

Millaiset voimavarat tukevat työhyvinvointia sosiaalityössä?

Minna Karanko, 4.2.2022

Helsingin yliopisto,

Käytäntötutkimus 10 op.

## Sisällys

Johdanto.....	3
2. Tutkimuksen tausta ja keskeiset käsitteet .....	4
2.1 Työhyvinvointi.....	4
2.2 Voimavarat työelämässä .....	5
2.3 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi aiempien tutkimusten valossa .....	6
3. Käytäntötutkimuksen toteuttaminen.....	8
3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	8
3.2 Tutkimuseettiset kysymykset.....	9
4. Tutkimusaineisto ja analyysimenetelmä.....	10
4.1 Tutkimus käytäntötutkimuksena .....	10
4.2 Aineistonkeruu .....	10
4.3 Aineiston kuvaus ja analysointi.....	11
5. Kokemuksia työhyvinvoinnista sosiaalityössä .....	12
5.1 Rakennepääoma -organisaatio ja työnhallinta.....	13
5.2 Sosiaalinen pääoma – työyhteisö ja johtaminen.....	14
5.3 Psykologinen pääoma – minä itse .....	15
5.4 Työhyvinvoinnin voimavarat sosiaalityössä .....	16
6. Pohdintaa .....	19
Lähteet .....	20
Liite 1 .....	21
Liite 2 .....	22
Liite 3 .....	24
Liite 4 .....	25

## JOHDANTO

Tämä tutkimus käsittelee työhyvinvointia lastensuojelun sosiaalityössä voimavarojen näkökulmasta. Tavoitteena on tarkastella lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä jaksamista tukevia tekijöitä. Työntekijöiden työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin kiinnitetään enenevässä määrin huomiota, mikä on hyvä. Työntekijöiden hyvinvoinnin ymmärretään olevan vastavuoroisessa suhteessa työn laatuun. Samaan aikaan epäkohdat ja liika kuormitus tulee näkyvämmiksi. Sosiaalityö on yksi niistä aloista, joilla työntekijöiden hyvinvointi ja alan kuormittavuus herättävät huolta. Suomalaiset sosiaalityöntekijät ovat erittäin kuormittuneita ja kokevat paljon ristiriitoja työssään. (mm. Saarinen, Blomberg & Kroll, 2012; Junnonen ym., 2019.) Mielenterveyden häiriöistä johtuvan työkyvyttömyyden riski on myös suurempi sosiaalityöntekijöillä verrattuna muihin tutkituihin ammattiryhmiin (Salo, 2016). Uusien työntekijöiden perehdyttäminen lisää koko työyhteisön taakkaa ja vaarana on, että uusi työntekijä vaihtaa kuitenkin pian työpaikkaa. Aiheen tutkiminen on näiden perusteella erittäin merkityksellistä, sillä sosiaalityössä on kuitenkin kyse perusoikeuksien toteutumisen mahdollistamisesta ja tukemisesta.

Suhteeni aiheeseen on läheinen, sillä olen valmistumassa sosiaalityöntekijäksi ja aion työskennellä alalla. Toki tämän tiedon valossa se mietityttää. Toisaalta tutkimuksissa on vahvistunut tieto siitä, että työyhteisöllisillä voimavaroilla, kuten luottamuksella työtovereiden tukeen, työyhteisöllisyyden kokemuksella sekä luottamuksella esimiehen tukeen ja osaamiseen, on tärkeä rooli sosiaalityöntekijöiden subjektiiviselle työhyvinvoinnille. (Mänttari-van der Kuip, 2015.) Esimerkiksi työssä jatkamista tarkastelleissa tutkimuksissa stressinsietokyvyt, mahdollisuus tehdä merkityksellistä työtä sekä saada ammatillista tukea selittävät halua jatkaa sosiaalityössä. (Pösö & Forsman, 2013.)

Tämä käytäntötutkimus toteutetaan perhe- ja sosiaalipalveluiden lastensuojelun avohuollon toimintayksikössä eräässä eteläsuomalaisessa kunnassa. Mukana tutkimuksessa on yksi tiimi tästä yksiköstä, viisi sosiaalialan työntekijää sekä johtava sosiaalityöntekijä.

Keskeisiä käsitteitä tutkimuksessa ovat työhyvinvointi ja voimavarat

## 2. TUTKIMUKSEN TAUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET

Tässä luvussa määritellään työhyvinvoinnin käsite ja esitellään Mankan ja Mankan (2016) voimavaramalli, jota käytetään tutkimuksen analysointivaiheessa helpottamaan aineiston järjestämistä.

### 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia säätelee suoraan tai välillisesti lainsäädäntö, mikä kuvaa erilaisia työn organisoimiseen ja työn tekemistä koskevia vastuuta ja velvoitteita. Työhyvinvointiin liittyviä lakeja ovat: työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, työsuojelun valvontalaki, työeläkelaki, yhteistoimintalaki, tasa-arvolaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, vuosilomalaki, ammattitautilaki sekä tapaturmavakuutuslaki. (Suutarinen, 2010, 16–17.)

Työhyvinvointi on fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. Siihen liittyy työnhallinnan tunne, jossa stressi ei kuormita niin paljon, että terveys vaarantuu. Työhyvinvointiin liittyy myös perhe, elämäntilanne ja muut työn ulkopuoliset tekijät. Työhyvinvoinnin määrittelyn apuna voidaan käyttää kokonaisvaltaisen työkyvyn käsitettä, jossa yksilön sijasta työkyky ajatellaan muodostuvan yksilön, työyhteisön ja työympäristön systeemin lopputuloksena. Mikäli työhyvinvointia halutaan parantaa pitää kehittämistoimien ulottua kaikkiin työhön liittyviin tekijöihin. (Suutarinen, 2010, 24, 28.) Työhyvinvointi on siten varsin moniulotteinen ja systeeminen kokonaisuus, jossa eri osat vaikuttavat toisiinsa. Työhyvinvoinnin tulkinnoissa esiintyy muun muassa sellaisia käsitteitä kuten työn imu, työn ilo, työkyky, kokonaisvaltainen työhyvinvointi ja voimavarat. (Manka, 2012, 77.) Marja-Liisa Manka ja Marjut Manka (2016) toteavat, että suomalainen työhyvinvoinnin käsite on kansainvälisestikin laaja, koska se sisältää työterveyden ja työkyvyn lisäksi myös työn sujumisen arjessa. Sen syntymiseen vaikuttavat organisaation toimintatapa ja johtaminen, ilmapiiri, työ ja työntekijä itse omine tulkintoineen; "On mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut hyvää aikaan". (Manka & Manka, 2016, 75.)

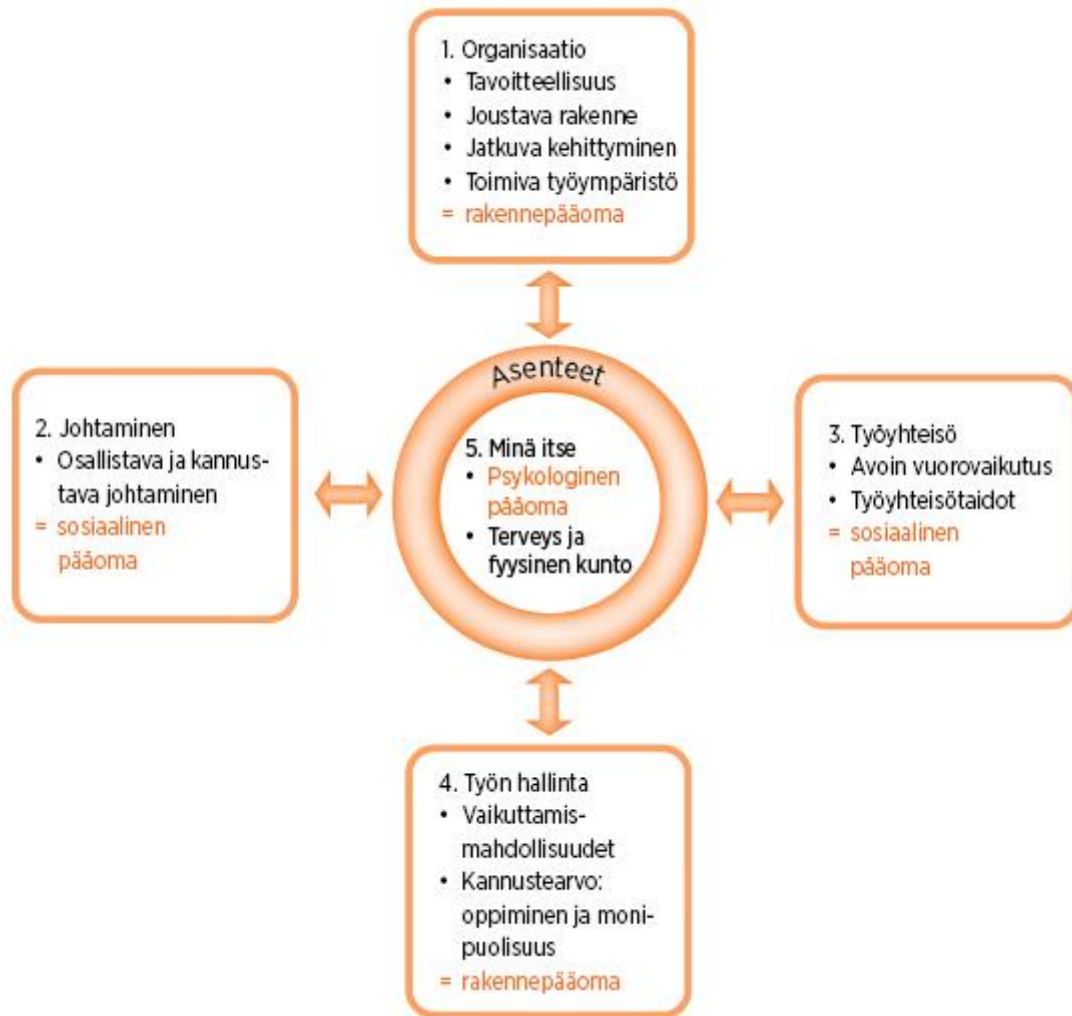
Tutkimuksessa pyritään tarkastelemaan lastensuojelun avohuollossa työskentelevien näkemyksiä omasta työhyvinvoinnistaan ja voimavaroista työssä, siten kuin he sen itse ymmärtävät ja sitä kuvailevat. Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite ja se sisältää erilaisia ulottuvuuksia riippuen siitä kenen näkökulmasta asiaa tarkastellaan tai mikä työhyvinvoinnin osa-alue on tarkastelun kohteena. Tutkimuksessa ei valikoitu erikseen mitään tiettyä osa-aluetta vaan haluttiin nimenomaan, että työntekijät saavat vastata kokemastaan työhyvinvoinnista ja sitä tukevista voimavaroista mahdollisimman vapaasti. Tällä tavalla tutkimuksen tulokset hyödyntäisivät tutkittavaa työyhteisöä itseään mahdollisimman parhaalla tavalla.

