



Oy VASSO Ab
VARSINAIS-SUOMEN SOSIAALIALAN OSAAMISKESKUS

JULKAISUJA 3/2007

SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖLIKKUVUUS



Tutkimus kuntien sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuuteen
vaikuttavista tekijöistä
PRO GRADU -TUTKIELMA

Katri Mannonen-Sandberg

SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖLIKKUVUUS

Tutkimus kuntien sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuuteen vaikuttavista tekijöistä

TEKIJÄ: Katri Mannonen-Sandberg, Turun yliopisto Sosiaalipolitiikan laitos

ISBN 952-5577-18-X (PDF)

ISSN 1795-2298 (PDF)

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 SOSIAALITYÖ SUOMALAISESSA YHTEISKUNNASSA	4
2.1 Sosiaalityön määrittelyä	4
2.2 Sosiaalityön lähtökohdat suomalaisessa hyvinvointivaltiossa	6
2.3 Sosiaalityö murroksen edessä – laman vaikutuksia vuonna 2007	8
3 KUNNALLINEN SOSIAALITYÖ	11
3.1 Sosiaalityöntekijänä kunnan sosiaalitoimessa	11
3.2 Sosiaalityön muutospaineeet kunnissa	12
3.3 Riittääkö kunnissa päteviä sosiaalityöntekijöitä?	15
4 SOSIAALITYÖN KOULUTUS, KELPOISUUSEHDOT JA PROFESSIONAALISTUMINEN	18
4.1 Sosiaalityön yliopistollinen koulutus ja kelpoisuusehdot	18
4.2 Sosiaalityön professionaalistuminen	21
5 TYÖHYVINVOINTI	23
5.1 Työuupumus – negatiivinen työhyvinvointi	24
5.1.1 Työuupumuksen määrittelyä	25
5.1.2 Työuupumuksen kehittyminen	27
5.1.3 Työuupumuksen seurauksia	29
5.1.4 Työuupumus organisaationäkökulmasta	30
5.1.5 Työuupumuksen hoito ja ennaltaehkäisy	32
5.2 Työn imu – positiivinen työhyvinvointi	33
5.2.1 Työn imun määrittelyä	34
5.2.2 Työn imun ulottuvuudet	35
5.2.3 Työn imua selittävät tekijät	37
5.2.4 Työn vaatimusten-työn voimavarojen malli (TV-TV-malli)	39
5.2.5 Työn imun seuraukset	41
6 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNISTA JA TYÖLIKKUVUUDESTA	43
6.1 Sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyys ja työviihtyvyystudkimuksia	43
6.2 Sosiaalityöntekijöiden työuupumustutkimuksia	44
7 TUTKIMUSTEHTÄVÄN TÄSMENTÄMINEN	47
7.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat	47
7.2 Tutkimusaineisto ja kato	48
7.3 Kyselylomake	50
7.4 Aineiston analysointi	51
8 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TAUSTATIETOJA	53
8.1 Sukupuoli, ikä ja perhetietoja	53
8.2 Koulutus ja pätevyys	55
8.3 Työhön liittyviä taustatietoja	60
9 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI JA TYÖOLOJOT	62
9.1 Koettu terveydentila	62

9.2	Työuupumus.....	63
9.3	Työn imu	64
9.4	Työolot	66
10	SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖLIKKUVUUS	72
10.1	Sosiaalityöntekijän toimesta toiseen?	72
10.2	Muihin sosiaalitoimen tehtäviin tai kokonaan toiselle alalle?	75
10.3	Toteutuneet työpaikanvaihdokset.....	79
10.4	Miksi työpaikkaa halutaan vaihtaa?	80
10.5	Työn imun kokemisen merkitys sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuuteen.....	84
11	YHTEENVETOA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	86
11.1	Tulosten yhteenvetoa	86
11.2	Johtopäätöksiä	88
	LÄHTEET	90
	LIITTEET	95
	LIITE 1. KYSELYLOMAKE	95
	LIITE 2: ESITIEDOTE.....	117
	LIITE 3: Kuvio- ja taulukkoluetelo	119

1 JOHDANTO

Tämän sosiaalityön pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää kuntien sosiaalitoimistoissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Kunnallisen sosiaalityön nykytilan suurimpia haasteita ovat puola pätevistä työntekijöistä sekä työvoiman suuri vaihtuvuus. Ongelma ei ole uusi, sillä pätevistä sosiaalityöntekijöistä on ollut pulaa jo vuosikymmeniä (Vuorikoski 1999, 159). Tilanne on kuitenkin kärjistynyt kuluneen vuosikymmenen aikana ja tällä hetkellä koko maassa on täyttämättömiä sosiaalityöntekijöiden virkoja lähes 300 (Helsingin Sanomat 2007). Sosiaalitoimistojen houkuttelevuus työpaikkana on heikentynyt, ja huomattava osa sosiaalityön yliopistollisen koulutuksen saaneista hakeutuukin muihin kuin kunnallisiin tehtäviin. Syitä tähän on useita: kunta-alan heikko palkkaus, työmäärä sekä työn raskaus, heikot urakehitysmahdollisuudet sekä se, että monissa sosiaalitoimistoissa toimintatavat ja työn organisointi eivät mahdollista sosiaalityöntekijöiden akateemisen koulutuksen monipuolista hyödyntämistä. (STM 2003.) Pätevien hakijoiden puuttuessa kunnat joutuvat palkkaamaan virkoihin henkilöitä, joiden koulutus ei vastaa laissa määriteltyjä kelpoisuusehtoja.

Samanaikaisesti työntekijäpulan kanssa on kuitenkin myös sosiaalityön tarve useilla yhteiskunnan osa-alueilla lisääntynyt. Pitkäaikaistyöttömien määrä on työllisyyden kohentumisesta huolimatta säilynyt suurena, ja pätkätöiden sekä määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen lisää niin ikään sosiaalitoimistojen asiakkaiden määrää. Lapsiperheiden ongelmien lisääntyminen näkyy lastensuojelun tarpeen merkittävänä kasvuna; esimerkiksi kiireellisten huostaanottojen määrä kasvoi vuonna 2005 edellisestä vuodesta peräti 17 prosentilla ja huostassa olevien kokonaismäärä on viime vuosina kasvanut 1–6 prosentin vuosivauhtia. (Stakes 2006.) Lastensuojelun työvoimapula tulee vaikeutumaan entisestään, mikäli uusi lastensuojelulaki saa lainvoiman ja toteutuessaan se aiheuttaisi arviolta 155 sosiaalityöntekijän lisätarpeen. (Hallituksen esitys eduskunnalle 252/2006 vp.) Väestön ikärakenteen muuttuessa lisääntyy myös vanhenevien ikäluokkien huolenpitotarve, ja sosiaalityössä joudutaan kehittämään valmiuksia vanhusten parissa tehtävään työhön. Myös sosiaalityöntekijöiden keski-ikä on tasaisesti noussut, ja arviolta

kolmannes sosiaalityöntekijöistä eli noin 1 500 – 1 700 sosiaalityöntekijää jää eläkkeelle vuoteen 2010 mennessä (STM 2003).

Sosiaalityön haasteet ovat siis mittavat ja niihin onkin reagoitu monilla tahoilla. Keinoja sosiaalityöntekijäpulaan on pohdittu useissa komiteoissa ja mietinnöissä sekä valtakunnallisesti että kuntatasolla. Tämän tutkielman lähtökohtana on Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen, Oy VASSO Ab:n (jäljempänä käytetään nimeä Vasso) intressi kartoittaa sosiaalityöntekijäkunnan työliikkuvuuteen vaikuttavia tekijöitä toiminta-alueellaan. Varsinais-Suomen kunnat kärsivät sosiaalityöntekijäpulasta muun maan tapaan, ja on kuntatyönantajien edun mukaista selvittää työpaikan vaihtoalttiuden taustalla olevia seikkoja. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, kuinka suuri osa varsinaissuomalaisen kuntien sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöistä harkitsee työpaikan vaihtoa, mihin työtä halutaan vaihtaa, miksi työpaikassa ei viihdytä ja toisaalta mitkä seikat vaikuttavat nykyisessä työssä pysymiseen. Lisäksi selvitetään sosiaalityöntekijöiden työoloja sekä työhyvinvoinnin, erityisesti työn imun merkitystä sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuudessa.

Tutkielman teoreettinen viitekehys koostuu kahdesta osasta. Ulkoisessa viitekehyksessä esitellään sosiaalityötä suomalaisessa yhteiskunnassa. Tarkastelun kohteena on sosiaalityön aseman kehittyminen erityisesti viime vuosikymmenen taloudellisen laman aikana ja sen jälkeen. Painopiste on kunnallisessa sosiaalityössä ja sitä kohtaavissa haasteissa, joista suurin tällä hetkellä on pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä sekä työvoiman suuri vaihtuvuus. Sosiaalityöntekijöiden koulutusjärjestelmällä ja mitoituksella on oma merkityksensä työvoiman riittävydessä, ja teoriaosuudessa esitelläänkin sosiaalityön yliopistollisen koulutuksen kehitystä sekä tämänhetkistä tilannetta.

Teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnin tarkastelusta, jossa esitellään aihepiiriin liittyvää uudehkoa käsitettä, työn imua ja sen kokemisen merkitystä sosiaalityöntekijöiden työpaikassa pysymiseen ja työpaikan vaihtamisaikeisiin. Työn imu on uutta myönteistä psykologiaa edustava työhyvinvointikäsite (Hakanen 2005, 28), josta on jo olemassa myös suomalaisia tutkimuksia. Koettu työhyvinvointi koostuu sekä työn imusta että työuupumuksesta, joten teoreettisessa osuudessa käsitellään myös työuupumusta; sen käsitettä, työuupumuksen kehitystä, siihen vaikuttavia tekijöitä sekä seurauksia.

Tutkimuksen empiirisen osan alussa esitellään tutkimusongelmat, aineisto ja käytetyt analyysimenetelmät. Tutkimuksen tuloksia esitellään kolmessa luvussa, joista ensimmäisessä kuvataan sosiaalityöntekijöiden taustatietoja. Luku 9 käsittelee sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia käsittäen koetun terveyden, työn imun kokemisen sekä työuupumuksen. Samassa luvussa tarkastellaan työntekijöiden työoloja käsittäen muun muassa työn määrällisen ja henkisen rasittavuuden sekä sosiaalityöntekijöiden käsityksiä työilmapiiristä, esimiestoiminnasta ja tiedonkulusta. Empiirisen osan viimeisessä luvussa esitellään tutkimuksen päätulokset sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuudesta. Luvussa raportoidaan, kuinka suuri osuus varsinaissuomalaisista sosiaalityöntekijöistä harkitsee työpaikan vaihtoa, mihin työtä halutaan vaihtaa, mitkä tekijät ovat vaihtohalukkuuden takana, ja toisaalta; mikä saa sosiaalityöntekijät pysymään nykyisessä työssään. Sosiaalityöntekijöiden työn imun kokemisen merkitystä työssä pysymisessä kartoitetaan niin ikään tässä luvussa. Tutkielman lopuksi pohditaan tulosten antia ja sen merkitystä sosiaalityöntekijäpulasta kärsivien kuntien kannalta.

2 SOSIAALITYÖ SUOMALAISESSA YHTEISKUNNASSA

Sosiaalityöllä on pitkä historia, mutta sitä on aina tehty yhteiskunnan asettamien ehtojen ja vaatimusten mukaan, ja siten sosiaalityö on myös muuttunut yhteiskunnallisen kehityksen myötä; köyhäinapu on vaihtunut hyvinvointivaltion sosiaalipalveluihin. Modernin ajan suurimman muutoksen eteen sosiaalityö ja sen tekijät joutuivat 1990-luvun laman aikana. Suomalainen hyvinvointivaltio ja sen takaama kansalaisten hyvinvointi ja turvallisuus eivät laman ja sitä seuranneen uuden nousukauden olosuhteissa enää olleet itsestäänselvyys. Lama osoitti, ettei järjestelmä kestänyt 1990-luvun Suomessa suurta, ennakoimatonta yhteiskunnallista muutosta, kun se kohtasi lähes rajattomia inhimillisen hyvinvoinnin tarpeita. (Rahkonen 1995, 7–15.) Tämän muutoksen jäljet näkyvät yhä tämän päivän sosiaalityössä ja sitä määrittävissä puitteissa. Tässä luvussa tehdään katsaus suomalaiseen sosiaalityöhön alkaen sosiaalityön määritelmän pohtimisella, jonka jälkeen tehdään katsaus suomalaisen sosiaalityön lähtökohtiin ja kehitykseen yhteiskunnan muutoksessa.

2.1 Sosiaalityön määrittelyä

Sosiaalityön käsite on moniulotteinen ja vaikeasti hahmotettava kokonaisuus, jonka yksiselitteinen määrittäminen näyttytyy haasteellisena tehtävänä. Aina ei sosiaalityötä ole haluttukaan kahlita tiukkaan määritelmään, ja sitä on lähestytty useasta eri näkökulmasta, muun muassa ammatillisesta, tieteellisestä, yhteiskunnallisesta ja ideologisesta. (Kallinen–Kräkin 2001, 17.) Sosiaalityön monimuotoisuutta korostaa niin ikään Malcolm Payne (1997), jonka mukaan sosiaalityö vaihtelee eri kulttuureissa, ja on siten ymmärrettävä vain osallistujien sosiaalisesta ja kulttuurisesta kontekstista käsin. Kulttuurieroista huolimatta sosiaalityötä konstruoi kuitenkin aina samat elementit: sosiaalityöntekijä, asiakas ja konteksti. Paynen mukaan sosiaalityö muodostaa erityisen toiminnon, jossa ihmiset ovat kanssakäymisissä toistensa kanssa tietyissä rooleissa. (Mt., 13–15.)

Myös Jorma Sipilän (1989) näkee sosiaalityön kentällä vallitsevan ikuisuuskysymyksen siitä, mitä sosiaalityö on, eikä yhtä kaikkiin tarkoituksiin sopivaa määritelmää ole kyetty hyväksymään. Sipilä itse näkee selkeimpänä näkökulman, jossa sosiaalityö on ammatti tai joukko ammatteja, joita kutsutaan yhdellä nimikkeellä. Sosiaalityön työmuotoja ovat

kontrolli, tuki, socialisaatio, suojele ja terapia. Sipilä kiteyttää sosiaalityön määritelmän yhteiskunnan osajärjestelmäksi, jonka avulla ylläpidetään arkielämän jatkuvuutta ja normaalisuutta. (Mt., 57–63.)

Kyösti Raunio (2000) määrittää suomalaisen sosiaalityön olevan hyvinvointivaltioon ja sen taustalla olevaan julkiseen organisaation varaan rakentuvaa ammatillista toimintaa. Sosiaalityön lähtökohdat ovat siten kaksinaiset, sekä asiakastyöhön että yhteiskuntaan liittyvät. Hyvinvointivaltio määrittää sosiaalityössä tehtävälle ammatilliselle toiminnalle yleiset edellytykset ja valtuutuksen. Asiakastyö tapahtuu hyvinvointivaltion organisatorisessa kehyksessä kuten kunnan sosiaalitoimessa, ja hyvinvointivaltio määrittää pitkälle myös asiakkaiden kanssa käytettyjä työmenetelmiä. (Mt., 11–12.) Sosiaalityön ammatillisuutta Raunio tarkastelee eri näkökulmista: sosiaalityö tieteellisenä ammatillistumisena (professionaalistuminen), sosiaalityö erilaisissa organisaatioissa, sosiaalityö ammatillisena interventiona (väliintulona) sekä sosiaalityö konkreettisena tekemisenä (Raunio 2004, 30).

Sosiaalityötä voidaan määritellä myös työstä ja työntekijästä käsin. Tällöin sosiaalityöllä tarkoitetaan sosiaalityöntekijän koulutuksen saaneen ammattihenkilön toimintaa. Sosiaalityöntekijän näkökulma asiakkaan tilanteeseen ja työskentelyn tavoitteet muodostavat sosiaalityön keskeiset elementit. Asiakas huomioidaan inhimillisenä ja vuorovaikutteisena kokonaisuutena, ja ongelmanratkaisuprosessissa voidaan hyödyntää eri työmenetelmiä, joilla pyritään tukemaan ja vahvistamaan asiakkaan omaa ongelmanratkaisukykyä. Yhteiskunnallisella tasolla sosiaalityöntekijän tehtävään kuuluu tiedon tuottamista, tiedottamista, vaikuttamista sekä asiakkaiden oikeuksien huomioimista päätöksenteko- ja suunnitteluprosessissa. (Kallinen–Kräkin 2001, 19.)

Anneli Pohjola (2000) määrittelee sosiaalityötä jakamalla se sosiaalipalvelutyöhön ja sosiaalityöhön. Tällainen jako selkeyttää sekä työtehtävärakenteen että myös sitä vastaavan koulutuksen jäsentymistä ja ymmärtämistä. Pohjola luokittelee sosiaalipalvelutyön asiakastyöksi, johon kuuluu palvelua, hoivaa, neuvontaa, ohjausta ja kasvatusta. Päämääränä on sosiaalisen turvallisuuden tuottaminen, arkielämän ylläpitäminen sekä sosiaalisten katkosten korjaaminen. Sosiaalipalvelutyö voi tarvita sosiaalityön tukea, mikäli palvelut eivät kykene vastaamaan avun tarpeeseen. Sosiaalityö on puolestaan Pohjolan

mukaan poikkeuksellisten tai ainutkertaisten elämäntilanteiden ongelmanratkaisuun paneutumista. Asiakastyötä leimaa psykososiaalinen tukeminen ja vahvistaminen, ja erikoissosiaalityön tarve tulee esille useiden erityisryhmien kohdalla. Sosiaalityöhön kuuluu myös pyrkimys yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen sekä sosiaalista asianajoa asiakkaiden oikeuksien puolesta. (Mt., 12–13.)

Melko tuore sosiaalityön määritelmä on Sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnetin sosiaali- ja terveystieteiden ministeriölle vuonna 2003 laatima määritelmä:

”Sosiaalityöllä tarkoitetaan sosiaalityöntekijän yliopistokoulutuksen saaneen ammattihenkilön toimintaa, joka perustuu tieteellisesti tutkittuun tietoon, ammatillis-tieteelliseen osaamiseen ja sosiaalityön eettisiin periaatteisiin. Sosiaalityöllä vahvistetaan hyvinvointia edistäviä olosuhteita, yhteisöjen toimivuutta sekä yksilöiden toimintakykyisyyttä. Työ on yksilöiden, perheiden, ryhmien ja yhteisöjen sosiaalisten ongelmien tilannearviointiin ja ratkaisuprosesseihin perustuvaa kokonaisvaltaista muutostyötä, joka tukee ihmisten selviytymistä.”

(Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet 2006)

Vaikka sosiaalityön määritelmä näyttäytyy monitahoiseksi ja – muotoiseksi, ja siitä ollaan montaa mieltä, näyttäisi sosiaalityön eettisistä periaatteista ja arvoista kuitenkin vallitsevan melko selkeä yksimielisyys. Suomessakin on hyväksytty sosiaalityön kansainväliset eettiset periaatteet, jotka IFSW (International Federation of Social Workers) on määritellyt. Periaatteista tärkein on ihmisoikeuksien ehdoton kunnioittaminen. Ihmisoikeudet kuuluvat jokaiselle ihmiselle riippumatta hänen omasta toiminnastaan. Sosiaalityön tavoite on näiden periaatteiden mukaisesti ihmisen hyvinvoinnin lisääminen edistämällä sosiaalista muutosta, ihmissuhdeongelmien ratkaisua ja itsenäistä elämänhallintaa.

2.2 Sosiaalityön lähtökohdat suomalaisessa hyvinvointivaltiossa

Sosiaalityön syntyä voidaan määritellä usean eri kriteerin valossa. Sitä voidaan tarkastella sosiaalityön tehtävän, sosiaalityön ajattelutavan, sosiaalityöhön liittyvien organisaatioiden eriytymisen tai sosiaalityön ammattien ja koulutuksen muotoutumisen kautta (Sipilä 1989,

18–19). Lorenzin (1994) mukaan sosiaalityön paikka ja tehtävä yhteiskunnassa on liittynyt vahvasti valtioiden sisäisen sovun säilyttämiseen, eikä se siten ole alun alkaenkaan ollut vain yksityisten harjoittamaa hyväntekeväisyystyötä, vaan organisoitua ja systemaattista toimintaa yhteiskunnan eri sektoreilla (mt., 5).

Sosiaalityöllä on vankka yhteys yhteiskuntaan ja sen rakenteisiin. Sosiaalityön yhteiskunnallinen tehtävä muotoutuu sekä historiallisten juurien että ajankohtaisen yhteiskunnallisen tilanteen ja ennakoitun kehityksen perusteella. Pohjoismaisia yhteiskuntia leimaa universaali sosiaalipolitiikka, jonka periaatteisiin kuuluu koko väestön kattava sosiaaliturva. Universaali hyvinvointipolitiikka ei kuitenkaan ole sosiaalityön ammattimaisen harjoittamisen edellytys, sillä sosiaalityötä tehdään esimerkiksi kehitysmaissa, jotka eivät täytä pohjoismaittain määriteltyä hyvinvointivaltion kriteeriä. Sosiaalityö on siten oma instituutionsa, joka saa muotonsa kunkin yhteiskunnan ja kulttuurin mukaan. Suomessa sosiaalityön historia liittyy vahvasti julkisen köyhäinhoidon ja sosiaalihuollon kehitykseen. Sosiaalityö sijoittuu yleisen sosiaalipolitiikan kentässä sinne, missä universaalit palvelut tai etuudet eivät ole riittäviä tai toimi lainkaan. Siten sosiaalityöllä on hyvinvointipolitiikan kentässä oma, universaalista periaatteesta poikkeava profiilinsa ammatillisena työskentelynä vaikeimmassa asemassa olevien ihmisten ja vaurioittavien olosuhteiden kanssa. (Kananoja 1997, 18–20.)

Itsenäisen Suomen ensimmäinen sosiaalihuoltoa koskeva laki oli köyhäinhoitolaki, joka tuli voimaan vuonna 1922. Tämä laki vakiinnutti köyhäinhoidon järjestämisen kuntien velvollisuudeksi. Uusia huoltolakeja säädettiin 1930-luvun lopulla, mutta suurempia muutoksia sosiaalityö ja –huolto koki toisen maailmansodan jälkeen 1940-luvulla. Sosiaalityö alkoi saada sen nykyiset muotonsa juuri 1940-luvulla; sen tehtävät, kohde ja menetelmät hahmottuivat. Sosiaalityössä alkoi ihmiskeskeinen aikakausi, jossa arkielämän vaikeuksien ratkomiseen tarvittiin enemmän koulutuksen saaneita ammattilaisia. Lainsäädännön lisääntyminen toi osaltaan lisää vaatimuksia ja säädökset muuttivat myös sosiaalityön luonnetta muodollisemmaksi. (Vuorikoski 1999, 78–87.)

1960-lukua leimasi sekä hyvinvointivaltion että sosiaalityön koulutuksen laajeneminen. Kaupungistuminen ja teollinen eteneminen toivat mukanaan rakennemuutoksia yhteiskunnassa, joiden seurauksena erilaiset sosiaaliset ongelmat lisääntyivät. Tämä asetti

sosiaalityölle uusia haasteita, joita olivat erityisesti kansalaisten tasavertaisuuden turvaaminen ja hoivapalvelujen järjestäminen. (Vuorikoski 1999, 125–126.) 1970-luvulla yhteiskuntatieteellisen ajattelun murros sekä sosiaalihuoltokritiikki muuttivat käsityksiä sosiaalityön tavoitteista. Tärkeimpänä tehtävänä korostettiin yhteiskunnallisten epäoikeudenmukaisuuksien lieventämistä. Nähtiin, että sosiaalityön tuli tarjota ja luoda vaikutusmahdollisuuksia alioikeutetuille ryhmille ja kasvattaa heidän tietouttaan. Sosiaalityöhön tuli mukaan rakenteellisen työn ote etenkin kaupunkilähiöissä. (Satka 1994, 326–330)

Hyvinvointivaltion laajeneminen jatkui 1980-luvulle tultaessa ja kansainvälisissä hyvinvointivaltiovertailuissa Suomi miellettiinkin tuolloin vahvaksi hyvinvointivaltioksi, joka pyrkii harjoittamaan kansalaisten keskinäistä tasavertaisuutta suosivaa, universalistista sosiaalipolitiikkaa (Esping-Andersen 1996, 173–174). Sosiaalisten ongelmien luonne oli muuttunut taloudellisesta toimeentulosta elämän laatuun ja ihmissuhteisiin liittyviksi. Siten myös sosiaalityön toimintatavat joutuivat uusien haasteiden eteen, ja niitä kehitettiin muun muassa panostamalla sosiaalityön teorioiden ja käytäntöjen tutkimukseen. (Vuorikoski 1999, 147–153.) Tilanne muuttui radikaalisti 1990-luvun alussa, kun Suomi kohtasi historiansa syvimmän taloudellisen laman. Laman vaikutukset yhteiskuntaan ja hyvinvointivaltioon olivat mittavat ja moninaiset; Kianderin (2001, 5) mukaan lamaa voidaankin pitää hyvinvointivaltion toistaiseksi vakavimpana koetinkivenä. Myös sosiaalityötä kohtasi uudenlaiset ja vaikeat haasteet, joita tarkastellaan lähemmin seuraavassa kappaleessa.

2.3 Sosiaalityö murroksen edessä – laman vaikutuksia vuonna 2007

Laman seurauksena alettiin julkisia menoja leikata ja hyvinvointivaltion palveluja sekä etuuksia karsia. Julkunen (2001) katsoo, että 1990-luvulla Suomessa pysäytettiin noin 30 vuotta kestänyt sosiaalipolitiikan ja hyvinvointivaltion laajenemisen kausi. Suomi ei kuitenkaan ollut poikkeus tässä kehityksessä, vaan samansuuntaisia muutoksia oli tapahtunut useimmissa teollisuusmaissa jo aiemmin. Suomi oli muihin teollisuusmaihiin verrattuna jäljessä hyvinvointivaltion kehityksessä ja järjestelmä alkoi täällä kypsyä siinä vaiheessa, kun muualla alettiin jo karsia hyvinvointivaltion järjestelmää. (Kiander 2001, 86–87.) Lamalla oli merkittäviä vaikutuksia ihmisten elämään ja siten myös sosiaalityöhön,

joka on aina kytkeytynyt vahvasti ihmisten elämäntodellisuuteen ja siinä tapahtuviin muutoksiin (esim. Aho 1999, 12.) Laman vaikutuksista merkittävin oli suurtyöttömyys, jonka johdosta muun muassa toimeentulotuen saajien määrä lähes kaksinkertaistui. Toimeentulotuki on viimesijainen sosiaaliturvan muoto ja se on tarkoitettu tilapäiseksi järjestelmäksi. Laman aikana pitkäaikaisten toimeentuloasiakkaiden määrä kuitenkin kasvoi vuodesta 1990 vuoteen 1994 6 %:lla. (Heikkilä & Sihvo 1997, 181–182.) Samaan aikaan toimeentulotuen saamisen kriteerejä tiukennettiin ja myös muiden sosiaalietuuksien tasot heikkenivät selvästi.

Laman vaihtui taloudelliseksi kasvuksi jo 1990-luvun puolivälissä, mutta sosiaalisessa kehityksessä ei kuitenkaan ole tapahtunut vastaavaa paranemista: kyse on yhteiskunnallisesta murroksesta, jossa aiemmat käsitykset taloudellisen kehityksen ja väestön toimeentulon välisestä yhteydestä eivät enää pidä paikkaansa (Raunio 2000, 18–19). Vaikka työttömyys alkoi vähitellen laskea, jäi pitkäaikaistyöttömyys korkealle tasolle. Myös tuloerot kasvoivat, ja syrjäytymisriski pitkäaikaistyöttömien keskuudessa kasvoi. Syrjäytymisvaarassa olivat aluksi erityisesti nuoret, mutta 1990-luvun loppupuolella myös keski-ikäiset miehet. Pitkäaikaistyöttömien syrjäytymisen ehkäiseminen muodostikin uuden haasteen 1990-luvun sosiaalityölle. (Mt., 228–229.)

Myös ns. epätyypillisten työsuhteiden määrä kasvoi 1990-luvun aikana. Epätyypillisinä työsuhteina voidaan pitää osa-aikaisia ja määräaikaisia työsuhteita. Raunion (2000) mukaan kyse on perustavasta muutoksesta työmarkkinoiden rakenteissa ja toimintatavoissa. Siinä missä yritykset joutuvat vastaamaan kiristyvään kilpailuun ja nopeisiin kysynnän muutoksiin lisäämällä tuotannon joustavuutta, on myös työvoiman mukauduttava globalisaation mukanaan tuomiin muutoksiin. Sosiaalityön kannalta olennaista on palkkatyöhön toimeentulon lähteenä liittyvän epävarmuuden lisääntyminen. (Mt., 94–95.)

Viime vuosikymmenellä nousi esiin myös väestön vanhenemisen mukanaan tuomat haasteet. Vanhimpiin ikäryhmiin kuuluvien lukumäärän kasvaessa ja huolenpitotarpeiden lisääntyessä sosiaalityön oli luotava keinoja ja kohdennettava voimavaroja näihin tehtäviin. (Kananoja 1997, 25–26). Tarve vanhustenhuollon uudelleen organisointiin syntyi, koska palvelujärjestelmä muuttui yhä enemmän monituottajamalliksi, jossa järjestöt, yritykset ja omaiset tuottavat entistä suuremman osan palveluista. Lisäksi Suomessa oli samaan aikaan

menossa laaja palvelurakenteen muutos, jossa palvelujen painopistettä pyrittiin siirtämään laitoshuollosta avohuoltoon. (Ala-Nikkola 1997, 24.) Sosiaalityöltä vaadittiin siten yhä selvempää käsitystä vanhuksille suunnattujen palveluiden rakenteesta ja saatavuudesta.

1990-luvun yhteiskunnallinen muutos näkyy myös perhesuhteiden ja – instituutioiden monimuotoistumisena. Heteroseksuaalinen aviopari lapsineen ei enää muodosta sosiaalityössäkään perheen normia, vaan erilaiset käsitykset perhe-elämän muodoista hyväksytään avioerojen ja uusperheiden lisääntyessä. Tämä on vaikuttanut sosiaalityön toimintatapoihin monipuolistaen ja monimuotoistaen sitä, mutta työmuodoissa on edelleen ongelmana se, että usein perhe tarkoittaa vain äitiä ja lapsia. (Raunio 2000, 98–100.) Perherakenteiden muutos näkyy sosiaalityöntekijän arkipäivässä enimmäkseen ristiriitojen kautta: huoltoriitoina ja erosovitteluinä sekä lasten ihmissuhteiden muutoksina ja menetyksinä (Kananaja 1997, 26).

Sosiaalityöllä on siis vahva sidos yhteiskuntaan ja hyvinvointivaltioon. Muutokset hyvinvointivaltion resursseissa heijastuvat siten myös sosiaalityön toimintaedellytyksiin. Päivi Ahon (1999) mukaan yhteys muutokseen on kaksinkertainen. Yhtäältä sosiaalityö on muutostyötä, koska sen tavoitteena on aikaansaada muutoksia ihmisten olosuhteissa. Toisaalta sosiaalityössä kohdattavat ilmiöt ja ongelmat, joita sosiaalityöntekijät päivittäin työssään kohtaavat, muuttuvat jatkuvasti yhteiskunnan muuttuessa. Sosiaalityö onkin näköalapaikka, josta voi konkreettisesti tarkastella muutosten vaikutuksia yksittäisten ihmisten ja ihmisryhmien kohdalla (Mt., 12–13.) Valtaosa sosiaalityöstä Suomessa tehdään kuntasektorilla, ja seuraavassa luvussa perehdytäänkin kunnissa tehtävään sosiaalityöhön, sosiaalityöntekijän toimenkuviin, kuntien nykytilan haasteisiin sosiaalityön kannalta, joista erityisesti tarkastellaan käsillä olevaa vaikeaa sosiaalityöntekijäpulaa.

3 KUNNALLINEN SOSIAALITYÖ

Suomessa sosiaalityö perustuu vankasti lainsäädäntöön. Sosiaalihuoltolaissa säädetään sosiaalityön ja sosiaalipalvelujen järjestäminen sekä toimeentulotuen ja sosiaaliavustusten myöntäminen sekä niihin liittyvät tehtävät kunnan tehtäviksi. Laissa sosiaalihuollolla tarkoitetaan sosiaalipalveluja, toimeentulotukea, sosiaaliavustuksia, sosiaalista luottoa ja niihin liittyviä toimintoja, joiden tarkoituksena on edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön, perheen sekä yhteisön sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä. (SHL, 17§). Lain 10 § mukaan sosiaalihuollon tehtäviä varten kunnassa tulee olla sosiaalihuollon ammatillista henkilöstöä. Jokaisen kunnan käytettävissä tulee olla asiakastyöhön osallistuvan sosiaalityöntekijän kelpoisuuden omaava viranhaltija.

3.1 Sosiaalityöntekijänä kunnan sosiaalitoimessa

Enemmistö sosiaalityöntekijöistä sijoittuu kuntasektorille. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen (2005) mukaan 51 % sosiaalityöntekijöistä työskentelee sosiaalitoimistossa. Seuraavaksi yleisin työpaikka on terveydenhuolto, jossa työskentelee vajaa viidennes sosiaalityöntekijöistä. Loput sijoittuvat valtion palvelukseen, yksityiselle työnantajalle tai järjestöihin. (Mt., 22). Sosiaalityöntekijän nimikkeet vaihtelevat organisaation mukaan; esimerkkejä ovat sosiaalityöntekijä, koulukuraattori, sosiaaliterapeutti, sosiaalihoitaja, kuntoutussihteeri, sosiaalitarkkaaja ja sosiaalisihteeri (Marjamäki et al. 1998, 6–7).

Sosiaalityön organisointi sosiaalitoimistoissa poikkeaa eri kunnissa. Monessa kunnassa siirryttiin 1990-luvulla niin sanottuun aluevastuiseen sosiaalityöhön, jossa sosiaalityöntekijä vastaa alueensa kaikkien väestöryhmien tarpeista. Sosiaalityötä tehdään myös eriytyneesti, jolloin asiakasryhmän mukaan tehdään oman erikoisalan sosiaalityötä. Näiden kahden toimintatavan väliin sijoittuu malli, jossa aluevastuisen sosiaalityön lisäksi sosiaalityöntekijällä on oma erityisalueensa. Useissa kunnissa mietitään, miten toimeentulotukeen liittyvä työ tulisi organisoida, jotta se palvelisi tarkoituksenmukaisesti aikuisten, nuorten, lasten ja perheiden kanssa tehtävää sosiaalityötä. Useissa kaupungeissa sosiaalityö on jo siirretty ns. etuuskäsittelyyn, joka tarkoittaa sitä, että toimeentulotuen laskeminen ja käsittely on siirretty sosiaalityöntekijältä etuuskäsittelijän tehtäväksi. (Marjamäki et al. 1998, 11, 40.)

Kuntien sosiaalitoimistossa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työ on ihmisten tukemista arjen ongelmissa: ohjausta, neuvontaa ja auttamista kriisitilanteissa. Työ on vastuullista, koska sosiaalityöntekijän tekemät päätökset saattavat vaikuttaa suurestikin asiakkaiden elämään. Yhteistyö eri viranomaisten ja asiakkaan lähipiirin kanssa on tärkeää. Työhön kuuluu myös toimeentulotuen jakamista taloudellista apua tarvitseville asiakkaille. (Sosiaalialan ammatteja 1996, 10–28.) Sosiaalityöntekijä toimii myös yhteiskunnassa syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja ihmisarvoisen elämän edellytysten edistämiseksi. Sosiaalityöntekijöiden työ voi olla asiakastyötä, palvelujen suunnittelu- ja johtamistyötä tai alan koulutus- ja tutkimustyötä. Asiakastyössä korostuu vaikeiden sosiaalisten tilanteiden ja ongelmien kohtaaminen ja käsittely. Menetelminä ovat muun muassa asiakkaiden vahvistaminen, yksilöllinen ohjaus ja sopivan palvelukokonaisuuden räätälöinti sekä tarvittaessa asianajo. (Aho 1999, 21.)

Sosiaalityötä kunnissa säätelee pitkälti kunnan taloudelliset resurssit. Laman aikaisten säästötoimien johdosta kasvaneisiin palvelutarpeisiin vastataan yhä niukentunein resurssein. Sosiaalityöntekijät joutuvat työskentelemään tilanteessa, jossa asiakasmäärät kasvavat ja ongelmat vaikeutuvat eikä uusia virkoja perusteta (Niemelä ym. 1997, 31). Paineita lisää jatkuva pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä. Kunnallisen sosiaalityön tulevaisuuden haasteisiin perehdytään seuraavassa kappaleessa.

