästi vastaajia, jotka ovat levittäytyneet usean eri kunnan alueelle Lapissa. Lapissa haasteena on pitkät välimatkat. Talentia Lappi ry:lle tuotettiin kirjallinen raportti kyselyn vastauksista.

3.4 Tutkimuskysymykset, tutkimusote ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössämme lähdimme selvittämään sosiaalialalla työskentelevien korkeakoulutettujen kokemaa työhyvinvointia heidän näkökulmastaan. Toteutetun kyselyn kautta etsimme tässä opinnäytetyössä vastausta tutkimuskysymykseen:

- Kuinka Lapin alueella sosiaalialalla työskentelevät korkeakoulutetut jaksavat omassa työssään?

Tarkentavina kysymyksinä olivat:

- Mitkä tekijät vaikuttavat sosiaalialan korkeakoulutettujen kokemaan työhyvinvointiin?
- Mitkä tekijät kuormittavat sosiaalialan työssä?
- Mitkä tekijät tukevat sosiaalialan työssä jaksamista?

Opinnäytetyömme on tutkimuksellinen opinnäytetyö. Tutkimusmenetelmämme on määrällinen tutkimusote, jossa aineistonkeruumenetelmänä käytimme kyselyä. Määrällisen tutkimusotteen avainsanoja ovat objektiivisuus, muuttuja ja mittari. Määrällinen tutkimusote antaa yleisen kuvan muuttujien välisistä suhteista ja eroista. (Vilkkä 2007, 13–14.) Opinnäytetyömme selvitti kyselyn muodossa sosiaalialan korkeakoulutettujen kokemaa työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Määrällisessä tutkimusotteessa tietoa tarkastellaan numeerisesti eli kvantitatiivisesti. Tutkija saa tutkimustiedon numeroina, jonka hän tulkitsee ja selittää numerotiedon sanallisesti. Tutkija kuvailee, millä tavalla eri asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat toisistaan. Tiedon strukturoinnissa tutkittavat asiat muutetaan rakenteellisesti. Kysymykset esitetään lomakkeella niin, että kaikki ymmärtävät kysymykset samalla tavalla ja vastaavat samoihin kysymyksiin. (Vilkkä 2007, 14–15.) Osa kyselymme kysymyksistä olivat avoimia kysymyksiä, mutta kysely sisälsi myös väittämiä ja asteikolla vastattavia kysymyksiä.

4 TULOKSET

4.1 Vastaajien taustatiedot

Työhyvinvointikysely suunnattiin Lapin alueella työskenteleville sosiaalialan korkeakoulutetuille. Vastaajia pyydettiin kertomaan, millä seutukunnalla he Lapissa työskentelevät. 110 vastaajasta 64 prosenttia työskenteli Rovaniemen seutukunnan alueella, 24 prosenttia Kemi-Tornion seutukunnalla, 6 prosenttia Itä-Lapin seutukunnassa ja 3 prosenttia Pohjois-Lapin ja Tunturi-Lapin seutukunnassa sekä 2 prosenttia Torniolaakson seutukunnassa. Kyselyssä kysyttiin vastaajien korkeinta suoritettua sosiaalialan tutkintoa. Vastaajista 54 prosenttia oli suorittanut alemman korkeakoulututkinnon, 33 prosenttia maisterin tutkinnon ja 6 prosenttia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon.

Suurimpana työnantajana kyselyssä nousi esille kunta tai kuntayhtymä, jossa työskenteli 68 prosenttia 113 vastaajasta. Yksityisen sosiaali- tai terveydenhuollon yrityksissä työskenteli 11 prosenttia ja 8 prosenttia vastaajista työskenteli joko järjestössä tai säätiössä sekä 6 prosenttia sairaanhoitopiirin palveluksessa.

Kyselyyn saatiin vastauksia laajasti eri tehtäväkentän alueilla työskenteleviltä sosiaalialan korkeakoulutetuilta. Kysymykseen pääasiallisesta tehtäväkentästä vastasi 110. Eniten vastauksia saatiin varhaiskasvatuksessa työskenteleviltä. Heidän osuutensa vastaajista oli 16 prosenttia. Toinen suuri osuus vastaajista työskenteli aikuissosiaalityön kentällä, heitä oli vastaajista 15 prosenttia.

110 vastaajasta 62 prosenttia eli yli puolet työskenteli työntekijänä, 16 prosenttia johtavassa asemassa, 9 prosenttia ylempänä toimihenkilönä ja 8 prosenttia alempana toimihenkilönä. 112 vastaajaa vastasi kysymykseen työ- ja palvelusuhteesta. Vastaajista 74 prosenttia työskenteli kokopäiväisessä palkkatyössä vakituudessa työsuhhteessa ja 16 prosenttia työskenteli määräaikaisena kokopäiväisessä palkkatyössä. Vakituista osa-aikatyötä teki 5 prosenttia vastaajista.

Vastaajilla oli pitkä työura sosiaalialalla. 42 prosenttia vastaajista oli työskennellyt sosiaalialalla yli 15 vuotta. 11–15 vuotta työkokemusta sosiaalialalta oli 16 prosentilla vastaajista, 20 prosenttia vastaajista oli toiminut sosiaalialalla 6–10 vuotta ja 22 prosenttia oli toiminut sosiaalialalla 0–5 vuotta.

4.2 Työpaikka, johtaminen ja työyhteisö

Kyselyn kautta lähdettiin selvittämään työpaikkoja koskevia seikkoja ja niiden vaikutusta työhyvinvointiin. 113 vastaajasta oman työn tavoitteet olivat selkeät puolelle vastaajista. 39 prosenttia vastaajista kertoivat olevansa vain oli osittain samaa mieltä, että tietävät oman työnsä tavoitteet.

9 prosenttia vastaajista koki, että työpaikka pystyy reagoimaan asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin riittävällä tavalla. Vastaavasti 46 prosenttia oli osittain samaa mieltä, että muuttuviin tarpeisiin pystytään puuttumaan riittävästi. Osittain eri mieltä kysymykseen oli 35 prosenttia vastaajista.

Taulukko 1. Työpaikkaa koskevat väittämät

	Täysin eri mieltä	Osittain erimieltä	ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tiedän työni tavoitteet	2,7%	8,8%	0,0%	38,9%	49,6%
Työpaikka pystyy reagoimaan asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin riittävällä tavalla	5,3%	34,5%	5,3%	46,0%	8,9%
Työpaikka mahdollistaa ammatillisen osaamisen kehittämisen	3,6%	23,0%	5,3%	45,1%	23,0%
Työturvallisuus huomioidaan työssäni työnantajan puolelta hyvin	6,2%	23,9%	9,7%	44,3%	15,9%
Työpaikassamme on riittävä henkilöstömitoitus	26,8%	27,7%	2,7%	26,8%	16,0%
Työpaikassa on saatu pätevät työntekijät avoimena oleviin tehtäviin	21,2%	21,2%	8,0%	23,0%	26,6%
Työntekijöiden vaihtuvuus työpaikalla on vähäistä	23,9%	40,7%	5,3%	16,8%	13,3%
Minulla on mahdollisuus työnohjaukseen	15,9%	12,4%	9,8%	15,9%	46,0%
Asiakasturvallisuudesta on huolehdittu riittävästi työpaikalla	1,8%	18,6%	7,9%	46,9%	24,8%

Mahdollisuus työnohjaukseen oli 46 prosentilla vastaajista. Vastaavasti 16 prosentilla ei ollut mahdollisuutta työnohjaukseen ollenkaan. Kyselyn avovastauksissa osa vastaajista nosti esille, että työnohjauksen mahdollisuus työssä tukisi omaa työhyvinvointia. Työnohjausta toivottiin tarjottavan laajemmalti työntekijöille niin yksilö- kuin ryhmätyönohjauksenkin keinoin.

Työnohjausta kaikille, ei vain esihenkilöille (Vastaaja 93).

Yksilöllistä työnohjausta (Vastaaja 2).

Säännöllinen työnohjaus, myös yksilöohjauksen mahdollisuus olisi tärkeä (Vastaaja 40).

Työpaikkojen henkilöstömitoituksen ei katsottu olevan riittävä. 55 prosenttia vastaajista oli täysin eri mieltä tai osittain eri mieltä siitä, että työpaikalla on riittävä henkilöstömitoitus. Myöhemmin kyselyssä henkilöstön riittävyys nousi esille useassa kohdassa. Jatkuva perehdytys koettiin raskaana, sairauspoissaolot lisäsivät työkuormaa muille työntekijöille ja avoinna oleviin tehtäviin ei ole ollut riittävästi hakijoita. Riittävän henkilöstömitoituksen katsottiin myös tukevan työhyvinvointia ja sitä toivottiin työnantajalta.

Riittävä henkilöstömitoitus. Tällä hetkellä rekryjä auki mutta työntekijöitä ei saada (Vastaaja 40).