## 2.2 Voimavarat työelämässä

Työntekijän voimavarat koostuvat monesta eri osa-alueesta, joita ovat sosiaalinen, psyykinen ja fyysinen työkyky, tiedot, taidot ja osaaminen sekä työmotivaatio ja työhön sitoutuminen. Hyvin johdetussa organisaatiossa ja turvallisessa työympäristössä työskentely on tuottavaa ja osaavaa, työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi. Lisäksi työ tukee työuran sekä muun elämän hallintaa. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2009, 25.) Työhyvinvointi on seurausta työn myönteisistä kokemuksista. Siksi on tärkeää tarkastella työn myönteisiä tekijöitä, koska ne edistävät työntekijöiden tuottavuutta, voimaantumista, suorituskykyä ja vahvistavat yhteistyötä työntekijöiden kesken. Työn ja yksilön voimavarat muodostavat työnimun, jota esimerkiksi Manka kutsuu työn iloksi (Manka, 2012, 72).

Voimavaroihin keskittyvä työkuulttuuri ammentaa paljon positiivisesta psykologiasta. Positiivinen psykologia on määritelty "tieteellisesti muotoilluiksi näkökulmiksi, jotka tekevät elämästä elämisen arvoista. Se keskittyy onnellisuuteen, täyttymykseen ja kukoistukseen johtavien inhimillisten olosuhteiden piirteiden tutkimiseen". Keskittymällä hyvään ja voimavaroihin tuetaan työnhyvinvointia ja luodaan keinoja, joilla vaikeista-kin ajoista selvitään. Hyvinvointia on mahdollista edistää lisäämällä toimia, jotka kehittävät työn voimavaroja. Pahoinvointia puolestaan ehkäistään pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. Myös henkilökohtaiset voimavarat lisäävät työniloa. (Manka 2012, 70.) Tässä tutkimuksessa tarkastellaan aineistoa voimavarojen näkökulmasta. Tarkastelun kohteena ei ole esimerkiksi vallitseva olotila ja koettu hyvinvointi, vaan tarkoituksena on tehdä näkyväksi niitä seikkoja, joiden takia töihin on mukava tulla ja lähteä pois.

Mankan ja Mankan (2016) mukaan voimavaralähtöisessä mallissa (kuva1, voimavaramalli, s 5) organisaation kulttuuri ja toimintatavat muodostavat perustan hyvinvoinnille. Työn sisällöt ja vaikutusmahdollisuudet liittyvät taas rakennetekijöihin: työn tulisi olla mahdollisimman monipuolista, siinä pitäisi voida oppia ja pitäisi voida vaikuttaa työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin. Nämä rakennetekijät muodostavat organisaation rakennepääoman. Yhteisön henkiseen tilaan, sosiaaliseen pääomaan, puolestaan vaikuttavat johtamisen laatu ja työilmapiiri eli miten työkavereiden kanssa tullaan toimeen. He muistuttavat vielä, että jokainen työyhteisön jäsen tulkitsee omaa työyhteisöään omien asenteidensa lävitse. Vaikka muodollisesti kaikki osatekijät olisivatkin kunnossa, hänellä itsellään saattaa olla huono olo. Asenteiden lisäksi psykologinen pääoma, oma henkinen kunto sekä terveys ja fyysinen kuntokin tuovat oman lisänsä työhyvinvoinnin kokemusmahdollisuuksiin. (Manka & Manka, 2016, 77.)



Kuva 1 Voimavaramalli (Manka & Manka, 2016, 77)

Mallia voisi kritisoida siitä, että se jättää ulkopuolelleen monia asioita, jotka vaikuttavat nekin hyvinvointiin, kuten esimerkiksi asiakkaat tai yhteiskunnassa vallitseva yleinen tila, joka juuri nyt pandemia aikaan on muuttanut työkuultuuria. Manka ja Manka (2016) toteavat, että voimavaramallin avulla onkin tarkoitus keskittyä työn sisäisiin tekijöihin (2016, 77). Tässä tutkimuksessa katsantokanta on samanlainen. Aineistoa ei silti ole rajattu koskemaan pelkästään työn sisäisiä tekijöitä, sillä tutkimusaineistosta voi nousta esiin myös työn ulkoisia tekijöitä voimavarojen näkökulmasta.

### 2.3 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi aiempien tutkimusten valossa

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu jonkin verran. Salo, Rantonen, Aalto, Oksanen, Vahtera, Junnonen, Baldschun, Väisänen, Mönkkönen ja Hämäläinen (2016) havaitsivat tutkimuksessaan, että mielen-terveyden häiriöistä johtuvan työkyvyttömyyden riski on jo pitkään ollut koholla sosiaalityöntekijöillä verrat-

tuna muihin tutkittuihin ammattiryhmiin. Mielenterveyden häiriöistä johtuvia sairauspoissaoloja selittivät erityisesti työhön ja työntekijän henkilökohtaisiin resursseihin liittyvät tekijät. Sosiaalityöntekijöiden sekundaaritraumatisoitumisen riskiä lisäsivät työn vaativuus, työssä koetut järkyttävät tilanteet ja psyykinen kuormittuneisuus. Suojaavia tekijöitä olivat tietoisuustaidot, tunteiden eriyttäminen ja sosiaalinen pääoma. Tutkimuksessa työn vaativuus sosiaalityössä nousi esille useissa analyyseissa sosiaalityöntekijöitä kuormittavana tekijänä. Työn vaativuutta kuvasi tutkimuksessa erityisesti työn aikapaineet ja suuri määrä. Sosiaalityöntekijöiden psyykkistä hyvinvointia suojaavana tekijänä näyttäytyivät paitsi sosiaaliset resurssitekijät, kuten työyhteisön sosiaalinen pääoma, myös työntekijöiden psyykkiset resurssit. (Salo ym., 2016, 3.)

Saarinen, Blomberg & Kroll (2012) tutkivat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia työn kuormittavuuden ja työssä koettujen ristiriitojen näkökulmasta. He vertailivat tutkimuksessaan eri Pohjoismaiden sosiaalityöntekijöiltä saamia tuloksia ja havaitsivat, että suomalaiset sosiaalityöntekijät olivat kaikkein kuormittuneimpia. Eroa he selittivät muun muassa sillä, että Suomessa sosiaalityön resurssit ovat pienemmät ja pätevistä sosiaalityöntekijöistä on jatkuva pula, myös työn sisäiseen johtamiseen ja organisointiin liittyvät tekijät saattavat vaikuttaa eroon. (Saarinen ym., 2012, 413-415.)

