

Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia etätyöskentelystä
työhyvinvoinnin näkökulmasta

Benjamin Kallio ja Katarina Kiltä
Helsingin yliopisto
Sosiaalityö
Käytäntötutkimus/Tutkimusraportti
Tammikuu 2021

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Tutkimuksen tausta ja keskeiset käsitteet	2
2.1 Etätyöskentely ja koronapandemia (COVID-19)	2
2.2 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi aiemmassa tutkimuksessa	5
3 Käytäntötutkimuksen toteutus	8
3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	8
3.2 Tutkimusaineisto ja analyysimenetelmä	9
3.3 Tutkimuseettiset kysymykset	10
4 Sosiaalityöntekijöiden kokemukset etätöön määrästä	11
5 Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia etätyöskentelystä ja työhyvinvoinnista	13
5.1 Työtila	13
5.2 Työyhteisö	15
5.3 Resurssit	16
5.4 Työjärjestelyt	17
6 Pohdinta	19
Lähteet	22
Kyselylomake	25

1 Johdanto

Keväällä 2020 koronaviruksen (COVID-19) aiheuttama maailmanlaajuinen pandemia johti Suomessa poikkeusoloihin, jotka vaikuttivat jokaisen suomalaisen elämään. Työntekijät asemastaan riippumatta ovat joutuneet opettelemaan uusia työnteon rutiineja ja yhtenä suurimpana muutoksena voidaankin pitää laajaa siirtymistä etätöihin. Huhtikuussa Taloustutkimuksen Ylelle tekemän kyselyn (YLE 2020a) mukaan yli miljoona suomalaista siirtyi etätöihin koronaviruksen myötä. Kyselyyn vastanneista noin puolet olivat tyytyväisiä etätöihin ja toivoivat voivansa tehdä etätöitä koronaviruksen jälkeenkin (mt.). Sen sijaan heinäkuussa koronatilanteen ollessa parempi Ylen tuottaman uuden kyselyn (YLE 2020b) mukaan lähes 60 prosenttia vastaajista toivoi voivansa siirtyä takaisin työpaikalle. Vaikka kaipuu työpaikoille on kova, suurin osa kyselyyn vastanneista toivoi voivansa tehdä etätöitä tulevaisuudessa enemmän ja oletettavaa on, että koronaviruksen jälkeenkin etätöitä hyödynnetään työpaikoilla aikaisempaa enemmän (mt.).

Sosiaalialalla poikkeusolot ovat vaikuttaneet etätöiden lisäksi työn määrään, sillä kansalaisten avuntarve on koronan myötä kasvanut. Julkisessa keskustelussa on nostettu esimerkiksi esille, kuinka perheväkivalta (HS 2020a) ja poliisin kotihälytykset (HS 2020b) ovat lisääntyneet koronan myötä. Työllisyystilanne on myös heikentynyt ja Kelan työttömyyskorvausten hakemusten määrä on jopa kolminkertaistunut pelkästään maalisi-huhtikuun 2020 aikana (Helsinki Graduate Schools of Economics 2020). Nämä kaikki muutokset tulevat näkyviksi sosiaalialalla vaikuttaen myös sosiaalityöntekijöiden arkeen ja sitä myöten heidän kokemukseensa työhyvinvoinnistaan. Sosiaalityöntekijöiden tekemän etätöiden vaikutuksista työhyvinvointiin ei ole aikaisempaa tutkimusta, minkä vuoksi tämä tutkimus on tärkeä keskustelunavaus. Yleisesti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu jonkin verran (mm. Junnonen ym. 2019; Saarinen ym. 2012; Mänttärin van der Kuip 2015) ja esimerkiksi näiden tutkimusten valossa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin eteen on vielä paljon tehtävää. Tarkemmin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskevaa aiempaa tutkimuskirjallisuutta tarkastelemme sitä koskevassa alaluvussa.

Tässä tutkimuksessa kartoitamme erään suuren suomalaisen kunnan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia etätöskentelystä koronapandemian aikana. Meitä kiinnostaa, miten etätöskentely ja sosiaalityöntekijöiden koettu työhyvinvointi ovat sosiaalityöntekijöiden kokemusten mukaan yhteydessä toisiinsa, ja millaisia toiveita sosiaalityöntekijöillä on etätöskentelystä ja työhyvinvoinnin kehittämisestä jatkossa. Tutkimuksemme aihe on tärkeä, koska sosiaalityöntekijöiden laaja siir-

tyminen etätöihin on ilmiönä uusi, eikä sitä sen vuoksi olla vielä ehditty tutkimaan. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista on myös tärkeää saada ajantasaista tietoa, sillä sosiaalityö on erittäin kuormittavaa työtä ja tutkimukset ovat paljastaneet huolestuttavia piirteitä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista jo ennen pandemiaa ja sitä seuranneita poikkeusoloja.

Tutkimusraportti etenee siten, että toisessa luvussa esittelemme tutkimuksen taustaa ja liitämme sen osaksi aikaisempaa tutkimuskirjallisuutta. Kolmannessa luvussa esittelemme tutkimuksen luonnetta käytäntötutkimuksena. Neljännessä ja viidennessä luvussa esittelemme tutkimuksemme tuloksia. Kuudes luku sisältää tulosten pohdintaa ja kehittämisehdotuksia tutkimuskohteena olleelle lastensuojelun yksikölle. Nostamme myös esiin tätä tutkimusta tehdessämme nousseen jatkotutkimusaiheen.

2 Tutkimuksen tausta ja keskeiset käsitteet

Tämä luku etenee siten, että ensimmäisessä alaluvussa määrittelemme, mitä tarkoitamme etätyöskentelyllä tässä tutkimuksessa. Viittaamme etätyöskentelystä kirjoitettuun tutkimuskirjallisuuteen ja tarkennamme käsitystä siitä, miten koronapandemia on vaikuttanut sosiaalialan palveluihin. Toisessa alaluvussa tarkastelemme, miten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on käsitelty aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa ja määrittelemme työhyvinvoinnin sellaiseksi kuin me sen tässä tutkimuksessa ymmärrämme.

2.1 Etätyöskentely ja koronapandemia (COVID-19)

Koronapandemian vaikutukset ovat maailmanlaajuiset (Clemens, Fegert, Plener & Vitiello, 2020). Pandemia on uhannut monia inhimillisiä resursseja joko välillisesti tai välittömästi (van der Velden et al. 2020, s. 541). Esimerkkejä tällaisista vaikutusalueista ovat terveyttä, turvallisuutta, sosiaalisia kontakteja sekä taloudellisia resursseja koskevat aihealueet. Pandemian vuoksi on jouduttu esimerkiksi rajoittamaan kontakteja, lomauttamaan työntekijöitä ja siirtymään etätöihin. Huolena on, kuinka nämä kaikki lisäävät kansalaisten kuormitusta ja lisäävät sosiaalisen tuen tarvetta (mts.) Jo valmiiksi haavoittuvassa asemassa oleville marginaaliryhmille, kuten erityistarpeisille lapsille sekä vähävaraisille ja maahanmuuttajataustaisille kansalaisille korona-aika on erityisen haastava (Clemens, Fegert, Plener & Vitiello, 2020).

Poikkeusolojen vaikutukset ovat erityisen kiinnostavia siksi, että ne tulivat näkyväksi niin sosiaalityön asiakkaiden kuin sosiaalityöntekijöidenkin arjessa, työntekijöiden siirtyessä laajasti etätöihin. Etätyölle ei ole olemassa yhtä oikeaa määritelmää. Se voidaan kuitenkin yleisesti ottaen määritellä

työksi, jota toteutetaan säännöllisesti joko kokonaan tai osittain työpaikan ulkopuolella, vaikka sitä voisi tehdä myös työpaikan tiloissa. Se on yleensä luonteeltaan tietotyötä ja siihen sisältyy lähes aina tietotekniikan käyttöä. (Helle 2004, s.41-45.) Sutelan, Pärnäsen ja Keyriläisen (2019, s. 251–254) mukaan viimeisten kymmenen vuoden aikana etätöiden tekemisen määrä on Suomessa kasvanut hyvin paljon. Vuonna 2008 yhdeksän prosenttia kaikista palkansaajista teki etätöitä, kun taas 2018 etätöitä tekeviä palkansaajia oli jo 28 prosenttia. Heidän mukaansa 43 prosenttia kaikista palkansaajista tekivät sellaista työtä, jossa etätöiden tekeminen ylipäättään on mahdollista. Eniten etätöiden määrä oli kasvanut alempien ja ylempien toimihenkilöiden töissä. Vuonna 2018 59 prosenttia ylempimistä toimihenkilöistä ja 22 prosenttia alemmista toimihenkilöistä kertoivat tekevänsä etätöitä. Työntekijäammateissa vain 3 prosenttia teki etätöitä vuonna 2018. (Mts.)

Koronapandemian myötä Suomessa etätöihin siirtyi yli miljoona suomalaista (YLE 2020a). Etätöihin siirtyminen tapahtui erittäin nopealla aikataululla ja sen kokivat huomattavan suuri osa suomalaisista palkansaajista, joita vuonna 2019 oli keskimäärin 2 220 000 (Tilastokeskus 2019). Etätöiden lisääntyminen oli radikaali muutos kansalaisten arkeen ja sen vaikutuksia työelämään on tutkinut esimerkiksi Lehtonen, Jyrkinen ja Karjalainen (2020) WeAll-hankkeessa sekä koronan myötä syntyneessä ”CoWeAll - Remote Work Diverse Workforce in the Era of Epidemic and Its Long-term Consequences” -lisähankkeessa. Lisähankkeessa on keskitytty työelämäkysymysten tutkimiseen koskien esimerkiksi etätöitä sekä työn rajojen hämärtymistä työntekijöiden näkökulmasta sekä koronakriisin aikana että sen jälkeen. (Lehtonen ym. 2020.)