Riittävä resurssointi henkilöstöön, satsaus siihen, että työpaikallamme on osaava ja pätevät henkilöt viroissa ja työstä maksetaan vaatimuksen mukainen palkka (Vastaaja 79).

Riittävä henkilöstömäärä, ergonomiset työvuorolistat (Vastaaja 56).

Kysyttäessä työpaikan työntekijöiden vaihtuvuudesta 13 prosenttia vastaajista koki työntekijöiden vaihtuvuuden olevan vähäistä. 65 prosenttia vastaajista oli täysin eri mieltä tai osittain eri mieltä työntekijöiden vähäisestä vaihtuvuudesta. Myös avoimissa vastauksissa nousi esille henkilökunnan vaihtuvuus sekä haasteet saada rekrytoitua tarpeeksi henkilökuntaa.

Työ on kiireistä ja henkilökunta vaihtuu liian usein (Vastaaja 32).

Asiakasmäärät ja haastavia lisääntyy koko ajan. Aliresurssia tiimissä jatkuvien työntekijävaihtuvuuksien ja rekry vaikeuksien vuoksi. Toimiva ja toisiaan tukeva työyhteisö auttaa jaksamaan (Vastaaja 40).

Avoimissa vastauksissa tuli esille selvästi johtamisen ja resurssoinnin vaikutukset koettuun työhyvinvointiin. Suurin osa vastaajista koki työyhteisön henkilöstön vaihtuvuuden olevan suurta. Henkilöstön suuri vaihtuvuus tuo työyhteisössä pysyville työntekijöille toistuvaa perehdyttämistä ja myös työkuorman lisääntymistä

silloin, kun uuden henkilökunnan rekrytointi ei onnistu ja työtehtävät tulevat työssä olevien harteille.

Kyselyssä selvitettiin vastaajien kokemuksia johtamisesta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. 57 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että hän saa tukea työhön esihenkilöltä tarvittaessa. Vastaavasti 37 prosenttia vastaajista oli osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä esihenkilöltä tuen saamiseen tarvittaessa. Vastauksissa nousi esille tarve esihenkilöltä saata-vaan tukeen.

Taulukko 2. Johtamista koskevat väittämät

	Täysin eri mieltä	Osittain erimieltä	ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Saan tukea työhöni esihenkilöltä tarvittaessa	11,5%	25,7%	6,2%	28,3%	28,3%
Työpaikan johtaminen tukee työhyvinvointia	23,0%	23,9%	8,9%	27,4%	16,8%
Saan esihenkilöltä positiivista palautetta työstäni	19,5%	21,2%	10,6%	26,6%	22,1%
Työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti	14,1%	24,8%	7,1%	34,5%	19,5%
Työhön kohdistuvat odotukset ja vaatimukset ovat kohtuullisia	11,5%	39,0%	6,2%	33,6%	9,7%
Tiedonkulku johdon ja työyhteisön välillä toimii hyvin ja tasavertaisesti	17,7%	31,9%	9,7%	31,0%	9,7%

Esihenkilön ovi on aina auki keskustelua varten. Hän osaa antaa tukea työhön ja haastaviin tilanteisiin (Vastaaja 106).

Tarvitsisin tiiviimpää ja säännöllistä tukea esihenkilöltäni (Vastaaja 38).

44 prosenttia vastaajista oli joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, että työpaikan johtaminen tuki heidän työhyvinvointia. Vastaajista 47 prosenttia oli osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä tästä. Johtamisen ei katsottu tukevan omaa työhyvinvointia.

Liiallinen työmäärä, kaksi tehtävää ja puutteelliset resurssit. Johtaminen on puutteellista, esimiehet vaihtuvat ja itse pitää olla aktiivinen, että asiat etenee tai niitä hoidetaan. Työ on mielekäästä ja työyhteisö on tosi hyvä, mutta johtamiskulttuuri ja on huonoa ja se laskee työhyvinvointia (Vastaaja 103).

Huono johtaminen ja työntekijöiden vaihtuminen vaikuttavat yleiseen ilmapiiriin (Vastaaja 12).

Työhön kohdistuvat odotukset ja vaatimukset tunsivat kohtuullisina 43 prosenttia vastaten joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. 51 prosenttia vastaajista vastasi joko osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä työhön kohdistuvien odotuksien ja vaatimusten kohtuullisuudesta.

Haastavat asiakastilanteet, kohtuuttomat odotukset, ajanpuute pe-rehtyä asioihin kunnolla (Vastaaja 50).

50 prosenttia vastaajista oli osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä kysyttäessä työpaikan tiedonkulun onnistumisesta johdon ja työyhteisön välillä tasavertaisesti. 41 prosenttia koki tiedonkulun toimivan hyvin ja tasavertaisesti.

Avoin tiedottaminen ja viestintä, myös keskeneräisistä ja suunnitella olevista asioista (Vastaaja 25).

Työnantajan toivottiin tukevan työhyvinvointia muun muassa panostamalla tiedottamiseen ja viestintään. Epätietoisuus työyhteisössä ei edistä työhyvinvointia. Kyselyn avulla selvitettiin myös työyhteisöjen toimintaa työpaikoilla. Suurin osa vastaajista koki työyhteisöön liittyvät asiat positiivisina. 79 prosenttia vastaajista koki työyhteisön tiimihengen hyväksi. 81 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, kun kysyttiin, saako hän tarvittaessa apua ja tukea työyhteisöltä. 35 prosenttia vastaajista oli osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä, kun kysyttiin, saako työstä palautetta tai osataanko työyhteisössä käsitellä haastavia tilanteita.

Taulukko 3. Työyhteisöä koskevat väittämät

	Täysin eri mieltä	Osittain erimiellet	ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työyhteisössäni on hyvä tiimihenki	0,9%	16,8%	3,5%	43,4%	35,4%
Työyhteisössämme tiedonkulku on toimivaa	8,0%	26,5%	3,5%	48,7%	13,3%
Tulen kuulluksi työyhteisössä	3,6%	17,7%	4,4%	46,9%	27,4%
Saan tarvittaessa apua ja tukea työyhteisöltä	0,9%	12,4%	5,3%	40,7%	40,7%
Saan palautetta työstäni	8,9%	26,5%	8,0%	39,8%	16,8%
Työyhteisössämme toimitaan myönteisen ilmapiirin edistämiseksi	5,3%	21,2%	8,9%	36,3%	28,3%
Työyhteisössäni ei ole henkistä väkivaltaa tai kiusaamista	9,7%	14,2%	6,2%	23,0%	46,9%
Työyhteisössäni osataan käsitellä haastavia tilanteita	8,0%	27,4%	8,0%	38,0%	18,6%

Työskentelen työyhteisössä, jossa on hyvä yhteishenki ja minulla on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työpäivieni sisältöön, mahdollisuus suunnitella ja vaikuttaa työni sisältöön. Myös koko työyhteisön vuosittaisiin suunnitelmiin ja tapaan toteuttaa perustehtävämme sisältöjä (Vastaaaja 7).

Innostunut ja motivoitunut työyhteisö, jossa asenne positiivinen, nautin työstäni ja koen sen merkitykselliseksi (Vastaaaja 21).

Työyhteisössä asiat ovat olleet pitkään heikosti organisoidut ja yritykset nostaa asioita keskusteluun on ohitettu tai kuitattu tyllyllä tavalla. Nyt kun kehitetään, työtä on paljon (Vastaaaja 41).

Haastavien tilanteiden käsittelyyn tulisi kiinnittää huomiota työyhteisöissä. Riittävä tuen tarjoaminen työntekijöille on työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeää. Mahdollisuus käsitellä työhön liittyviä tilanteita ja ajatuksia tukee myös työstä palautumista vapaa-ajalla.

4.3 Toiveet ja käytäntö työhyvinvoinnin tukemiseen

Kyselyyn vastaajilta kysyttiin, millaisin keinoin työnantaja on tukenut työhyvinvointia. Avovastauksissa vastaajat kertoivat työnantajan tukeneen heidän hyvinvointiansa erilaisten liikuntaan ja kulttuuripalveluihin tarkoitettujen palveluiden, kuten e-passin tai työhön liittyvien toimintojen kautta. Tällaisista mainittiin muun muassa työnohjaus, jousto työvuoroissa, riittävä henkilöstö työpaikalla sekä toimivat lomalistat.

E passi, säännöllinen työnohjaus, työpsykologilla käynti mahdollisuus, työmäärä kohtuullinen ja sitä voi itse säädellä (Vastaaaja 51).

Epassi, varhainen puuttuminen työkyvyn ollessa uhattuna, kehittämis- ja virkistyspäivät pari kertaa vuodessa (Vastaaaja 64).

Ryhmätyönohjauksella. Kehittäjätyöntekijän mukaan ottamisella ja panostamalla kehittämistyöhön sote-uudistuksen vuoksi (Vastaaaja 41).