Junnonen, Hämäläinen, Töttö, Väisänen, Rantonen ja Salo (2019) tarkastelivat sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta ja siinä tapahtuneita muutoksia vuosina 2000-2012. Artikkelissa keskityttiin työn hallintaan, työn palkitsevuuteen ja työn paineisiin. Artikkelissa havaittiin, että sosiaalityöntekijät kokivat enemmän kuormitusta työssään kuin psykologit, erityisopettajat tai lastentarhanopettajat. (Junnonen ym., 2019, 1.)

Tham (2007) on tutkinut Ruotsissa tekijöitä, jotka vaikuttavat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden aikomuksiin vaihtaa työpaikkaa. Tutkimukseen vastanneista sosiaalityöntekijöistä 48 prosenttia kertoi aikovansa todennäköisesti vaihtaa työpaikkaa seuraavan vuoden sisällä. Thamin mukaan työtyytyväisyyteen voidaan vaikuttaa rakentamalla käytänteitä, joiden avulla työntekijät tuntevat itsensä arvostetuksi ja saavansa oikeudenmukaisen palkkion työstään. Työkulttuurin merkitys työhyvinvoinnille on hänen mukaansa huomattavasti merkittävämpi kuin työtehtävät. (Tham, 2007, 1225, 1242.)

Mänttari- van der Kuip (2015) tarkasteli sosiaalityöntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia sekä työyhteisöllisten voimavarojen roolia hyvinvoinnin selittämisessä. Tutkimus pohjautui vuosina 2011–2012 kerättyyn kyselyaineistoon. Tutkimus vahvisti, että työyhteisöllisillä voimavaroilla, eli luottamuksella työtovereiden tukeen, työyhteisöllisyyden kokemuksella sekä luottamuksella esimiehen tukeen ja osaamiseen, on tärkeä rooli sosiaalityöntekijöiden subjektiiviselle työhyvinvoinnille. (Mänttari- van der Kuip, 2015, 3, 15.) Silti ne eivät yksistään riitä selittämään työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Esimerkiksi Pösö ja Forsman (2013) nostavat artikkelissaan esiin, että mahdollisuus tehdä työtä, jolla on merkitystä ja jossa voidaan vaikuttaa merkittävästi ihmisten hyvinvointiin, on syy jatkaa työssä. (Pösö & Forsman, 2013, 658.)

### 3. KÄYTÄNTÖTUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Käytäntötutkimuksen käsite kuvaa sosiaalityön kehittämistä ja tutkimuksesta muodostuvaa, monien toimijoiden yhteistä oppimista ja tiedonmuodostusta. Kyse on vastavuoroisuudesta monien eri toimijoiden välillä, mikä edellyttää keskustelua ja tutkimustiedon jakamista, mikä taas mahdollistaa yhteisen oppimisen. (Satka, Kääriäinen & Yliruka, 2016, 5, 8.) Tämä käytäntötutkimus on toteutettu yhteistyössä tutkimuskohteena olevan työorganisaation edustajan kanssa. Tässä luvussa esitellään tarkemmin tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.

#### 3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä jaksamista tukevia voimavaroja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tarkoituksena on tehdä näkyväksi niitä rakenteita ja tekijöitä, mitkä ovat hyvin tai mitkä ovat tukeneet/tukisivat työhyvinvointia sosiaalityössä. Toivon, että tekemällä näkyväksi ja nostamalla esiin voimaannuttavia seikkoja ja rakenteita sosiaalityössä, voidaan synnyttää positiivisuuden kehä. Hyvä lisää hyvää, kun huomaamme hyvän ja ryhdymme vaalimaan sitä, saattavat pienet ongelmat hävitä kuin itsestään.

Tutkimus pohjautuu sosiaalityön käytäntötutkimuksen ideaan, jossa tutkimisen ja kehittämisen lähtökohtana ovat asiantuntijoiden tai asiakkaiden toiminnasta tulevat tiedontarpeet tai huolenaiheet. Käytäntötutkimus ei ole mikään tietynlainen tutkimusmalli tai lähestymistapa. Se yhdistyy ympäröivään maailmaan jatkuvasti itseään rakentavana tiedonmuodostuksen ja oppimisen strategiana, joka voi tukea palvelutyössä tai palvelujen käyttäjien arjessa ilmenevien ongelmien ratkaisemista sekä työyhteisöjen kehittämistä laajemmin. (Satka, Julkunen, Kääriäinen, Poikela, Yliruka ja Muurinen, 2016, 9.) Myös tässä tutkimuksessa pyritään siihen, että kerätyt tutkimustulokset ja tieto siirtyisivät työyhteisön käytettäväksi.

Tutkimuskysymys;

**Millaiset tekijät toimivat/toimisivat työhyvinvointia tukevina voimavaroina lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä?**



### 3.2 Tutkimuseettiset kysymykset

Tässä tutkimuksessa seurataan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkijalla on lähes aina jokin ennakkovaihtelma tarkasteltavasta aiheesta. Tutkijan tulee olla tutkimuksen tekovaiheessa varovainen sen suhteen, että ei anna omien ennakkokäsitysten vaikuttaa analyysiin tai tutkimustuloksiin. Tutkimuskohde on tässä tapauksessa tutkijalle läheinen, mikä saattaa vaikuttaa tutkimuksen aineiston tulkintaan. Tämä on tärkeää mainita tutkimusraportissa.

Aineiston analysoinnissa luotettavuutta lisää tutkijan taito pysytellä mahdollisimman objektiivisena suhteessa tarkasteltavaan teemaan. Analyysi ja tulosten raportointi perustuu kuitenkin aina tutkijan omiin näkemyksiin ja toinen tutkija saattaisi päätyä aineiston perusteella toisenlaiseen tulokseen. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä tutkimuksen luotettavuutta parantaa, kun analysoinnin tukena käytetään teoriaa, joka on mooneen kertaan tutkittu ja testattu.

Tutkimus on suunniteltu yhteistyössä työyhteisön ja yhteyshenkilön kanssa. Tutkimuksessa noudatetaan tietosuojalakia (1050/2018) ja tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita (TENK 2019). Tutkimuslupa saatiin Vantaan kaupungin sosiaali- ja terveystoimelta. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisen voi keskeyttää tai kieltäytyä tutkimuksesta milloin tahansa. Tutkittavilla on oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, toteutuksesta, tarkoituksenmukaisuudesta ja aineiston säilyttämisestä. (TENK, 2019.) Tutkimus perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan eikä tiettyjä henkilöitä koskevia tietoja paljasteta ulkopuolisille (1050/2018, 31§). Tutkittavasta organisaatiosta tullaan puhumaan eräänä etelä-suomalaisena lastensuojelun avohuollon yksikkönä. Kukaan vastaajista tai yksiköstä ei ole tunnistettavissa tai kohdennettavissa tiettyyn henkilöön tai organisaatioon. Nauhoitettu tutkimusaineisto hävitetään, kun tutkimusraportti on hyväksytty oppilaitoksessa. Aineistoa säilytetään ulkoisella kovalevyllä, joka on suojattu salasanalla. Tutkijan lisäksi litteroituaineisto tulee nähtäväksi Vantaan lastensuojelun avohuollon johtavalle sosiaalityöntekijälle.

## 4. TUTKIMUSAINEISTO JA ANALYYSIMENETELMÄ

Tässä luvussa kuvataan tutkimusta käytäntötutkimuksena ja aineistonkeruuta. Viimeisessä luvussa kuvataan aineiston analysointia.

### 4.1 Tutkimus käytäntötutkimuksena

Tutkimuksen idea on tullut työyhteisöltä itseltään. Tutkimus perustuu lastensuojelun avohuollon työntekijöiden kokemuksiin ja ajatuksiin työhyvinvoinnista voimavarojen näkökulmasta. Tutkimus toteutettiin fokusryhmäkeskusteluna joulukuussa 2021.

Tutkimuksen teko aloitettiin ottamalla sähköpostitse yhteyttä tutkittavaan työyhteisöön. Tämän jälkeen käytiin keskustelua sekä sähköpostitse, että puhelimitse. Yhteyshenkilö/johtava sosiaalityöntekijä keskusteli tutkimuksen kohteena olevan ryhmän kanssa aiheen mahdollisesta tulokulmasta, jonka jälkeen oli yhteydessä tutkijaan. Tässä vaiheessa muodostettiin alustavat tutkimuskysymykset, minkä jälkeen tutkimussuunnitelma lähetettiin yhteyshenkilölle kommentoitavaksi. Tämän jälkeen tutkimuskysymyksiä muokattiin työyhteisön tarpeeseen sopiviksi ja anottiin tutkimuslupaa.

Tutkimusprosessin aikana pääyhteydenpitoväylänä oli sähköposti ja toissijaisena puhelin. Tutkimuksesta laadittiin saatekirjelmä, mistä ilmeni tutkimuksen nimi, tavoite sekä rekisteriseloste, jossa olivat muun muassa tiedot tutkimuksen luottamuksellisuudesta ja yksityisyydestä, tieto tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä tutkijan ja tutkimuksen ohjaajan yhteystiedot. Fokusryhmäkeskusteluun osallistui lopulta viisi työntekijää.