Karjalainen (2020) uskoo etätöiden määrän kasvavan tulevaisuudessa koronapandemian myötä entisestään ja oletettavaa on, että sen mahdollisuuksia tullaan laajentamaan työorganisaatioissa. Etätöiden lisääminen ei ole kuitenkaan täysin ongelmaton. Muuttuva työnteon kulttuuri vaatii työntekijöiltä uusien rutiinien ja taitojen opettelua (Karjalainen 2020). Etätöitä tehdessä työn rajat hämärtyvät, kun työn aloittaminen ja lopettaminen tapahtuu kotona. (Mt.) Myös Zechner ja Romakkaniemi (2020) tuovat esille etätöiden haasteita. He mainitsevat, kuinka koronan aiheuttaman etätöiskenteilyn lisääminen on tehnyt suomalaisen yhteiskunnan luokkajakoja näkyvämmäksi. Tätä selittää heidän mukaansa se, että korkeammin koulutetuille työn jatkuvuus on varmistettu etätöjärjestelyin, kun taas työntekijäammateissa oleviin on kohdistettu lomautuksia ja irtisanomisia. (Mt.) Myös Jyrkisen ja Karjalaisen (2020) mukaan mahdollisuudet etätöihin ovat rakenteellisesti jakautuneita ja siten etätö voi vahvistaa sukupuolittunutta eriarvoisuutta ja luokkaistumista. On todettu, että työnantajat luottavat johtotason työntekijöiden työmoraaliin enemmän kuin muihin ja antavat sen vuoksi heidän tehdä enemmän etätöitä. Epäluottamus ei ole kuitenkaan perusteltua, sillä Jyrkisen ja Karjalaisen (2020) esiin nostamien tutkimusten mukaan etätöissä työntekijät ovat tehokkaampia, kun

töitä on mahdollista tehdä keskeytyksettä. Näistä syistä työnantajan tulisi miettiä keinoja mahdollistaa etätyöt tasa-arvoisemmin työpaikalla ja varmistaa kaikille toimivat työolosuhteet kotona. (Mt.)

Suomalaisten siirtymistä etätyöhön koronakriisin aikana on tutkinut myös joukko eri yliopistojen tutkijoita yhdessä Työterveyslaitoksen kanssa (Blomqvist ym., 2020). National Remote Work Survey on heidän tekemä pitkittäistutkimus, jonka tavoitteena on kasvattaa ymmärrystä koronapandemian vaikutuksesta julkisen puolen työntekijöiden työskentelyyn sekä selvittää työntekijöiden kokemuksia etätyöskentelystä. Kyselytutkimuksen tulosten mukaan työn sisältö ei ole juurikaan muuttanut koronapandemian ja etätöiden johdosta. Työskentelytilalla, etätöiden säännöllisyydellä ja työnkuvalla on vaikutusta siihen, kuinka työntekijät ovat sopeutuneet etätyöskentelyyn. Säännöllisesti etätyötä tekevät kokivat tyytyväisyytensä paremmaksi ja heidän oli helpompi erottaa työ ja henkilökohtainen elämä toisistaan. Erillisen työtilan tai työpisteen omaavat kokivat olevansa tehokkaampia kuin he, jolla tätä mahdollisuutta ei ollut. Sopeutuminen etätyöskentelyyn vaihteli myös sen mukaan, missä määrin omia työtehtäviä oli mahdollista tehdä etänä. Mikäli suurta osaa työtehtävistä ei ollut mahdollista toteuttaa etänä, oli koettu tyytyväisyys ja tuloksellisuus heikompi. (Mt.)

Myös Helle (2004, s. 89-99) korostaa etätöitä käsittelevässä kirjassaan, kuinka etätöiden mahdollisuuden vaikuttavat useat seikat. Normaalitilanteessa etätöihin siirtyminen tapahtuu työntekijän omasta aloitteesta sekä siksi, että työtehtävät ovat tehokkaampia ja joustavampia tehdä etänä (mts. 17, 89). Ennen etätöihin siirtymistä organisaatiossa tulee tarkastella etätyön edellytyksiä, etätöihin soveltuvia työtehtäviä, etätyöntekijältä vaadittavia ominaisuuksia sekä työn teknisiä edellytyksiä. (Mt.) Työorganisaatiolta vaaditaan etätyön aloittamisessa ennakkoluulotonta suhtautumista uusiin tapoihin tehdä työtä, tasapuolisia ja läpinäkyviä etätyöperiaatteita, luottamusta esimiesten ja työntekijöiden välillä sekä avointa viestintää (mts. 90-92). Helle (2004) nostaa etätöihin erityisen hyvin soveltuviksi työtehtäviksi keskittymistä vaativat kirjoitustyöt, raporttien laatimisen sekä suunnittelutyön. Työtehtävät ovat sellaisia, jotka työntekijä voi suorittaa itsenäisesti, jotka eivät vaadi jatkuvaa johtoa tai taustatukea ja joihin liittyvä yhteydenpito on mahdollista tehdä verkkovälitteisesti. Tämä osoittaa, ettei etätyö sovellu kaikille ja joka tilanteessa. (Mt. s. 90-94.)

Blomqvistin ym. (2020) tutkimukset osoittavat, että etätyöskentelystä voi seurata positiivisia vaikutuksia. Tutkimustulosten mukaan työntekijät sopeutuivat etätyöhön pääasiassa hyvin. Suurin osa vastanneista ei kokenut koronapandemian ja etätöiden aiheuttavan normaalia suurempaa psykologista kuormitusta, päinvastoin - osa vastanneista oli kokenut jopa olonsa onnellisemmaksi etätöiden myötä. (Blomqvist ym., 2020.) Koronapandemian johdosta myös sairauspoissaolot ovat vähenty-

neet (HS, 2020c). Taustalla vaikuttaviksi tekijöiksi nostettiin useita syitä, kuten kynnyksien ottaminen yhteyttä terveydenhuoltoon koronapandemian aikana, etätyöt, eristäytyminen muista ihmisistä sekä lomautuksista johtuva työn väheneminen. Toisaalta esille nostettiin myös se mahdollisuus, että useat ihmiset tekevät kotona töitä vähäoireisena, jolloin poissaoloa töistä ei tarvita. Toisin sanoen, vaikka sairauspoissaoloja on ollut vähemmän, se ei tarkoita, että ihmiset olisivat olleet samassa suhteessa terveempiä. Ainoastaan mielenterveysongelmista johtuvat poissaolot eivät ole koronapandemian myötä vähentyneet, vaan paikoin jopa kasvaneet. Syitä tälle ovat luultavasti koronan aiheuttama epävarmuus ja psyykkinen kuorma. (Mt.)

2.2 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi aiemmassa tutkimuksessa

Työhyvinvoinnista huolehtiminen erilaisissa organisaatioissa on tärkeää jo lain näkökulmasta. Työturvallisuuslain (738/2002, 1 §) tarkoituksena on “parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapa-turmia, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.” Tässä tutkimuksessa emme sitoudu mihinkään tiettyyn työhyvinvoinnin määritelmään, vaan kartoitamme sosiaalityöntekijöiden kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan siten kuin he sen itse ymmärtävät ja jäsentävät. Ymmärrämme, että työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja se sisältää monenlaisia eri ulottuvuuksia, mutta tutkimuksemme tarkoituksena ei ole selvittää sosiaalityöntekijöiden kokemuksia jostain tietystä työhyvinvoinnin osa-alueesta. Sen sijaan tavoitteenamme on, että sosiaalityöntekijät pystyvät vastaamaan kokemastaan työhyvinvoinnista mahdollisimman laajasti, jotta tutkimuksen tulokset palvelisivat kyseistä työyhteisöä mahdollisimman kattavasti.

Vaikka sosiaalityöntekijöiden tekemän etätyön vaikutuksesta työhyvinvointiin ei ole aikaisempaa tutkimusta, on sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia yleisesti tutkittu jonkin verran (Junnonen ym. 2019; Saarinen ym. 2012; Mänttari van der Kuip 2015). Junnonen, Hämäläinen, Töttö, Väisänen, Rantonen ja Salo (2019) ovat tutkineet sosiaalityöntekijöiden työn kuormitusta ja siinä tapahtunutta muutosta vuosina 2000–2012. Heidän mukaansa sosiaalityöntekijät kokevat työnsä kuormittavammaksi kuin psykologit, erityisopettajat ja lastentarhanopettajat. He selittävät tätä ensisijaisesti sosiaalityön luonteella. (Mt.) Saarinen, Blomberg & Kroll (2012, s. 415) toteavat, että heidän tutkimuksensa perusteella “suomalaisten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi vaikuttaa hälyttävän huonolta”. He tutkivat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia työn kuormittavuuden ja työssä koettujen ristiriitojen näkökulmasta. He vertailivat tutkimuksessaan eri Pohjoismai-

den sosiaalityöntekijöiltä saamia tuloksia ja havaitsivat, että suomalaiset sosiaalityöntekijät olivat kaikkein kuormittuneimpia. Tätä eroa he selittivät mm. sillä, että Suomessa sosiaalityön resurssit ovat pienemmät ja pätevistä sosiaalityöntekijöistä on jatkuva pula. (Mt.)