Useissa vastauksissa tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin tukemisessa nousivat erilaiset tapaamiset ja mahdollisuus keskusteluun. Jakaminen osana työtä ja ammatillinen reflektio on osa ammattiin kasvamista, mutta auttaa myös arjen työssä pulmatilanteiden käsittelyssä ja erilaisten toimintamallien etsimisessä.

Säännölliset keskustelut kuulumisista ja työn sujuvuudesta, mahdollisista haasteista jne. Työhyvinvointia tukevat liikunta ja kulttuuri setelit, kattava työterveys (Vastaaja 70).

Tarjoaa mahdollisuuden keskustelu varttiin ja muihin keskusteluihin. Aina on aikaa puhua. Antaa luvan rajata työtä (Vastaaja 94).

Pitämällä säännöllisiä tapaamisia työntekijöiden kanssa sekä toimimalla tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti (Vastaaja 102).

Valitettavasti avovastauksissa näkyi myös se, että työnantajan ei koettu tukevan työhyvinvointia mitenkään. Työhön perehdyttäminen oli vajavaista, mikä lisää työn kuormittavuutta eikä siten tue työntekijän työhyvinvointia.

Tällä hetkellä ei minkäänlaisilla keinoilla. Ainoa mitä on saatu on epassi. Muuten ei mitään, vaikka kysytty on esim. mahdollisuutta yksilötyönohjaukseen. Ryhmätyönohjausta ei ole saatavilla (Vastaaja 101).

Valitettavasti ei mitenkään. Useampi työntekijä on uupunut syksy/talven aikana liian suuren työmäärän vuoksi. Työhön perehdyttäminen on myös huonoa. Työn kehittäminen on pysähtynyt eikä esimiehet pyri pitämään työntekijöiden puolia (Vastaaja 12).

Ei mitenkään kohdallani (Vastaaja 90).

Työnohjauksen merkitys on korostunut kyselyssä monessa eri kohdassa. Työssä koettujen tilanteiden purkaminen työnohjauksen keinoin tukee työssä jaksamista. Työnohjauksen mahdollisuuden puute yhdistettynä huonoon esihenkilötyöhön, jossa esihenkilö ei ole työntekijän tavoitettavissa, jättää työntekijän yksin vaille tukea arkityössä.

Vastaajat toivoivat työnantajalta enemmän keskustelua, aitoa kiinnostusta oman esihenkilön tasolta sekä keskustelua johdon ja alaisten välille. Tärkeänä koettiin riittävä henkilöstömitoitus, positiivinen palaute työstä sekä selkeät tavoitteet työlle. Työnohjauksen lisäämistä ja mahdollistamista koko työyhteisölle kaivataan. Työhyvinvointia tukevaa työvuorosunnittelua toivotaan myös, jotta ei tulisi kuormittavia yhden päivän vapaita ja pätkäpäiviä.

Asialliset työvuorolistat (nykyiset uuvuttavia), kuunnella työyhteisöä toiveissa. Työntekijöille kerrotaan asioista eikä salattaisi asioita, kritiikki ja palaute työntekijöiltä otettaisiin johtoportaan asianmukaisesti ja rakentavasti, nyt sanansaattaja ns. kivitetään. Positiivista palautetta annettaisiin, kuunneltaisiin työntekijöitä, palaveriteita työn kehittämiseksi, työssä tarpeeksi resursseja (Vastaaja 82).

Palkkauksen nostamiselle saataisiin työntekijöitä avoinna oleviin virkoihin. Kannustinrahalla saataisiin työntekijät pysymään työssä pidempään. Johtamisen pitäisi olla avointa aivan ylätasolta lähtien. Lähijohtaminen yksikössämme on toimivaa, mutta yksikön esimies ei pysty vaikuttamaan kaikkiin asioihin vaan siihen tarvittaisi ylemmän johdon tukea (Vastaaja 113).

Työnantajan tulisi ottaa vakavasti työntekijän puheet ylikuormittumisesta ja ottaa vastaan työntekijöiden kehitysehdotukset aitoina vaihtoehtoina. Työnohjaus on katkolla, vaikka työnohjaajan vaihtuminen on ollut tiedossa pitkään (Vastaaja 5).

Rohkeus ottaa vastaan kritiikki epäkohdista ja selkeys tulevasta. Kunnan palkka, selkeät työn tavoitteet ja vain osaavien nimeäminen esimiestehtäviin, perehdytyksestä oman työn ohella vastaaville korvaus lisätyöstä (Vastaaja 8).

Ottamalla paremmin ihmisten työkyvyn huomioon ja sillä tavoin muokkaamaan työtä tarpeen mukaan, jotta työntekijä ei kuormittuisi (Vastaaja 39).

Työntekijäresurssin lisäämisellä jokapäiväiseen työhön, sen ohella että kehitystyötä tehdään. Arkinen työ ei vähene eikä tule tehdyksi pelkkään kehittämiseen panostamalla (Vastaaja 41).

Selkeällä johtamisella ja rakenteilla. Työpaikkademokratialla. Riittäväällä resursoinnilla. Työn kehittämisellä. Palkkaus kuntoon! Tasapuolisella kohtelulla ja tiedottamisella (Vastaaja 35).

Avovastauksissa tuli esille selkeitä ehdotuksia, joilla työhyvinvointiin voi vaikuttaa, kuten esimerkiksi työntekijän työkyvyn huomiointi, työn sisällön muokkaaminen tarvittaessa ja työntekijöiden kehitysehdotusten huomioiminen työtä kehitettäessä.

4.4 Työhyvinvointia tukevat ja kuormittavat tekijät

Kysyimme vastaajilta, mitkä tekijät heidän mielestään tukevat työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Vastauksissa nousi esille vapaa-ajan merkitys työhyvinvoinnin tukemisessa. Mieluisten harrastusten, liikunnan ja riittävän unen sekä huumorin katsottiin tukevan työssä jaksamista.

Kuulluksi tuleminen ja esimiehen palaute, sopuisa työyhteisö ja työyhteisön tuki, mahdollisuus osallistua koulutuksiin, työnohjaus, tyky-toiminta (Vastaaja 74).

Ilo asiakkaista, riittävä uni, oma henk. Koht. Elämäntilanne (Vastaaja 61).

Työhön on kiva mennä, saan vaikuttaa työhöni ja se on merkityksellistä (Vastaaja 96).

Töissä hyvä työyhteisö, mielekkäät työtehtävät, työnohjaus, täydennyskoulutukset, hyvät toimitilat ja oma työhuone. Vapaa-ajalla läheiset ihmiset, koirat, liikunta, mielekkäät harrastukset (Vastaaja 4).

Tällä hetkellä työmäärä kohtuullinen ja vähemmän stressiä. Kokonaisvaltainen hyvinvointi ja tasapaino. Sekin tukee, että on hallinnan tunne omien työtehtävien ja vastuiden suhteen.

Työtehtävien ja tavoitteiden selkeys tukee työhyvinvointia (Vastaaja 20).

Esim. tunne siitä, että esimies on työntekijöidensä puolella. Työntekijän näkemyksiä ja ajatuksia kysytään ja niitä kuunnellaan niin, että ne näkyvät myös toiminnan kehittämisessä. Tällöin tulee tunne siitä, että työntekijöitä ja heidän osaamistaan arvostetaan ja pidetään tärkeänä (Vastaaja 25).

Kohtuullinen määrä eettisesti ja henkisesti vaativaa työtä. Työ itsessään motivoi, mutta sitä on aivan liikaa (Vastaaja 36).

Vastauksissa nousi esille myös työyhteisön merkitys sekä työhön liittyvät tekijät kuten hallittavissa oleva työmäärä sekä kohtuulliset asiakasmäärät. Tärkeänä koettiin myös asiakastyössä koetut ilon hetket, sekä esihenkilöltä saatu tuki.

Kysyttäessä mitkä tekijät kuormittavat työhyvinvointia ja vaikuttavat työssä jaksamiseen nousi vastauksissa esille kiire työssä, työmäärän suuruus sekä työn kuormittavuus.

Kohtuuton työmäärä/asiakasmäärät ja eettisesti kestämatön asiakasturvallisuuden vaarantuminen puutteellisten resurssien vuoksi, työntekijöiden jatkuva vaihtuvuus, äärimmäisen haastavat asiakastilanteet (Vastaaja 4).

Haastavat asiakastilanteet, kohtuuttomat odotukset, ajanpuute perehtyä asioihin kunnolla (Vastaaja 50).

Myös johtamisen ja esihenkilötoiminnan katsottiin vaikuttavan työssä jaksamiseen. Työpaikoille tarvitaan ammattitaitoista henkilökuntaa riittävästi.

Epämääräiset vaatimukset, ylemmän johdon tuen puute. Tuntuu, ettei ylempi johto arvosta työntekijöitä. He eivät ole valmiita kuulemaan työntekijöiden tarpeita ja ajatuksia siitä, mikä parantaisi työssäjaksamista (Vastaaja 113).