### 4.2 Aineistonkeruu

Tutkimus toteutettiin fokusryhmäkeskustelumenetelmän avulla. Fokusryhmäkeskustelu tarkoittaa keskustelutilaisuutta, jossa tilanteeseen kutsuttu ryhmä ihmisiä keskustelee tietystä aiheesta vapaamuotoisesti, mutta kuitenkin fokusoidusti. Tavoitteena on avoin ryhmäkeskustelu, jonka tulisi mahdollisuuksien mukaan muistuttaa luonnollista rentoa keskustelua esimerkiksi ravintolassa. Fokusryhmäkeskustelussa tutkijan rooli on passiivisempi kuin esimerkiksi ryhmähaastattelussa, mikä tekee keskustelusta demokraattisemman. (Valtonen, 2005, 223-224.)

Tähän tutkimukseen fokusryhmäkeskustelu tuntui sopivalta menetelmältä juuri sen tavoitteen takia. Tarkoituksena oli saada tietoa keskustelijoiden käsityksistä, hiljaisesta tiedosta ja uskomuksista. Fokusryhmäkeskustelu järjestettiin tutkimuksen kohteena olevan yksikön tiloissa. Keskusteluun osallistui tutkittavan ryhmän

lisäksi tiimin johtava sosiaalityöntekijä, joka ei osallistunut aktiivisesti keskusteluun. Ryhmän johtava sosiaalityöntekijä auttoi tarvittaessa tutkijaa säilyttämään keskustelussa fokuksen sekä jakamaan puheenvuoroja. Järjestelyyn päädyttiin, koska tutkijalle kyseessä oli ensimmäinen fokusryhmäkeskustelumenetelmän käyttökerta ja metodi oli entuudestaan tuntematon. Johtavan sosiaalityöntekijän mukaan tutkittava ryhmä oli paljon keskusteleva, mikä saattaisi aiheuttaa päälle puhumista tai sitä, että jonkun ääni jäisi vähemmälle huomiolle. Toisaalta vaarana oli, että yksikön esimiehen ollessa paikalla, kaikkea ei uskalletaisi tai haluttaisi sanoa ääneen. Tästä keskusteltiin johtavan sosiaalityöntekijän kanssa ja tultiin siihen tulokseen, että huolimatta tästä, esimiehen läsnäolosta oli tutkittavan ryhmän kanssa enemmän hyötyä kuin haittaa.

Fokusryhmäkeskusteluun varattiin aikaan maksimissaan noin 60 minuuttia. Keskustelussa käytettiin tukikysymyksiä tarpeen mukaan. Tarkempaa rajausta aiheeseen ei tehty, koska haluttiin että kaikki myönteisesti työhyvinvointiin vaikuttavat seikat voisivat tulla keskustelussa esille. Fokusryhmäkeskustelu äänitettiin puhelimella.

Fokusryhmäkeskustelua ohjaavat kysymykset

- Mikä omassa työssä on hyvin juuri nyt, mikä voimaannuttaa?
- Mikä auttaa/auttaisi voimaan omassa työssä paremmin?
- Mikä auttaa/on auttanut, kun oma työ alkaa tuntumaan/on tuntunut liian kuormittavalta tai mikä voisi auttaa silloin?

#### 4.3 Aineiston kuvaus ja analysointi

Tutkimusaineisto koostui tunnin mittaisesta äänitteestä. Äänite litteroitiin, minkä jälkeen aineistoa ryhdyttiin järjestämään sisällönanalyysin keinoin. Aineiston analyysissä käytettiin teoriaohjaavaa analyysiä. Teoriaohjaavassa analyysissä on teoreettisia kytkeitä, mutta ne eivät pohjautu suoraan teoriaan tai teoria voi toimia apuna analyysin etenemisessä. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta aikaisempi tieto auttaa tässä. Analyysivaiheessa edetään aluksi aineistolähtöisesti, mutta lopputulos on teoriaosassa määritelty. (Tuomi & Sarajarvi, 2009, 96-97.)

Teoreettisena mallina tutkimuksessa toimi Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan (2016) teoksessa esitelty voimavaramalli (Kuva 2, Voimavaramalli, s 5). Tarkoituksena oli käyttää teoriamaallia analyysin loppuvaiheessa aineiston järjestämisessä. Aineistosta etsittiin analyysiyksiköitä, jonka jälkeen löydökset jaoteltiin voimavaramallin kategorioiden mukaan. Samalla selviäisi, toimisiko Mankan ja Mankan voimavaramalli (2016) tämän aineiston analyysissä. Jatkotutkimusten kannalta aineiston järjestäminen voi selkiyttää tutki-

muksen tilaajalle mahdollisen intervention kohdetta, jos esimerkiksi tietyn ulottuvuuden elementit painottuvat tutkimuksessa muita enemmän.

Salo (2015) tuo kipakasti esiin artikkelissaan sisällönanalyysin kompastuskivet. Hän toteaa, että sisällönanalyysiä käytetään aivan liian usein yksinkertaisesti ja ikään kuin helppona ratkaisuna aineiston analyysiin, kun oikeastaan sisällönanalyysi on vain aineiston uudelleen järjestämistä ja teemoittelua. Reflektiivisyys ja aineiston todellinen analysointi ja uudelleentulkinta puuttuvat. Reflektiivisyydellä Salo peräänkuuluttaa miettimistä, miten tutkimustietoa tuotetaan, järjestetään ja tulkitaan. Pelkkä mekaaninen teemoittelu ja itsestäänselvyyksien toisto ei ole vielä analyysiä. (Salo, 2015.) Tässä tutkimuksessa rajallinen aika asettuu silti haasteeksi tutkimusaineiston analysoinnissa ja reflektiiviseen otteeseen tutkimusaineistoa analysoitaessa on rajallinen määrä resursseja.

## 5. KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA SOSIAALITYÖSSÄ

Tämä luku on jaettu Mankan ja Mankan (kuva1, voimavaramalli, s5) voimavaramallin kategorioiden mukaan. Ensimmäiseksi kuvataan aineistossa ollutta sosiaaliseen pääomaan liittyvää keskustelua, sen jälkeen siirrytään kuvailemaan rakennepääoman kategoriaan liittyviä tekijöitä. Kolmanneksi käsitellään psykologiseen pääomaan linkittyviä ilmiöitä. Luvun viimeisessä osiossa pyritään liittämään vastaukset selkeämmin yhteen havainnollistaen niitä voimavaramallin kategorioiden mukaan, mikä auttaa kiteyttämään vastauksen tutkimuskysymykseen.

Fokusryhmäkeskustelussa painottuivat sosiaaliseen ja psykologiseen pääomaan liittyvät voimavaramatekijät, joista yksilön oma rooli voimavarojen kasvattajana ja kannattelijana sekä työyhteisön avoin ja kannustava ilmapiiri sekä luottamus tulivat keskustelussa esille useimmiten. Tulokset olivat samansuuntaisia muun muassa Salon ja kumppaneiden (2016) tekemän tutkimuksen kanssa. Heidän tutkimuksessaan sosiaalityöntekijöiden psyykkistä hyvinvointia suojaavana tekijänä näyttäytyivät sosiaaliset resurssitekijät, kuten työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijöiden psyykkiset resurssit. (Salo ym., 2016, 3.) Merkittävimmiksi voimavaroiksi tässä tutkimuksessa voidaan nimetä yksilö itse ja työyhteisö.

## 5.1 Rakennepääoma -organisaatio ja työnhallinta

Omassa työssä koettiin voimaannuttaviksi tekijöiksi tällä hetkellä myös systeeminen työtapa. Työmenetelmä oli tuonut mukanaan työtä itseään rajaavia tekijöitä ja muuttanut työtapoja, vähentäen työn sirpaleisuutta, toistoa ja helpottanut työn kokonaishallintaa, pysyvyyttä ja ennustettavuutta. Työmenetelmä oli lisännyt myös asiakastyytyväisyyttä, mikä koettiin omaa hyvinvointia kasvattavana tekijänä.

Kun vastaajilta kysyttiin mikä auttaa voimaan omassa työssä paremmin tai mikä voisi auttaa, vastauksissa painoutuivat työn hallintaan ja organisaatioon liittyvät seikat. Mainittiin asiakasmäärien rajaaminen pienemmiksi sekä työvoimapulan taltuttaminen. Osallistujat toivat esille, että sosiaalityön maineen parantaminen houkuttelevammaksi lisäisi tervettä kilpailua rekrytointiprosessissa. Yhtenä ongelmana nähtiin työvoimapulan aiheuttavan sen, että lastensuojeluun pääsee helposti töihin ilman aiempaa kokemusta, mikä voi aiheuttaa osaltaan loppuun palamista nopeasti, koska työ on hyvin haastavaa. Sosiaalityön ja nimenomaan lastensuojelun vetovoimaisuus työnä kasvattaisi erään vastaajan mukaan kenties myös kokeneiden työntekijöiden hakkuutta työskennellä lastensuojelussa. Tämä helpottaisi perehdyttämistä ja vähentäisi uupumista heti työuran alkaessa, kun kokeneemmat asiantuntijat työskentelisivät haastavimmissa työtehtävissä.