Myös Salo ym. (2016) ovat tutkineet sosiaalityön kuormittavuutta ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveyssyistä johtuvia sairauspoissaoloja. He mainitsevat, että muihin ammattiryhmiin verrattuna sosiaalityöntekijöiden sairauspoissaolot ovat useammin mielenterveyssyistä johtuvia. He eivät kuitenkaan löytäneet tutkimuksessaan mitään kuormitus- ja voimavaratekijöitä, joiden avulla he olisivat voineet tyhjentävästi selittää sosiaalityöntekijöiden kohonnutta riskiä mielenterveyden häiriöistä johtuvaan työkyvyttömyyteen. He pohtivat, että taustalla saattaakin olla jotain sosiaalityölle spesifejä tekijöitä.

Salon ym. (2016, s. 24) mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä voidaan suojata liialliselta kuormitukselta sekä henkilökohtaisin keinoin että organisatorisin keinoin. Henkilökohtaisia suojaavia tekijöitä ovat ammatillinen osaaminen ja emotionaalinen vahvuus. Emotionaalisella vahvuudella he viittaavat mm. sosiaalityöntekijän kykyyn säädellä omia tunnekokemuksiaan eriyttämällä niitä asiakkaan tunnekokemuksista. Tällaisen taidon hallitsevat sosiaalityöntekijät kykenevät heidän mukaansa sietämään työstä seuraavaa empaattista kuormitusta paremmin. Vaikka kirjoittajat mainitsevatkin, että ammatillinen osaaminen on yksi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia suojaavista tekijöistä, he nostavat esiin kiinnostavan ja huolestuttavan ilmiön koskien erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Heidän tutkimuksensa mukaan vaikuttaisi nimittäin siltä, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi heikkenee iän ja kokemuksen myötä. He pohtivat ilmiön johtuvan sosiaalityöntekijöissä syntyvästä sekundaaritraumatisoitumisesta. (Mts. 24)

Organisatorisia suojaavia tekijöitä ovat Salon ym. (2016, s. 24) mukaan organisaatiokulttuuri, jossa tuetaan muuta työyhteisöä, työnohjaus sekä ammatillinen autonomia. Organisatorisiksi puutteiksi he mainitsevat mm. kiireisen työtahdin sekä suuren työ- ja asiakasmäärän. Kirjoittajien mukaan organisaation näkökulmasta sosiaalityöntekijöiden kokemaa tunnekuormitusta voitaisiin lievittää pyrkimällä kehittämään työpaikan ilmapiiriä, lisäämällä työyhteisön tukea ja vaikuttamalla työn tekemisen järjestelyihin. He mainitsevat lisäksi, että erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijät hyötyvät organisatorisesta tuesta. (Salo ym. 2016, s. 24–25.)

Mänttari van der Kuip (2015) teki väitöstutkimuksensa koskien suomalaisten asiakastyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia niukkuuden aikakaudella. Hänen tutkimuksensa on

tehty pohjautuen vuosina 2011–2012 kerättyyn suomalaiseen survey-aineistoon. Mänttari van der Kuip (mts. 74–75) toteaa, että tutkimuksen tulosten mukaan 43 prosenttia vastaajista oli kertonut työhyvinvointinsa heikentyneen viimeisen kahden vuoden aikana. Lisäksi hänen mukaansa työpahoinvoinnista raportoi 18 prosenttia vastaajista, jotka kertoivat kärsineensä näistä kokemuksista vähintään muutaman kerran viikossa tai päivittäin. Syitä työpahoinvoinnille Mänttari van der Kuip (mt.) mainitsee olevan sosiaalityöntekijöiden kokemukset heidän työhönsä kohdistuvista lisääntyneistä tehokkuusvaatimuksista sekä henkistä kuormitusta aiheuttavat kokemukset. Tämän lisäksi Mänttari van der Kuip (mt.) mainitsee, että tehokkuusvaatimukset vaikuttivat sosiaalityöntekijöiden kokemukseen siitä, miten hyvin he pystyvät tekemään ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä, minkä myötä ne edelleen vaikuttivat sosiaalityöntekijöiden pahoinvoinnin kokemuksiin.

Baldschun, Töttö, Hämäläinen ja Salo (2016) tutkivat suomalaisten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. He ovat luoneet neljä ulottuvuutta sisältävän mallin, jonka avulla sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia voidaan jäsentää. Mallin tarkoituksena on myös toimia sosiaalialan johtajien apuna, jotta he voisivat parantaa alaistensa koettua työhyvinvointia. Mallin sisältämät neljä ulottuvuutta ovat (1) affektiivinen ulottuvuus, (2) sosiaalinen ulottuvuus, (3) kognitiivis-professionaalinen ulottuvuus ja (4) psykosomaattinen ulottuvuus. Jokaista ulottuvuutta on tarkasteltu eri tekijöiden avulla, minkä perusteella on arvioitu kyseisen ulottuvuuden vaikutusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. (Mt.)

Affektiivista ulottuvuutta kuvaa tekijät, kuten työntekijöiden kokema työuupumus sekä työntekijöiden emotionaalinen sitoutuminen työtä kohtaan ja työn aiheuttama emotionaalinen stressi. Sosiaalisen ulottuvuuden näkökulmasta työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa keskittymällä työpaikan kulttuuriin. Työntekijöitä ja heidän asiantuntijuuttaan tulee osallistaa työpaikalla tehtäviin päätöksiin, minkä lisäksi työpaikan ilmapiirin tulisi olla kannustava ja avoin. Kognitiivis-professionaalilla ulottuvuudella Baldschun ym. (mt.) tarkoittavat työntekijöiden kokemuksia työn varmuudesta/epävarmuudesta, palkitsemisen oikeudenmukaisuudesta ja yleisestä tyytyväisyydestä työpaikkaa kohtaan. Psykosomaattinen ulottuvuus viittaa työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä siihen kuinka hyvin työntekijä nukkuu. Baldschun ym. (mt.) toteavat, että psykosomaattinen ulottuvuus ennusti melko hyvin työntekijöiden työhyvinvointia, mutta se ei ollut tärkein ennustava tekijä. Sosiaalinen ulottuvuus ja työntekijöiden emotionaalisen taakan vähentäminen olivat tärkeämpiä tekijöitä. (Mt.)

Tham (2007) on tutkinut tekijöitä, jotka vaikuttavat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden aikomuksiin vaihtaa työpaikkaa. Hän toteutti tutkimuksensa Tukholmassa, mutta nostamme tutkimuksen esiin myös tässä, koska uskomme sen olevan joiltain osin relevantti myös suomalaisten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tarkasteltaessa. Kuten aiemmin tässä luvussa mainitsin, ovat Saarinen ym. (2012) todenneet suomalaisten sosiaalityöntekijöiden olevan Pohjoismaisia verrokkejaan kuormittuneempia. Tham (2007) mainitsee, että hänen tutkimukseensa vastanneista sosiaalityöntekijöistä 48 prosenttia kertoi aikovansa melko tai erittäin todennäköisesti etsiä uutta työpaikkaa seuraavan vuoden sisällä. Thamin (mt.) mukaan tämän asenteen ilmaiseminen on sellaisenaan tärkeä merkki tyytymättömyydestä riippumatta siitä vaihtaako työntekijä lopulta työpaikkaansa vai ei. Hän epäileekin sillä olevan monenlaisia vaikutuksia työpaikalla, kuten työhön liittyvien pitkäaikaisten suunnitelmien tekemiseen. (Tham 2007.)

Thamin (2007) tutkimuksessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden halukkuutta vaihtaa työpaikkaa tarkasteltiin karkeasti jaoteltuna kahdesta eri näkökulmasta. Ensimmäinen näkökulma viittaa työpaikan kulttuuriin ja hr-puolen tekijöihin, joista tärkein on työntekijöiden kokemus siitä, kuinka kiinnostuneita johto on työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista. Toinen näkökulma viittaa sosiaalityöntekijöiden työtehtäviin ja niitä kuvaaviin tekijöihin. Thamin (mt.) mukaan työtehtäviin viittaavilla tekijöillä oli kuitenkin huomattavasti vähemmän vaikutusta sosiaalityöntekijöiden lähtöaikeisiin. Hänen mukaansa työtyytyväisyyteen voidaankin vaikuttaa luomalla käytänteitä, joiden avulla työntekijät tuntevat saavansa oikeassa suhteessa olevan palkkion ja voivat kokea olevansa heidän tarpeensa huomioon ottavan ja heitä arvostavan johdon alaisuudessa. (Tham 2007.)

3 Käytäntötutkimuksen toteutus

Käytäntötutkimuksemme on toteutettu yhteistyössä tutkimuskohteena olevan työorganisaation edustajan kanssa. Tässä luvussa esittelemme tarkemmin tutkimuksemme tavoitteet, tutkimuskysymyksemme ja sen, miten käytäntötutkimuksen luonne on näkynyt osana tutkimuksen tekoa.

3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Toteutimme tutkimuksen lähettämällä kyselyn erään suuren suomalaisen kunnan lastensuojelussa työskenteleville sosiaalityöntekijöille, joita oli kyselyn lähettämisen aikaa 16. Tavoitteemme oli kartoittaa heidän kokemuksiaan etätyöskentelystä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Valitsimme tä-

män tavoitteen, koska vallitsevan koronapandemian vuoksi etätöiden määrä on lisääntynyt huomattavasti ja etätöiden lisääntyvä käyttö on todennäköisesti jäämässä osaksi työkuultuuriamme koronapandemian jälkeenkin. Näistä syistä myös työyhteisön toiveena oli saada tietoa lisääntyneen etätyöskentelyn vaikutuksista sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.