3.2 Sosiaalityön muutospaineet kunnissa

Suomen kunnissa on eletty viime vuosina vaikeita aikoja, talous on ollut kireällä, ja nyt valmistaudutaan suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymiseen. Koko maan tasolla kuntatalous heikkeni selvästi vuonna 2004 edelliseen vuoteen verrattuna (STM 2006:1). Myös vuonna 2005 kuntien menojen kasvuvauhti oli edelleen nopeaa (Tilastokeskus, 2006). Väestön ikärakenteen muutos kasvattaa palvelujen kysyntää ja lisää kuntien menoja. Myös muuttoliike lisää menoja kasvukunnissa ja vaikeuttaa palvelurakenteen ylläpitoa muuttotappiokunnissa. Kuntien palvelujärjestelmässä ja työelämän luonteessa on viime vuosikymmenen aikana tapahtunut merkittäviä muutoksia, jotka ovat asettaneet kuntien sosiaalitoimen monien paineiden alle. Sosiaaliset ongelmat ovat monimutkaistuneet ja lisääntyneet, työvoiman vaihtuvuus alalla on suuri ja pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä kunnissa on ilmeinen. (Vataja & Julkunen 2004, 11.) 1990-luvun yhteiskunnallisen

murroksen seurannaisvaikutusten kautta sosiaalialalla kohdattavat ongelmat ja haasteet ovat sekä määrällisesti että laadullisesti kasvaneet rajusti (Aho 1999, 13). Viime vuosina ollaankin sekä valtakunnallisella että alueellisella tasolla alettu toimenpiteisiin sosiaalityön aseman ja edellytysten parantamiseksi.

Valtioneuvosto asetti sosiaalityön neuvottelukunnan aikavälille 1.3.2002 – 31.12.2005. Neuvottelukunnan tavoitteena oli vahvistaa sosiaalityötä ja edistää sosiaalialan laaja-alaista kehittämistä. Hankkeen taustalla oli pitkään jatkunut pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä. Sosiaalityöntekijäpula ja sosiaalityöntekijöiden jatkuva vaihtuvuus heikentävät asiakkaiden saaman palvelun laatua ja saatavuutta. Pätevien työntekijöiden puuttuminen voi johtaa siihen, etteivät perustuslain tarkoittamat kansalaisten sosiaaliset perusoikeudet toteudu. (SMT, 2003:10.) Syitä kuntien sosiaalityöntekijäpulaan on neuvottelukunnan julkaiseman raportin mukaan heikko palkkaus, puuttuva asiantuntijajohtajuus ja sitä kautta tuen puute käytännön työssä, työn raskaus, asiakasmäärien ylimitoitus työntekijää kohti sekä puuttuva täydennys- ja muu ammattitaitoa kehittävä koulutus. Tilannetta vaikeuttaa se, että sosiaalityön yliopistokoulutuksesta valmistuneista henkilöistä huomattava osa sijoittuu muihin kuin kunnallisen sosiaalityön tehtäviin. Sosiaalityöntekijöiden tehtävien vaativuus, työn raskaus ja työntekijöiden yliopistotasoinen koulutus ovat ristiriidassa palkkatason kanssa. Kunnan sosiaalitoimistossa ei myöskään ole mahdollisuutta urakehitykseen asiakastyössä. Kunta ei siten ole säilynyt kilpailukykyisenä työnantajana. (Mt., 13–14.) Myös Vatajan ja Julkusen (2004, 3) mukaan sosiaalitoimen houkuttelevuuden lisääminen on välttämätöntä henkilöstön työolojen ja jaksamisen kannalta. Siihen vaikuttaa asiakasmäärän ja palkkapolitiikan lisäksi myös sosiaalitoimistojen organisaatorakenne, työn organisointi ja työkäytännöt.

Neuvottelukunnan toimenpideohjelma esittää sosiaalityön saatavuuskriteerien laatimista ja päivystysjärjestelmän luomista sosiaalityön saatavuuden parantamiseksi. Sosiaalityön laadun tueksi esitetään sosiaalityöntekijöiden mahdollisuutta osallistua täydennyskoulutukseen ja työnohjaukseen. Palkkauksen jälkeenjääneisyys tulisi kiireellisesti korjata ja sosiaalityöntekijöiden työolosuhteita aktiivisesti kehittää. Tulevaisuuden haasteina nähdään yhteiskunnan muutoksen mukanaan tuomat asiakkaiden moninaistuneet ongelmat ja tarpeet, joita aiheuttavat muun muassa väestön ikääntyminen, pitkäaikaistyöttömyys, perherakenteiden muuttuminen ja maahanmuutto. (Mt., 14–15.)

Melko tuore valtakunnallinen selvitys sosiaalityön nykytilasta ja muutostarpeista on vuonna 2003 valmistunut Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportti ”Konstikas sosiaalityö”. Selvityksen mukaan sosiaalityön ja sen kehittämisen keskeisimmät ristiriidat ja ongelmat koostuvat useasta eri elementistä. Yksi niistä on sosiaalityön kohde, eli kasvava asiakasmäärä ja asiakkaiden yhä monimutkaisemmat ongelmat. Sosiaalityöntekijät itse eivät voi tilanteeseen vaikuttaa, ja se aiheuttaa turhautumista ja riittämättömyyden tunnetta, kun asiakkaiden tarpeisiin ei resurssipulan vuoksi voida vastata. Eniten kehittämisen tarvetta esiintyy juuri työntekijäkunnan kohdalla, joka liiallisen työmäärän lisäksi kärsii matalasta palkkauksesta ja ammatin huonosta arvostuksesta. Muodollisesti päteviä sosiaalityöntekijöitä hakeutuu pois sosiaalialan työpaikoilta ja etenkin perussosiaalityöstä. Kun ammattikunta samaan aikaan ikääntyy, on uhkana kokemuksen tuoman osaamisen ja viisauden katoaminen. Lähitulevaisuudessa on myös ratkaistava yliopistosta valmistuneiden maisterisosiaalityöntekijöiden ja ammattikorkeakoulusta valmistuneiden sosionomien välinen työnjako, joka tällä hetkellä aiheuttaa ristiriitoja ammattikunnassa. Tärkeä elementti tässä yhteydessä on toimeentulotuen ns. laskennallisen osuuden siirtäminen pois sosiaalityöntekijöiltä. Myös sosiaalityön asema moniammatillisessa työyhteisössä sekä sosiaalityön ja sen toimintamahdollisuuksien enenevä ulkopuolelta määrittely ja ohjaus ovat seikkoja, jotka vaativat pikaista kannanottoa. (SMT 2005:28, 106–110.)

Kyseisen selvityksen mukaan kunnallisen sosiaalityön tulevaisuuden päähaasteeksi muodostuu kysymys, kuinka luoda sosiaalityön toimintaympäristöistä vetovoimaisia, toimijansa alan kehittämiseen sitouttavia ja motivoivia sekä urakehitysmahdollisuuksia tarjoavia työpaikkoja. Kiireellisiä kehittämisen kohteita ovat pätevien sosiaalityöntekijöiden rekrytoiminen, työntekijöiden määrän, työsuhteiden, työnkuvien mielekkyyden ja työnjaon kehittäminen sekä erityisesti perussosiaalityön ja sosiaalitoimistojen sosiaalityön vahvistaminen. (Mt., 110.)

Sosiaalityön neuvottelukunnan uusimmassa toimenpideohjelmassa ”Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015” linjataan sosiaalityön tulevaisuuden haasteita ja kehittämiskohteita. Lähtökohtana tälle ohjelmalle on asiakkaiden palvelutarpeissa ja toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset, henkilöstön osaamisen kehittämishaasteet

sekä pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä. Lähivuosina tullaan tarvitsemaan erityisesti sosiaalityön osaamisperustan vahvistamista ja työn uudelleenorganisointia, jotta myös tulevaisuudessa huono-osaisempien ja eniten tukea tarvitsevien tarpeisiin voidaan vastata. Ohjelmassa määritellään sosiaalityön lähitulevaisuuden haasteet neljäksi strategiseksi kehittämislinjaukseksi:

- sosiaalityön työorientaatioiden kehittäminen osaamisperustaksi
- sosiaalityön rakenteiden ja organisoinnin muuttaminen sosiaalityön osaamista ja asiakkaiden tarpeita vastaaviksi
- asiakkaiden osallisuuden ja sosiaalityön eettisyyden vahvistaminen
- sosiaalityön koulutuksen ja tutkimuksen suuntaaminen alan perustutkimukseen vastaamaan nopeasti kehittyviin yhteiskunnallisiin muutoksiin.

(STM 2005, 3.)

Edellä mainittujen valtakunnallisten selvitysten perusteella näyttöä pätevien sosiaalityöntekijöiden riittävyys keskeiseksi kunnallisen sosiaalityön haasteeksi sekä tällä hetkellä että tulevaisuudessa. Tähän aiheeseen paneudutaan seuraavassa kappaleessa.

3.3 Riittääkö kunnissa päteviä sosiaalityöntekijöitä?

Sosiaalityöntekijöiden riittävydestä on viime vuosin tehty useita tutkimuksia ja selvityksiä, sekä alueellisesti että valtakunnan tasolla. Tulokset ovat yksiselitteiset: pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä on ilmeinen. Länsi-Suomen lääninhallitus selvitti Länsi-Suomen läänien sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijätilannetta vuoden 2003 alussa. Tavoite yhdestä sosiaalityöntekijästä 2000 asukasta kohden, joka on sosiaali- ja terveydenhuollon tavoiteohjelman 2000–2003 suositus, saavutettiin noin 25 %:ssa kunnista, jos jätetään tarkastelun ulkopuolelle johtavien viranhaltijoiden asiakastyöhön käyttämä aika ja kunnan ulkopuolelta sekä erityispalveluilta hankittu sosiaalityö. Ammatillisen kelpoisuuden omaa 81 % läänin alueella työskentelevistä sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöistä. Tulevaisuus koetaan suurimmassa osassa kuntia epävarmaksi sosiaalityön osalta, samoin kuin pätevien työntekijöiden saaminen virkoihin. (Kinnunen 2003, 26–27.)

Vuoden 2003 Sosiaalibarometrin mukaan joka kymmenennellä Suomen kunnista ei ole yhtään pätevää sosiaalityöntekijää. Sosiaalityöntekijävaje on ongelmallisin

maaseutumaisissa kunnissa (Eronen ym. 2003, 47). Vuoden 2005 Sosiaalibarometristä ilmenee, ettei sosiaalityöntekijöiden määrässä ole edelleenkään tapahtunut myönteistä kehitystä, sillä joka kymmenes kunta on edelleen ilman muodollisesti pätevää sosiaalityöntekijää. Sosiaalitoimen henkilöstön palkkaaminen on tuottanut vaikeuksia huomattavalle osalle kunnista ja erityisen ongelmallinen tilanne on ollut Etelä- ja Itä-Suomessa. Henkilöstön riittävyys on ollut suurelle osalle kuntien sosiaalitoimista huolenaiheena jo vuosien ajan. Vuoden 2005 alussa tilanne arvioidaan paria edellisvuotta kielteisemmin. (Eronen ym. 2005, 209.) Pätevää työvoimaa näyttävät parhaiten saavan sosiaalityön koulutusta järjestävien yliopistojen sijaintikaupungit sekä niiden läheisyydessä sijaitsevat suuret ja keskisuuret kaupungit (Karvinen-Niinikoski ym. 2005,8). Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksessa (Socom) on meneillään selvitys, joka vahvistaa aiempia synkkiä lukuja. Selvityksen mukaan jopa puolet sosiaalityöntekijän virkaa hoitavista henkilöistä ei täytä uuden kelpoisuuslain vaatimuksia. Sosiaalityön ja -palvelujen vahvistamisen tarvetta on kaikissa Kaakkois-Suomen kunnissa. Suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle vaikeuttaa tilannetta entisestään. (SMT, 2005/528.) Valtakunnallisesti arvioidaan, että vuosien 2006 - 2020 välillä 45,4 % sosiaalityöntekijöistä siirtyy eläkkeelle, joten uuden työvoiman rekrytoiminen sosiaalityöhön lähivuosina on välttämätöntä (Halmesmäki 2005).

Tuorein selvitys sosiaalityön ajankohtaisesta tilanteesta ja kehittämistarpeista on lääninhallitusten arvio peruspalveluiden tilasta, joka vahvistaa, että pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä on koko maan kattava ongelma. Lääninhallitusten vuonna 2005 kunnille suorittaman kyselyn perusteella vain joka kuudennessa Suomen kunnassa on riittävä määrä kelpoisuusvaatimuksen täyttäviä sosiaalityöntekijöitä. Sosiaalityöntekijöiden pätevyys vaihtelee eri palvelualoilla siten, että sosiaalityön erityisosaamista vaativissa tehtävissä kuten lastenvalvojan toimessa, kasvatusta- ja perheneuvolatyössä, vammaispalvelussa ja osittain lastensuojelussa toimivat sosiaalityöntekijät ovat pätevämpiä hoitamaan tehtävänsä kuin aikuissosiaalityössä ja yhdennetyssä sosiaalityössä. Työnjakoa ja tehtävärakennetta ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden sosiaalityöntekijöiden ja ammattikorkeakoulusta valmistuneiden on myös tämän arvioinnin mukaan selkeytettävä. Tehtävärakenteen kehittäminen ei kuitenkaan yksin ratkaise sosiaalityöntekijäpulaa, vaan tämän lisäksi sosiaalityön koulutusta on yliopistoissa lisättävä. (SMT 2006; 27.)

Vaikka edellä mainittujen tutkimusten tulokset eroavat toisistaan jonkin verran, on pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä ilmeinen. Määrällisesti ja laadullisesti riittävän sosiaalityöntekijäkunnan rekrytointi muodostuukin yhdeksi suurimmista haasteista kuntien sosiaalitoimessa. Kun uusia työntekijöitä ei saada rekrytoituksi tarpeeksi, kasvaa paine ja työmäärä olemassa olevien sosiaalityöntekijöiden keskuudessa. Krooninen sosiaalityöntekijäpula ei kuitenkaan ole kunnallisen sosiaalityön ainoa haaste. Vaikka hyvinvoinnin kokonaistilanteen maassamme on arvioitu kohentuneen 1990-luvun loppupuolelta lähtien, on tiettyjen marginaaliryhmien kuten pitkäaikaistyöttömien, mielenterveysongelmaisten ja päihdeongelmaisten tilanne pysynyt huonona ja suhteellisesti ottaen heikentynyt verrattuna muuhun väestöön (Eronen ym. 2005, 207). Syrjäytymisriski onkin viime aikoina lisääntynyt erityisesti päihteiden käyttäjien sekä lasten ja nuorten kohdalla. Myös pitkäkestoinen köyhyys on yhä syrjäytymistä lisäävä ongelma. Muun muassa näiden yhteiskunnallisten epäkohtien kohtaamisessa ja parantamisessa on kunnallinen sosiaalityö osaltaan avainasemassa. Mistä siis saada yhä enenevälle työlle tekijät? Onko vastaus sosiaalityön koulutusjärjestelmässä esimerkiksi aloituspaikkoja lisäämällä? Seuraavassa luvussa tutustutaan sosiaalityön yliopistollisen koulutuksen kehitykseen ja nykytilaan. Lisäksi tehdään katsaus sekä pätevyitysmiskoulutukseen että sosiaalityön professionaalistumisen virstanpylväisiin.

4 SOSIAALITYÖN KOULUTUS, KELPOISUUSEHDOT JA PROFESSIONAALISTUMINEN

4.1 Sosiaalityön yliopistollinen koulutus ja kelpoisuusehdot

Sosiaalityön koulutuksen vaiheet ovat värikkäät ja moninaiset. Korkeakoulutasoisen koulutuksen ensimmäinen vaihe oli yksivuotinen lastensuojelukoulutus, joka aloitettiin vuonna 1928 Kansalaiskorkeakoulussa. Varsinainen laajempi, alemman korkeakoulututkinnon tasoinen sosiaalityön koulutus alkoi vuonna 1942, kun Yhteiskunnallisessa Korkeakoulussa käynnistyi sosiaalihuoltajakoulutus. Ylemmän korkeakoulututkinnon tasoiseksi sosiaalityö tuli vuonna 1970, kun ensimmäinen sosiaalityön professuuri perustettiin Tampereen yliopistoon nimikkeellä ”sosiaalipolitiikan, erityisesti sosiaalihuollon professuuri”. Tutkinonuudistuksen mukainen varsinainen sosiaalityön koulutusohjelma käynnistyi vuonna 1975 Jyväskylässä. (Pohjola 1998.)

Sosiaalihuoltajakoulutuksen kehityskaari oli runsaan neljänkymmenen vuoden mittainen. Se profiloitui vahvasti kuntien sosiaalihuollon työntekijätarpeen täyttämiseen, jolloin se painottui sisällöllisesti juridis-hallinnolliseen osaamiseen. Sosiaalityöntekijä ymmärrettiin järjestelmälähtöisesti hallintovirkamiehen roolin toteuttajana, mikä hämärtää vielä edelleenkin käsitystä sosiaalityöstä laaja-alaisena yhteiskunnallisena toiminta-alueena. Perinne on säilynyt pitkään, vaikka sosiaalihuoltajakoulutus sulautettiin yliopiston maisterikoulutukseen 1980-luvun puolivälissä. (Pohjola 2003, 147.)

Nykyiseen muotoonsa sosiaalityön yliopistollinen koulutus muotoutui siis 1980-luvulla, jolloin sosiaalityön koulutusta annettiin maisteritasoisena seitsemässä yliopistossa. Kokonaan pääainevastuiseksi maisteritason koulutukseksi sosiaalityö vakiintui vuodesta 1999 alkaen, jolloin asetukseen yhteiskuntatieteellisistä tutkinnoista (245/1994) lisättiin sosiaalityön koulutusta koskeva säädös 4a § (615/1999):

”Helsingin, Jyväskylän, Kuopion, Lapin, Tampereen ja Turun yliopistoissa järjestettävässä sosiaalityön koulutuksessa opiskelijalle annetaan valmius itsenäiseen toimintaan sosiaalityössä. Koulutus käsittää sosiaalityö-nimisen oppiaineen perus-, aine- ja syventävät opinnot, laajuudeltaan vähintään 55

opintoviikkoa, sosiaalityön alueeseen kuuluvan pro gradu – tutkielman. Koulutukseen sisältyy käytännön opetusta, ohjattu harjoittelu mukaan luettuna, vähintään 15 opintoviikkoa.”

(Mt.,147–151.)