Organisaation näkökulmasta vastaajat mainitsivat voimavaratekijöiksi ostopalveluiden riittävän määrän ja käytön sujuvuuden. Hyvinvointia vastaajien mukaan tässä kohdin tukisi esimerkiksi ajantasaiset tiedot ostopalveluista ja niiden helpompi saanti. Todettiin myös, että erilaisten tukipalveluiden, kuten esimerkiksi aikuisten tukihenkilö tukisi asiakkaiden osallisuutta lastensuojelussa, mikä välillisesti taas tukisi työntekijöiden jaksamista työssä ja keskittymistä olennaiseen. Vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että palkkauksen parantaminen koko alalla parantaisi voimavaroja.

Työhallinnan näkökulmasta vastaajat pohtivat työaikojen joustavuuden tärkeyttä. He kokivat, että työn määrän ollessa oikeassa suhteessa työaika, työasioiden pohtiminen ei siirtynyt vapaa-ajalle. Toisaalta koettiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä sen, että työyhteisössä oli rajattu asiakastapaamisten määrää. Nämä auttoivat tekemään omaa työtä laadukkaasti ja mahdollistivat riittävän keskustelun työasioista työpaikalla. Vastauksissa mainittiin työhallintaan liittyen myös oman ammatillisen kehittymisen ja oppimisen tärkeys. Vastauksissa todettiin, että mahdollisuus kouluttautua ja kehittyä työssä tukee työhyvinvointia.

*...itselleen tulee sellanen varmempi olo, kun pääsee kokeilemaan jotain uutta ja sellanen kehittyminen ja kouluttautuminen myös auttaa.*

Työhallintaan liittyen keskustelusta voitiin analysoinnin perusteella nostaa esiin myös työn määrän ja käytettävissä olevan ajan tasapaino. Koettiin, että omien työskentelytapojen kehittyminen ja harjaantuminen

auttaa tekemään työtä tehokkaasti, jolloin asiat eivät jää roikkumaan. Systemisen työmenetelmän käyttäminen organisaatiossa koettiin myös voimaannuttavan. Vastaajat totesivat, että työmenetelmän käyttö tuki pysyvyyttä työssä, kun samat työntekijät työskentelivät yhdessä samojen asiakkaiden kanssa.

## 5.2 Sosiaalinen pääoma – työyhteisö ja johtaminen

Fokusryhmäkeskustelussa vastaajilta kysyttiin, mikä heidän omassa työssään on hyvin juuri nyt eli mikä omassa työssä voimaannuttaa tällä hetkellä. Työyhteisön merkitys puhutti analyysin perusteella hyvin paljon. Työyhteisöön liittyvän keskustelun yhteydessä vastaajat puhuivat muutamaa otteeseen hyvästä hengestä, joka heidän tiimissään vallitsee ja tässä kohdin kysyttiin tarkentavasti, mistä hyvä henki heidän tiimissään on tullut. Vastauksiin liitettiin sellaisia tekijöitä, kuten avoimuus, yhdessä puuhastelu, huumori, kunnioitus, keskeneräisyyden hyväksyminen itsessä ja muissa sekä yhteiset kokemukset.

*avoimuus luo avoimuutta, että osoittaa toisilleen olevansa niinku luottavansa toisiin, niin toinenkin pystyy luottamaan sinuun... me myös säädetään kaikenlaista niinku työn ohessa*

*saa olla oma itsensä, et ei tarvi esittää parempaa kuin on*

*luottamus toinen toiseen ...pystyy luottamaan siihen, että tässä on ammattilaiset ympärillä ja saa sitä apua kun sitä haluaa ottaa vastaan*

*...että tietää kenen kanssa tulee tänne ja ketä täällä on.*

Eräs vastaajista mainitsi, että verkostokumppanit ja päivystävät kriisipuhelimet keventävät omaa taakkaa eli tieto siitä, että jos itse ei ehdi tai pysty vastaamaan asiakkaalle niin aina on joku taho, joka ottaa kopin. Uupumisen kohdalla puheissa nousi esiin myös työyhteisön tuki ja luottamus. Keskusteleminen muiden kanssa, huolien jakaminen ja omien virheiden myöntäminen. Eräs vastaajista totesi, että keskustelemalla saan osakseen lempeyttä ja armopuhetta, ja tulee tätä kautta hyväksytyksi joka tapauksessa, mikä voimaannuttaa. Ihmissuhteiden läheisyys, tiimityö, yhteisöllisyys, vastuun jakaminen ja luottamus toisiin nähtiin hyvinvointia tukevinä.

*et pystytään joustavasti jakamaan...jaetaan sitä työtä ja taakkaa niinku.*

Vastaajat kuvasivat, että työyhteisössä pyrittiin johtamisen näkökulmasta suojelemaan työntekijöitä liialliselta työn määrältä. Tämä voimaannutti ja samalla tuki luottamusta johtoon, siihen että johto puuttuu tarvittaessa epäkohtiin ja pyrkii aktiivisesti muuttamaan niitä parempaan suuntaan. Ylipäänsä luottamus esimiehen tukeen ja apuun koettiin tärkeänä voimavarana työhyvinvoinnille. Muutamia vastaajista korostivat tässä kohdin myös esimiehen läheisyyttä ja helposti lähestyttävyyttä tärkeänä voimavarana. Johtamisen yhteydessä puhuttiin kannustamisesta, vastauksien antamisesta ja vastuun jakamisesta.

Myös johdon roolista keskusteltiin. Vastauksissa tuli esiin, että johto voi uupumisen hetkellä auttaa priorisoimaan asioita ja antaa tavallaan luvan jättää joitain asioita tekemättä eli rajaamaan työn määrää ja jakamaan vastuuta yhdessä työntekijän kanssa.

*...sit jos kyseessä on oikeesti joku et se kuormitus liittyy johonki selkeesti haastavaan asiakaskeisiin ni sitä voi johtavan kanssa varata ajan et mennään keskustelemaan tai joskus on ollu sellasii tilanteit et on pyytäny johtavaa mukaa siihen tapaamiseen...helpottaa sitä kuormitusta ku tietää et saa sitä tukea myös sieltä.*

### 5.3 Psykologinen pääoma – minä itse

Eniten keskustelua herättivät yksilöön itseensä liittyvät voimavarat eli psykologinen pääoma. Eräs vastaajista myös totesi, että työstä itsestään täytyy tykätä ja siitä tulee olla kiinnostunut, jotta siinä voi kokea viihtyvän. Henkilökohtaisessa elämässä asioiden pitää olla hyvin ja vapaa-ajan mielekästä. Omaan itseensä liittyvissä tekijöissä vastaajat keskustelivat paljon tunnetaidoista ja reflektiivisyydestä. Vastaajat kuvailivat kuinka tietoinen ajattelu ja armollisuus itseään kohtaa voimaannuttaa. Tietoiseen ajatteluun liitettiin kyky päästää irti töistä ja jättää työasiat töihin, omien emootioiden tunnistaminen ja sanoittaminen. Toinen paljon puhuttanut teema oli itsensä johtaminen, johon voi tulkita liittyvän vastauksissa esiin tullut taito priorisoida asioita ja tehdä omaa työtä tehokkaasti. Vastauksissa yksilön oma rooli korostui. Niissä tuli ilmi, kuinka jaksamisen ääri rajoilla ensisijainen vastuu omasta hyvinvoinnista on jokaisella itsellään. Olennaista on uupumisen tunnistaminen, muutosten tekeminen ja avun pyytäminen.

*siinä pitäs pystyä tähän parjattuun itsensäjohtamiseen...et sun pitää pysytyä rauhoittumaan siihen kohtaamiseen...*

*...tää on tämmöstä omien emootioiden niinku havainnoimista ja sanoittamista mut sitten myöskin itsensä johtamista. Kurinalaisuutta.*

Kun vastaajilta kysyttiin mikä auttaa tai on auttanut silloin, kun oma työ alkaa tuntumaan liian kuormittavalta tai mikä voisi auttaa silloin, eräs vastaajista totesi, että silloin asiat vaan pitää saada tehtyä. Tässä auttaa seuraavan vastaajan mukaan todo-listojen tekeminen ja asioiden priorisointi, jolloin hoidetaan eniten mieltä painavat asiat.