Tutkimuksemme pohjautuu käytäntötutkimuksen ideaan, jossa tutkimuksen aiheet muodostuvat lähtökohtaisesti asiantuntijoiden tai asiakkaiden huolenaiheista ja tiedontarpeista koskien arkipäivän tapahtumia (Satka yms., 2016, s. 8-9). Tarkemmin käytäntötutkimuksella tarkoitetaan useiden toimijoiden oppimisen ja tiedonmuodostuksen prosessia, joka rakentuu sosiaalityön tutkimuksesta ja kehittämisestä (mts). Tarkoituksena on luoda prosessiin osallistujille uutta ymmärrystä ja erilaisia näkökulmia tutkittavaan aiheeseen niin, että se edistää hyvinvointia, osaamista ja työn hallintaa (mt. s. 22). Myös me pyrimme käytäntötutkimuksen luonteen mukaisesti siihen, että saamamme tutkimustulokset ja tieto siirtyisivät myös työyhteisön käytettäväksi. Tällä tavoin työnantaja saisi arvokasta tietoa siitä, miten työyhteisön jäsenet ovat työhyvinvointinsa etätöissä kokeneet, jolloin etätyökäytäntöjä olisi mahdollista kehittää koko työyhteisön hyvinvointia tukevaan suuntaan. Käytäntötutkimuksemme tutkimuskysymys on:

- Millaisia kokemuksia erään suuren kunnan lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on etätyöskentelystä työhyvinvoinnin näkökulmasta?

Tutkimuskysymys on aseteltu tutkimuksen kartoittavan luonteen ja tavoitteen mukaiseksi. Halusimme näkökulman lähtevän sosiaalityöntekijöiden omista kokemuksista. Kun käytännön toimijat osallistetaan aktiivisesti tiedon tuottamiseen, siirtyvät tulokset tehokkaammin myös käytäntöön (Satka ym., 2016, s. 11). Yhteistoiminnan ja osallistavan tiedon tuottamisesta käytäntötutkimuksen keinoin hyötyvät niin asiakkaat, työntekijät kuin koko palveluorganisaatio. Sen avulla on mahdollista tavoitella sosiaalista luottamusta, demokratian vahvistamista sekä taistelua marginalisoitumista vastaan. Käytäntötutkimuksen avulla myös varmistetaan, että sosiaalityöntekijöiden on mahdollista tehdä työnsä mahdollisimman hyvin, sillä jatkuvan tutkimisen ja uuden tiedon avulla sosiaalityöntekijöiden käyttämät välineet, ymmärrys ja menetelmät pysyvät ajantasaisina ja tehokkaina. (Mt., s. 21.)

3.2 Tutkimusaineisto ja analyysimenetelmä

Tutkimuksemme perustui lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia etätyöskentelystä poikkeusoloissa kartoittavaan kyselyyn, jonka laadimme Helsingin yliopiston e-lomakkeen avulla. To-

teutimme kyselyn anonymisti ja vapaaehtoisuuteen perustuen. Kysely toteutettiin suomeksi. Ja oimme kyselyn sosiaalityöntekijöille yhteistyössä yhteyshenkilömme eli tutkimuskohteena olevan organisaation johtavan sosiaalityöntekijän kanssa. Laadimme hänelle tiedotteen tutkimuksesta, josta ilmeni tutkimuksen nimi, tarkoitus, kulku, tiedot tutkimuksen luottamuksellisuudesta ja yksityisyydestä, tieto tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä tutkijoiden ja tutkimuksen ohjaajan yhteystiedot. Kyselyymme vastasi lopulta kahdeksan sosiaalityöntekijää.

Tutkimuksemme aineisto koostui sosiaalityöntekijöiden vastauksista valmistelemamme kyselylomakkeen 8 kysymykseen. Ensimmäiset kaksi kysymystä käsittelivät tapahtunutta muutosta etätöiden määrässä ja loput kysymykset käsittelivät työntekijöiden kokemuksia etätöskentelystä ja työhyvinvoinnista. Ensimmäisten kahden kysymyksen vastausten avulla analysoimme tapahtunutta muutosta etätöiden määrässä laskemalla kysymysten 1 ja 2 prosenttiosuudet. Kysymysten 3 ja 4 vastausten osalta laskimme keskiarvot vastaajien kesken. Ensimmäiset neljä kysymystä loivat taustan, johon peilaten tarkastelimme ja analysoimme jälkimmäisten neljän kysymysten vastauksia. Jälkimmäisten kysymysten analysoimisessa käytimme aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tuomen ja Sarajärven (2012, s. 90) mukaan laadullisen sisällönanalyysin taustaoletuksena on, että kerätty aineisto on kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin tarkoituksena on tällöin saattaa aineistosta saatava, tutkittavaa ilmiötä koskeva tieto selkeään dokumentoituun muotoon, minkä jälkeen aineistosta voidaan tehdä johtopäätöksiä. (Mt.) Aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaisesti keskustelimme yhdessä aineistosta ja nostimme sieltä esiin toistuvia, ristiriitaisia ja muulla tavoin mielenkiintoisia vastauksia. Sisällönanalyysin keinoin pyrimme luokittelemaan aineistossa esiintyviä työhyvinvointiin vaikuttavia ja kehittämistä vaativia tekijöitä luoden mallin siitä, miten tutkimuskohteena olevan lastensuojelun yksikön sosiaalityöntekijät ovat kokeneet etätöskentelyn olevan yhteydessä heidän työhyvinvointiinsa.

Työnjakomme oli tasapuolinen. Teimme yhteistyössä tutkimussuunnitelman, tutkimuslupahakemuksen, kyselylomakkeen ja muut työn osavaiheet. Hyödynsimme google docs -pilvipalvelua, jonka avulla pystyimme työstämään tutkimusta omien aikataulumme puitteissa.

3.3 Tutkimuseettiset kysymykset

Noudatimme tutkimuksessamme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Ennen tutkimuksen toteuttamista haimme tutkimuslupaa, jonka myöntämisen jälkeen aloitimme tutkimusaineiston keräämisen. Pidimme tutkimuksen alusta asti yhteyttä työyhteisössä toimivaan yhteyshenkilöömme ja kerroimme tutkimuksen etenemisestä ja siihen liittyvistä

seikoista rehellisesti ja avoimesti. Työyhteisön jäsenille toimitimme tiedotteen tutkimuksestamme, josta ilmeni tiedot tutkimuksesta, tutkijoiden yhteystiedot, tiedot kyselyyn vastaamisen vapaaehtoisuudesta sekä henkilötietojen keräämisestä, luottamuksellisuudesta, tietojen käsittelystä ja tietojen säilyttämisestä. Sidoimme tutkimuksemme osaksi aikaisempaa tutkimustietoa viittaamalla asianmukaisesti muiden tutkijoiden aiheesta kirjoittamaan tutkimukseen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, s. 6.)

Emme keränneet kyselyssä minkäänlaisia henkilötietoja, jolloin kyselyyn vastaaminen tapahtui anonymisti ja perustui vapaaehtoisuuteen. Käsittelimme aineistoa tietokoneillamme salasanasuojatuissa palveluissa. Anonymiteetin suojaamiseksi ja luettavuuden parantamiseksi stilisoimme joitain aineistolainauksia ja pyrimme valitsemaan käyttämämme aineistolainaukset siten, että tunnistettavuuden riski olisi mahdollisimman pieni. Emme myöskään numeroineet lopullisessa raportissa vastauksia, sillä jos yhden vastaajan sitaatit voisi yhdistää, se saattaisi lisätä vastaajien tunnistettavuutta. Käytimme kuitenkin tutkimusaineistoa monipuolisesti kaikilta vastaajilta analyysissämme. Koska otoksemme oli suhteellisen pieni, anonymisyyden varmistamiseksi salasimme myös tutkimusraportissa tiedon siitä, missä lastensuojeluyksikössä kysely oli toteutettu. Pienestä otoksesta johtuen on kuitenkin mahdollista, että työyhteisön jäsenet pystyvät tutkimusraportissa esiintyvistä aineistolainauksista arvaamaan, kuka työyhteisön jäsenistä on minkäkin lainauksen takana, koska he tuntevat toisensa entuudestaan. Tutkimuksemme aihe oli kuitenkin sellainen, että tällaisessa tapauksessa tutkimukseen osallistuneille työyhteisön jäsenille ei aiheudu merkittävää haittaa. Hävitämme aineiston keväällä 2021, kun saamme tiedon hyväksytystä käytäntötutkimuksen opintojaksosta.

4 Sosiaalityöntekijöiden kokemukset etätyön määrästä

Aloitimme kyselyn kahdella kysymyksellä, jotka koskivat sosiaalityöntekijöiden etätyöskentelyn määrää ennen koronapandemiaa ja sen jälkeen. Loput kuusi kysymystä koskivat sosiaalityöntekijöiden kokemuksia etätyöskentelystä ja työhyvinvoinnista. Tämän vuoksi olemme jakaneet tutkimuksemme tulokset kahteen pääluukuun. Ensimmäinen luku, eli tämän tutkimuksen neljäs luku, koskee etätyön määrää. Tämä luku luo taustaa seuraavalle luvulle, joka käsittelee tarkemmin sosiaalityöntekijöiden omin sanoin kertomiaan kokemuksia etätyöskentelystä ja työhyvinvoinnista.

Ensimmäisessä kysymyksessä kartoitimme, kuinka paljon sosiaalityöntekijät tekevät etätöitä tällä hetkellä. Kaikki kyselyyn vastanneista kertoivat tekevänsä etätöitä noin viikon tai vähän yli kuukauden aikana. Vastauksista kävi ilmi, että etätöiden määrä määrittyi työpaikan linjauksen mukaisesti eli työntekijät olivat joka kolmannen viikon etätöissä. Ennen koronapandemian alkua etätöitä tehtiin huomattavasti vähemmän, korkeintaan kaksi päivää kuukauden aikana. Kahdeksasta vastaajasta kolme kertoi tekevänsä etätöitä harvemmin kuin kerran kuukaudessa tai ei ollenkaan. Yksi vastaajista kertoi, että etätöihin suhtaudutaan lähtökohtaisesti työpaikalla kielteisesti, mutta muiden vastaajien mukaan mahdollisuus etätöihin on ollut myös ennen koronakriisin alkua. Seuraavassa taulukossa esittelemme etätöiden määrän tällä hetkellä ja ennen koronakriisiä.