Elokuussa 2005 tuli voimaan uudistettu yliopistolaki ja yliopistoasetus (794/2004) sekä opetusministeriön asetus yliopistojen koulutusvastuun täsmentämisestä, yliopistojen koulutusohjelmista ja erikoistumiskoulutuksista (568/2005). Säädöksissä sosiaalityön koulutus määritellään kuuden yliopiston järjestämäksi koulutukseksi. Helsingin yliopistossa koulutus järjestetään myös Svenska social- och kommunalhögskolanissa ja yliopistossa suoritettavina opintoina. Sosiaalityön yliopistokoulutus tuottaa yleisen yhteiskuntatieteellisten valmiuksien lisäksi sosiaalityöntekijän ammatillisen pätevyyden (Laki sosiaalihuollon ammatillisista kelpoisuuksista 272/2005). Kelpoisuuslain mukaan sosiaalityöntekijän kelpoisuuden tuottavat pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä. Laki edellyttää kaksiportaisessa tutkintorakenteessa sekä kandidaatti- että maisteriopintojen kokonaisuutta sosiaalityö pääaineena. (Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto SOSNET 2006.)

Kelpoisuuden sosiaalityöntekijän tehtäviin on voinut saada myös ennen vuotta 1992 korkeakoulussa järjestetyllä pätevyitymiskoulutuksella sekä siirtymäsäännöksen nojalla ne henkilöt, jotka ovat aikaisemmin voimassa olleiden säännösten mukaan kelpoisia asetuksessa mainittuihin tehtäviin. Pätevyitymiskoulutusta ryhdyttiin järjestämään, kun alan toiminta tarkennettiin kelpoisuussäännöksillä ammatillista koulutusta edellyttäväksi työksi. Pohjola (2003, 149) katsoo tämän viisitoista vuotta kestäneen pätevyitymiskoulutusvaiheen olleen takaisku sosiaalityön koulutukselle, sillä koulutus toteutettiin erilaisina kirjavina jopa alle vuoden kestävinä täydennys- ja työvoimakoulutuksina. Alimpana pääsykriteerinä koulutukseen oli eräässä vaiheessa ainoastaan viiden vuoden työkokemus alalta ilman mitään koulutusvaatimuksia. Pohjolan mukaan pätevyysvaatimuksissa toteutui muodollinen ammatillisuus, mutta sisällöllinen ammatillisuus horjui, kun soveltuviksi katsottuihin erilaisiin ylempiin yliopistotutkintoihin alettiin liittää eri tavoin tulkittua ”riittävää” sosiaalityön osuutta.

1990 -luvulla sosiaalialan keskiasteen uudistuksen mukana koulutusjärjestelmään tuli ammattikorkeakoulut. Tänä päivänä suomalainen korkeakoulujärjestelmä perustuukin duaalimalliin, jonka mukaan ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen tutkinnot tähtäävät omiin, erilaisiin tehtäviinsä. Sosiaalialalla ongelmia on tuottanut sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (amk) välisen työnjaon selkiytymättömyys. Yliopistoissa korostuu tieteellinen tutkimus ja siihen perustuva opetus. Ammattikorkeakoulut puolestaan tarjoavat käytännönläheistä ja työelämän tarpeita vastaavaa koulutusta, ja niistä valmistuvat sosionomit työskentelevät sosiaalialan ohjaavissa ja neuvontaa antavissa tehtävissä. Sosionomin tutkinto ei anna kelpoisuutta sosiaalityöntekijän tehtäviin, vaikka monessa kunnassa sosionomeja on palkattu määräaikaaisesti hoitamaan sosiaalityöntekijöiden tehtäviä pätevien hakijoiden puuttuessa. Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien keskinäisen työnjaon selkiyttäminen onkin sosiaalityön keskeinen tulevaisuuden haaste. (SMT 2005.)

Sosiaalityön koulutuksen kehittäminen jatkuu edelleen. Sosiaalityön koulutuksen vahvistaminen sekä sisällöllisesti että määrällisesti on ”Sosiaalityö hyvinvoinnin välineenä 2015”- ohjelman yksi keskeisistä toimenpide-ehdotuksista. Sen mukaan sosiaalityön peruskoulutuksen sisältövaatimusten laajuus kasvaa yhteiskunnallisten muutosten tuottamien uusien osaamishaasteiden myötä. Laajentuvia osaamisalueita ovat muun muassa sosiaalioikeus, sosiaalitalous, informaatioteknologia, johtaminen ja hallinto sekä sosiaaligerontologia. Ohjelmassa esitetäänkin tutkinnon laajentamista 300 pisteestä 330 pisteeseen. Lisäksi esitetään sosiaalityön koulutuksen aloituspaikkoja lisättäväksi vähintään 50 aloituspaikalla vastaamaan kasvavaa työvoimatarvetta. (Mt.,68–69.)

Sosiaalityö on yhteiskunnallisiin muutoksiin saumattomasti kiinnittyneenä toiminta-alueena jatkuvien uudistustarpeiden kohteena. Samanaikaisesti sosiaalityö edelleen hakee asemaansa ammattina ammattien joukossa. Seuraavassa kappaleessa luodaan katsaus sosiaalityön ammatillistumisen kehittymiseen Suomessa.

4.2 Sosiaalityön professionaalistuminen

Kuten monille muille hyvinvointivaltion ammattikunnille, myös sosiaalityölle on ollut ominaista itsenäisen ammatillisen asiantuntija-aseman tavoittelu. Sosiaalityöntekijöiden ammattikunta on kuitenkin suhteellisen nuori ja sen ammatillinen koulutus ja järjestäytyminen sekä toiminnan lainsäädännöllinen legitimointi ovat tapahtuneet muita, perinteisiä professioita myöhemmin (Rinne & Jauhiainen 1988, 257). Nuorena professionaalisia sosiaalityö joutuukin hakemaan paikkaansa ja luomaan uskottavuutta muiden ammattikuntien joukossa.

Marjo Vuorikoski (1999) kuvaa sosiaalityön professionaalistumista monivaiheisena prosessina, jossa voidaan erottaa virallistuminen, ammatillistuminen ja varsinainen professionaalistumisen vaihe. Aluksi viime vuosisadan lopulla ja 1990-luvun alussa köyhäinhoidon työntekijät toimivat pääosin vapaaehtoisuuden pohjalta. Sosiaalityö alkoi virallistua ennen toista maailmansotaa, kun työtä ryhtyivät tekemään myös palkatut viranhaltijat. Hyvinvointivaltion rakentamisen käynnistyessä siirryttiin myös sosiaalityössä ammatillistumisen vaiheeseen, kun työntekijöiltä alettiin vaatia alan koulutusta. Tosiasiassa alan koulutuksen saaneiden viranhaltijoiden määrä lisääntyi hitaasti, koska ammatin kelpoisuusehdot pysyivät pitkään melko väljinä. Sosiaalityön professionaalistuminen vauhdittui 1960-luvulla, kun sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa että koulutuspolitiikassa siirryttiin keskusjohtoisen suunnittelun kauteen. Koulutusjärjestelmän ja sosiaalihuollon uudistaminen edesauttoivat sosiaalityöntekijöiden professionaalistumista ja koulutuksen akatemisoitumista, joka toteutui kokonaisuudessaan 1980-luvulla. (Vuorikoski 1999, 251–252.)

Sosiaalityön ammatillistumisen etenemisestä esiintyi myös epäileviä kannanottoja. Kananoja ja Pentimäki (1977) katsoivat sosiaalityön professionaalistumisen edellyttävän tiukempaa rajanvetoa siihen, millä alueella vain sosiaalityöllä on pätevyys. Kun sosiaalityön lähtökohta on historiallisesti humanitaarisen filosofian mukaan huonompiosaisten ihmisten hyvinvoinnin edistäminen, eikä mikään ammatti voi vaatia itselleen monopolia hyväntekemiseen, joutuu sosiaalityö taistelemaan sitä käsitystä vastaan, että kuka tahansa voi tehdä sosiaalityötä. (Mt., 22). Jorma Hännisen mukaan sosiaalityön kehitys kohti profession statusta kohtaa vaikeuksia, koska ammattikunnassa vallitsee ”väärä

professionaalinen tietous”. Sosiaalityöntekijöiden ammattikunta keskittyy hänen mukaansa hyödyttömien professionaalisuutta kuvaavien ominaisuuksien keräämiseen ja tekee tältä pohjalta vääriä johtopäätöksiä työmarkkinataistelussa tarvittavista keinoista. Väärä professionaalinen tietoisuus edistää sosiaalityöntekijöiden aseman hämärtymistä suhteessa muihin ammattiryhmiin ja valtion toimintaan. (Hänninen 1990, 126–127.)

Sosiaalityön professionalistuminen on kuitenkin edennyt ja vahvistunut koulutuksen myötä. Kuten Mutka (1998) toteaa, on sosiaalityön asiantuntijuus aina sidoksissa omaa aikaansa ja paikkaansa. Yhteiskunnan muuttuessa on myös sosiaalityön toimijoiden täytynyt arvioida ja järjestää työtään ja asiantuntijuuttaan uudelleen (Mt., 9). Myös sosiaalityön koulutus on elänyt ajassa mukana ja sosiaalityön ammatillistumisen kannalta merkittävä virstanpylväs saavutettiin vuonna 2005, jolloin sosiaalihuoltoon saatiin uusi ammatillisen henkilöstön kelpoisuutta säätelevä laki (272/2005) ja sitä täydentävä asetus (608/2005). Uuden lain mukaan sosiaalityöntekijöiltä edellytetään maisterin tutkinto pääaineena sosiaalityö, tai ainakin pääaineen laajuiset opinnot sosiaalityöstä (3§).

Yhteenvetona voidaan todeta, että sosiaalityössä sekä koulutuksella että ammatillistumisella ja ammattitaidolla on keskeinen asema. Koulutus on muuttunut ja edennyt nopeasti, ja koulutusratkaisut ovatkin merkittävässä roolissa sosiaalityön kehittämisessä. Koulutuksen on myös vastattava edessä oleviin uusiin haasteisiin, joita asettavat ennen kaikkea työvoimarakenteessa tapahtuvat muutokset. Sosiaalityön aloituspaikkojen lisääminen on yksi keino nopeasti kasvavaan sosiaalityöntekijäpulaan. Myös sosiaalityön ammatillisen arvostuksen paraneminen on avainasemassa alan vetovoimaisuuden kannalta, mutta arvostus ei synny itsestään, vaan vaatii toimenpiteitä muun muassa palkkapolitiikassa.

5 TYÖHYVINVOINTI

Edellä on tarkasteltu sosiaalityöntekijöiden työtä, työolosuhteita ja kunnissa vallitsevaa henkilöstövajausta sosiaalityöntekijöiden osalta. Työntekijäpulaan on tutkimusten perusteella monia syitä, joista useat liittyvät työhyvinvointiin. Suomalaisten työntekijöiden hyvinvointi onkin ollut laman jälkeen yksi työelämän eniten keskustelua herättäneistä aiheista. Viime vuosikymmenen aikana tapahtuneet muutokset työmarkkinoilla, esimerkiksi työmäärän lisääntyminen, työn vaatimustason nousu, pätkätöiden yleistyminen ja epävarmuus tulevaisuudesta, ovat vaikuttaneet työssä jaksamiseen.

Suomalaisten työoloista ja työhyvinvoinnista kertovat tutkimustulokset ovat viime vuosina olleet pääosin kielteisiä (Hakanen 2002, 21). Työntekijöiden henkisistä ongelmista kertoo esimerkiksi Työterveyslaitoksen tutkimus, jonka mukaan noin 7 prosentilla koko työikäisestä väestöstä esiintyi vakavaa työuupumusta ja lisäksi lähes puolella jonkinasteista työuupumusoireilua (Kalimo & Toppinen 1997). Vaikka työelämän kiire on hieman vähentynyt vuodesta 1997, kokee edelleen lähes puolet työssä käyvistä palkansaajista ja yrittäjistä, että he joutuivat kiirehtimään usein selviytyäkseen työstään (Kauppinen ym. 2004, 20–23). Pahoinvointi näkyy myös sairauspoissaoloina, jotka ovat lisääntyneet vuodesta 1998 lähtien (Vahtera & Kivimäki 2004).

Työelämässä on samanaikaisesti tapahtunut myös myönteistä kehitystä. Työolotutkimuksen mukaan (Lehto & Sutela, 2004) työntekijät ovat selkeästi paremmin koulutettuja kuin 25 vuotta sitten. Palkansaajien kokemat koulutautumis- ja kehittymismahdollisuudet ovat myös jatkuvasti lisääntyneet. Työ ja terveys Suomessa 2003 -tutkimuksen mukaan suurin osa työssä käyvistä suomalaisista oli varsin tyytyväisiä omaan työhönsä ja piti työpaikkansa ilmapiiriä mukavana ja vapautuneena. Lisäksi selvä enemmistö koki ilmapiirin kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi. (Kauppinen ym. 2004, 118–119).

Miten siis suomalainen työntekijä työssään voi? Edellä mainitut tutkimustulokset antavat osittain ristiriitaisia vastauksia tähän kysymykseen, eikä Hakasen (2004, 22) mukaan lyhyttä tarkasteluperspektiiviä käytettäessä voida antaa yhtenäistä kuvaa työhyvinvoinnin tilasta. Hänen mukaansa yksi selitys tähän on sellaisten teoreettisten ajatusmallien puute, joiden avulla voitaisiin samanaikaisesti tulkita sekä työhyvinvointia että työssä koettua

pahoinvointia. Aivan viime vuosiin saakka työhyvinvointia on tarkasteltu kielteisestä lähtökohdasta. Tutkimus on keskittynyt työpahoinvointiin, kuten työuupumuksen, stressin ja muiden negatiivisten työhyvinvoinnin piirteiden mittaamiseen. Esimerkiksi työterveyspsykologian keskeisessä tieteellisessä julkaisussa *Journal of Occupational Health Psychology*ssa oli vuosina 1996 - 2004 julkaistuissa artikkeleissa pahoinvoinnin tutkimuksen suhde hyvinvoinnin tutkimukseen jopa 15:1 (Schaufeli & Bakker 2004, 293). Tämän kielteisen lähtökohdan mukaan stressi- ja uupumusoireiden puuttuminen on tulkittu hyvinvoinniksi. Viime aikoina on kuitenkin noussut esiin positiivisen psykologian näkökulma, jossa huomio kiinnittyy ihmisten hyvinvoinnin, terveyden ja näitä ennakoivien tekijöiden tutkimukseen. (Seligam & Csikszentmihalyi 2000, 5–14.) Yksi tällaista uutta myönteistä psykologiaa edustava työhyvinvointikäsite on *työn imu* (job engagement) (Hakanen 2004a, 28, Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 416).

Hakasen (2005) mukaan koetun työhyvinvoinnin ydinkäsitteitä ovat sekä työn imu että työuupumus. Ne vaikuttavat sekä työssä jaksamiseen että siinä jatkamiseen. Vaikka tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia erityisesti työn imun kokemisen vaikutusta sosiaalityöntekijöiden työssä jatkamiseen, on työuupumus työhyvinvoinnin toisena osapuolena myös aiheellista ottaa tarkastelun kohteeksi. Seuraavassa luodaankin katsaus työuupumuksen käsitteeseen viimeaikaisten tutkimusten valossa.

5.1 Työuupumus – negatiivinen työhyvinvointi

Työuupumuksen (burnout) käsite on lähtöisin Yhdysvalloista, jossa sitä 1970-luvulla alettiin tutkia lähinnä ihmissuhdetyötä tekevien työntekijöiden ongelmana. Katsottiin, että ihmissuhdetyötä, kuten esimerkiksi hoito-, kasvatusta- ja sosiaalityötä tekevillä on liian vahva tunnepitoinen sitoutuminen asiakkaaseen, mikä johtaa työuupumukseen. Aina 1990-luvulle asti työuupumuksen ajateltiin liittyvän vain intensiiviseen ihmissuhdetyöhön. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 398–401.)

1980-luvulla työuupumustutkimus laajeni systemaattiseksi ja empiiriseksi. Tuolloin Maslach työtovereineen kehitti helposti käytettävän kyselypohjaisen menetelmän (Maslach Burnout Inventory, MBI) mittaamaan työuupumuksen ulottuvuuksia: uupumusasteista väsymystä, kyynistyneisyyttä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä. Aluksi MBI oli

suunnattu vain ihmissuhdepalvelutyötä tekevien ja terveydenhuollossa toimivien henkilöiden tutkimiseen, mutta 1990-luvulla työuupumustutkimuksen ulottuessa myös muille aloille kehitettiin yleinen versio (MBI-GS), joka soveltuu käytettäväksi kaikilla aloilla. 2000-luvulle tultaessa työuupumustutkimus on laajentunut kattamaan ihmissuhde- ja auttamistyöammateista myös ei-palveluammatteissa työskenteleviä, kuten johtavissa asemissa olevia henkilöitä ja armeijan henkilökuntaa. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 401–402.)

Suomessa burnout-käsitteen vastineena käytettiin aluksi termiä loppuun palaminen ja vasta 1990-luvulla vakiintui käyttöön termi työuupumus (Kalimo & Toppinen 1997, 9). Vartiovaaran (1996) mukaan työuupumuksen käsitettä voidaan käyttää burnout-termin suomennoksena, mutta se ei hänen mielestään ole täydellinen vastine sille. Burnout on sisällöltään laajempi, ja Vartiovaara yhdistääkin siihen sekä työuupumuksen että uupumuksen käsitteet. (Mt. 27–29.) Aro (2001) puolestaan käyttää termiä burnout työuupumuksen sijasta, vaikka kyseessä onkin englanninkielinen lainasana. Hänen mukaansa työuupumus-käsite kattaa vain osan burnout-käsitteen sisällöstä. Useat suomalaiset tutkijat käyttävät kuitenkin molempia synonyymisesti, ja käsillä olevassa tutkimuksessa on päädytty samaan ratkaisuun.

5.1.1 Työuupumuksen määrittelyä

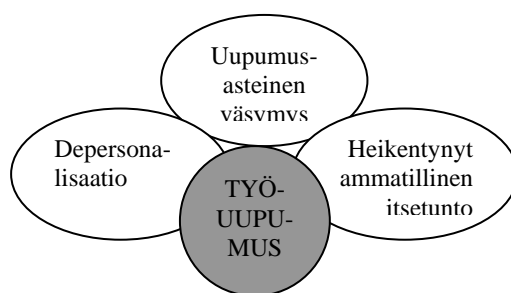
Työuupumus on vakava, työssä kehittyvä krooninen stressioireyhtymä. Se on käsitteenä syntynyt kuvaamaan työelämässä ilmeneviä jaksamisongelmia. Tutkijat ovat 1970-luvulta asti pyrkineet määrittelemään työuupumuksen ominaispiirteitä ja määritelmiä onkin useita. Useat tutkijat ovat kuitenkin yhtä mieltä työuupumukseen liittyvistä kolmesta tärkeästä tunnetilasta, joista käytetään hieman erilaisia nimityksiä vaikka sisältö on sama. Maslach ja Leiter (1997) määrittelevät työuupumuksen kolmeksi ulottuvuudeksi *uupumuksen* (exhaustion), *kyynisyyden* (cynicism) ja *tehottomuuden* (ineffectiveness).