Tähän vastasin jo osaltaan edellisessä kysymyksessä. Mutta tämän lisäksi työhyvinvointia ja jaksamista kuormittavat epäselvät

työnkuvat ja vastuut, haasteet johtamisessa, työyhteisön vuorovaikutuksessa ja henkilökemioissa. työn määrä ja vaativuus tietenkin silloin kun se ylittää tietyn tason. Puutteet henkilöstöresursseissa, työntekijöiden vaihtuvuus, uuden työntekijän perehdyttäminen kerta toisensa jälkeen. Myös työntekijä, joka ei hallitse tehtäviään ja tarvitsee jatkuvaa kollegoiden tukea työtehtävien hoitamiseen. Vastuu asioista, joihin ei ehdi perehtymään tarpeeksi ja joutuu virkavastuulla tekemään työtä, josta ei tiedä riittävästi (Vastaaaja 79).

Esimiestyöskentelyssä pitäisi kiinnittää erityistä huomiota lähiesimiestyöhön mm. siihen, että esimies on saavutettavissa, hänellä on aikaa kuunnella, hän ottaa vakavasti työntekijöiden viestit ja vie asioita eteenpäin, on työntekijöiden tukena. Tällä hetkellä erityisesti lähiesimiestyö näyttäytyy siltä, että siinä edistetään ainoastaan organisaation eli työnantajan etuja ja tarpeita. Henkilöstöjohtaminen on unohtunut. Mm. tämä kuormittaa työssä jaksamista (Vastaaaja 25).

Asiakkaiden haastavat elämäntilanteet aiheuttavat myös kuormitusta työssä jaksamisessa. Työnohjauksella voitaisiin vaikuttaa työssä koettujen haastavien tilanteiden käsittelyyn, jolloin ne eivät kuormittaisi työhyvinvointia.

Haastavien tilanteiden kuormittavuus ja tahdonvastaisten toimenpiteiden kuormittavuus (Vastaaaja 12).

Työn kuormittavuus vaikuttaa myös vapaa-aikaan. Vastaaajat kokivat, että eivät ehdi palautua työn aiheuttamasta kuormasta vapaa-ajalla. He toivat vastauksissaan esille myös sen kokemuksensa, että työtä ei arvosteta. Vastauksissa tulee esille myös se, että palkkaus koetaan osaltaan vaikuttavan työhyvinvointiin.

En ehdi palautua työstä vapaa-ajalla, työilmapiiri on huonontunut viimeisen vuoden aikana, en koe voivani vaikuttaa tarpeeksi työyhteisöni asioissa, palkkaus ja työn arvostus on huono (Vastaaaja 88).

Vähäinen työskentely/näkeminen oman alan kollegojen kanssa, kiire ja se että joutuu tekemään muidenkin työt esim. Sairaustapauksen vuoksi, omien töidensä ohella. Liialliset hankalat asiakastapaamiset yhden päivän aikana. Kyllä se keho palkkakin osittain kuormittaa, tulee kokemus että työpanosta ja alan asiantuntijoita ei arvosteta. Myös epäselvät tehtäväkuvat kuormittaa, työyhteisössä tulisi laatia selkeät raamit, mitkä tehtävät kuuluvat tälle ja tälle ammattilaiselle, turha työtehtävien päällekkäisyys poistuisi ja selkeys lisääntyisi (Vastaja 16).

Läpi kyselyn avovastauksissa nousi esille toistuvasti kiire työssä, resurssipula, haasteet johtamisessa ja työyhteisöissä. Kuulluksi tuleminen ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön koettiin tärkeänä. Sosiaalialan työn arvostuksen puutteen katsottiin näkyvän muun muassa omassa palkkauksessa. Myös työn organisoiminen ja kehittäminen ovat varmasti tulevaisuuden haasteita. Epävarmuutta luo myös hyvinvointialueille siirtyminen, koettiin, että tästä ei ole riittävästi tietoa.

4.5 Työn hallinta ja minä työntekijänä

112 vastaajasta 88 prosenttia kertoi kyselyssä kokevansa työssään onnistumisen kokemuksia. Vastaajista 61 prosenttia pystyi vaikuttamaan työnsä sisältöön. Kysymykseen pystyykö omaa työtä tekemään lain määrittelemällä tavalla, 67 prosenttia vastasi pystyvänsä ja 27 prosenttia oli osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä. 44 prosenttia vastaajista koki, että heillä ei ole mahdollisuutta edetä työuralla.

Taulukko 4. Työn hallintaa koskevat väittämät

	Täysin eri mieltä	Osittain erimieltä	ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Pystyn vaikuttamaan työni sisältöön	3,5%	28,3%	7,1%	43,4%	17,7%
Minulla on mahdollisuus edetä urallani	24,1%	19,6%	18,8%	25,9%	11,6%
Koen työssäni onnistumisen kokemuksia	0,9%	5,4%	6,2%	57,1%	30,4%
Pystyn tekemään työni lain määrittelemällä tavalla	8,8%	18,6%	5,3%	36,3%	31,0%
Olen saanut riittävän perehdytyksen työhöni	11,5%	29,2%	8,0%	33,6%	17,7%
Työmääräni on mielestäni kohtuullinen	22,3%	31,3%	7,1%	34,8%	4,5%
Pystyn tekemään työni eettisesti kestäväällä tavalla	13,3%	21,2%	10,6%	34,5%	20,4%

Työn hyvä hoitaminen edellyttää riittävää tietoa ja perehdytystä työtehtävään. Vastaajista 51 prosenttia koki, että on saanut riittävän perehdytyksen työhön, mutta huolestuttavaa on, että 41 prosenttia vastaajista kokivat perehdytyksen riittämättömäksi. Myös työmäärän kohtuullisuudessa huolestuttavaa on, että 54 prosenttia vastaajista kokivat oman työmäärän kohtuuttomaksi.

Kohtuulliset asiakasmäärät ja työtehtävät tulisi olla. Työ tulisi voida hoitaa työajalla ja lain määrittämällä aikataululla. Myös ammattieettisesti työn tekeminen tulisi saada kohtuulliselle tasolle. Hyvä työyhteisö ja huiput työkaverit auttavat tässä merkittävästi. Myös esihenkilön tuki on erittäin tärkeää, mutta työn kuormittavuustekijöihin vaikuttaminen ensisijaista. työn arvostus ja palaute työstä. Työn vaatimuksen mukainen palkka kertoo myös arvostuksesta. Ammattitaidon kehittäminen ja mahdollisuus koulutuksissa käymiseen on tärkeää, mutta ei tällä hetkellä mahdollistu työtilanteen vuoksi (Vastaaja 79).

Vastaajista 55 prosenttia koki, että pystyy tekemään oman työnsä eettisesti kestäväällä tavalla. Eettisesti kestäväään tapaan tehdä työtä voidaan liittää myös käsite moraalista ahdingosta, joka kuvastaa hyvin kyselyssä saatuja vastauksia. Moraalisessa ahdingossa on kyse siitä, että työntekijä tietää mikä on oikea tapa toimia, mutta institutionaaliset rajoitteet vaikuttavat työssä tehtävään päätöksen tekkoon niin, että oikeaa toimintatapaa on lähes mahdotonta tavoitella. (Mänttärivan der Kuip 2021, 16.)

Kyselyyn vastaajista 50 prosenttia vastasi, että he eivät palaudu työstä hyvin vapaa-ajalla. Vastaavasti 43 prosenttia koki palautuvansa työstä vapaa-ajalla. Työssä koetun stressin koki vaikuttavan hyvinvointiin 70 prosenttia vastaajista. Sosiaalialan työn tuoma stressi vaikuttaa työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin merkittävästi.

Välillä kiirettä ja palautuminen hankalaa (Vastaaja 51).

Taulukko 6. Työntekijää koskevat väittämät

	Täysin eri mieltä	Osittain erimieltä	ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen motivoinut tekemään omaa työtäni	0,0%	10,6%	5,3%	45,1%	39,0%
Palaudun työstäni hyvin vapaa-ajalla	14,1%	35,4%	7,1%	36,3%	7,1%
Työssä kokemani stressi ei vaikuta hyvinvointiin	29,2%	40,7%	5,3%	20,4%	4,4%
Työssäni ei ole liiallista kiirettä	27,4%	42,5%	8,9%	17,7%	3,5%
Koen itseni työssä hyödylliseksi ja tärkeäksi	0,9%	1,8%	3,5%	62,8%	31,0%
Olen kokenut työuupumuksen sosiaalialalla työskennellessäni	21,2%	11,5%	10,6%	24,8%	31,9%
Olen miettinyt työpaikan vaihtoa	10,6%	5,3%	8,0%	34,5%	41,6%
Olen harkinnut alan vaihtoa	16,8%	14,2%	8,8%	31,0%	29,2%
Kohtuuttomat asiakastilanteet eivät ole heikentäneet hyvinvointiani	15,0%	38,1%	10,6%	23,9%	12,4%
Minulla on riittävästi tietoa muutoksista hyvinvointialueelle siirryttäessä	41,6%	27,4%	15,0%	13,3%	2,7%

70 prosenttia vastaajista kertoi myös kokevansa kiirettä työssään. Yli puolet vastaajista (57 prosenttia) kertoi kokeneensa työuupumuksen sosiaalialalla työskennellessään ja 60 prosenttia kertoi harkinneensa alan vaihtoa. Työpaikkaa oli miettinyt vaihtavansa 76 prosenttia. Työssä kohdatut kohtuuttomat asiakastilanteet koetaan hyvinvointia heikentävänä 68 prosenttia mielestä.