Taulukko 1. Etätöiden määrä ennen koronakriisiä ja tällä hetkellä.

Oliko teillä mahdollista tehdä etätöitä ennen koronakriisin alkua? Jos oli, kuinka paljon työskentelit etänä silloin?	Kuinka paljon teet etätöitä tällä hetkellä? (kuukauden aikana)
Noin päivän kuukaudessa.	Yhden viikon kuukaudessa.
Ei oikeastaan. Etätöihin suhtaudutaan lähtökohtaisesti kielteisesti.	Vähän yli viikon verran, mikäli se sopii asiakastyöhön siten, että asiakastyö toteutuu.
Satunnaisesti oli mahdollista. Ehkä kerran kuukaudessa kokonaisen päivän, mutta osittaisia päiviä tuli useammin, kun liikkuminen tapaamiselta takaisin toimistolle olisi vienyt enemmän aikaa.	Viikon putkeen ja satunnaisia päiviä sen lisäksi.
Oli mahdollisuus. Tein etänä ehkä 1 päivän parissa kuukaudessa.	Olen etätöissä joka kolmannen viikon.
Oli mahdollista. Olin korkeintaan 2 päivää kuussa etänä.	Meillä on linjaus, että joka kolmas viikko on etätöitä, eli n. viikon kuussa.
Enintään 2 päivää/kk.	5-15 päivää kuukaudessa, etätöitä on joka kolmas viikko.
Oli mahdollisuus suunnitellusti tehdä 1 päivä kuukaudessa, en tehnyt.	10 päivää.
Oli, mutta silloin etätöiden määrä itsellä on ollut aika pieni, harvemmin kuin kerran kuukaudessa.	1/3 työajasta.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että keväällä 2020 alkaneen pandemian myötä etätöityöskentely on kaikilla vastaajilla lisääntynyt merkittävästi. Ennen pandemian alkua vain kaksi vastaajista teki etätöitä enemmän kuin yhden päivän kuukaudessa, ja hekin mainitsivat tehneensä enintään kaksi päivää kuukaudessa. Pandemian alkamisen jälkeen kaikki vastaajista tekivät etätöitä vähintään työpaikan linjauksen mukaisesti eli siten, että he olivat joka kolmannen viikon kokonaan etätöissä. Näin ollen, jos työntekijöiden lomaviikkoja ei lasketa mukaan, tulee vuodessa yhteensä noin 17 etätöiviikkoa, mikä tarkoittaa 85 etätöypäivää vuodessa. Ennen pandemiaa vastaajat tekivät enintään kaksi päivää kuukaudessa etätöitä, jolloin saman laskukaavan mukaisesti vuodessa etätöypäiviä kerkyisi 24.

5 Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia etätyöskentelystä ja työhyvinvoinnista

Ensimmäinen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskeva kysymys kartoitti sitä, kokevatko vastaajat työhyvinvointinsa paremmaksi etätöissä vai työpaikalla. Tulosten mukaan 63 prosenttia vastaajista koki työhyvinvointinsa paremmaksi työpaikalla ja 24 prosenttia vastaajista koki työhyvinvointinsa paremmaksi etätöissä. Yksi vastaajista ei osannut sanoa. Se, että niin moni koki työhyvinvointinsa paremmaksi työpaikalla on kiinnostava tulos ja voi mahdollisesti kertoa jotakin myös sosiaalityön luonteesta.

Seuraavaksi halusimme kartoittaa tekijöitä, jotka vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden etätyöskentelyyn sekä koettuun hyvinvointiin. Kysyimme etätyöskentelyn toimivia ja ei toimivia puolia sekä kartoitimme sosiaalityöntekijöiden toiveita siitä, tarvitsevatko he ulkopuolista tukea tai välineitä työhyvinvoinnin parantamiseen etätyöskentelyssä. Lopuksi kysyimme vielä yleisemmin, millä keinoin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin vastaajien mielestä parantaa. Vastausten perusteella voidaan todeta, että koettuun työhyvinvointiin vaikuttavat hyvin monet erilaiset tekijät. Vastauksia ja toiveita tuli paljon ja luokittelimme ne teemoittain. Teemoiksi muodostuivat työtila, työyhteisö, resurssit sekä joustavuus. Seuraavaksi avaamme näitä teemoja tarkemmin.

5.1 Työtila

Työtila nousi esiin useissa vastauksissa yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Työtilaan liittyviä tekijöitä ovat määritelmämme mukaan erilaiset fyysiseen paikkaan sidoksissa olevat tekijät, kuten työergonomia ja siihen liittyvät seikat, oma työhuone, kotitoimisto, tekniikkaan liittyvät seikat, työtilan huoneilma ja lämpötila, salassapitovelvollisuuden noudattaminen sekä työrauha. Näistä osa koettiin toimivaksi osaksi etätyöskentelyä ja osa oli sellaisia, joihin toivottiin lisätukea. Kahdeksasta vastaajasta kolme oli sitä mieltä, etteivät he kaipaa ulkopuolista tukea tai välineitä työhyvinvointinsa parantamiseksi etätyöskentelyssä.

Kotitoimistoa ei tekniikan näkökulmasta koettu yksiselitteisesti joko toimivaksi tai toimimattomaksi. Kotitoimiston tekniikan toimivuus riippui siitä, millaiset toimistotarvikkeet työntekijällä itsellään sattui kotonaan olemaan. Suurin osa vastaajista kertoi kokevansa, että kotona työergonomia ja työvälineet eivät ole yhtä toimivia kuin toimistolla työskennellessä. Kysyessämme vastaajilta kaipaisivatko he jotain ulkopuolista tukea tai välineitä työhyvinvointinsa parantamiseksi etätyöskentelyssä, nousikin esiin, että suurin osa sosiaalityöntekijöistä kaipaisi tukea työtilan viihtyvyyteen ja

työergonomiaan liittyviin asioihin. Tällaisia olivat muun muassa työpöytä ja -tuoli, tulostin ja näyttö.

Mikäli etätyötä tullaan jatkamaan näissä määrin, mielestäni työnantajan tulisi antaa ergonomiset työvälineet kotiin, läppäriin lisäksi toinen isompi näyttö, pieni sähköpöytä ja kunnon työtuoli. Pienet printterit olisivat myös hyvät tai asiakirjojen postitus pitäisi siirtää sähköiseksi (asiakkaille).

Työergonomian ja tekniikan lisäksi toimistotyötilojen merkitys korostui työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä kysyessämme sosiaalityöntekijöiden ajatuksia siitä, millä keinoin heidän työhyvinvointiaan voitaisiin yleisesti parantaa. Kahdeksasta vastaajasta kuusi mainitsi haluavansa muutosta nykyisiin työtiloihin. Heistä kaikki olivat samaa mieltä siitä, etteivät tämänhetkiset työtilat vastaa työn luonnetta. Avokonttorien sijaan kaikki vastaajat kaipasivat omaa työhuonetta tai vähintäänkin omaa työpistettä:

Lastensuojelun työskentelyyn sopivat työtilat (ei avokonttoria ja muita suoraan sanottuna haitallisia ajatuksia ylemmältä taholta).

Mahdollistamalla jatkossa jokaiselle lastensuojelun sosiaalityöntekijälle oma rauhallinen työhuone tai ainakin työpiste. Siten mahdollistuu työntekijän siirtyminen nopeasti etätyöstä toimistotyöhön, koska työpiste on työntekijän käytettävissä.

Vastauksissa ei juurikaan perusteltu, miksi avokonttorit koettiin huonoksi vaihtoehdoksi tai sosiaalityön työn luonteelle sopimattomaksi. Etätyöskentelyn toimivia ja toimimattomia tekijöitä kartoitettaessa nousi kuitenkin esiin, että työrauha ja keskittyminen koettiin useammin parempana kotona kuin toimistolla. Tällöin voidaan päätellä, että avokonttorissa työrauha koetaan mahdollisesti huonommaksi. Vastausten mukaan kotitoimistoa ei kuitenkaan pidetty yksiselitteisesti rauhallisempana ja yhden vastaajan kokemus olikin, että etätyöskentelyssä ei ole työrauhaa.

Toimiviin työvälineisiin ja työtilan rauhallisuuteen liittyvien seikkojen lisäksi vastauksista nousi myös esiin asiakasasioiden salassapitoon liittyvät pohdinnat. Kysyttäessä etätyöskentelyn toimivista ja toimimattomista seikoista, kaksi vastaajaa olivat pohtineet seuraavanlaisia seikkoja salassapitoon liittyen:

Olen paljon miettinyt asiakasasioiden salassapitovelvollisuutta kotiolosuhteissa. Työpäivällä saan laittaa paperit silppuriin, nyt joudun keräämään niitä papereita kunnes pääsen taas toimistoon.

Puhelut eivät toimi tai videotyöskentely, koska kotona on välillä myös muita perheenjäseniä ja kaikki puheluni ovat salassapidettäviä.

Näiden vastausten perusteella voidaan siis todeta, että fyysinen työtila vaikuttaa osaltaan siihen, miten asiakasasioita koskeva salassapitovelvollisuus toteutuu. Salassapitovelvollisuuden toteutumiseksi, se siis määrittää, mitä työtehtäviä etätöissä voi tehdä.