Uupunut (exhaustion) henkilö on väsynyt eikä nukkuminen vähennä hänen väsymystään. Väsymys ilmenee jatkuvana ja kaikissa tilanteissa, eikä siis liity enää yksittäisiin työn kiirehuippuihin. Uupunut ei myöskään jaksa kohdata muita ihmisiä eikä suoriutua päivittäisistä työtehtävistään. Uupumusasteinen väsymys näkyy myös sekä fyysisenä että

psykkisenä jännittyneisyytenä ja on yleensä ensimmäinen stressireaktio työn aiheuttamiin vaatimuksiin tai suuriin muutoksiin. (Maslach & Leiter 1997, 17–18.) Uupumusasteista väsymystä pidetään työuupumusoireyhtymän osatekijöistä keskeisimpänä (Kalimo & Toppinen 1997, 9).

Kyynisyydellä (cynicism) Maslach ja Leiter tarkoittavat etäistä ja kylmää asennetta muita ihmisiä ja työtä kohtaan. Kyynisyys ilmenee työn ilon katoamisena, ja kyynistynyt työntekijä alkaa epäillä omaa osaamistaan sekä kyseenalaistaa työnsä merkitystä. Kyyninen ihminen haluaa pitää välimatkaa työhön ja työtovereihin välttääkseen uupumusta ja pettymystä. Kyynisyys on tietynlainen suojautumisreaktio uupumusta vastaan. (Maslach & Leiter 1997, 17–18.)

Työuupumuksen kolmesta osatekijästä tehottomuudella (ineffectiveness) tarkoitetaan ihmisen tunnetilaa, jossa hän kokee olevansa riittämätön ja kaikki tuntuu ylivoimaiselta. Tehottomuuden tunteesta seuraavat riittämättömyyden tunne ja alentunut suorituskyky, sekä se, ettei ihminen usko kykenevänsä muutokseen. Itseluottamuksen häviämisen myötä myös muiden ihmisten luottamus henkilöön vähenee. (Maslach & Leiter 1997, 17–18.) Viime aikoina ammatillisen tehokkuuden vähentyminen on alettu korvata käsitteellä, joka on suomennettu ammatillisen itsetunnon vähentymiseksi (reduced personal efficacy). Sen merkkejä ovat pelko, ettei suoriudu työstään ja etteivät työasiat pysy hallinnassa. (Kinnunen & Hänninen 2005.)



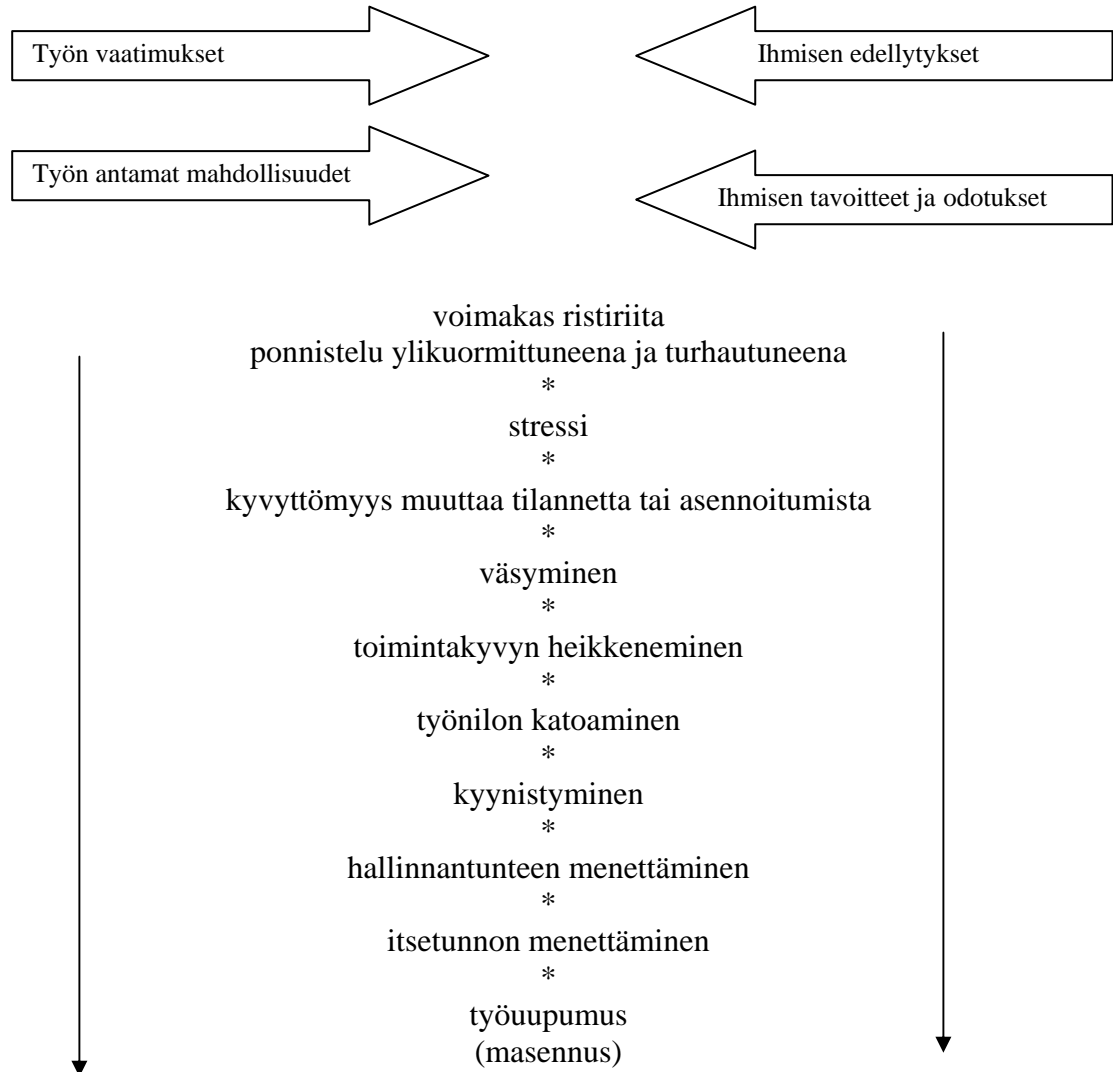
KUVIO 1. Työuupumus kolmitahoisena oireyhtymänä (Kalimo ym. 1997, 8).

Suomalaisutkijoista Vartiovaara (1996) ja Aro (2001) käyttävät työuupumuksen kolmesta osatekijästä seuraavanlaisia termejä. *Uupumus eli ekhaustio* kuvaa kulumista, voimien

puutetta, tyhjyyttä, sairauden tunnetta ja väsymystä. Uupumus voi olla fyysistäkin, mutta useimmiten se on psyykkistä tai emotionaalista. Uupunut ihminen on menettänyt mielenkiintonsa muihin ihmisiin ja kokee kaiken innostuneisuuden kadonneen. *Itsestä vieraantuminen eli depersonalisaatio* tarkoittaa kielteistä suhtautumista toisiin. Negatiivinen ja epäasianmukainen asennoituminen kohdistuu kaikkiin ihmisiin, joiden kanssa henkilö on tekemisissä, esimerkiksi ystäviin, asiakkaisiin ja potilaisiin. Itsestä vieraantuminen on verrattavissa Maslachin ja Leiterin kuvaamaan kyynisyyteen. Kolmas työuupumuksen osatekijä on *yleinen kielteinen asennoituminen itseään ja tekemisiään kohtaan*. Voidaan puhua myös depressiosta, vetäytymisestä, tuottavuuden laskusta ja kyvyttömyydestä selvitä. Henkilö pyrkii etääntymään muista ja näin vähentämään omaa pahaa oloaan. (Vartiovaara 1996, 30–35; Aro 2001, 48–50.)

5.1.2 Työuupumuksen kehittyminen

Työuupumuksen kehityksestä on esitetty useita teorioita ja malleja. Kalimon ja Toppisen (1997) malli perustuu yleiseen näkemykseen (esim. Leiter & Maslach 1998; Schaufeli ym. 1996). Sen mukaan työuupumus kehittyy asteittain. Yhden ulottuvuuden ilmaantuminen jouduttaa seuraavan vaiheen syntyä. Ensimmäisenä vaiheena on väsymys, joka lisääntyy vähitellen, kun työntekijän palautumisjaksot loman tai lepovaiheen aikana jäävät liian lyhyiksi. Uupumusasteinen väsymys on kaikkialle ulottuvaa voimattomuutta, joka ei liity vain kuormittaviin työtilanteisiin. Kokiessaan työn vaatimukset kohtuuttomiksi, ihminen alkaa suojautua väsymystä, huolta ja syyllisyyttä vastaan. Tämä johtaa torjuvaan ja vähitellen kyynistyvään työn merkitystä kyseenalaistavaan asennoitumiseen. Muutokset toisaalta hämmentävät alun perin työkeskeistä ihmistä, ja hän ihmettelee itsessään tapahtunutta muutosta. Kun henkilö lisäksi kokee, ettei hän enää suoriudu työstään aiemmalla tavalla, hänen ammatillinen itsetuntonsa romahtaa. (Mt.,13.)



KUVIO 2. Työuupumuksen kehittyminen (Kalimo & Toppinen 1997, 14).

Mallin mukaan työuupumus kehittyy vuosien aikana työtilanteen ylittäessä ihmisen voimavarat. Lähes aina taustalla on määrällinen tai laadullinen ylikuormitus työssä. Määrällisellä ylikuormituksella tarkoitetaan tilannetta, jossa työtä on liian paljon. Laadullinen kuormitus on työn sisällön aiheuttamaa kuormitusta, esimerkiksi hoivatyöhön liittyvä auttamissuhde. Työuupumuksen syntymiseen vaikuttavat ammatilliset, työyhteisöjen sisäiset tai työyhteisöä laajempaan työelämään liittyvät tekijät. Myös yksilölliset tekijät ovat aina vaikuttamassa uupumustilan kehittymiseen. Työuupumuksen riski on suurempi niillä, jotka ottavat laajasti vastuuta ja ovat vaativia omaan

suoriutumiseensa nähden. Nämä henkilöt ovat myös tunnollisia ja ahkeria työntekijöitä, ja ovat usein korostuneen sitoutuneita omiin tavoitteisiinsa. Kaiken kaikkiaan työuupumuksen syntyyn ja etenemiseen vaikuttavat ihmisen suhde työhön, yksilölliset taipumukset kokea stressiä ja elämäntilannettaan kokonaisuudessaan. Työuupumus on siis monista tekijöistä koostuva kehitysprosessi, jonka yksittäisiä syitä on vaikea erottaa. (Kalimo & Toppinen 1997, 10–14.)

5.1.3 Työuupumuksen seurauksia

Työuupumus voidaan luonnehtia vakavaksi hyvinvoinnin häiriöksi, joka heikentää yksilön terveyttä ja vaikuttaa haitallisesti myös työyhteisön toimintaan. Yksilötasolla työuupumuksen seuraukset ovat moninaiset. Koska työuupumus on pitkäaikaisen stressin aiheuttama häiriötila, on työuupumusta kärsivillä myös niitä epäspesifisiä psyykkisiä ja fyysisiä oireita, joita työn stressitilanteessa syntyy. Tällaisia ovat esimerkiksi ärtyisyys, tyytymättömyys, ahdistuneisuus, huolestuneisuus, unihäiriöt, fyysiset kivut, elimistön toimintahäiriöiden tuntemukset sekä sosiaalinen vetäytyminen. Työuupumuksesta seuraa usein masennusta, lisääntyntä alkoholinkäyttöä ja ihmissuhdevaikeuksia. (Kalimo & Toppinen 1997, 9, 15.)

Tunnetasolla aiemmin iloinen ja energinen ihminen saattaa muuttua vihaiseksi, katkeraksi ja välinpitämättömäksi. Tyypillisiä ovat myös turhautumisen kokemukset, jotka ovat seurausta siitä, ettei kykene saavuttamaan omia tavoitteitaan, joko riittävien voimavarojen puutteesta tai oman työn kontrolloimattomuudesta johtuen. Kaiken kaikkiaan työuupumuksen yhteydessä positiiviset tunteet puuttuvat kokonaan. (Maslach & Leiter 1997, 27–28.) Hoitamattomana työuupumus voi johtaa vakavaan toimintakykyä lamauttavaan masennukseen ja työkyvyttömyyteen. Siksi työuupumuksen hoito edellyttääkin usein toimenpiteitä sekä työpaikalla että terveydenhuollossa. (Ahola, Honkonen & Nykyri 2004, 162.)

Työuupumus vaikuttaa myös työyhteisön toimintaan ja siten organisaation menestykseen. Se ilmenee työstä etäännyttämisestä, työpaikkaan samaistumisen ja työpaikkauskollisuuden vähenemisestä, lisääntyneinä poissaoloina ja työvoiman vaihtuvuutena. (Kalimo & Toppinen 1997, 15.) Työuupumus vaikuttaa työyhteisöön myös heikentyneenä

työmotivaationa ja työssä viihtymisenä. Työyhteisöllä on kuitenkin myös keskeinen merkitys työntekijän jaksamiselle, ja parhaimmillaan se on merkittävä voimavara ja sosiaalisen tuen antaja. Työyhteisön kehittäminen onkin yksi tärkeimmistä tekijöistä työuupumuksen ennaltaehkäisyssä. (Niemelä & Hämäläinen 2001, 18.)

Työuupumuksen vaikutukset organisaatiotasolla ovat niin ikään moninaiset. Työuupumus johtaa taloudellisiin menetyksiin tuottavuuden laskuna, kasvaneina terveydenhoitomenoina sekä lisääntyneinä poissaoloina ja sairauslomina. Pahimmillaan työuupumus saattaa koskettaa kokonaisia työyhteisöjä ja -yksiköitä. (Maslach & Leiter 1997, 65.) Työuupumus alentaa oppimiskykyä ja laskee tuottavuutta. Alentunut oppimiskyky vähentää luovuutta ja osaamista, mikä puolestaan vähentää henkilöpääomaa ja kilpailukykyä. (Ojala & Ahonen 2003, 66.)

5.1.4 Työuupumus organisaationäkökulmasta

Viime vuosikymmenten aikana tapahtuneet muutokset ovat asettaneet uusia haasteita myös työorganisaatioille. Työorganisaatioiden toimivuus ja menestyminen ovatkin sekä koko yhteiskuntaa että sen yksittäisiä jäseniä koskeva kysymys. Myös tutkimuksessa on viime vuosina yhä enemmän alettu etsiä työuupumuksen syitä ja taustatekijöitä juuri organisaatiolähtöisistä seikoista.

Maslach ja Leiter (1997) katsovat työuupumuksen olevan yksilön työympäristön eikä yksilön ongelma. Kun ihmisten välinen vuorovaikutus ja se, kuinka he työtään tekevät, ohjautuvat työpaikan ja koko organisaation rakenteesta ja toimintatavasta käsin, löytyvät myös työuupumuksen syntymisen riskitekijät organisaatiosta itsestään. Maslachin ja Leiterin mukaan työuupumus on seurausta työpaikan toimimattomuudesta tai siellä olevista epäkohdista. Henkilön työuupumus kertoo enemmän itse työpaikasta kuin henkilöstä itsestään. Siksi työuupumukseen puuttumisessa tärkeämpää onkin sen ennaltaehkäisy ja lähtökohtien ymmärtäminen kuin jo syntyneiden uupumusoireiden hoito. (Maslach & Leiter 1997, 18, 21–22.)

Aron (2001) mukaan työuupumus on länsimaisten kulttuurien ongelma, joka on syntynyt markkinatalouden ja kilpailun kulttuurin yhteydessä. Organisaatioiden sisäinen ja ulkoinen

kilpailukulttuuri aiheuttavat työntekijöilleen lisääntyvää stressiä ja riskiä altistua työuupumukselle. Myös organisaatiokulttuurilla, etenkin tunneilmaisuihin suhtautumisella, on merkitystä työuupumuksen esiintymisessä. Ne organisaatiot, jotka kykenevät vastaanottamaan työntekijöiden negatiivisiakin tunteita, pystyvät paremmin suojautumaan työuupumukselta kuin ne, joita leimaa jatkuva menestyksen tavoittelu tai epäaito optimismi. (Mt., 26–27.)

Maslach (2001) puhuu organisatorisista erityispiirteistä työuupumuksen yhteydessä. Tällaisia ovat muun muassa työpaikan hierarkiat, toimintaohjeet, resurssit ja työtilan käyttö. Kaikki nämä tekijät vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin, etenkin jos ne eivät vastaa yksilön odotuksia. Tällöin ne rikkovat tunnetta oikeudenmukaisuudesta ja reiluudesta. Myös psykologisen sopimuksen loukkaaminen aiheuttaa työuupumusta vähentämällä vastavuoroisuuden kokemista, joka puolestaan on hyvinvoinnin ylläpidon kriittinen tekijä. Esimerkkinä psykologisen sopimuksen loukkaamisesta on, että työnantaja odottaa työntekijän täyttävä työpanosta ilman, että vastavuoroisesti tarjoaa tälle kehittymismahdollisuuksia tai turvaa työpaikan. (Maschlac ym. 2001, 409.)

Vaikka yksilölliset tekijät vaikuttavat siihen, kuka kokee työuupumusta, on useiden tutkimusten mukaan merkittävin työuupumusta selittävä tekijä työlähtöinen. Esimerkiksi Hakasen (2004) tutkimus osoitti, että työuupumus on ensisijaisesti työperäinen ongelma. Heikot työolot ovat suorassa yhteydessä työuupumukseen. Ne sekä ennustavat että aiheuttavat sitä. Myös työuran epävakaudella on positiivinen yhteys työuupumukseen. Pitkällä aikavälillä koettu epävarmuus työpaikasta lisää riskiä sairastua työuupumukseen. Hakanen tulkitsee työuupumusta voimavarojen menettämisen kierteenä: työuupumuksen edetessä sisäisiä ja ulkoisia voimavaroja menetetään tai niihin kohdistuu uhkia. Työuupumusta edeltävät hänen tutkimuksessaan usein vuosikymmenien takaiset voimavarot kuluttaneet työolot ja/tai ulkoiset voimavarojen menetykset työssä, esimerkiksi irtisanominen tai saneeraus. Työuupumus saattaa kuitenkin näkyä ensin yksityiselämässä, kun muun elämän voimavaroja sijoitetaan entistä vaativammaksi koetusta työstä selviytymiseen. (Mt., 13–14.) Myös Koskelan (2002) mukaan työuupumuksen syyt ovat organisaatiolähtöisiä. Hänen tutkimuksessaan työuupumuksen merkittävimmiksi tekijöiksi nousivat työlähtöiset ja työyhteisölliset taustatekijät. Yhteiskunnallisilla ja henkilökohtaisilla taustatekijöillä ei ollut yhtä suurta merkitystä.