Työn määrä vaikuttaa hyvinvointiini merkittäväällä tavalla. Olen kokenut työuupumuksen aiemmin, eikä tilanne ole vielä niin huono kuin se on silloin ollut, mutta pelko on, että se heikentyy työtilanteen tällaisena jatkuessa. Työpäivän jälkeen vapaa-ajalla ei jaksa kuin pakollisia asioita hoitaa. Työhyvinvoinnin ollessa kunnossa, riittää voimavaroja myös perheelle ja omiin harrastuksiin sekä kotitöihin. Nyt tämä tilanne on haasteellinen (Vastaaja 79).

Palaudun edelleen alkavasta työuupumuksesta ja voimavarat ovat vielä melko vähäiset (Vastaaja 45).

Myös tulevat muutokset hyvinvointialueisiin liittyen tuovat epävarmuutta. 69 prosenttia vastaajista koki, että heillä ei ole riittävästi tietoa tulevista muutoksista hyvinvointialueelle siirryttäessä. 84 prosenttia vastaajista kertoi olevansa motivoinut tekemään omaa työtä sekä 94 prosenttia vastaajista koki itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi työssään.

Motivoituneisuus työhön ja työn sisältöön. Pidän työtäni tärkeänä yhteiskunnallisesti ja yksilötasolla. Töihin lähtö aamuisin tuntuu mukavalta (Vastaaja 30).

Pyysimme vastaajia arvioimaan asteikolla 4–10 millaiseksi kokee oman työhyvinvoinnin tilansa tällä hetkellä. Keskiarvo vastauksissa oli 7,3. Pyysimme avovastauksilla avaamaan, mitkä tekijät vaikuttavat tämän hetken työhyvinvoinnin tilaan.

Jaksan tällä hetkellä ihan hyvin työssä, ja ehdin palautua vapaa-ajalla. Työ on kuitenkin niin kuormittavaa ja kiireistä, että olen usein vapaa-ajalla väsynyt ja äkäinen enkä jaksakaan tehdä itselle mieluisia asioita, ylläpitää sosiaalisia suhteita ja tehdä tarpeeksi kotitöitä. Työssä ja tiimissä on mukavaa, se auttaa jaksamaan tätä työtä (Vastaja 54).

Työpaikan vaihdolla on ollut positiivinen vaikutus omaan koettuun työhyvinvointiin eräällä vastaajalla. Avovastauksissa nousi esille, että siirtyminen kuntasektorilta järjestökentälle työskentelemään on vaikuttanut omaan työhyvinvointiin positiivisesti.

Olen vaihtanut työnantajaa kuntayhtymältä järjestösektorille ja muutos on vaikuttanut erittäin positiivisesti työhyvinvointiin. Jos olisin edelleen vanhalla työnantajalla, olisivat vastaukset päinvastaiset kuin nyt (Vastaja 70).

Työyhteisöllä on iso merkitys työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Hyvinvovassa työyhteisössä työntekijä kokee saavansa tukea työn tekemiseen ja työssä jaksamiseen.

Innostunut ja motivoitunut työyhteisö, jossa asenne positiivinen, nautin työstäni ja koen sen merkitykselliseksi (Vastaja 21).

Tällä hetkellä työmäärä kohtuullinen ja vähemmän stressiä. Eri työyhteisö kuin aiemmin-entistä kaipaamaan jonkun verran, sillä siellä kollegiaalisuus yhdisti ja positiivisempi ilmapiiri (Vastaja 20).

Työyhteisössä asiat ovat olleet pitkään heikosti organisoidut ja yritykset nostaa asioita keskusteluun on ohitettu tai kuitattu tyyliä tavalla. Nyt kun kehitetään, työtä on paljon (Vastaja 41).

Työskentelen työyhteisössä, jossa on hyvä yhteishenki ja minulla on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työpäivieni sisältöön, mahdollisuus

suunnitella ja vaikuttaa työni sisältöön. Myös koko työyhteisön vuositaisiin suunnitelmiin ja tapaan toteuttaa perustehtävämme sisältöjä (Vastaaja 7).

Työn määrä ja kiire nousi vastauksissa esille. Työaika ei riitä aina työn tekemiseen ja resurssipula vaikuttaa työhön sekä sitä kautta omaan jaksamiseen. Kiireellä tiedetään olevan yhteys työstä koettuun stressiin, joka voi johtaa pitkittyyssään työuupumukseen. Hälyttävän suuri osa vastaajista, yli puolet, oli kokenut työuupumuksen sosiaalialalla työskennellessään.

Työ on kiireistä ja henkilökunta vaihtuu liian usein (Vastaaja 32).

Paljon töitä, työaika riittää välillä, välillä ei (Vastaaja 33).

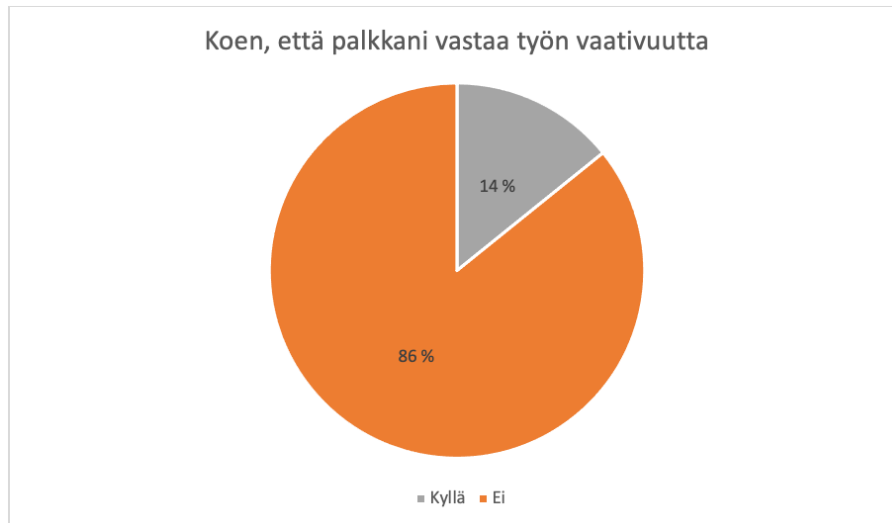
Liiallinen työmäärä ja esimiestyöskentely (esim. työntekijöiden näkemäksi ei kuunnella, epäselvyys ja epäjohdonmukaisuus ylipäättään esimiestyöskentelyssä kuten perustehtävien ja yhteistyön linjauksissa, koskien myös sosiaalihuollon sisäistä yhteistyötä, heikentävät olennaisesti työhyvinvointia (Vastaaja 25).

Työhyvinvointini tilaa heikentää se, että mikäli työkavereita on sairaana, tekevät loput töissä olevat työntekijät näiden muidenkin kiiretyöt omien töidensä ohella. Ylimääräistä järjestelmistä jatkuvasti tällaisissa tilanteissa, joka stressaa ja ärsyttää. Olen myös kyllästynyt työhöni jonkun verran (Vastaaja 16).

Kiire ja stressi työssä on tietyissä määrin hyvä. Se pitää työntekijän tehokkaana. On kuitenkin huolestuttavaa, että niin suuri osa sosiaalialalla työskentelevistä kokee jatkuvasti kiirettä ja stressiä omassa työssään. Puolet vastaajista kokivat, että ei ehdi palautua työn aiheuttamasta stressistä vapaa-ajalla.

4.6 Palkkaus

113 vastaajasta 86 prosenttia kokee, että työstä saatava palkka ei vastaa työn vaativuutta. 81 prosenttia vastaajista ei myöskään ole tyytyväinen omaan palkkaansa. 40 prosenttia vastaajista kertoi, että on neuvotellut omasta palkastaan.



Kuvio 1. Vastaako palkka työn vaativuutta

Jatkuva muutos, sijaispula, palkka ei vastaa työn kuormittavuutta (Vastaaja 32).

Työn vaativuuden mukainen palkkaus (Vastaaja 79).

Vastauksissa matala palkka koettiin osaltaan työhyvinvointia kuormittavana tekijänä. Työnantajan toivottiin tukevan työhyvinvointia työn vaativuutta vastaavalla palkalla.