Vastauksissa keskusteltiin oman työn sanoittamisesta asiakkaalle, tämä nähtiin tärkeänä voimavarana, koska sanoittamalla työtä epätietoisuus vähenee ja asiakkaan on helpompi ymmärtää, minkä takia joitain asioita ei voida hoitaa heti. Keskustelussa puhuttiin myös toiveikkuudesta ja uskosta siihen, että asiat kyllä lopulta järjestyy ja joskus ne ratkeavat ilman, että niihin täytyy työntekijän puuttua lainkaan. Koettiin, että omalla toiminnalla pystyttiin säätelemään asiakkaan tunteita ja tätä kautta tukemaan myönteistä asiakassuhdetta.

Yksilön oma rooli ja tunnetaidot korostuivat keskustelussa. Vastaajat sanoittivat tätä kertomalla, kuinka uupuessaan pitää osata tunnistaa oma väsymys, rajata omaa työtään, huolehtia palautumisesta ja puhua itselleen samalla tavoin kuin muillekin.

*...et miten sä itse tavallaan pystyt irrottamaan itsesi sieltä.*

#### 5.4 Työhyvinvoinnin voimavarat sosiaalityössä

Fokusryhmäkeskustelussa työhyvinvointia tukevin voimavaroina lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä mainittiin moneen otteeseen työyhteisöön liittyviä tekijöitä. Työhyvinvoinnin voimavaroina vastaajat keskustelivat paljon työyhteisöstä, jossa korostui yhteisöllisyys ja hyvä toisia kunnioittava yhteishenki. Asioiden jakaminen kollegoiden kanssa ja kollegoilta saatava tuki, kannustus ja hyväksyntä mainittiin useaan kertaan. Mänttari- van der Kuipin (2015) tutkimuksessa tulokset olivat samansuuntaisia. Tutkimuksessa todettiin, että luottamuksella työtovereiden tukeen, työyhteisöllisyyden kokemuksella sekä luottamuksella esimiehen tukeen ja osaamiseen, on tärkeä rooli sosiaalityöntekijöiden subjektiiviselle työhyvinvoinnille. (Mänttari- van der Kuipin, 2015.) Tässä tutkimuksessa erään vastaajan kommentti liittyen työyhteisön ilmapiiriin kiteytyy hyvin tässä lauseessa ”...on kiva tulla töihin ilman että on edes tehnyt töitä...” Työkulttuurin merkitys olikin työhyvinvoinnille esimerkiksi Thamin mukaan paljon merkittävämpi kuin itsetyötehtävät. (Tham, 2007)

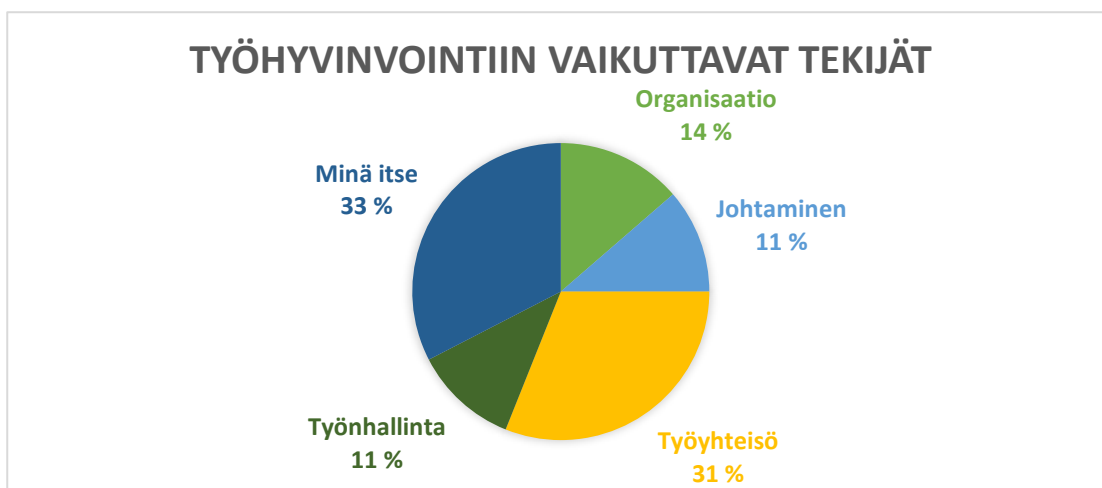
Toinen vastauksissa selvästi korostunut työhyvinvoinnin voimavara oli yksilö itse eli psykologinen pääoma. Fokusryhmäkeskustelussa yksilön omat taidot ja hyväksi koettu elämä puhuttivat. Yksilöön itseensä liitettiin taidot reflektointiin, oman toiminnan ohjaukseen, tunnetaitoihin ja mielenhallintaan. Vastaajien puheissa erilaiset taidot nähtiin niin omaa hyvinvointia suojaavina, mutta myös hyvinvointia lisäävinä. Esimerkiksi mielenhallinta auttaa siirtämään syrjään työasiat ja jättämään ne työpaikalle, jotta vapaa-ajalla voi keksittyä palautumiseen ja sellaisten asioiden tekemiseen, jotka tuottavat nautintoa itselleen. Vastaajat kertoivat kuinka taukojen pitäminen päivän aikana, tuki oman keskittymisen ohjaamista ja mielen rauhoittamista. Eräs vastaajista kertoi paineen lisääntyessä, rauhoittavansa ensin itsensä ja sen jälkeen listaavansa mieltä painavat asiat ja keskittävänsä hoitamaan ne sen jälkeen yksi asia kerrallaan, tärkeysjärjestyksessä. Ylipäänsä vastaajat kertoivat käyttävänsä paljon erilaisia tehtävälistoja ja niiden kautta asioiden priorisointia. Tämän kerrottiin vähentävän asioiden kuormitusta omassa mielessä, koska niitä ei tarvinnut enää muistaa. Tiimillä oli käytössään taulukko, jonka avulla asioita voitiin luokitella kiireellisyysjärjestykseen. Eräs vastaajista kertoi tämän olevan yksi niistä keinoista, jotka tukivat asioiden selkeää priorisointia ja sitä kautta niiden siirtämistä omasta mielestä tehtävälistoiksi. Tämä huomio on yhteneväinen Salon (2016) tutkimuksen kanssa, jossa havaittiin, että työntekijöiden psyykkiset resurssit, kuten tietoisuustaidot ja tunteiden eriyttäminen, suojasivat mielenterveyteen liittyviltä ongelmilta. (Salo, 2016.)



Yksilöön kohdistuvassa keskustelussa yksilön oma vastuu korostui, mutta silti vastaajien puheista oli ymmärrettävissä, että vaikka ensisijainen vastuu omasta hyvinvoinnista oli yksilöllä niin yksin sen kanssa ei tarvinnut pärjätä. Vastaajat kokivat, että työyhteisön ja johdon tuki olivat oman toiminnan jälkeen niitä asioita, jotka voimaannuttivat, mutta myös toimivat tukiverkkona uupumisen edessä.

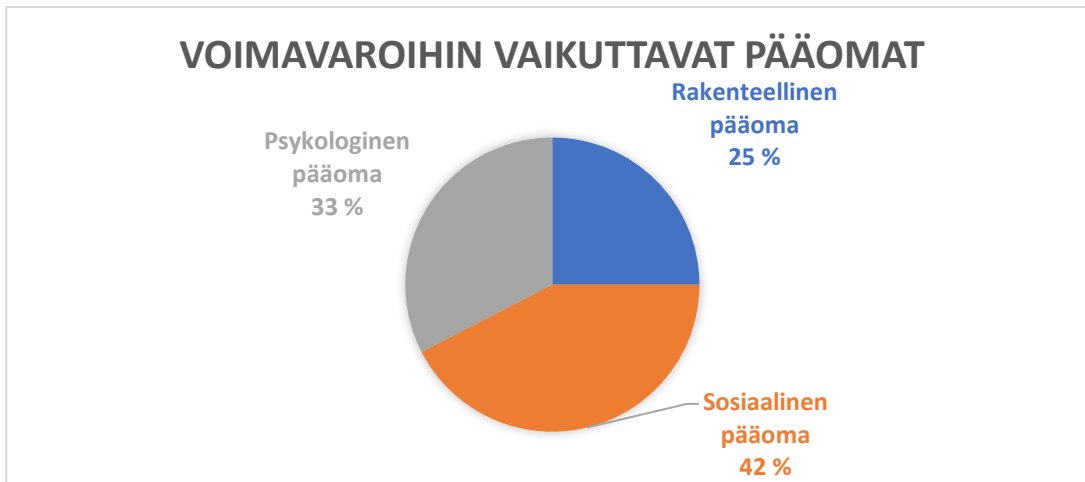
Hyviksi käytänteiksi voi keskustelusta nostaa esiin ainakin seuraavat keskustelussa usein puhuttaneet keinot: pysyvyyden työpareissa, tiimissä ja verkostokumppaneissa, ennustettavuuden omassa työssä, viikoittaiset tiimitapaamiset, kunnioituksen, tukemisen ja auttamisen työyhteisössä, avoimuuden, luottamuksen, yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen sekä vastuun jakamisen. Joustavuuden työn tekemisessä ja työajoissa, uuden oppimisen ja asiantuntijuuden syvenemisen, työn rajaamista koskevat erilaiset yhteiset sopimukset tavoitteellisista asiakastapaamismääristä ja asioiden priorisoimisesta. Erilaisten tietoisuustaitojen käyttämisen – tunnetyöskentelyn, työstä irrottautumisen, laadukkaan vapaa-ajan ja palautumisen myös työpäivien aikana sekä tehokkaan oman toiminnan ohjauksen.