Maschlacin ja Leiterin (1997) tutkimus puolestaan kumoaa käsitykset, joiden mukaan työuupumuksesta kärsivä henkilö on heikko tai että työuupumus on psykiatrinen sairaus tai johtuu kotona esiintyvistä ongelmista. Heidän mukaansa erityisesti organisaatioiden näkökulmasta työuupumus on kuitenkin helpompi luokitella yksilölähtöiseksi ongelmaksi, jolloin myös työuupumuksesta selviämiseen liittyvät ratkaisut ovat yksilölähtöisiä. Näin organisaatio välttyy tekemästä suuria muutoksia tai etsimästä epäkohtia omasta toiminnastaan. (Mt., 24–34.) Myös Kalimon ja Toppisen tutkimuksen mukaan työuupumusta esiintyi useammin työpaikoilla, joilla oli tehty henkilöstösaneerauksia kuten irtisanomisia, henkilöstömäärän supistamista ja lomautuksia (mt., 45).

5.1.5 Työuupumuksen hoito ja ennaltaehkäisy

Kuten edellä on todettu, on työuupumus vakava hyvinvoinnin häiriötila, joka koskettaa suurta joukkoa suomalaisia työssäkäyviä. Arviolta 2,5 %:lla heistä eli 45 000:lla on vakava työuupumus. Työssä käyvistä 25 %:lla on lieväästeisiä työuupumuksen oireita. (Aromaa & Koskinen 2002, 52.) Kyseessä on siis mittava ongelma, jolla on vaikutuksia yksilötasolta koko yhteiskuntaan asti. Sen hoitoon ja etenkin ennaltaehkäisyyn onkin viime aikoina alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota.

Aron (2001) mukaan työuupumuksen hoidossa oleellista on sen taustojen selvittäminen ja tilanteiden muuttaminen pitkällä aikavälillä. Koska työuupumuksen hoito on ollut terveydenhuoltojärjestelmän vastuulla, sitä on pidetty sairautena, vaikka kyseessä on työn ja yksilön yhdessä muodostama psykososiaalinen häiriö. Työuupumuksesta kärsivää onkin usein hoidettu samalla tavalla kuin masennus-diagnoosin saanutta henkilöä, eli masennuslääkityksellä ja muutaman viikon sairaslomalla. Tällainen hoito ei kuitenkaan tehoa työuupumukseen, vaan voi päinvastoin lisätä henkilön turhautuneisuutta ja siten pidentää työuupumuksen jatkumista. (Mt. 95–96.) Myös Vartiovaaran (1996) mukaan työuupumuksen hoito edellyttää yksilöllistä kartoitusta, jossa selvitetään tilanteen syntyyn vaikuttavat tekijät. Etusijalla on itsehoito, jossa työuupumuksesta kärsivä itsensä tutkiskelun kautta pohtii, miksi näin on käynyt ja miten tilannetta voisi muuttaa. Tämä ei useinkaan onnistu ilman ulkopuolista apua. Olennaista on, että henkilö on päättänyt kohdata ongelmansa ja etsiä niihin ratkaisuja. (Mt. 240–243.)

Työuupumukseen puuttumisessa ennaltaehkäisyllä on oleellinen rooli. Maslach & Leiter (1997) katsovat, että yksilön työuupumus viittaa pikemminkin työpaikan kuin yksilön ongelmiin, ja tästä syystä ennaltaehkäisy tulisi asettaa etusijalle. Heidän mukaansa työuupumus on työlähtöistä, ei yksilöstä johtuvaa. Siksi työuupumusta vähentävät ohjelmat tulisi suunnata stressiä aiheuttavan tilanteen muuttamiseksi, eikä yksilöön kohdistuvien muutosten saavuttamiseksi, kuten valtaosassa tällä hetkellä käytössä olevista ohjelmista on käytäntönä. (Mt. 21–22, 70.)

Myös syvälle juurtuneet rakenteelliset tekijät yhteiskunnallisella ja kulttuurisella tasolla saattavat vaikuttaa työuupumuksen syntymiseen. Sosiaalisten, taloudellisten ja yhteiskunnallisten muutosten ansiosta on syntynyt tilanne, jossa edellytykset työn hyvin tekemiselle on mitätöity. Tällöin uupumus näyttäytyy laillisena keinona protestoida tilannetta vastaan. Työuupumuksen ennaltaehkäisyssä haasteeksi muodostuukin, miten työelämässä kyettäisiin tekemään työtä hyvin ja täten yksilötasolla saavuttamaan aikaansaamisen ja onnistumisen kokemuksia. (Kinnunen & Häätinen 2005, 53.)

5.2 Työn imu – positiivinen työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tutkimus on pitkälti keskittynyt työpahoinvoinnin eli työuupumuksen, stressin ja erilaisten työperäisten sairauksien tutkimiseen. Yleensäkin keskustelu työhyvinvoinnista voi sävyttyä kielteiseksi työpaikoilla ja tiedotusvälineissä, jos käytöstä puuttuvat sellaiset analyyttiset käsitteet, joilla voitaisiin kuvata myönteisiä tiloja ja kokemuksia (Hakanen 2004a, 27). Viime vuosina psykologisessa tutkimuksessa onkin alettu korostaa myönteistä (työ)psykologiaa, joka keskittyy inhimillisiin vahvuuksiin, mahdollisuuksiin ja hyveisiin heikkouksien sijasta (Seligam & Csikszentmihalyi, 2000). Työn imun käsite edustaa tätä uutta suuntausta ja sitä voidaan yleisellä tasolla määritellä työstä nauttimisena, työntona ja omasta työstä koettuna ylpeytenä. Sillä oletetaan olevan pääasiassa myönteisiä vaikutuksia sekä työntekijän että organisaation hyvinvointiin ja toimintaan. (Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 16; Hakanen 2004a, 27–29, Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 416.)

Tässä luvussa tarkastellaan työhyvinvoinnin myönteisen puolen – työn imun – käsitettä, ulottuvuuksia ja mittaamista sekä kuvataan työn imun kokemiseen vaikuttavia seikkoja.

Luvussa esitellään myös aiheeseen liittyvä työn vaatimusten – työn voimavarojen malli (TV – TV-malli).

5.2.1 Työn imun määrittelyä

”Työn imu on aidosti positiivinen hyvinvointia työssä kuvaava käsite, jota luonnehtii kolme ulottuvuutta: työhön uppoutuminen, työssä koettu tarmokkuus ja työlle omistautuminen” (Mauno, Pyykkö & Hakanen, 2005, 16).

Työn imua (work / job engagement) on sekä Suomessa että muualla toistaiseksi tutkittu kohtalaisen vähän. Se on syntynyt työuupumuksen rinnalle ja sen vastakohtaksi kuvaamaan aidosti positiivista työhyvinvointia. Se on myönteinen, tyydytystä tuottava, työhön liittyvä mielentila. Työn imun myönteiset vaikutukset ulottuvat yksittäisen työntekijän työsuorituksesta ja työssä jaksamisesta koko organisaation hyvinvointiin. (Mauno ym. 2005, 16; Schaufeli ym. 2002, 74; Maslach ym. 2001.)

Työn imusta on kaksi teoriaa, jotka eroavat toisistaan hieman sekä käsitteellisesti että sisällöllisesti. Työuupumustutkijat Maslach ja Leiter määrittelevät työn imun työuupumusoireiden eli uupumusasteisen väsymyksen, kyynistyneisyyden ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon puuttumiseksi. Työn imu on siis heidän mukaansa työuupumuksen vastakohta ja se koostuu energisyydestä (energy), sitoutuneisuudesta (involvement) ja pystyvyydestä (efficacy). (Maslach ym. 2001, 416.) Tämän teorian mukaan työn imua voidaan mitata samalla arviointimenetelmällä kuin työuupumusta eli MBI (Maslach Burnout Inventory) -menetelmällä. Tällöin matalat arvot uupumusasteisessa väsymyksessä ja kyynisyydessä ja korkeat arvot ammatillisessa itsetunnossa kuvastavat työn imun kokemista. (Schaufeli ym. 2002, 73.)

Hollantilainen työhyvinvointitutkija Schaufeli tutkijaryhmineen puolestaan näkee työn imun ja työuupumuksen omina, erillisinä käsitteinään, joita ei tulisi arvioida samoilla menetelmillä. Vaikka työn imu on käsitteellisesti työuupumuksen positiivinen vastakohta, sitä ei pitäisi mitata työuupumuksen vastakohtilla, vaan tutkia toisistaan riippumatta ja erikseen. (Schaufeli & Bakker 2004, 295.) Työn imu on heidän mukaansa pysyvä, myönteinen, tunneperäis-motivatioaalinen työntekijän täyttymyksen tila, jota voidaan

kuvailulla tarmokkuudella (*vigor*), omistautumisella (*dedication*) ja uppoutumisella työhön (*absorption*) (Schaufeli ym. 2002, 74).

Jari Hakasen haluaa käännoksellään työn imu tuoda esiin alkuperäisen termin ”engagement” (sitoumus/kihlautuminen) sisältämiä kognitiivisia ja emotionaalisia ulottuvuuksia. Alkuperäinen termi kuitenkin kytkee työntekijän ja työn toisiinsa voimakkaammin kuin työn imu käsite, joka Hakasen mukaan saatetaan mieltää myös ”negatiivisena imuna”, työholismina. Tutkimuksissa ei työn imussa tällaisesta ylisitoutuneesta suhteesta ole kuitenkaan näyttöä, vaan työn imuun liittyy työstä nauttiminen ja iloitseminen. (Hakanen 2004a, 230.) Työn imun käsitteellä on yhtymäkohtia myös ”flow’n” eli virtaamisen (Csikszentmihalyi 1990, Hakanen 2002a) kanssa, mutta kyseessä ei kuitenkaan ole ”flow’n” kaltainen lyhytkestoinen kokemushuippu vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittyvä tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen, tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. (Schaufeli ym. 2002; Hakanen 2004a, 229.)

5.2.2 Työn imun ulottuvuudet

Työn imun kolme ulottuvuutta ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. *Tarmokkuudella* (*vigor*) tarkoitetaan kokemusta energisyydestä, työssä jaksamista ja siihen uppoutumista. Tarmokas työntekijä on sinnikäs ja joustava ja haluaa ponnistella myös vastoinikäymisissä. Tarmokkuuden käsitteellisenä vastakohtana on uupumusasteinen väsymys. (Mauno ym. 2005, 17; Hakanen 2004a, 229. Shcaufeli ym. 2002, 74.)

Omistautumisessa (*dedication*) on kysymys työhön sitoutumisesta, työn kokemisesta merkityksellisenä ja haasteellisenä. Työstä innostutaan ja siitä ollaan ylpeitä. Omistautuminen on enemmän kuin ”mukana oloa”, se on emotionaalista samaistumista työhön. (Maslach ym. 2001, 417; Hakanen 2002a, 44; 2002B, 292; 2004a, 229; Schaufeli ym., 2002, 74.) Omistautumisen ulottuvuus on lähellä työhön sitoutumisen käsitettä, joka tarkoittaa ennen kaikkea psykologista, tunneperäistä samaistumista työhön (Mauno ym. 2005, 17). Omistautumisen käänöpuolena on kyynistyneisyys (Maslach ym. 2001, 417).

Uppoutuminen (*absorption*) ilmenee syvänä keskittymisenä ja paneutuneisuutena työhön. Työ tuottaa nautinnon tunteita, aika työn parissa kuluu nopeasti, ja työstä irrottautuminen

tai sen keskeyttäminen saattaa olla vaikeaa. (Maslach ym. 2001, 417; Schaufeli ym. 2002, 75, Hakanen 2002a, 44; 2002b, 292; 2004a, 229.) Toisin kuin kahdella muulla työn imun ulottuvuudella uppoutumisella ei ole käsitteellistä vastakohtaa työuupumuksen ulottuvuuksissa. Sillä on kuitenkin samankaltaisuuksia Csikszentmihalyin ”flow’n” kokemuksen kanssa, mutta se on pysyvämmänlaatuista työhön uppoutumista eikä niinkään lyhytkestoista huippuelämyksen tunnetta kuten flow. (Schaufeli ym. 2002, 75, Hakanen 2004a, 229.)

Schaufelin tutkijaryhmä on kehittänyt työn imun kolmea ulottuvuutta mittaavan 17-osaisen työn imu-kyselyn eli UWES-mittarin (Utrecht work engagement scale) (Schaufeli ym. 2002). Menetelmä mahdollistaa työn imun ja työuupumuksen tutkimisen erillään toisistaan, jolloin näiden työhyvinvoinnin rinnakkaisten ilmiöiden ulottuvuudet ja ominaisuudet voidaan tarkasti selvittää. UWES-mittari perustuu itsearviointiin ja sisältää väittämiä, joiden avulla mitataan tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Tarmokkuutta arvioidaan muun muassa vastauksella väitteeseen ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”. Esimerkki omistautumista ja työn merkityksellisyyttä mittaavasta väitteestä on ”Olen innostunut työstäni”, ja uppoutumista arvioidaan esimerkiksi väitteellä ”Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni”.

Mittari on todettu päteväksi (validiteetti) ja luotettavaksi (reliabiliteetti) (Schaufeli ym. 2002) myös suomalaisissa aineistoissa ja se on käännetty suomeksi. Analyysit osoittavat, että tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen ovat työn imun ulottuvuuksia. Lisäksi osoittautui, että myös ammatillinen itsetunto latautui työn imun ulottuvuudeksi eikä siis olisikaan työuupumukseen liittyvä muuttuja. Työn imun kahden ulottuvuuden tarmokkuuden ja omistautumisen vastapuolet työuupumuksessa eli uupumusasteinen väsymys ja kyynistyneisyys eivät puolestaan korreloineet niin vahvasti keskenään, että työn imua voitaisiin pitää työuupumuksen vastakohtana. Vaikka työn imu oli selvässä negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen, todettiin ne kuitenkin toisistaan erillisiksi työhyvinvoinnin ilmiöiksi. (Hakanen 2002a, 2002b, 292; 2004a, 241–247; Schaufeli ym. 2002.)

5.2.3 Työn imua selittävät tekijät

Tarkasteltaessa työn imua selittäviä tekijöitä, nousee esiin työn erilaiset psykososiaaliset voimavaratekijät, jotka toimivat ”energisoijina”. Tällaisia ”motivaattoreita” ovat esimerkiksi työstä saatu palaute, sosiaalinen tuki sekä esimiehen ohjaus ja tuki. Ne auttavat työntekijää kohtaamaan työn vaatimukset ja ovat myös sisäisesti palkitsevia ja siten edistävät työn imua. (Schaufeli & Bakker, 2004.) Myös Maslach ja Leiter (1997) korostavat työn positiivisten psykososiaalisten piirteiden merkitystä työn imun kokemisessa. Tällaisia psykososiaalisia tekijöitä ovat esimerkiksi kohtuullinen työn kuormitus, riittävä tunnustus ja palkitseminen, valintamahdollisuuksien ja kontrollin tunne, tukea antava työyhteisö, reiluus ja oikeudenmukaisuus sekä työn arvostus.

Myös suomalaisissa tutkimuksissa on työn voimavaratekijöiden havaittu olevan yhteydessä työn imuun. Hakasen (2002a) opetusorganisaatiota koskevassa tutkimuksessa vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki, työpaikan hyvä ilmapiiri, innovatiivisuus ja hyvä tiedonkulku edistivät opettajien työn imua. Työn imu oli sen sijaan negatiivisesti yhteydessä työn määrälliseen kuormittavuuteen eli mitä vähemmän työ kuormitti työntekijää ja mitä enemmän hänellä oli esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksia ja sai esimiestukea, sitä enemmän hän koki työn imua (Mt., 292–293). Hammaslääkäreitä koskevassa tutkimuksessaan Hakanen osoitti lisäksi, että työn imuun positiivisessa yhteydessä olleet voimavarat liittyivät erityisesti työtehtäviin ja työn ytimeen, kuten työn itsenäinen, käsityömäinen ja altruistinen luonne sekä työn kehittävyys ja mahdollisuus nähdä oman työn tuloksia välittömästi ja pitkällä aikavälillä. Samassa tutkimuksessa ilmeni myös, että ne hammaslääkärit, joilla oli kotona asuvia lapsia ja jotka olivat sekä työ- että perhekeskeisiä, kokivat lapsettomia ja pelkästään työ- tai perhekeskeisiä hammaslääkäreitä enemmän työn imua. (Hakanen 2004b, 63–65.)

Työn imun kokemukset vaihtelevat eri toimialoilla ja työtehtävissä toimivilla. Mauno ym. (2005) selvittivät tutkimuksessaan it-telekonsernin, terveydenhuolto-organisaation ja kartonkitehtaan työntekijöiden työn imun kokemuksia. Organisaatioiden vertailu osoitti, että terveydenhuolto-organisaatiossa ja it-telekonsernissa koettiin kaikkia työn imun ulottuvuuksia useammin kuin kartonkitehtaassa, jossa erityisesti työhön uppoutumisen kokemukset olivat harvinaisia. Tutkijaryhmän mukaan perinteisessä teollisuustyössä on usein vähemmän työn imua edistäviä voimavaratekijöitä. Työn imua tulisikin voida

kehittää kaikenkypsyissä organisaatioissa, jottei siitä muotoudu elitististä käsitettä. Kaikissa tutkituissa organisaatioissa työn imun ulottuvuuksista koettiin eniten omistautumista ja tarmokkuutta, kun puolestaan uppoutumista koettiin harvemmin. (Mt., 26–28.)

Sukupuolen merkityksestä työn imun kokemisessa on ristiriitaisia tutkimustuloksia. Opetusalalla (Hakanen 2004) ja terveydenhuolto-organisaatiossa (Mauno ym. 2005) naiset kokivat miehiä enemmän kaikkia työn imun ulottuvuuksia, kun taas it-telekonsernissa miehet olivat useammin työhönsä uppoutuneita ja työnsä omistautuneita. Erityisesti tämä piti paikkansa kiireisten ja pitkää päivää tekevien miesten kohdalla, joilla itsensä tärkeäksi ja tarpeelliseksi kokeminen lisäsi työn imua. On myös tutkimustuloksia, joiden mukaan ammattialalla olisi jopa sukupuolta suurempi merkitys työn imun kokemisessa; tällaiseen tulokseen päätyivät Mäkikangas ym. (2005) johtaja-tutkimuksessaan, jonka mukaan mies- ja naisjohtajien työn imun kolmen ulottuvuuksien kokemukset eivät eronneet toisistaan. (Mt.71.)