5.2 Työyhteisö

Kysyessämme, mitkä tekijät vaikuttavat vastaajien henkilökohtaiseen työhyvinvointiin, oli vastauksissa eniten mainintoja liittyen kollegoiden ja esimiehen tukeen. Aineistoa analysoidessamme luokittelimmekin työyhteisön yhdeksi tärkeäksi yläkäsitteeksi. Vastauksissa esiin nousseita työyhteisö-luokkaan kuuluvia tekijöitä olivat määritelmämme mukaan työkavereiden/työyhteisön tuki, esimiehen tuki, esimiehen luottamus, mahdollisuus kasvokkaiseen vuorovaikutukseen sekä toimistotyöntekijän läsnäolo. Tehdyn kyselyn perusteella useimmille tärkeää oman koetun työhyvinvoinnin kannalta on, että kollegoilta ja esimieheltä on mahdollista saada riittävä tuki omasta fyysisestä sijainnista huolimatta.

Esimieheltä ja kollegoilta saatava tuki määriteltiin eri kysymysten vastauksissa useammin toimimattomaksi kuin toimivaksi osaksi etätyöskentelyä. Eräs vastaajista mainitsi, että hänen kokemuksensa mukaan etätyöskentelyssä kollegoilta saatu tuki ja konsultointi on puutteellista. Toinen vastaaja olikin vastauksessaan myöntänyt olevansa ajoittain huonosti tavoitettavissa ollessaan etätöissä. Vain yhdessä vastauksessa todettiin työkavereiden konsultoinnin onnistuvan myös Microsoft Teams-sovelluksen välityksellä. Tässäkään vastauksessa sitä ei kuitenkaan nostettu kasvokkaista konsultointia paremmaksi tavaksi, vaan yksinkertaisesti todettiin sen onnistuvan myös etäyhteyksin. Varsinaiseen työhön liittyvän tuen lisäksi vastauksissa mainittiin, että etätyön ja työhyvinvoinnin näkökulmasta työyhteisön olisi tärkeää kehittää yhteisiä tauko- ja tapaamiskäytäntöjä myös etätöiden ajalle.

Ulkopuolisen tuen tarvetta kartoitettaessamme mainittiin työyhteisön näkökulmasta henkinen tuki yhtenä tuen tarpeena. Tätä oli perusteltu sillä, että etätöissä asiakasasioita joutuu pohtimaan aiempaa enemmän yksin. Henkisen tuen lisäksi yhdessä vastauksessa toivottiin, että esimiehet suhtautuisivat myönteisemmin etätöiden tekemiseen. Näiden lisäksi esimieheltä toivottiin luottamusta työntekijään, sillä sen koettiin olevan yksi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Työyhteisöltä ja esimiehiltä toivottua tukea tiivistää hyvin seuraava ote erään sosiaalityöntekijän vastauksesta:

Työpaikoilla olisi hyvä olla kollegiaalista ja esimiesten myönteistä rohkaisua ja kannatusta, sillä työssä kohdataan jatkuvasti rajuja ja raadollisia tilanteita ja avuttomuutta kriisien keskellä.

Työyhteisöön liittyen eräs vastaajista mainitsi myös toivovansa, että työntekijöinä kuunneltaisiin. Lisäksi työhyvinvoinnin parantamiseksi ehdotettiin yksilötyönohjausta sekä lisäkoulutuksia koskien työuupumuksen ennaltaehkäisyä.

5.3 Resurssit

Jo kyselyn ensimmäiseen avoimeen kysymykseen saimme vastauksen, jossa mainittiin, että työhyvinvoinnin näkökulmasta kohtuullinen työmäärä olisi toivottavaa. Kolmas määrittelemämme yläkäsite onkin työn resurssit. Tämän teeman alle luimme kuuluvaksi palkkaukseen, asiakasmäärään ja yleiseen työmäärään liittyvät vastaukset.

Kartoittaessamme keinoja, joilla lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin parantaa, nousi esiin joitain resursseihin kytköksissä olevia ideoita, joiden avulla työmäärää voitaisiin kohtuullistaa. Yhtenä keinona pidettiin lastensuojelun sosiaalityöntekijän asiakasmääriin vaikuttamista ja vastaajista kolme nostivatkin esille tämän hetkisen liian suuren asiakasmäärän. Yksi vastaajista toivoi, että yhdellä sosiaalityöntekijällä asiakkaita olisi maksimissaan 25. Kaksi muuta eivät maininneet mitään heidän mielestään sopivaa rajaa asiakasmäärälle. Toinen totesi, että hänen kokemuksensa mukaan asiakkuuksia on tällä hetkellä liikaa yksittäistä työntekijää kohden. Sama vastaaja toivoi myös yleisesti tarvittavia resursseja työn tekemiseen. Kolmas asiakasmääriä kommentoinut vastaaja tyytyi vastauksessaan toteamaan, että “asiakasmäärät kuntoon”.

Asiakasmäärien muuttamisen lisäksi vastauksissa otettiin kantaa toimistotyöntekijän/-sihteerin tärkeyteen. Eräs vastaaja, kenen mielestä tekniikka toimii tulostamista lukuun ottamatta paremmin kotonan kuin toimistolla toi esiin seuraavaa:

... toimistotyöntekijän olemassaolo on tärkeää, että päätökset ja yhteenvedot saa kuitenkin joku tulostettua ja postitettua niiden valmistuttua eikä itselle kasaannu tulostusjonoa kalenteriin tai päähän kuormittamaan työmuistia.

Toimistosihteerin tuli esiin myös erään toisen sosiaalityöntekijän vastauksessa, joka toivoi työhyvinvointinsa parantamiseksi toimistosihteerin joustavaa apua. Eräs vastaajista mainitsi myös, että sosiaalityöntekijän työmäärää voitaisiin kohdentaa paremmin poistamalla siitä osia, jotka eivät hänen näkemyksensä mukaan kuulu sosiaalityöntekijän tehtäviin:

Meidän työstämme voisi poistaa sellaista pientä säliää, jota motivoitunut työpari-ohjaaja voisi hyvin hoitaa ja sosiaalityöntekijällä olisi paremmin aikaa tehdä asiakassuunnitelmia ja kaikkea muuta sellaista, mikä kuuluu kuitenkin sosiaalityöntekijän välttämättömiin tehtäviin.

Samanlaiset asiat nousivat esiin myös erään toisen sosiaalityöntekijän vastauksessa, jossa hän kertoi kokevansa, että erilaiset työtehtävät, kuten tilojen varaamiset, asiakastapaamisista ilmoittamiset, tulkkaustilaukset ja postitukset ovat sosiaalityöntekijän työn kannalta turhia ja aikaa vieviä. Työtehtäviä ja työjärjestelyjä koskevia seikkoja nostamme kuitenkin tarkemmin esiin seuraavassa alaluvussa.

Asiakasmäärien ja työmäärän lisäksi palkkaus nostettiin myös esiin, kun kysyimme keinoja parantaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia:

Tärkeää on, että palkka on kilpailukykyinen, sillä lastensuojelussa sosiaalityöntekijä alkaa olla hyvässä vireessä noin kolmantena työvuotenaan. Moni sosiaalityöntekijä lähtee aika pian tämän jälkeen lastensuojelusta ja lastensuojelun viranomaisvallan oikeudenmukaista ja eettistä toteutusta suojelee se, että työpaikoilla on riittävästi kokeneita työntekijöitä.

Mielenkiintoista kuitenkin oli, että palkkaus mainittiin koko kyselyn vastauksissa vain tämän yhden kerran. Tulos on tulkittavissa siten, että palkkaus ei ole ainakaan ensisijainen työhyvinvointia määrittävä tekijä tai että se ei tule ensimmäisenä mieleen puhuttaessa nimenomaan työhön liittyvästä hyvinvoinnista.

5.4 Työjärjestelyt

Saamiemme vastausten kantavana teemana oli työjärjestelyt ja niiden joustavuus. Joustavuuden luokittelimmekin yhdeksi yläkäsitteeksi, jonka alle luimme kuuluvaksi erilaisia työjärjestelyihin ja ajankäyttöön liittyviä seikkoja, kuten työtehtävät ja toiveet etätöiden määrästä. Toiveet joustavuudesta näkyivät jo kyselyn ensimmäisissä etätöiden määrää kartoittavissa kysymyksissä. Havaitsimme, että vallitseva etätölinjaus ei ole täysin työntekijöiden toiveiden mukainen. Osa vastaajista olivat tyytyväisiä nykykäytäntöön, mutta osa toivoi joustavuutta ja yksilöllisyyttä etätöikäytäntöihin.

Tuo 5-15pvä/kk on ihan sopiva, kunhan etätöitä voi tehdä joustavasti silloin kun se kalenteriin sopii, eikä säännönmukaisesti joka kolmas viikko. Tällä hetkellä vallitseva käytäntö on sellainen, että joudun etätöviikollakin tulemaan ajoittain toimistolle.

Yksi vastaajista toivoi saavansa tehdä etätöitä lähtökohtaisesti aina, kun hän ei ole suoraan asiakastapaamisissa. Toinen korosti etätöiden mahdollisuutta tarpeen mukaan:

Joskus en halua/pysty moneen kuukauteen tekemään etätöitä, joskus reilu viikko putkeenkin toimisi.

Yksi vastaajista sen sijaan toivoi etätöiden rytmittämistä siten, että joka viikko olisi varattu päivä kirjauksille ja kirjallisille tehtäville. Yhden vastaajan toiveena myös oli, että etätöiden tekeminen olisi kokonaan vapaaehtoista. Tämä toive nousi esiin kysyessämme sosiaalityöntekijöiden ehdotuksia keinoista työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Työtehtävien osalta joustavuus nousi esiin siinä, miten sosiaalityöntekijät kokivat erilaisten työtehtävien tekemisen etätöissä. Etätöissä toimiviksi työtehtäviksi koettiin erilaiset kirjalliset työtehtävät:

Etänä toimii kirjalliset suunnitelmalliset työt kuten asiakassuunnitelman kirjoittaminen tai ho- valmistelu. (Ho-valmistelulla viitataan huostaanoton valmisteluun).