Kuvassa 2 (s17) on kuvattuna, millä tavoin analyysivaiheessa keskustelusta nousseet tekijät voitiin järjestää Mankan ja Mankan (2016) työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin voimavaralähtöisen mallin teemojen mukaan. Organisaatioon liittyvät tekijät mainittiin kahdeksantoista kertaa, johtamiseen liittyvät viisitoista kertaa, työyhteisöön liittyvät neljäkymmentäyksi kertaa, työnhallintaan liittyvät viisitoista kertaa ja minä itse neljäkymmentäkolme kertaa. Keskustelussa esiintyneet teemat olivat sijoitettavissa poikkeuksetta johonkin mallin kategorioista, joten Mankan ja Mankan (2016) voimavaramallin voidaan sanoa toimineen tässä tutkimuksessa.



Kuva 2

Kuvassa 3 (s 18) on kuvattuna millä tavoin fokusryhmäkeskustelussa puhuttaneet tekijät ovat jaoteltavissa psykologiseen, rakenteelliseen ja sosiaaliseen pääomaan. Se, mitä eniten puhututtaneet aiheet kertovat jää tässä tapauksessa työyhteisön itsensä pohdittavaksi ja mahdollisen jatkotutkimuksen tai intervention aiheeksi. Tulosten perusteella voidaan todeta, että sosiaalityössä työhyvinvoinnin voimavaroiksi voidaan nimetä erityisesti yksilön omat taidot mielenhallinnassa ja oman toiminnan ohjauksessa sekä avoin ja kunnioittava ilmapiiri työyhteisössä. Toisin sanoen siis psykologinen ja sosiaalinen pääoma, tässä tapauksessa työyhteisö ja yksilö itse.



Kuva 3

## 6. POHDINTAA

Ennen tutkimuksen tekoa mietitytti paljon, millaisessa työyhteisössä tutkimusta tulisin tekemään. Tutkimuksen tavoitteena oli pyrkiä tekemään näkyväksi hyvinvointia tukevia ja lisääviä voimavaroja sosiaalityössä. Ongelmaksi tämän kohdalla olisi voinut muodostua se, että tutkittavassa työyhteisössä ei olisi tunnistettu tällaisia tekijöitä lainkaan. Pohdin myös, että hyväkään työtiimi ei paina paljon, jos töitä on yksinkertaisesti liikaa. Ryhmäkeskustelun edetessä puhe liiallisesta työnmäärästä tuli kuitenkin esille eräänlaisena itsestäänselvyytenä, asiakkaita todettiin olevan liikaa yhtä työntekijää kohden ja työvoimapula oli suuri. Silti tutkittavassa työyhteisössä tuntui olevan juuri toisin kuin ajattelin. Työtä oli liikaa, mutta vaikutti siltä, että juuri hyvä työyhteisö tuki ja kasvatti työntekijöiden työhyvinvoinnin voimavaroja. Tämä on toki täysin oma tulkintani, jonka tein keskustelun ja omien havaintojeni perusteella.

Ymmärsin, että tutkimuksellisesti olisi hyödyllistä tarkastella sellaisia sosiaalityön organisaatioita, joissa on vain vähän kuormitusta ja hyviä työn organisoituihin liittyviä tapoja. Näitä käytänteitä voitaisiin pyrkiä sitten soveltamaan niihin organisaatioihin, joissa pärjätään huonommin. Se olisiko tässä tutkimuksessa tarkasteltava organisaatio sellainen, jossa on vähän ristiriitoja ja kuormitusta tulisi vaikuttamaan siihen millaiseksi tutkimusongelma muotoutuisi. Haastattelun edetessä oli kuitenkin selvää, että tutkittavassa työyhteisössä oli paljon hyvinvointia tukevia ja lisääviä voimavaroja, jotka vastaajat osasivat nimetä hyvin seikkaperäisesti, kuten tulosluvussa kuvattiin.

Käytäntötutkimuksen luonteen mukaisesti tutkimuksen tulokset jaetaan tutkittavan työyhteisön kanssa. Tällä tavoin työnantaja saa arvokasta tietoa siitä, mitkä tekijät ovat työhyvinvoinnin voimavaroja tutkittavassa työyhteisössä. Tällöin on mahdollista keskittyä tukemaan erityisesti niitä tekijöitä, jotka jo nyt ovat hyvin sekä panostaa niiden parantamiseen entisestään koko organisaation tasolla ja lisätä tällä tavoin työhyvinvointia. Tämä voisi tarkoittaa tutkimusten tulosten perusteella esimerkiksi pysyvyyden tukemista työpareissa, erilaisten vapaamuotoisten keskusteluhetkien mahdollistamista päivän aikana tai tietoisuustaitojen harjoittamista. Itse raportti jaetaan työyhteisön kanssa ja tarvittaessa voidaan järjestää tapaaminen, jossa tuloksista voidaan keskustella tarkemmin.

Tutkimuksen tulokset olivat yhteneväiset aiemman tiedon kanssa. Se pitääkö tutkimuksen tuottaa aina uutta tietoa on mielenkiintoinen kysymys. Jos tutkimus vahvistaa aiempaa käsitystä niin voidaan kai ajatella, että se kasvattaa silloin osaltaan myös aiemman tiedon uskottavuutta. Tämän käytäntötutkimuksen tulosten perusteella voidaan ajatella olevan näin, sillä tulokset ovat samankaltaiset edeltävien tutkimusten kanssa. Sen tuottama uusi tieto siis vahvistaa aiempaa käsitystä siitä, mitkä tekijät erityisesti nähdään työhyvinvointia tukevin voimavaroina.

## LÄHTEET

- 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
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016) *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro, Print.
- Marková, I., Grossen, M. & Linell, P., (2007) *Dialogue in Focus Groups : Exploring Socially Shared Knowledge*. London: Equinox Pub. Print.
- Mänttari-van der Kuip, M. (2015) “*Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa.*” Työelämän tutkimus 13.1 (2015): n. pag. Print.
- Pösö, T. & Forsman, S. (2013) “*Messages to Social Work Education: What Makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare?*” Social work education 32.5 (2013): 650–661. Web.
- Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. (2012). *Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa*. Yhteiskuntapolitiikka, 77:4, 403–418.
- Salo, U-M. (2015) *Simsalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet*. Teoksessa S. Aaltonen & r. Högbäck (toim.), *Umpikujasta oivallukseen: Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa* (s.166–190). Tampere: Tampere University Press.
- Salo, P. (2016) *Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi: sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys* . Helsinki: Työterveyslaitos. Print.
- Satka, M., Julkunen, I., Kääriäinen, A., Poikela, R., Yliruka, L. & Muurinen, H. (2016). *Käytäntötutkimuksen taito*. Heikki Waris -instituutti ja Mathilda Wrede institutet 2016: Unigrafia.
- Satka M., Kääriäinen A. & Yliruka, L. (2016). *Teaching Social Work Practice Research to Enhance Research-Minded Expertise*.
- Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja (2009):17. *Johtamisella laatua ja hyvinvointia sosiaalialalle*. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74326/URN%3aNBN%3afi-fe201504224940.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 10.12.2021
- Tietosuoja laki 1050/2018. Annettu 5.12.2018.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019*. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/ihmistieteiden-eettisen-ennakoarvioinnin-ohje>
- Tham, P. “*Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave Among Social Workers in Child Welfare.*” The British journal of social work 37.7 (2007): 1225–1246. Web.
- Valtonen, A. (2005) *Ryhmäkeskustelut – millainen metodi?* Teoksessa J. Ruusuvaori & L. Tiittula (toim.), *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Vastapaino: Tampere.

## LIITE 1

Haastattelurunko - Fokusryhmäkeskustelua ohjaavat kysymykset

- Mikä omassa työssä on hyvin juuri nyt, mikä voimaannuttaa?
- Mikä auttaa/auttaisi voimaan omassa työssä paremmin?
- Mikä auttaa/on auttanut, kun oma työ alkaa tuntumaan/on tuntunut liian kuormittavalta tai mikä voisi auttaa silloin?

## LIITE 2

### **Informointiasiakirja**

Hei! Olen sosiaalitieteiden maisteriopiskelija Helsingin yliopistosta ja suoritan opintojeni osana käytäntötutkimuksen opintojaksoa. Opintojaksoon kuuluu pienimuotoisen käytäntötutkimuksen tekeminen yhteistyössä työyhteisön kanssa.