Työuran pituus on tutkimusten (Hakanen, 2002b, 293; 2004; 239) mukaan yksi työn imun kokemista selittävä tekijä. Alle viisi vuotta ja toisaalta yli 30 vuotta ammatissaan työskennelleet kokivat enemmän tarmokkuutta kuin muut. Työuran pituuden ohella myös iällä on merkitystä, sillä yhtäältä alle 36-vuotiaat ja toisaalta yli 65-vuotiaat kokivat eniten työn imua. Hieman yllättävää on, että sekä määräaikaisessa työsuhteessa toimivat että pitkää työviikkoa tekevät kokevat työn imua vakainasia enemmän. Pitkä työviikko viittaa työn aikapaineeseen, joka on aiemmin yhdistetty vain työuupumukseen (esim. Kalimo-Toppinen 1997, 39; Mauno ym. 2005, 28). Aikapaine, joka lasketaan työn rasitustekijäksi, oli Maunon ym. (2005) tutkimuksessa kuitenkin yhteydessä työn imuun, ja tutkimusryhmän mukaan näyttääkin siltä, että mitä enemmän ajallisesti työntekijä panostaa työhönsä ja mitä kiireisempi hän on, sitä enemmän hän myös kokee työn imua. Työn tarjoamat voimavarat kuten esimerkiksi asema, hyvä työn hallinta, koettu itsearvostus tai oman työpanoksen tärkeys organisaatiolle saattavat toimia välittäjinä tässä yhteydessä: kun työ tarjoaa voimavaroja, voidaan työn rasitustekijät, kuten aikapaine, kokea myönteisenä haasteena. (Mt., 28.)

Tuoreen tutkimuksen (Langelaan ym. 2006) mukaan myös persoonallisuus- ja temperamenttitekijöillä on merkitystä työn imun kokemisessa. Tutkimuksessa selvitettiin

näiden tekijöiden vaikutusta yhtäältä työuupumuksen, toisaalta työn imun kehittymiseen. Tulokset osoittivat, että korkea neuroottisuus (pelko, masentuneisuus, turhautuneisuus) ovat yhteydessä työuupumukseen ja lisäävät henkilön stressiherkkyyttä. Alhainen neuroottisuus (iloisuus, sosiaalisuus ja aktiivisuus) yhdistettynä ulospäinsuuntautuneisuuteen puolestaan lisäävät työn imun kokemista. Ulospäinsuuntautuneisuus ei tämän tutkimuksen mukaan yksistään ehkäise työuupumusta, vaan lisäelementtinä vaaditaan alhainen neuroottisuus. Temperamenttipiirteistä liikkuvuus (henkilön kyky reagoida adekvaatisti ympäristön ärsykkeisiin) oli yhteydessä työn imun kokemuksiin. Korkeaa työn imua kokevat henkilöt sopeutuvat nopeasti ympäristössään tapahtuviin muutoksiin, ja kykenevät muita nopeammin siirtymään työtehtävästä toiseen. He myös etsivät jatkuvasti uusia haasteita työssään, ja mikäli niitä ei enää ole tarjolla, vaihtavat helposti työpaikkaa. (Mt., 528–529.)

Työ imua selittävistä tekijöistä merkittävimpiä ovat kappaleen alussa mainitut työn voimavaratekijät. Seuraavaksi tarkastellaan lähemmin mallia, joka liittyy yhteen työn voimavarat työn vaatimuksiin.

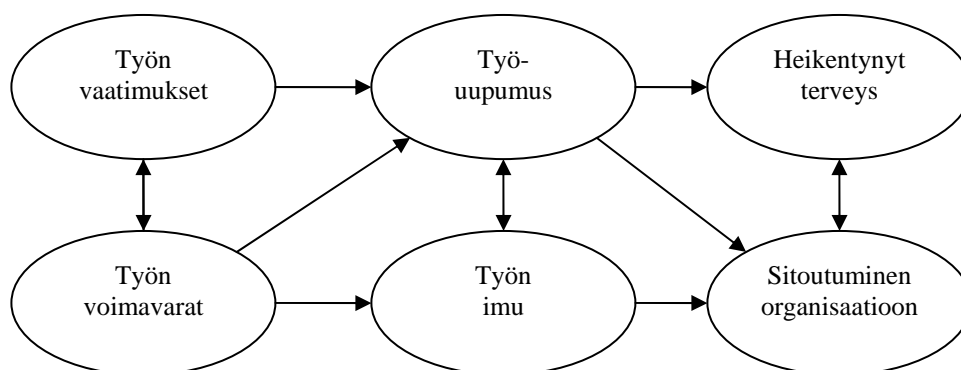
5.2.4 Työn vaatimusten-työn voimavarojen malli (TV-TV-malli)

Työn vaatimusten ja työn voimavarojen (Job Demands – Resources model) mallin oletuksena on, että riippumatta ammatista tai organisaatiosta työn piirteet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin (Demerouti, Bakker, Nachreiner ym. 2001, 501). Työn vaatimukset ovat niitä fyysisiä (esim. melu), psyykkisiä (esim. aikapaineet), sosiaalisia (esim. työilmapiiriongelmat) tai organisaatioon (esim. työn epävarmuus) liittyviä tekijöitä, joista selviäminen edellyttää fyysisten ja/tai psyykkisten ponnistelujen ylläpitämistä. Työn vaatimukset eivät sinällään ole välttämättä kielteisiä, mutta ne voivat muodostua stressitekijöiksi tilanteissa, joissa vaatimuksiin vastaaminen edellyttää työntekijältä pitkään jatkuvaa ponnistelua yli voimavarojensa. (Demerouti ym. 2001, Schaufeli & Bakker 2004, 296, Mäkikangas ym. 2005, 57.)

Työn voimavarat koostuvat niistä fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista tai organisatorisista tekijöistä, jotka auttavat vähentämään työssä koettuja vaatimuksia ja niiden kielteisiä seurauksia. Lisäksi ne ovat tarkoituksenmukaisia työn tavoitteiden saavuttamisessa ja edistävät yksilön kasvua ja kehitystä. Työn organisatorisia voimavaratekijöitä voivat olla

esimerkiksi hyvät työolot, työn vaikutusmahdollisuudet, palaute työstä, tiedonkulku ja työsuhteen varmuus. (Schaufeli & Bakker 2004, 296, Hakanen 2004a, 255, Mäkikangas ym. 2005, 57.) Sosiaalisilla voimavaroilla tarkoitetaan tukea työtovereilta ja esimiehiltä sekä työn ulkopuolisia voimavaroja; perhettä ja vertaisryhmiä (Demerouti ym. 2001,501).

Toinen TV-TV-mallin perusoletus on, että työn vaatimukset ja voimavarat muodostavat kaksi rinnakkaista ja toisiinsa yhteydessä olevaa hyvinvointiprosessia. Puhutaan motivaatiopolusta, jossa työn voimavaratekijät edesauttavat työn imun kokemista, joka puolestaan edistää työntekijän sitoutumista työtehtäväänsä ja organisaation. Työn vaatimuksista käynnistyy sen sijaan energiapolku, jossa korkeat työn vaatimukset voivat johtaa työuupumukseen, josta seurauksena on heikentynyt terveys ja työkyky. Energiapolku ja motivaatiopolku voivat myös yhtyä, esimerkkinä siitä on työn voimavaratekijöiden työssä jaksamisen ongelmia vähentävä vaikutus. Pahoinvointi voi puolestaan vähentää sitoutumista työhön ja lisätä työpaikan vaihtoaikkeitä. Malli olettaa voimavarojen voivan suoraan vähentää pahoinvointia, kun taas työn vaatimusten ei katsota suoraan heikentävän hyvinvointia, vaan se tapahtuu lisääntyvän pahoinvoinnin kautta. (Demerouti ym, 2001; Hakanen 2004, Schaufeli & Bakker, 2004.)



Kuvio 3. Työn vaatimukset – työn voimavarat malli (Schaufeli & Bakker 2004: 297).

Koska käsillä oleva tutkimus tarkastelee sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä/ työpaikan vaihtoa ja työn imun merkitystä siinä yhteydessä, on syytä tähdentää Hakasen tutkimustuloksia ja johtopäätöksiä opettajia koskevassa hyvinvointitutkimuksessa.

Tutkimuksessa Hakanen testasi TV – TV- mallin toimivuutta opettajaorganisaatiossa, ja tuloksista ilmeni selkeästi, että organisaatioilla on käytettävänä kaksi eri tapaa edistää ja ylläpitää työhyvinvointia ja siten lisätä työhön ja työpaikkaan sitoutumista: yhtäältä vähentämällä työn liian kovia vaatimuksia ja tätä kautta ehkäisemällä työuupumusta, toisaalta lisäämällä toimenpiteitä työn voimavarojen kehittämiseksi ja työn imun lisäämiseksi. Jokaisessa työssä ja ammatissa olevat erityiset voimavarat tulisikin kyetä tunnistamaan, jolloin niitä voidaan ylläpitää ja kehittää. Panostamalla näihin energisoiviin voimavaroihin voidaan olettaa työntekijän työkyvyn ja halun jatkaa nykyisessä työssään paranevan entisestään. (Hakanen 2004a, 251–275.)

5.2.5 Työn imun seuraukset

Tutkimusten mukaan työn imu yhdistyy moniin hyvinvoinnin indikaattoreihin. Työn imua kokevat ovat vähemmän masentuneita ja arvioivat työkykynsä muita paremmiksi. Työn imua kokevat näyttävät myös nauttivan keskimääräistä enemmän sekä työstään että muusta elämästä. Työn imun ja kotiolojen välinen yhteys näyttää olevan myös kaksisuuntainen: työn imua kokeva on tyytyväisempi parisuhteeseensa, roolinsa vanhempana ja vapaa-aikaansa yleensä. Toisaalta tasapainoinen perhe-elämä edistää työn imun kokemista. (Hakanen 2004b; Mauno ym. 2005.)

Työn imu on myönteisessä yhteydessä myös työssä ja työelämässä jatkamiseen sekä vähäisiin työpaikanvaihtojatuksiin. Esimerkiksi työn imua vähiten kokenut kymmenys hammaslääkäreistä ilmoitti haluamakseen eläkeiäksi 58,5 vuotta, kun vastaava eläkeikä korkeimpaan työn imun kymmenykseen kuuluneilla oli 61,5 vuotta (Hakanen 2004b, 77).

Työn imulla on yhteys myös työuupumuksen esiintymiseen: mitä enemmän henkilö kokee työn imua, sitä vähemmän hänellä on työuupumusta. Ilmiöt eivät kuitenkaan ole toisiaan pois sulkevia, sillä johonkin rajaan asti on mahdollista kokea sekä työuupumusta että työn imua. Esimerkiksi vertailtaessa työn imun ja työuupumuksen pistemääriä osiotasolla on eräässä tutkimuksessa havaittu, että vastaajista, jotka tunsivat vähän uupumusasteista väsymystä, noin 30 % koki tarmokkuutta harvoin ja 38 % puolestaan tunsivat usein tarmokkaaksi (Gonzales-Romá ym. 2005, 171.) Hakanen tulkitseekin työn imun ja työuupumuksen suhdetta siten, että esimerkiksi alikuormittuneisuus ja työn haasteettomuus

eivät sinänsä johda työuupumukseen, kuten usein ajatellaan, vaan pikemmin työn imun katoamiseen, joka ilmenee työhön kyllästymisenä ja haluun vetäytyä työelämästä (Hakanen 2004c).

Työn imun seurauksista ei kuitenkaan voida tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä, sillä työn imusta on tähän asti tehty vain poikkileikkaustutkimuksia. Jotta syy-seuraussuhteita voitaisiin tarkemmin arvioida, tarvitaan aiheesta pitkittäistutkimuksia. Tällöin olisi mahdollista päätellä, onko jokin tekijä, esimerkiksi työn voimavaratekijä, työn imun seuraus vai kuitenkin sen ennustaja.

6 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNISTA JA TYÖLIKKUVUUDESTA

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu jonkin verran sekä Suomessa että muualla. Tutkimus on painottunut työpahoinvoinnin eli työuupumuksen tutkimiseen, mutta myös työviihtyvyydestä ja työtyytyväisyydestä on olemassa joitakin tutkimuksia. Työn imusta ei sen sijaan ole aiempaa sosiaalityöntekijöitä koskevaa tutkimusta, eikä myöskään työliikkuvuuteen tai työpaikan vaihtolttiuteen liittyviä erillisiä tutkimuksia ole aiemmin tehty. Työliikkuvuutta on kuitenkin sivuttu sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyys- ja työviihtyvyydestutkimuksissa, joista seuraavassa kappaleessa esitellään muutamia. Lopuksi tehdään katsaus eräisiin kotimaisiin sosiaalityöntekijöiden työuupumusta käsitteleviin tutkimuksiin.

6.1 Sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyys ja työviihtyvyydestutkimuksia

Sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyttä selvitettiin laajassa sosiaalityön tilaa käsittelevässä Konstikas sosiaalityö 2003 -raportissa (Karvinen-Niinikoski ym. 2005). Tutkimus toteutettiin kyselynä ja vastaajat poimittiin satunnaisotannalla Talentia ry:n jäsenrekisteristä. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 716 sosiaalityöntekijää. Työtyytyväisyyttä mitattiin kouluarvosanalla 4-10, ja vastaajien keskiarvoksi muodostui 7,8. Työhönsä todella tyytymättömiä vastaajia oli vain 0,7 %. Tutkimuksessa tyytyväisyyden oletettiin liittyvän ainakin jossain määrin siihen, millaisia mahdollisuuksia henkilö kokee itsellään olevan vaikuttaa työhönsä. Vaikutusmahdollisuudet oman asiakastyönsä tekemiseen koettiin hyväksi, sen sijaan työn puitteisiin, resursointiin ja kehittämiskäytäntöihin olivat vastaajien mielestä heikot. Ne, jotka kokivat vaikutusmahdollisuutensa kaiken kaikkiaan heikoimmaksi, olivat myös eniten tyytymättömiä työhönsä. (Mt., 43–47.)

Turun aluetyöterveyslaitoksella tehdyssä sosiaali- ja terveysalan työoloja ja hyvinvointia kartoittavassa tutkimuksessa (Wickström ym. 2000) selvitettiin osana tutkimusta sosiaalityöntekijöiden (N=60) työviihtyvyyttä verrattuna ryhmään, jossa vastaajina olivat kaikki sosiaali- ja terveysalan tutkimukseen osallistuneet (N=2883). Sosiaalityöntekijöiden vastaukset poikkesivat vain vähän koko ryhmän vastauksista, mutta joitakin eroja tuli ilmi. Myös tämän tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijät kaipaivat lisää vaikutusmahdollisuuksia työhönsä. Tutkimuksen muihin sosiaali- ja terveysalan

ammattiryhmiin verrattuna sosiaalityöntekijöillä oli selvästi vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työn monipuolisuuteen, ja jonkin verran vähemmän työmäärään ja työtahtiin. Sosiaalityössä kärsittiin koko alaa enemmän koulutetun henkilökunnan liian vähäisestä määrästä ja koettiin huomattavasti muita vaikeampana asiana jatkuva monimutkaista ongelmanratkaisua sisältävä työ.

Tutkimuksessa kartoitettiin myös työntekijöiden halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. Sosiaalityöntekijöistä vain 20 % jatkaisi nykyisessä työssä, kun koko alan vastaava luku oli 31 %. Sosiaalityöntekijät eivät kuitenkaan olleet muita halukkaampia vaihtamaan alaa tai luopumaan kokonaan työstä (18 % molemmilla). Lähes puolet sosiaalityöntekijöistä oli valmis siirtymään osa-aikatyöhön; tämä kertoo osaltaan sosiaalityön vaativuudesta. (Mt., 31–32.)

Tapani (2004) on tutkinut kuntien sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työviihtyvyyttä pro gradu-opinnäytetyössään. Tutkimus suoritettiin haastattelemalla 17 sosiaalityöntekijää, jotka työskentelivät Varsinais-Suomen alueen kolmessa kunnassa. Tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijät olivat keskimäärin tyytyväisiä työhönsä. Työviihtyvyyteen vaikutti hyvä työyhteisö ja esimies sekä toimiva organisaatiota. Sosiaalityöntekijät kokivat sosiaalityön hyvinä puolina työn itsenäisyyden, monipuolisuuden, vaihtelevuuden sekä ihmisten kanssa työskentelyn ja heidän auttamisensa. Sosiaalityön huonoja puolia olivat tutkimuksen mukaan työn raskaus, ammatin vähäinen arvostus ja asiakaskunnan kuormittavuus varsinkin lastensuojelussa sekä palkka. (Mt. 37–39, 72–74.)

6.2 Sosiaalityöntekijöiden työuupumustutkimuksia

Työuupumuksesta on 1990-luvulta alkaen keskusteltu paljon ja aiheesta on tehty useita tutkimuksia sekä Suomessa että ulkomailla. Työuupumus on lisääntynyt kaikilla aloilla ja myös sosiaalityöntekijöiden työuupumuksesta on useita tutkimuksia, joista seuraavassa esitellään muutama.

Viinamäki (1997) tutki väitöskirjassaan naisluokanopettajien ja naissosiaalityöntekijöiden psyykkistä rasittuneisuutta ja masentuneisuutta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kohderyhmien psyykkistä rasittuneisuutta sellaisena kuin he sen itse kokevat, havainnoivat

ja ilmaisevat. Luokanopettajia ja sosiaalityöntekijöitä vertailtiin sosiodemografisten taustatekijöiden, työn, terveyden ja terveyskäyttäytymiseen liittyvien tekijöiden, sosiaalisen tuen, elämäntyytyväisyyden, mielenterveyden häiriön, masentuneisuuden sekä eräiden muiden psyykkisten oireiden suhteen. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli etsiä mielenterveyden häiriöön ja masentuneisuuteen yhteydessä olevia tekijöitä. (Mt. 61–68.)