Tauot, jotka on pyhitetty oikeasti vain tauolle, työyhteisö, joka tukee ja auttaa tarvittaessa, hyvä työilmapiiri, kattava perehdytys, viikottaiset tiimit, palkka, joka vastaa työn vaativuutta ja koulutukseen käytettyä aikaa. Ei liikaa asiakastapaamisia yhden päivän aikana, aikaa tehdä kirjalliset työt pois alta ennen seuraavien kirjallisten töiden kerääntymistä vanhojen päälle (Vastaaja 16).

Taulukko 5. Palkkaa koskevat väittämät

	Kyllä	Ei
Koen, että palkkani vastaa työn vaativuutta	14,2%	85,8%
Olen neuvotellut palkastani	40,2%	59,8%
Olen tyytyväinen palkkaani	18,7%	81,3%

Nämä kyselyssä saadut vastaukset koettiin tärkeinä kyselyn kannalta. Vastaajien avovastauksissa nousi esille useasti palkkauksen suhde oman työn arvostukseen sekä työn vaativuuteen. Tärkeänä pidettiin saada sosiaalialan palkkaus vastaamaan työn vaativuutta. Merkittävä osa vastaajista ei ole tyytyväisiä omaan palkkaansa.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Työhyvinvointikysely oli avoinna 17.2.–9.3.2022 välisenä aikana. Kaikkiaan kyselyyn saatiin 113 vastausta tuona aikana. Kysely avattiin yhteensä 603 kertaa ja vastaaminen aloitettiin 145 kertaa. Jo näistä voi havaita sähköisenä toteutettavien kyselyjen haasteen, jota pohdimme jo opinnäytetyötä suunniteltaessa.

Johtopäätöksenä opinnäytetyön aiheeseen voi sanoa, että Lapin alueella työskentelee sosiaalialalla työhönsä motivoituneita ammattilaisia riippumatta alalla näkyvistä ongelmista. Jotta tämä tilanne säilyy ennallaan tarvitaan tulevaisuudessa toimenpiteitä alan veto- ja pitovoimaisuuden ylläpitämisessä. Rekrytointiongelmat sosiaalialan korkeakoulutettujen paikkoihin ovat tätä päivää. Tämä näkyy myös Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen tekemästä kyselystä sosiaalihuollon ammattilaisista pohjoisella yhteistoiminta-alueella (Hiltula ym. 2022, 51). Sosiaalityöntekijöitä ei saada palkattua avoinna oleviin virkoihin ja henkilöstön vaihtuvuus on suurta.

Kyselyn vastauksista voidaan tulkita, että sosiaalialalla koettu työuupumus näyttää jo lähes ammattisairaudelta. 57 prosenttia kyselyyn vastanneista kertoi kokeneensa työuupumuksen sosiaalialalla työskennellessään. Hakasen tutkimuksessa kävi ilmi, että työuupumusoireilulle ensisijainen syy on työolot. Työuupumuksessa suurin riskitekijä on työn kohtuuttomat vaatimukset. (Hakanen 2004 129-130.)

Tulevaisuuden haasteita sosiaalialalla on alan pitovoiman säilyttäminen, koska jo vastavalmistuneiden keskuudessa pohditaan alan vaihtoa. 60 % kyselyyn vastanneista toi esille harkitsevansa jotain muuta työtä tai alaa. Pohdimme, onko yhteiskunnassa varaa menettää koulutettua ja ammattitaitoista työvoimaa työoloista johtuen. Työnantajapuolelta tarvitaan tulevaisuudessa järeitä ratkaisuja työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi ja alalla pysymiseksi. Tähän on herätty jo sosiaali- ja terveysministeriön tasolla. Asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja toimeenpanosuunnitelman 2022–2026 yhtenä kärkenä on hyvinvointivat ja osaavat ammattilaiset. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, 15.)

Lähdimme tässä opinnäytetyössä etsimään vastauksia siihen, kuinka Lapin alueella työskentelevät sosiaalialan korkeakoulutetut voivat työssään. Kyselyssä käy ilmi, että sosiaalialalla työskentelevät ovat motivoituneita tekemään oma työtään. Vastaajat kokivat myös itsensä hyödyllisiksi ja tärkeiksi työssään. Kiire näyttäytyy vastaajien työarjessa, 70 prosenttia vastaajista oli kokenut kiirettä työssään. Sama tulos näkyy myös Vantaan aikuissosiaalityöhön vuonna 2012 tehdyssä tutkimuksessa, jossa haastateltiin sosiaalityöntekijöitä. Aikuissosiaalityön arjessa näkyy kiire, suuret asiakasmäärät ja näistä syntyvä paine. Työntekijöitä on työssä liian vähän asiakasmäärään nähden. Vantaan vastauksissa nousi esille kokemus, että työtä ei pysty tekemään toivotulla tavalla. (Marttila, 2012, 24-25.) Huolestuttavaa on, että tilanne ja työn ongelmakohdat pysyvät samoina vuosikymmenien ajan.

Kiireen ohella stressi näyttelee isoa osaa sosiaalialan työssä. 70 prosenttia vastaajista kokivat, että työssä koettu stressi vaikuttaa omaan hyvinvointiin laskevasti. Työmäärän kohtuullisuus nousi myös vahvasti esille vastauksista 54 prosenttia kyselyyn vastanneista kertoivat, että oman työn työmäärä ei ole kohtuullinen. Tämä osaltaan varmasti lisää kiireen tuntua, joka pitkittyessään lisää stressiä ja heikentää koettua hyvinvointia. Pitkittyessään stressillä on negatiivisia vaikutuksia hyvinvointiin (Manka 2016, 7). Työn tuomaan stressiin voidaan vaikuttaa muun muassa muokkaamalla työtehtäviä (Manka 2016, 8).

Kyselyn avulla lähdimme selvittämään, mitkä tekijät vaikuttavat koettuun hyvinvointiin. Vastauksissa nousi esille yhtenä tekijänä vapaa-ajan merkitys. Vapaa-ajan katsottiin tukevan hyvinvointia sekä antavan vastapainoa työlle. Vapaa-ajalla on mahdollisuus heittäytyä pois työroolista. Toisena isona kokonaisuutena työhyvinvoinnin kokemiseen nousi esille hyvä johtamiskulttuuri sekä esihenkilön tuki työssä. Oikeudenmukaisella johtamisella on iso merkitys työhyvinvointiin (Pakka & Rätty 2010, 6). Tärkeää työhyvinvoinnissa on myös mahdollisuus tulla kuulluksi työyhteisössä sekä mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön.

Lisäksi selvitimme, mitkä tekijät kuormittavat hyvinvointia. Sosiaalialan työssä kuormittavat kyselyn vastausten perusteella työssä kohdatut haastavat tilanteet,

johtamiskulttuuri työyhteisössä ja johtamistaidot. Vastauksissa toivottiin johtavalta tasolta arvostusta ja halua kuunnella työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia siitä, kuinka työssäjaksamista voitaisiin parantaa. Työstä koettua kuormitusta voitaisiin helpottaa tarjoamalla työntekijöille mahdollisuutta säännölliseen työnohjaukseen. Kyselyn vastaajista 46 prosentilla oli mahdollisuus osallistua työnohjaukseen. Työnohjaus on prosessi, joka tarjoaa työnohjauksessa olevalle tilaisuuden tarkastella ja kehittää omaa työtä ja omia toimintatapoja. Onnistuessaan se antaa mahdollisuuden ammatti-identiteetin vahvistumiselle, parantaa työpaikan työilmapiiriä sekä lisää työtyytyväisyyttä (Luukko 2016, 1). Parhaimmillaan työnohjaus mahdollistaa reflektion työssä koettujen tunteiden ja ajatusten välillä sekä auttaa työntekijää pohtimaan erilaisia toimintatapoja, jotka tukevat myös työssä jaksamista (Lehto-Lundén 2016, 175).

Kuinka Lapin alueella sosiaalialalla työskentelevät korkeakoulutetut sitten jaksavat omassa työssään? Työntekijöissä on joukko pitkän työkokemuksen omaavia omaan työhönsä motivoituneita työntekijöitä, jotka kuitenkin ovat huolissaan omasta jaksamisestaan ja työoloista. Työntekijät toivovat oman työnsä ja ammattitaitonsa arvostamista ja sitä, että tämä arvostus näkyisi myös alan palkkauksen kehityksessä. Palkan määrä nähtiin osaltaan myös oman työn arvostamisen mittarina. Kaikissa tässä opinnäytetyössä nostetuissa aiemmissä tutkimuksissa nousivat esille samat tekijät, sosiaalialan haasteista puhuttaessa. Näitä ovat muun muassa resurssipula, kiire työssä ja kasvavat asiakasmäärät.