Sen sijaan puheluiden ja etätapaamisten järjestämiseen etätöissä suhtauduttiin ristiriitaisesti. Eräs vastaaja oli sitä mieltä, että puheluiden hoitaminen tuttujen asiakkaiden kanssa onnistuu hyvin kotona käsin. Vastaajista kaksi sen sijaan mainitsivat, ettei puhelu- ja videotyöskentely ole etätöissä toimivaa. Molemmat perustelivat tätä sillä, että keskusteltavat asiat ovat salassapidettäviä ja kotona saattaa olla muita, kuten puoliso ja lapset. Yksi vastaajista myös mainitsi, että etätöissä etätapaamisia tulee varattua liian peräkkäin toisiinsa nähden, minkä vastaaja koki toimimattomaksi osaksi etätyöskentelyä.

Työtehtävien lisäksi joustavien työjärjestelyjen teema nousi esiin myös työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä. Vastauksissa mainitaan, että etätyöskentelyn myötä työasiat siirtyvät väkisin osaksi kotia, jota ei pidetty mieluisana kehityksenä. Eräs vastaaja totesikin, että:

Työrauha on erilaista, mutta en tykkää kotona soittaa asiakaspuheluita enkä pitää etäpala- vereja, koska minun näkemykseni mukaan asiakasasiat eivät kuulu minun kotiin.

Toinen vastaaja taas painotti haluavansa rajata erityisesti rankoiksi kokemansa asiakasasiat kotinsa ulkopuolelle:

Rankoista asioista en halua keskustella/mieltä omassa kodissani, esim. perheväkivalta, seri-jutut, jne. (seri=seksuaalirikos).

Toisaalta yksi vastaaja mainitsi etätöiden helpottaneen työ- ja perhe-elämän yhdistämistä. Hänen kokemuksensa mukaan etätöimahdollisuuden laajeneminen johtikin joustavuuden lisääntymiseen ja

pitkän työmatkan poistumiseen. Myös toinen vastaaja oli maininnut työmatkan poistumisen etätyössä toimivaksi seikaksi todeten, että säästyneen ajan voi nyt paremmin käyttää perheen kanssa olemiseen tai ulkoiluun.

Edellä mainittujen teemojen lisäksi joustavien työjärjestelyjen osalta on tärkeää muistaa myös edellisessä alaluvussa mainitsemamme ideat sosiaalityöntekijän työtehtävien kohdentamisesta. Tärkeää on pohtia yhdessä työyhteisön kanssa, miten työtehtävät voidaan jakaa siten, ettei sosiaalityöntekijöille muodostu kokemusta siitä, että heidän aikansa kuluu sellaisten työtehtävien tekemiseen, joita ei koeta sosiaalityöntekijän tehtäviksi.

6 Pohdinta

Aineistoa analysoidessamme havaitsimme, että sosiaalityöntekijöiltä saamamme vastaukset olivat monin paikoin toisistaan poikkeavia ja osin ristiriitaisiakin. Sen lisäksi, että toiveet etätyön määrästä vaihtelivat suuresti, esiintyi vaihtelevuutta myös siinä, kokevatko työntekijät työhyvinvointinsa paremmaksi etätöissä vai työpaikalla. Lisäksi vastaukset koskien sitä, mikä etätöissä toimii ja mikä ei, vaihtelivat toisistaan hyvin paljon. Yhden kotona tekniikka on parempaa kuin toimistolla ja toisen mielestä etätöissä olevia kollegoita on toimimattomien nettiyhteyksien vuoksi hankala tavoittaa. Yhden mielestä kollegoiden konsultointi Microsoft Teamsilla on sujuvaa, kun taas toisen kokemuksena on, että etätöissä tuen saaminen työyhteisöltä on hankalaa. Aineiston analyysia aloittaessamme tällaiset toisistaan poikkeavat vastaukset tuntuivat mielestämme hieman hankalilta tutkimustulosten näkökulmasta. Analyysia tehdessämme huomasimme kuitenkin, että ristiriitaisuutta ja poikkeavuutta voi pitää yhtenä tutkimustuloksena. Monenlaiset toiveet etätyön ja työhyvinvoinnin suhteen kertovat nähdäksemme siitä, että työpaikoilla tarvitaan etätyön ja työjärjestelyjen suhteen entistä joustavampia käytäntöjä.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta tutkimustuloksemme olivat monilta osin linjassa aiempien tutkimusten kanssa. Salon ym. (2016) sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja tunnekuormitusta koskeneessa tutkimuksessa mainittiin erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden hyötyvän organisatorisesta tuesta, jota voi olla mm. organisaation pyrkimykset työpaikan ilmapiirin kohentamiseen, työyhteisön tuen ja kannustamisen lisääminen, työjärjestelyjen kehittäminen ja sosiaalityöntekijöiden ammatillisen autonomian lisääminen. Myös Baldschunin ym. (2016) tutkimuksessa todettiin, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ennustivat sosiaaliset tekijät, kuten työpaikan kulttuuri ja työpaikan kannustava ja avoin ilmapiiri. Myös meidän tutkimuksessamme työ-

yhteisön tuki nousi yhdeksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Myös työjärjestelyjen ja etätyökäytäntöjen kehittäminen joustavampaan ja yksilöllisempään, sosiaalityöntekijän ammatillista osaamista kunnioittavaan ja sosiaalityöntekijöihin luottavaan suuntaan nousi tutkimuksessamme esiin. Työjärjestelyjen kehittämisessä tärkeää on muistaa, kuten Baldschun ym. (2016) toteavat, että sosiaalityöntekijöitä osallistetaan päätöksentekoon. Käytänteitä rakennettaessa on Thamin (2017) mukaan tärkeää myös se, että sosiaalityöntekijät voivat kokea olevansa heidän tarpeensa huomioon ottavan ja heitä arvostavan johdon alaisuudessa.

Tutkimuksessamme nousi esiin toiveet siitä, että sosiaalityöntekijöitä kuunneltaisiin, esimiehet luottaisivat sosiaalityöntekijöihin ja esimiehet suhtautuisivat myönteisemmin etätöitä kohtaan. Aiemman tutkimuksen valossa onkin tärkeää muistaa, että epäluottamus etätöissä olevaa työntekijää kohtaan ei useinkaan ole perusteltua, koska etätöissä olevat työntekijät ovat myös tehokkaampia (Jyrkinen & Karjalainen 2020). Jyrkinen ja Karjalainen (2020) mainitsevat myös, että työnantajien tulisi varmistaa kaikille toimivat työolosuhteet kotona. Tekemämme tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden kotona olevat työolosuhteet ovatkin toisistaan hyvin poikkeavia ja monilla oli toiveena saada työnantajan puolelta tukea esimerkiksi erilaisten työ- ja toimistotarvikkeiden muodossa.

Baldschunin ym. (2016) mukaan sosiaalisten tekijöiden lisäksi emotionaaliset tekijät vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden kokemukseen työhyvinvoinnista. Heidän tutkimuksensa mukaan on erittäin tärkeää, että sosiaalityöntekijöiden kokemaa emotionaalista taakkaa pyritään aktiivisesti vähentämään. Tämä on erittäin tärkeää myös meidän tutkimustulosten kannalta, sillä useampi vastaaja oli kertonut, etteivät he halua kotona käsitellä rankkoja asiakasasioita. Lisäksi työyhteisön tuen koettiin olevan yleisesti hieman heikompaa kotona kuin työpaikalla, mikä näkemyksemme mukaan voi lisätä sosiaalityöntekijöiden kokemaa emotionaalista taakkaa.

Mänttari van der Kuipin (2015) tutkimuksesta saadun tiedon valossa on nähdäksemme tärkeää vielä erikseen mainita tässä tutkimuksessa esiin nousseet pohdinnat etätyön vaikutuksesta asiakastyön salassapitoon. Kuten olemme aiemmin todenneet, kyselyn vastaajista useampi oli pohtinut salassapidon toteutumista kotona työskennellessä. Syitä salassapidon mahdolliselle toteutumattomuudelle olivat mm. kotona olevat muut perheenjäsenet tai se, ettei kotona ollut mahdollisuutta laittaa asiakaspapereita silppuriin. Mänttari van der Kuipin (2015) tutkimuksen yhtenä tuloksena oli, että tehokkuusvaatimusten myötä sosiaalityöntekijät eivät kokeneet voivansa tehdä ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä, mikä vaikutti heikentävästi heidän työhyvinvointiinsa. Nähdäksemme salassapidon toteutuminen on erittäin tärkeä osa ammattieettisesti vastuullista sosiaalityötä, jolloin sen toteutumisen varmistaminen on tärkeää myös etätyöskentelyssä.

Asiakasasioiden parissa työskentely koettiin siis tutkimuksessamme joiltain osin ongelmalliseksi, sillä kaikkia lastensuojelun sosiaalityöhön sisältyviä tehtäviä ei koettu toimiviksi etätöissä. Tätä voidaan pitää riskinä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille, sillä Blomqvist ym. (2020) ovat todenneet, että etätöihin siirtyneiden työntekijöiden koettuun tyytyväisyyteen ja tuloksellisuuteen vaikutti se, miten suurta osaa työtehtävistä heidän oli mahdollista tehdä kotonaan. Tutkimuksessamme etätöissä toimiviksi työtehtäviksi koettiin erilaiset kirjalliset tehtävät, mikä on linjassa sen kanssa, mitä Helle (2004, s. 90–94) mainitsee etätöitä käsittelevässä teoksessaan etätöihin erittäin hyvin soveltuviksi tehtäviksi.