Tutkimukseni tarkoituksena on tarkastella lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä jaksamista tukevia tekijöitä. Tutkimus käsittelee työhyvinvointia lastensuojelun sosiaalityössä voimavarojen näkökulmasta. Tarkoituksena on tehdä näkyväksi niitä rakenteita ja tekijöitä, mitkä ovat hyvin tai mitkä ovat tukeneet/tukisivat työhyvinvointia sosiaalityössä. Tämä käytäntötutkimus toteutetaan perhe- ja sosiaalipalveluiden, lapsiperheiden sosiaalityö ja lastensuojelu, lastensuojelun avohuollon, Itä-vantaan toimintayksikössä. Mukana tutkimuksessa on yksi tiimi tästä yksiköstä.

Tutkimuskysymys;

#### **Millaiset tekijät toimivat/toimisivat työhyvinvointia tukevin voimavaroina lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä?**

Tutkimus toteutetaan fokusryhmäkeskustelumenetelmän avulla. Fokusryhmäkeskustelu tarkoittaa keskustelutilaisuutta, jossa tilanteeseen kutsuttu ryhmä ihmisiä keskustelee tietyistä aiheista vapaamuotoisesti, mutta kuitenkin fokusoidusti. Tavoitteena on avoin ryhmäkeskustelu, jonka tulisi mahdollisuuksien mukaan muistuttaa luonnollista rentoa keskustelua esimerkiksi ravintolassa. Fokusryhmäkeskusteluun varataan aikaan maksimissaan noin 60 minuuttia. Keskustelussa käytetään tukikysymyksiä tarpeen mukaan. Fokusryhmäkeskustelu äänitetään puhelimella.

Haastattelukysymyksiä;

*Mikä omassa työssä on hyvin juuri nyt, mikä voimaannuttaa?*

*Mikä auttaa/auttaisi voimaan omassa työssä paremmin?*

*Mikä auttaa/on auttanut, kun oma työ alkaa tuntumaan/on tuntunut liian kuormittavalta tai mikä voisi auttaa silloin?*

Tutkimustulokset jaetaan työyhteisölle sähköisesti ja mahdollisuuksien mukaan tutkija voi tulla keskustelemaan niistä ryhmän kanssa, ennen valmiin raportin julkaisemista, mikä voi olla hyödyllistä analysoinnin kannalta. Tutkimuksesta muodostetaan posterit, mikä julkaistaan verkossa.

### **Tietosuojaseloste**

Tutkimuksessa ei kerätä nauhoitteelle tallentuvan äänen lisäksi muita yksilöiviä henkilötietoja. Tutkittavasta organisaatiosta tullaan puhumaan eräänä Etelä-suomalaisena lastensuojelun avohuollon yksikkönä. Vastaajat

tullaan nimeämään aakkosilla; A, B, C ja niin edelleen. Kukaan vastaajista tai yksiköstä ei ole tunnistettavissa tai kohdennettavissa tiettyyn henkilöön tai organisaatioon.

### **Aineiston hävittäminen tutkimuksen päättyessä**

Nauhoitettu tutkimusaineisto hävitetään, kun tutkimusraportti on hyväksytty oppilaitoksessa. Aineistoa säilytetään ulkoisella kovalevyllä, joka on suojattu salasanalla. Tutkijan lisäksi aineisto tulee nähtäväksi Vantaan lastensuojelun avohuollon johtavalle sosiaalityöntekijälle

### **Eettinen arviointi**

Tutkimuksessa noudatetaan tietosuojalakia (1050/2018) ja tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita (TENK 2019). Tutkimuslupaa haetaan Vantaan kaupungilta sosiaali- ja terveystoimen tutkimuslupahakemuslomakkeella. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisen voi keskeyttää tai kieltäytyä tutkimuksesta milloin tahansa. Tutkittavilla on oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, toteutuksesta, tarkoituksenmukaisuudesta ja aineiston säilyttämisestä. (TENK, 2019.) Tutkimus perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan eikä tiettyjä henkilöitä koskevia tietoja paljasteta ulkopuolisille (1050/2018, 31§).

## LIITE 3

**TUTKITTAVAN SUOSTUMUSASIAKIRJA 26.10.2021**

Minua on pyydetty osallistumaan; Millaiset voimavarat tukevat työhyvinvointia sosiaalityössä? tutkimukseen, jonka tarkoituksena on tarkastella lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä jaksamista tukevia tekijöitä. Olen lukenut tutkimusta koskevan tiedotteen ja saanut mahdollisuuden esittää tarkentavia kysymyksiä ja keskustella niistä. Tunnen saaneeni riittävästi tietoa oikeuksistani, tutkimuksen tarkoituksesta ja siihen osallistumisesta sekä tutkimukseen osallistumisen hyödyistä ja mahdollisista riskeistä.

Tiedän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta ja myöhemmin halutessani myös syytä ilmoittamatta keskeyttää tutkimus tai peruuttaa suostumukseni. Jos päätän peruuttaa suostumukseni tai osallistumiseni tutkimukseen keskeytyy jostain muusta syystä, keskeyttämiseen mennessä kerättyjä tietoja käytetään osana tutkimusaineistoa. Tiedän, että minusta kerättyjä tietoja käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta ulkopuolisille ja ne hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Suostun osallistumaan tutkimukseen

Kyllä \_\_\_ Ei \_\_\_

Paikka \_\_\_\_\_

Aika \_\_\_\_\_

Tutkittavan nimi \_\_\_\_\_

Tutkittavan allekirjoitus

\_\_\_\_\_

ja nimenselvennys

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus

\_\_\_\_\_

ja nimenselvennys

Tutkimuksesta vastaavana henkilönä toimii

Maija Jäppinen, Helsingin yliopisto

Tätä suostumusasiakirjaa on tehty kaksi (2 kpl), joista toinen annetaan tutkittavalle ja toinen suostumuksen vastaanottajalle.



## LIITE 4

TIETEELLISEN TUTKIMUKSEN  
TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS

Laatimispäivä 1.12.2021

## 1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Minna Karanko

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx Helsinki

Yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa:

Minna Karanko

karanko.minna@helsinki.fi

Oppilaitoksen vastuuopettaja: Maija Jäppinen, Helsingin yliopisto

maija.jappinen@helsinki.fi

## 2. Henkilötietojen peruste ja käyttötarkoitus

Tutkimus toteutetaan ryhmähaastatteluna. Ryhmähaastattelu äänitetään. Tutkimuksessa ei kerätä nauhoitteelle tallentuvan äänen lisäksi muita yksilöiviä henkilötietoja. Henkilötietojen käsittelyperuste on tutkimuksen osallistujien vapaaehtoinen, tietoon perustuva suostumus.

Tutkittavasta organisaatiosta tullaan puhumaan eräänä Etelä-suomalaisena lastensuojelun avohuollon yksikönä. Vastaajat tullaan nimeämään aakkosilla; A, B, C ja niin edelleen. Kukaan vastaajista tai yksiköstä ei ole tunnistettavissa tai kohdennettavissa tiettyyn henkilöön tai organisaatioon.

## 3. Rekisterin tietosisältö

Tutkimuksessa ei kerätä nauhoitteelle tallentuvan äänen lisäksi muita yksilöiviä henkilötietoja

#### 4. Rekisterin tietolähteet

Tietolähteenä käytetään ryhmähaastattelussa äänitettyä aineistoa.

#### 5. Tietojen luovutus ja vastaanottajat

Äänitettyä aineistoa ei luovuteta kenellekään muulle tutkijan lisäksi.

#### 6. Rekisterin suojauksen periaatteet

Aineistoa säilytetään ulkoisella kovalevyllä, joka on suojattu salasanalla. Nauhoitettu tutkimusaineisto hävietään, kun tutkimusraportti on hyväksytty oppilaitoksessa. Viimeistään 1.6.2022.

#### 7. Rekisteröidyn oikeudet ja oikeuksien toteuttaminen.

Haastatteluun osallistuvilla on oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot rekisteristä ja tarvittaessa vaatia niiden oikaisua, poistamista tai siirtoa järjestelmästä toiseen. Oikeus rajoittaa tai vastustaa tietojensa käsittelyä. Oikeus peruuttaa aiemmin annettu suostumus tietojen käsittelylle. Oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle.

Oppilaitoksessa tutkimuksen vastuupettaja on Maija Jäppinen, [maija.jappinen@helsinki.fi](mailto:maija.jappinen@helsinki.fi)

#### 8. Aineiston hävittäminen, anonymisointi tai arkistointi tutkimuksen päättyessä

Aineistoa säilytetään ulkoisella kovalevyllä, joka on suojattu salasanalla. Nauhoitettu tutkimusaineisto hävietään, kun tutkimusraportti on hyväksytty oppilaitoksessa. Viimeistään 1.6.2022.