Haasteena pidimme tälle opinnäytetyölle tarpeeksi kattavan vastaajapohjan saamiseen, jotta vastauksista olisi todellista hyötyä toimeksiantajalle. Tämä haaste oli tiedossa jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa. Suunniteltua kyselyyn vastaamisaikaa pidennettiin hieman, jotta vastauksia saataisiin enemmän. Kyselystä muistutettiin vastausajan ollessa auki muutamaan otteeseen niin sähköpostilla kuin sosiaalisessa mediassa. Lopulta saimme kasaan 113 vastaajaa. Pohdimme pitkään tulemmeko saamaan vastaukset asettamiimme tutkimuskysymyksiin ja tulisiko meidän pakottaa tiettyihin kysymyksiin vastaukset. Päädyimme kuitenkin siihen, että vastaaja saa jokaisen kysymyksen kohdalla itse päättää vastaako jokaiseen kysymykseen vai vain osaan. Olimme yllättyneitä siitä, kuinka paljon avo-

vastauksiin kirjoitettiin. Saimme jokaiseen tutkimuskysymyksiämme käsittelevään aiheeseen tarpeeksi vastauksia, jotta pystyimme luomaan monipuolisen käsityksen aiheesta. Sanalliset kertomukset myös avaavat pelkkiä prosentteja enemmän kentällä näkyviä haasteita ja tuovat esille myös sen, että samantyyllisiä haasteita on eri sektoreilla työskennellessä.

Sähköisenä tuotettu kysely oli osaltaan persoonaton, koska emme tavanneet kyselyyn vastaajia. Sähköinen kysely jätti myös pois sen vaihtoehdon, että voisimme esittää tarkentavia kysymyksiä. Nämä olisivat olleet mahdollisia jos olisimme toteuttaneet osan vastausten keräämisestä haastattelun keinoin. Avovastauksissa kyselyyn osallistujat kuitenkin osasivat tuoda esille näkökulmiaan rakentavasti ja monipuolisesti. Anonyymi vastaaminen varmasti osaltaan myös helpotti työyhteisön ongelmien esiintuomista ja oman työhyvinvoinnin tarkastelua.

Kyselyn vastauksista nousi esille osaltaan huoli sosiaalialalla työskentelevistä korkeakoulutetuista. Vastauksissa näkyy selvästi, että työtä kuormittaa haastavat asiakastilanteet sekä työn arvostus päättävän tahon puolelta. Laajalla näkyvät rekrytointiongelmat vaikuttavat arkipäivän työn tekemiseen, koska pätevän henkilöstön saaminen työpaikoille on vaikeaa.

Yhteistyössä tehty opinnäytetyö opintojen ja sen tekeminen työn ohella toivat haasteita aikataulujen yhteensovittamiseen ja työn eteenpäin viemiseen. Opinnäytetyön prosessi ja sen työstäminen oli meillä ajallisesti pitkä. Kokonaisuutena prosessi kesti yli vuoden. Työskentelyyn sisältyi pidempiä taukoja, jolloin työ odotti kirjoittajiaan. Aika ajoin esiintyi myös tietynlaista väsymystä kirjoittamista ja tiedon kokoamista kohtaan. Loppuvaiheessa työtä edisti parhaiten teknologian hyödyntäminen muun muassa sähköisten lähteiden kautta. Lisäksi yhteiset Teams-kokoukset, jossa yhdessä tekstiä kirjoittaen ja läpikäyden työtä saatiin eteenpäin. Teams-keskustelut avasivat aihetta ja vahvistavat tutkimuksen kautta saatuja tuloksia ja näkemyksiä.

Tässä opinnäytetyönä toteutetussa kyselyssä sosiaalialan sektoreista vastaajia oli eniten varhaiskasvatuksen ja aikuissosiaalityön kentältä. Jotta tietyn kentän työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin voidaan paneutua tarkemmin, voisi olla hyvä tehdä jatkoselvityksiä kohdennettuihin vastaajiin keskittyen. Sosiaalialan

muutokset uusille hyvinvointialueille siirryttäessä ja tämän vaikutus työhyvinvointiin uusien järjestelyjen kautta on varmasti mielenkiintoinen selvityksen aihe työhyvinvoinnin osalta. Mielenkiintoiseksi kysymykseksi myös jää se, miten sosiaali- ja terveysministeriön asettama strateginen tavoite työhyvinvoinnin tukemisesta toteutuu käytännön tasolla. Opinnäytetyönä toteutettu raportti toimeksiantajalle on hyvä väline vaikuttamistyöhön, jossa tutkitun tiedon kautta voidaan tuoda päättäjille esille sosiaalialan haasteita. Tuotettua raporttia on jo hyödynnetty kuntapäättäjille kohdennetuissa puheenvuoroissa.

LÄHTEET

- Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Viitattu 27.4.2022 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Eduskunta 2021. Valiokunnan lausunto TyVL 5/2021 vp. Työelämä ja tasa-arvovaliokunta. Viitattu 21.11.2021 https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lausunto/Sivut/TyVL_5+2021.aspx.
- ERTO 2022. Tessiin kätkeytyy hyvinvointia. Viitattu 3.9.2022 <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4105-tessiin-kaetkeytyy-hyvinvointia>.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Viitattu 13.8.2022 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_työn_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Työterveyslaitos. Viitattu 27.7.2022 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134953/Työn%20imun%20ja%20työuupumuksen%20kehityskulu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Heikkilä-Tammi, K., Nuutinen, S., Bordi, L. & Manka, M-L. 2015. Eri-ikäisten työssä jatkamista ja työhyvinvointia tukevat esimiestyön käytännöt. Hallinnon tutkimus 34 (2015): 2, 143–161.
- Hiltula, M., Liikanen, S-L., Kemppainen, T. & Kostamo-Pääkkö, K. 2022. Sosiaalihuollon ammattilaiset Pohjoisella YTA-alueella 2021. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisuja 48. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Poske.
- Iltalehti 2017. Palkka vasta sijalla 13. -työilmapiiri tärkein työhyvinvoinnin tekijä, suomalaiset uskovat. Viitattu 3.9.2022 <https://www.iltalehti.fi/tyoelama/a/201710242200482193>.
- Isokorpi, T. 2008. Napit vastakkain. Ristiriidat, rajat ja ratkaisut. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2022. Palkkatilastot. Viitattu 11.8.2022 <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/palkkatilastot>.
- Kunta- ja hyvinvointityönantajat 2007. Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt - suositus kunta-alalle. Suositus 30.5.2007. Viitattu 16.7.2022 <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/suosituksset/tyohyvinvoinnin-toimintalinjat-ja-hyvat-kaytannot>.

- Landgrén, S. 2021. Vastavalmistuneiden urapolut 2021. Talentia. Viitattu 3.9.2022 https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/11/Talentia_Urapolut2021_raportti.pdf.
- Lehto-Lundén, T. & Salovaara, P. 2016. Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. Teoksessa M. Törrönen, K. Hänninen, P. Jouttimäki, T. Lehto-Lundén, P. Salovaara & M. Veistilä (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. Tallinna: Gaudemus Oy, 165-177.
- Luukko, T-M. 2016. Sosiaalialan työnohjaus. Vuoden 2016 selvitys Talentian jäsenten osallistumisesta työnohjaukseen. Viitattu 1.8.2022 https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Tyo_nohjaus_raportti3.1.2017.pdf.
- Manka, M-L 2016. Työhyvinvointi -murroksesta selviytymisen keino. Osviitta. Viitattu 27.4.2022 https://www.suomentyonohjaajat.fi/sites/default/files/kotisivut/osviitta/artikkelit/www_osviitta_4-11.pdf.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent Oy. E-kirja. Viitattu 21.11.2021 <https://luc.finna.fi/lapinamk/>, AlmaTalent Verkkokirjahylly.
- Marttila, M-R. 2012. ”Kiireen karkoitus”. Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ja toiveita työn tekemisestä Vantaan aikuissosiaalityössä. Helsingin yliopisto. Viitattu 3.9.2022 http://www.socca.fi/files/2491/Sosiaalityontekijoiden_kokemuksia_ja_toiveita_tyon_tekemisesta_Marja_Marttila.pdf.
- Mäkikangas, A. Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkinieniemi, J-P. Heikkilä-Tammi, K & Manka, M-L. 2015. Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy. Viitattu 21.8.2022 <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2015/10/Miten-kuntaesimies-voiparantaa-ty%C3%B6hyvinvointia.pdf>.
- Mänttari-van der Kuip, M. 2021. Toimintamahdollisuudet ja eettinen kuormitus sosiaalityössä. Tutkiva Sosiaalityö 2021, 10–24.
- Ojasalo, K. Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2020. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 21.11.2021 https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf.
- Pekkarinen, L. 2021. Julkisen alan hyvinvointi vuonna 2020. KEVAN tutkimuksia 1/2021. Viitattu 21.11.2021 <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Viitattu 27.7.2022 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Tyohyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Sarkkinen, M. 2020. Psykologinen palautuminen työstä - nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. Työterveyslaitos. Viitattu 1.8.2022 <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita>.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 1.8.2022 <https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. Viitattu 27.7.2022 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74326/URN%3aNBN%3afi-fe201504224940.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 21.11.2021 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Asiakas- ja potilasturvallisuus- strategia ja toimeenpanosuunnitelma 2022-2026. Viitattu 3.9.2022 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163858/STM_2022_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä -työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 4.9.2022 https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf.