Kokosimme saaduista tutkimustuloksista esiin nousseet kehittämisideat alla olevaan taulukkoon. Vaikka tutkimustuloksemme eivät ole tilastollisesti yleistettävissä pienen otoksen vuoksi, niiden perusteella on mahdollista antaa konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi ja etätöiden kehittämiseksi.

	Kehittämisideat
Työtila	<ul style="list-style-type: none"> • Työtilat vastaamaan työn luonnetta: Omat työhuoneet tai vähintään omat työpisteet työpaikalla. • Etätöiden osalta tukea työ- ja toimistotarvikkeisiin, kuten työpöytään, työtuoliin, tulostimeen ja tietokoneen näyttöön. • Yhteiset käytännöt salassapitoasioihin.
Työyhteisö	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteiset tauko- ja tapaamiskäytännöt etätyöskentelyyn tuen kasvattamiseksi. • Emotionaalisen tuen lisäämiseksi yksilötyönohjauksia ja lisäkoulutuksia työuupumuksen ennaltaehkäisyyn. • Etätöiden kehittämistä sosiaalityöntekijän ammatillista osaamista kunnioittavampaan ja sosiaalityöntekijöihin luottavampaan suuntaan.
Resurssit	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakasmäärien rajaaminen 25 asiakkaaseen. • Toimistotyöntekijän /sihteerin joustavampi apu. • Sosiaalityöntekijöiden työn kohdentaminen uudestaan niin, että joitain työtehtäviä, kuten tilojen varaamista, asiakastapaamisista ilmoittamisista ja tulkkauksilauksia karsitaan työntekijöiltä pois. • Kilpailukykyinen palkka.
Työjärjestelyt	<ul style="list-style-type: none"> • Joustavuutta ja yksilöllisyyttä etätyökäytäntöihin: Etätöiden vapaaehtoisuus ja yhdessä mietittävät työtehtävät etätöiden teko.

Lopuksi voimme todeta, ettei etätöihin ehditty valmistautumaan tai tekemään siihen tarvittavia toimenpiteitä koronapandemiasta johtuvien rajoitusten vuoksi. Kuitenkin sosiaalityön kannalta on hyvä, että koronapandemia pakotti uudistamaan sosiaalityön digitaalisia toimintatapoja ja palveluita käyttäjäystävälliseksi. Kun nyt etätöitä kehitetään yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden kanssa, syntyy

mahdollisuus parempaan työhyvinvointiin. Näemme joustavat etätyömahdollisuudet osin vastauksena sosiaalityön haasteisiin koskien työn kuormittavuutta. Tämän lisäksi asiakasmäärien rajoittaminen sekä työpaikan tilojen kehittäminen parantavat sekä työhyvinvointia että työpaikan kilpailukykyä. Vastauksissa toistui kokemus siitä, etteivät avokonttorit sovellu sosiaalityöhön. Näemme tähän liittyvät teemat kiinnostavina jatkotutkimusaiheina.

Lähteet

Baldschun, A., Töttö, P., Hämäläinen, J. & Salo, P. (2016). Modeling the Occupational Well-Being of Finnish Social Work Employees: A Multigroup Confirmatory Factor Analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40(5), s. 524–539.

Blomqvist, K., Henttonen, K., Olsson, T., Ropponen, A., Sivunen, A., Vartiainen, M. & Zooner, W. (2020). National Remote Work Survey. Haettu osoitteesta: https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/05/remote-work-survey-covid-19_fi.pdf

Clemens, V., Fegert, J., Plener, P., & Vitiello, B. (2020). Challenges and burden of the Coronavirus 2019 (COVID-19) pandemic for child and adolescent mental health: a narrative review to highlight clinical and research needs in the acute phase and the long return to normality. *BMC*. Haettu osoitteesta: <https://capmh.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13034-020-00329-3>

GSE – Helsinki Graduate School of Economics. (2020). *Kelan työttömyysetuutta hakenut yli 100 000 henkilöä viime vuotta enemmän*. Saatavilla: <https://www.helsinkigse.fi/corona/kelantyottomyysetuutta-hakenut-yli-100-000-henkiloa-viime-vuotta-enemman/>, 28.7.2020.

Helle, M. (2004). *Etätyö*. Helsinki: Edita.

HS – Helsingin Sanomat. (2020a). *Kotiväkivalta lisääntynyt koronaviruksen aikana Suomessa: poliisi pelkää tilanteen pahenevan pääsiäisenä*. Kotimaa, julkaistu 1.4.

HS. (2020b). *”Hälytyskellojen pitäisi nyt soida” – kotihälytykset yleistyneet edelleen korona-aikana, rikoksia voi jäädä entistä enemmän pimementoon*. Kotimaa, julkaistu 2.5.

HS. (2020c.) *Työntekijöiden sairauslomat vähenivät rajusti korona-aikana, kertovat terveysyhtiöt – syitä ovat etätyö, lomautukset ja liikunnan loppuminen*. Kotimaa, julkaistu 12.10.2020.

Junnonen, S-R, Hämäläinen, J., Töttö, P., Väisänen, R., Rantonen, O. & Salo, P. (2019). Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2000–2012. *Janus*, 27(2), 144–163.

Jyrkinen, M. & Karjalainen, M. (2020) Eriarvoistava etätyö. We All Finland. Haettu osoitteesta: <http://weallfinland.fi/eriarvoistava-etatyo/>

Karjalainen, M. (2020). Mitä etätyöpakko opettaa meille työnteosta? We All Finland. Haettu osoitteesta: <http://weallfinland.fi/mita-etatyopakko-opettaa-meille-tyonteosta/>

Lehtonen, J., Jyrkinen, M., & Karjalainen, M. (2020). WeAll-hankkeen tutkijat saivat rahoituksen covid-19 -kriisiin analyysiin. We All Finland. Haettu osoitteesta:

http://weallfinland.fi/weall_news/weall-hankkeen-tutkijat-saivat-rahoituksen-covid-19-kriisin-analyysiin/

Mänttari-van der Kuip, M. (2015). *Work-Related Well Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity*. (Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 524). Jyväskylän yliopisto, sosiaalitieteiden ja filosofian laitos.

Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. (2012). Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 77:4, 403–418.

Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S-R, Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. (2016). *Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Satka, M., Julkinen, I., Kääriäinen, A., Poikela, R., Yliruka, L. & Muurinen, H. (2016). *Käytäntötutkimuksen taito*. Heikki Waris -instituutti ja Mathilda Wrede institutet 2016: Unigrafia.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä - työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus. Haettu osoitteesta: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tyty_1977-2018_2019_21473_net.pdf?_ga=2.180252455.202272827.1575965627-1809327973.1574686842

Tham, P. (2007). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work*, 37, s. 1225–1246.

Tilastokeskus. (2019) Haettu osoitteesta: https://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738.

Van der Velden, P., Contino, C., Das, M., van Loon, P. & Dosmans, M. (2020). *Anxiety and depression symptoms, and lack of emotional support among the general population before and during the COVID-19 pandemic*. A prospective national study prevalence and risk factors. *Journal of Affective Disorders*. s. 541.

We All Finland. Haettu osoitteesta: http://weallfinland.fi/weall_news/weall-hankkeen-tutkijat-saivat-rahoituksen-covid-19-kriisin-analyysiin/

YLE. (2020a). “Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana - heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin.” <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>

YLE. (2020b). "Pääsisipä jo konttorin kahvikoneelle - Ylen kysely: Suurin osa haluaa palata etätöistä työpaikoille, mutta etätyöt ovat tulleet jäädäkseen" <https://yle.fi/uutiset/3-11469774>

Zechner, M., & Romakkaniemi, M. (2020). Kriisissä hyvinvointivaltion merkitys korostuu. *Janus Sosiaalipolitiikan Ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti*, 28(2), 113-114. <https://doi.org/10.30668/janus.95410>

Kyselylomake

Kysely koostuu kahdeksasta kysymyksestä, joista ensimmäiset kaksi käsittelevät etätöiden määrää ja jälkimmäiset kuusi kokemuksia etätöistä ja työhyvinvoinnista. Kahdella ensimmäisellä kysymyksellä keräämme tietoa siitä, kuinka paljon etätöitä on tehty ennen koronapandemiaa ja sen aikana. Jälkimmäisten kuuden kysymyksen avulla kartoitamme sosiaalityöntekijöiden toiveita etätöiden määrästä sekä kokemuksia etätöiden ja työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä. Lisäksi haluamme kuulla sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä siitä, kuinka työhyvinvointia ja etätyöskentelyä voitaisiin kehittää.

Kysymyksinä toimivat:

Etätöiden määrää koskevat kysymykset:

1. Kuinka paljon teet tällä hetkellä etätöitä?
2. Oliko teillä mahdollista tehdä etätöitä ennen koronapandemian alkamista? Jos oli, kuinka paljon työskentelit etänä silloin?

Kokemuksia kartoittavat kysymykset:

1. Kuinka paljon hauaisit tehdä etätöitä?
2. Kummassa koet työhyvinvointiasi paremmaksi, etätyössä vai työpaikalla?
3. Mitkä tekijät vaikuttavat koettuun työhyvinvointiisi?
4. Mitkä asiat toimivat etätyöskentelyssä? Mitkä asiat eivät toimi?
5. Kaipaisitko ulkopuolista tukea tai välineitä työhyvinvointiasi parantamiseen etätyöskentelyssä? Millaisia?
6. Millä keinoin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin mielestäsi parantaa?