Suomalaisen työn liitto 2017. Made by Finland. Viitattu 3.9.2022 <https://suomalaintyo.fi/wp-content/uploads/2018/01/made-by-finland-tutkimusraportti-tiivistelma.pdf>.

Talentia 2022k. Satsaukset sosiaalialan palkkaukseen ja työhyvinvointiin linjattava kehysriihessä. Viitattu 3.9.2022 <https://www.talentia.fi/uutiset/satsaukset-sosiaalialan-palkkaukseen-ja-tyohyvinvointiin-linjattava-kehysriihessa/>.

Talentia 2022h. Johtaminen. Viitattu 1.8.2022 <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/johtaminen/>.

Talentia 2022j. Mitoitus. Viitattu 1.8.2022 <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/mitoitus/>.

Talentia 2021a. Talentia. Viitattu 10.10.2021 <https://www.talentia.fi/talentia/>.

Talentia 2022g. Talentian tavoitteet neuvotteluissa. Viitattu 1.8.2022 <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/tyo-ja-virkaehtosopimukset/tyo-ja-virkaehtosopimusneuvottelut/talentian-tavoitteet-sopimusneuvotteluissa/>.

Talentia 2022i. Työyhteisö. Viitattu 1.8.2022 <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyoyhteiso/>.

Talentia 2021e. Työhyvinvointi ja työsuojelu. Viitattu 21.11.2021 <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/tyohyvinvointi-ja-tyosuojelu/>.

Talentia 2021f. Sosiaalialan ja varhaiskasvatuksen palkkasuosituksat. Viitattu 27.7.2022 <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/palkkaus/palkkasuosituksat/>.

Talentia Lappi ry 2021c. Rovaniemen työntekijöiden työhyvinvointiraportti luettavissa. Viitattu 10.10.2021 <https://www.talentia.fi/lappi/uutiset/744/>.

Talentia Lappi ry 2021b. Tietoa yhdistyksestä. Viitattu 10.10.2021 <https://www.talentia.fi/lappi/talentia-lappi/>.

Talentia Lappi ry 2021d. Rovaniemen sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointi ja työskentelyolosuhteet. Raportti jäsenkyselyn tuloksista. Viitattu 10.10.2021 https://www.talentia.fi/lappi/wp-content/uploads/sites/12/2021/04/Ja-senkyselyraportti_Rovaniemi_04_2021.pdf.

Talentia Pohjois-Pohjanmaa 2020. Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla. Raportti jäsenkyselyn tuloksista. Viitattu 21.11.2021 <https://www.talentia.fi/pohjois-pohjanmaa/wp-content/uploads/sites/14/2021/02/Lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf>.

Työterveyslaitos 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 21.11.2021 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Työturvallisuuskeskus 2022a. Työyhteisö. Viitattu 30.5.2022 https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso#65ae5173.

Työturvallisuuskeskus 2022b. Työhyvinvointi. Viitattu 1.8.2022 <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/#9a10c3f9>.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ik-kunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus, 81–99.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 13.10.2021 <http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>.

LIITTEET

- Liite 1. Työhyvinvointikyselyn saatekirje
- Liite 2. Työpaikka
- Liite 3. Johtaminen
- Liite 4. Työyhteisö
- Liite 5. Työn hallinta
- Liite 6. Palkka
- Liite 7. Minä työntekijänä
- Liite 8. Avoimet kysymykset

Liite 1 Työhyvinvointikyselyn saatekirje



Talentia Lappi ry

Työhyvinvointi kysely

Hei,

Työhyvinvointi tukee kokonaisvaltaista hyvää oloa, jolloin jaksat kohdata erilaiset tilanteet sekä työssä että kotona. Talentia Lappi ry haluaa kartoittaa Lapin alueella työskentelevien sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointia tällä kyselyllä.

Lapin alueella työskentelevät sosiaalialan korkeakoulutetut pääsevät tuomaan esille kokemuksensa työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Vastauksista tullaan laatimaan raportti Talentia Lappi ry:n hallituksen käyttöön edunvalvonnan ja vaikuttamistyön tueksi. Vastaa kyselyyn, jotta saamme selville miten Lapin työpaikoilla voidaan.

Kyselyn toteutuksesta vastaa Lapin ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) opiskelijat Satu Niska ja Anne-Mari Poikela opinnäytetyönään. Vastaamalla tähän kyselyyn hyväksyt, että kyselyn vastauksia tullaan käsittelemään heidän opinnäytetyössä.

Vastaukset kerätään anonymisti ja vastauksia käsittelevät ainoastaan Talentia Lappi ry hallituksen vastuhenkilöt. Kyselyssä kerätty aineisto luovutetaan vastuuhenkilöille raportin laatimisen jälkeen.

Kyselyn vastaamiseen menee noin 15 minuuttia. Tarvittaessa voit keskeyttää kyselyyn vastaamisen ja palata täyttämään sen loppuun myöhemmin, kun sinulla on hyvä hetki.

Saat jakaa tätä kyselyä eteenpäin työkavereillesi, jotka ovat korkeakoulutettuja.

Vastausaika 17.2.-9.3.2022.

Tietosuoja: [Lapin ammattikorkeakoulu](#) ja [Talentian tietosuoja](#)

Liite 2 Työpaikka

1. Työpaikka

	Täysin eri mieltä	Osittain erimieltä	ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tiedän työni tavoitteet	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikka pystyy reagoimaan asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin riittäväällä tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikka mahdollistaa ammatillisen osaamisen kehittämisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuus huomioidaan työssäni työnantajan puolelta hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikassamme on riittävä henkilöstömitoitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikassa on saatu pätevät työntekijät avoinna oleviin tehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden vaihtuvuus työpaikalla on vähäistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus työnohjaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakasturvallisuudesta on huolehdittu riittävästi työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 3 Johtaminen

2. Johtaminen

	Täysin eri mieltä	Osittain erimieltä	ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Saan tukea työhöni esihenkilöltä tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan johtaminen tukee työhyvinvointia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esihenkilöltä positiivista palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön kohdistuvat odotukset ja vaatimukset ovat kohtuullisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonkulku johdon ja työyhteisön välillä toimii hyvin ja tasavertaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Millaisin keinoin työnantaja on tukenut työhyvinvointia?**4. Miten toivoisit työnantajan tukevan työhyvinvointia?**

Liite 4 Työyhteisö

5. Työyhteisö

	Täysin eri mieltä	Osittain erimieltä	ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työyhteisössäni on hyvä tiimihenki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössämme tiedonkulku on toimivaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen kuulluksi työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa apua ja tukea työyhteisöltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössämme toimitaan myönteisen ilmapiirin edistämiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni ei ole henkistä väkivaltaa tai kiusaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni osataan käsitellä haastavia tilanteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 5 Työn hallinta

6. Työn hallinta

	Täysin eri mieltä	Osittain erimieltä	ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Pystyn vaikuttamaan työni sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus edetä urallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työssäni onnistumisen kokemuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn tekemään työni lain määrittelemällä tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut riittävän perehdytyksen työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmääräni on mielestäni kohtuullinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn tekemään työni eettisesti kestäväällä tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 6 Palkka

7. Palkkaus

	Kyllä	Ei
Koen, että palkkani vastaa työn vaativuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen neuvotellut palkastani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen palkkaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Peruspalkkani 100e tarkkuudella (ilmoita bruttopalkka)

Liite 7 Minä työntekijänä

9. Minä työntekijänä

	Täysin eri mieltä	Osittain erimieltä	ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen motivoitunut tekemään omaa työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaudun työstäni hyvin vapaa-ajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä kokemani stressi ei vaikuta hyvinvointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäni ei ole liiallista kiirettä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen itseni työssä hyödylliseksi ja tärkeäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut työuupumuksen sosiaalialalla työskennellessäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen miettinyt työpaikan vaihtoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen harkinnut alan vaihtoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kohtuuttomat asiakastilanteet eivät ole heikentäneet hyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävästi tietoa muutoksista hyvinvointialueelle siirryttäessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 8 Avoimet kysymykset

10. Millaiseksi koet työhyvinvoinnin tilasi asteikolla 4-10**11. Haluatko perustella työhyvinvointiasi tilaa?****12. Mitkä tekijät tukevat työhyvinvointia ja työssä jaksamista?****13. Mitkä tekijät kuormittavat työhyvinvointia ja työssä jaksamista?**