Viinamäen tutkimustulosten mukaan sekä opettajat että sosiaalityöntekijät olivat psyykkisesti huomattavasti rasittuneempia kuin perusväestö. Sosiaalityöntekijöistä 46%:lla todettiin GHQ-asteikon (General Health Questionnaire) mukaan mielenterveyden häiriö ja 25 % heistä arvioitiin BDI:n (Beck Depression Inventory) perusteella ainakin lievästi masentuneeksi. Sosiaalityöntekijöiden psyykkistä rasittuneisuutta lisääviä tekijöitä olivat vähäinen sosiaalinen tuki, riittämätön mahdollisuus keskustella työhön liittyvistä asioista työtovereiden kanssa ja runsaat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot. Sekä sosiaalityöntekijät että opettajat olivat myös tyytymättömiä ammattiinsa. Sosiaalityöntekijöistä yli puolet ja opettajista noin kolmannes oli valmiita vaihtamaan nykyisen työnsä johonkin toiseen työhön. (Mt. 138, 157–158.)

Niemelä ja Hämäläinen (2001) ovat olleet mukana työuupumusta ehkäiseviä ja lievittäviä malleja kehittävässä hankkeessa, jossa arvioitiin mallien vaikutusta työyhteisön ilmapiirin kehittämiseen, työn sisällöllisen uudelleen organisoinnin ja jaksamista ylläpitävän työsuojelullisen toiminnan osalta. Tutkimus- ja kehittämishanke koostui kolmesta vaiheesta: alkukartoituksesta, kehittämis- ja kokeiluvaiheesta sekä loppuarvioinnista ja johtopäätösten tekemisestä. Alkukartoitus osoitti, että erityisesti kunnissa kiireinen työtahti, liian suuri työ- ja asiakasmäärä, pakkotahtisuus, itsensä hajottaminen moniin työtehtäviin sekä palkan pienuus aiheuttivat liiallista psyykkistä kuormitusta. Stressaavaa oli nimenomaan työn ylikuormitus, ei työn sisältö tai työyhteisö. Työn aiheuttamaa stressiä voidaan kuitenkin Niemelän & Hämäläisen mukaan lieventää työn uudelleen organisoinnilla ja työilmapiirin kehittämisen avulla. Toisaalta työyhteisö voi huonoimmillaan vahvistaa työlähtöisten stressitekijöiden aiheuttamaa liiallista psyykkistä kuormitusta. (Mt. 17, 91–103.)

Koskela (2001) selvitti sosiaalityöntekijöiden työuupumusta pro gradu – opinnäytteessään. Tutkimus toteutettiin postikyselynä Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:een kuuluville kuntien sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöille. Tutkimustulosten mukaan noin kolmannes sosiaalityöntekijöistä kärsi työuupumuksesta ja

vireydentilan laskusta. Tämä näkyi ylläsurinaisuutena, masennuksen tuntemuksena ja kyvyttömyytenä nauttia päivittäisistä toiminnoista. Sosiaalityöntekijöistä neljänneksellä esiintyi myös työuupumusoireiden oireita; väsymystä, depersonalisaatiota ja ammatillisen itsetunnon laskua. Sosiaalityöntekijöiden subjektiivisen kokemuksen mukaan palkan pienuus aiheutti heille selvästi eniten työuupumusta. Seuraavaksi eniten työuupumusta koettiin aiheutuvan liian suuresta työmäärästä, asiakkaiden ongelmien vaikeudesta, itsensä hajottamisesta moniin töihin ja työn yhteiskunnallisen arvostuksen vähäisyydestä. Työuupumuksen taustatekijöistä erityisesti työlähtöiset ja työyhteisölliset tekijät olivat yhteydessä sosiaalityöntekijöiden työuupumukseen. Henkilökohtaisilla ja yhteiskunnallisilla tekijöillä oli vain vähän merkitystä. Tutkimuksen mukaan noin puolet sosiaalityöntekijöistä oli tyytymättömiä nykyiseen työhönsä ja ammattiinsa. (Mt. 63, 95–98.)

7 TUTKIMUSTEHTÄVÄN TÄSMENTÄMINEN

7.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on kartoittaa kuntien sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi halutaan selvittää sosiaalityöntekijöiden työoloja sekä työhyvinvointia, jota kartoitetaan sosiaalityöntekijöiden kokeman työn imun ja työuupumuksen kautta.

Tutkimusongelman valintaan voivat vaikuttaa tutkimuksen teoreettinen, yhteiskunnallinen tai käytännöllinen merkitys, tutkittavuus, ongelmanratkaisun informatiivisuus ja henkilökohtainen kiinnostus (Uusitalo 1995, 53–58). Tämän tutkielman lähtökohtana oli kuntien sosiaalityöntekijäpula ja työvoiman suuri vaihtuvuus. Tutkimuksen käynnistäjänä toimi Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, Oy VASSO Ab, joka kuuluu koko maan kattavaan osaamiskeskusten verkostoon. Vasson tavoitteena on koota ja yhdistää sosiaalialan asiantuntemusta ja kehittämistarpeita sekä käynnistää sosiaalialan kehittämistoimintaa Varsinais-Suomessa. Vasson omistajapohja koostuu muun muassa alueen suurimmista kaupungeista ja kunnista, ja varsinaissuomalaisten kuntien sosiaalityöntekijätilanteen kartoittaminen on täten luonnollisesti Vasson intressissä.

Tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti varsinaiseksi tutkimusongelmaksi muodostuu ”Mitkä tekijät vaikuttavat kuntien sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuuteen?” Tutkimusongelma voidaan jakaa neljään alaongelmaan: ensinnäkin tutkimuksessa kartoitetaan, *kuinka yleisiä ovat sosiaalityöntekijöiden työpaikan vaihtoiheet sekä toteutuneet työpaikan vaihdokset*. Toiseksi tutkitaan, *miksi työpaikkaa halutaan vaihtaa ja toisaalta, mitkä seikat saavat sosiaalityöntekijät pysymään työssään*. Tämän lisäksi selvitetään *sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia työuupumuksen ja erityisesti työn imun kokemisen kautta, ja työn imun merkitystä työssä pysymiseen ja työpaikan vaihtoiheisiin*. Työliikkuvuutta ja sen syitä selvitetessä tulevat kartoitetuiksi myös *sosiaalityöntekijöiden työolot*, kuten työn määrällinen ja henkinen kuormittavuus, työilmapiiri, esimiestoiminta ja tiedonkulku työpaikalla.

Tutkimuksen aihe on erittäin ajankohtainen laajemminkin, sillä suurten ikäluokkien eläköityminen ja työvoimapula ovat lähivuosien suurimpia haasteita kaikilla aloilla. Koko Suomen tasolla työvoiman lasketaan pienenevän noin 8000 henkilöllä vuodessa 2006–2030. Työvoiman uusiutuminen vaikeutuu, kun nuoret ikäluokat eivät pienuutensa takia enää riitä korvaamaan eläkkeelle siirtyvää vanhempaa ikäluokkaa. (Työministeriö 2003, 148–149.) Kuntatasolla tilanne on yhtä hankala: kokonaisuudessaan kolmannes kuntien henkilöstöstä poistuu työelämästä tällä vuosikymmenellä, ja kehitys jatkuu samankaltaisena jatkossakin (Forma & Väänänen 2004, 28). Koska sosiaali- ja terveydenhoitoalan on hyvin työvoimavaltainen, on työvoiman saatavuus tulevaisuudessa erityisen haasteellista. Tällä sektorilla tulisikin ryhtyä nopeisiin toimenpiteisiin, jotta työvoima kyettäisiin pitämään alalla ja uutta henkilökuntaa voitaisiin rekrytoida. Tämän tutkimuksen tulokset ovat osaltaan lisäämässä tietoa sosiaalialan houkuttelevuuden painopisteistä ja ongelmakohtista, joihin paneutumalla ja puuttumalla kunnat saattavat kyetä lieventämään sosiaalityöntekijäpulaa ja pienentämään työvoiman vaihtuvuutta alalla.

7.2 Tutkimusaineisto ja kato

Tutkimus on kvantitatiivinen kokonaistutkimus Varsinais-Suomen kuntien sosiaalitoimistoissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työpaikan vaihtoon liittyvistä tekijöistä sekä työhyvinvoinnista. Kokonaistutkimukseksi kutsutaan sellaista tutkimusta, jossa aineiston muodostaa koko perusjoukko (Uusitalo 1991, 71–72). Käsillä olevassa tutkimuksessa perusjoukon muodostavat kyseisten kuntien sosiaalitoimistoissa toimivat sosiaalityöntekijät, johtavat sosiaalityöntekijät ja sosiaalityön tehtäviä hoitavat johtavat viranomaiset, joita tutkimuksen kyselyn ajankohtana huhti-toukokuussa 2006 oli yhteensä noin 240.¹ Tutkimuksen rajoittuminen Varsinais-Suomen maakuntaan johtui siitä, että se on Vasson toiminta-alue. Tutkimuksen laajentaminen kattamaan useampaa maakuntaa olisi saattanut avartaa näkökulmaa, mutta pro gradu – tutkimuksen tasoisessa opinnäytetyössä oli alueen rajaaminen tehdyllä tavalla perusteltua etenkin, kun perusjoukko oli riittävän laaja kvantitatiivisen tutkimuksen aineistoksi.

¹ Tieto sosiaalityöntekijöiden määrästä perustuu Varsinais-Suomen Osaamiskeskuksen rekisteriin

Tutkimus toteutettiin huhti-kesäkuussa 2006 käyttäen sähköistä kyselylomaketta (liite 1), joka lähetettiin Vasson sisäisen sähköpostijärjestelmän kautta kuntien sosiaalityöntekijöille. Turun osalta kysely välittyi sosiaalityöntekijöille johtavien sosiaalityöntekijöiden kautta, ja lisäksi kaikkia vastaanottajia pyydettiin välittämään kysely toimistojen mahdollisille uusille työntekijöille, jotka eivät vielä olleet Vasson postituslistalla. Viikkoa ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä lähetettiin kohderyhmälle esitiedote (liite 2), jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, kyselylomakkeesta sekä aikataulusta. Tarkoituksena oli minimoida *katoa* sekä tarkistaa sähköpostiosoitteiden oikeellisuus. Tuloksena oli muutamien sähköpostiosoitteiden korjaus, jolloin varsinaista kyselyä lähetettäessä ei postitusongelmaa enää esiintynyt. Sähköpostien lähettämisestä vastasi Vasso ja vastaukset saapuivat nimettöminä tutkijan sähköpostiin. Vastausaika oli kaksi viikkoa, jota pidennettiin kahden muistutuksen myötä kahdella viikolla, jolloin viimeiset vastaukset kirjattiin kesäkuussa 2006.

Perustelut tutkimuksen suorittamiseen sähköisesti perinteisen postitusmenetelmän sijasta olivat selkeät. Sähköisesti toteutettu kysely on sekä nopeampi että taloudellisempi perinteiseen verrattuna. Nopeus koskee sekä vastausten saapumista tutkijalle että vastaajien kyselyyn käyttämää aikaa. Sähköisen vastaustavan vaivattomuus perinteiseen verrattuna oletettiin myös vähentävän *katoa*, jota esiintyy yleensä aina sekä otanta- että kokonaistutkimuksessa. *Kato* muodostuu siitä otoksen osasta, josta tietoa ei syystä tai toisesta saatu. Kadolla on taipumus olla systemaattista ja siksi se voi vääristää tutkimustuloksia. Tulokset voidaan kuitenkin korjata paremmin perusjoukkoa vastaavaksi kun kadon rakenteesta on riittävästi tietoa. (Uusitalo 1991, 72–73.) Kadon suuruus voi vaihdella melko paljon tutkimuksesta toiseen, joissakin haastattelututkimuksissa *kato* saattaa olla vain 5-10 %, kun taas joissain postikyselyissä vastaus on saatu vain 50–60 % tutkittavista (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 67). Käsillä olevassa tutkimuksessa *katoa* pyrittiin ennaltaehkäisemään käyttämällä esitiedotetta, jossa kerrottiin tutkimuksen taustasta, tarkoituksesta, aikataulusta, kyselyyn vastaamiseen kuluvasta arvoidusta ajasta sekä tulosten ehdottoman luottamuksellisesta käsittelystä. Sama tiedote lähetettiin varsinaisen kyselyn postituksen yhteydessä. Itse kyselylomake oli avattavissa sähköpostiviestissä olleen linkin kautta. Lomakkeen alussa esitettiin selkeät vastausohjeet, palauttamisaikataulu sekä yhteystiedot mahdollisten teknisten tai muiden

vastaamisongelmien varalta. Näiden toimenpiteiden tarkoituksena oli saavuttaa mahdollisimman korkea vastausprosentti.

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 139 henkilöä. Vastauksista kolme oli tyhjiä lomakkeita, jotka hylättiin. Analysoitavaksi jäi siten 136 lomaketta. Tutkimuksen alkaessa ei tiedossa ollut tarkkaa lukumäärää varsinaissuomalaisen kuntien sosiaalityöntekijöiden lukumäärästä tutkimusajankohtana, vaan se arvioitiin 240:ksi. Jälkikäteen tutkimukseen osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden määrä varmistui 246:ksi, jolloin vastausprosentiksi muodostui 55 %, mikä on tutkijan mielestä kohtuullinen. Kuitenkin 45 % sosiaalityöntekijöistä jätti vastaamatta ja syitä tähän on varmasti useita. Yksi syy saattaa olla se, että kuntien henkilökunnalle tehdään jatkuvasti erilaisia kyselyjä, ja niiden vastaamiseen on väsyttynyt. Myös tutkimuksen ajankohdan sijoittuminen juuri ennen kesälomaa saattoi vaikuttaa vastausprosenttiin kyseisen ajankohdan ollessa usein erityisen kiireinen. Lisäksi vastaamiseen kuluva aika saattoi tuntua pitkältä. Toisaalta se, että sosiaalityöntekijät saivat kyselyn työsähköpostiinsa eikä heidän tarvinnut käyttää vapaa-aikaansa vastaamiseen, oli oletettavasti omiaan lisäämään vastausprosenttia. Katoa vähensi todennäköisesti myös se, että vastaukset palautettiin anonymieina, sekä tutkimuksen aiheen ajankohtaisuus kunnallisen sosiaalityön kentällä.

7.3 Kyselylomake

Tutkimusmenetelmänä käytettiin survey-tutkimusta, joka on yksi yleisimmistä tutkimusmenetelmistä yhteiskunta- ja kasvatustieteissä. Survey-tutkimus on suunnitelmallinen kysely- tai haastattelututkimus, jossa aineisto kerätään lomaketta käyttäen. Lomake koostuu joko valmiiksi luokitelluista vastausvaihtoehdoista (strukturoitu kyselylomake) tai avokysymyksistä. (Alkula ym. 1995, 118–121.) Tutkimuksessani käytetty kyselylomake oli strukturoitu, mutta se sisälsi myös joitain täydentäviä avokysymyksiä. Kyselylomakkeen pohjana käytettiin Vasson lomakepohjaa, johon oli kuitenkin tehtävä useita muutoksia ja lisäyksiä.

Kysely koostui viidestä eri osiosta, joista ensimmäisessä kartoitettiin tutkittavien taustatietoja, toisessa heidän työolojaan, kolmannessa työyhteisöä, työilmapiiriä, tiedonkulkua ja esimiestoimintaa, neljännessä työhyvinvointia ja viidennessä osiossa

työliikkuvuutta. Yhteensä kysymyksiä oli 62. Kysymyksiä laadittiin osittain yhteistyössä Vasson edustajan kanssa. Mahdollisuuksien mukaan hyödynnettiin myös aihetta koskevissa aiemmissa tutkimuksissa käytettyjä kysymyssarjoja ja väittämiä (esim. Karvinen-Niinikoski ym. 2003, Niemelä & Hämäläinen 2001, Koskela 2005, Viinamäki 1997). Valmiiden kysymyspatteristojen käytön etuna on mahdollisuus vertailla tuloksia aiempiin tuloksiin. Työn imun mittaamiseen käytettiin 17-osaista UWES- mittaria (Utrecht work engagement scale) (Schaufeli ym. 2002).

Kyselylomaketta esiteltiin neljällä sosiaalityöntekijällä, joista kaksi on Vasson palveluksessa ja kaksi tutkijan tuttuja. Esitelluksen tarkoituksena oli selvittää, ymmärtävätkö lomakkeen vastaajat kysymykset samalla tavalla, toisin sanoen parantaa tutkimuksen validiteettia. Kukin esiteltäjä täytti lomakkeen sähköisesti kertaalleen. Esiteltäjien palautteen perusteella muutamia kysymyksiä tarkennettiin ja testajilta saatiin myös tietoa lomakkeen täyttämiseen kuluva ajasta.

7.4 Aineiston analysointi

Aineiston analyysi toteutettiin SPSS for Windows 12.0.1- ohjelmalla ja valtaosa graafisista esityksistä tehtiin Microsoft Excel- ohjelmalla. Analysointi suoritettiin käyttämällä suoria jakaumia, tilastollisia keskiarvoja ja tunnuslukuja, ristiintaulukointia sekä keskiarvojen vertailua. Aineistoon tutustuminen tapahtui suoria jakaumia ja tunnuslukuja tarkastelemalla, jonka jälkeen muuttujia luokiteltiin uudestaan. Muuttujien luokittelu tekee aineiston helpommin käsiteltäväksi ja lisäksi luokkien yhdistäminen oli ristiintaulukointia varten välttämätöntä. Avovastaukset luokiteltiin siten, että ne pystyttiin analysoimaan kvantitatiivisesti.

Kyselylomakkeen ensimmäisessä taustatietoja käsittelevässä osiossa vastaajien syntymävuodet muutettiin ensin iäksi ja edelleen neljäksi ikäluokaksi. Koulutustiedot luokiteltiin kahteen, pätevien ja epäpätevien sosiaalityöntekijöiden luokkaan. Kriteerinä käytettiin sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuksista säätelevää lakia (L272/2005). Myös työpaikan sijaintikunnan asukasmäärät luokiteltiin neljään luokkaan.

Valtaosa Likert-asteikollisista neljä portaisista (ei ollenkaan – erittäin paljon) muuttujista luokiteltiin kahteen luokkaan, ”ei” ja ”kyllä”. Neljäportaiset muuttujat (täysin eri mieltä –

täysin samaa mieltä) luokiteltiin niin ikään kahteen luokkaan ”eri mieltä” ja ”samaa mieltä”. Kuitenkin työliikkuvuutta tarkastelevan osion kysymyksessä, jossa kartoitettiin erilaisten tekijöiden vaikutusta työpaikan vaihtoaikaisiin ja työssä pysymiseen, luokiteltiin neliportainen muuttuja kolmeen luokkaan, ”ei ollenkaan”, ”jonkin verran” ja ”paljon”. Muutamien väittämien vastauksien arvot käännettiin positiivisesta negatiiviseen, jotta väittämien keskinäinen vertailu helpottuisi. Numeeristen muuttujien kohdalla luokkarajojen määrittelyssä käytettiin muun muassa mediaania ja ala- ja yläkvartiilia.

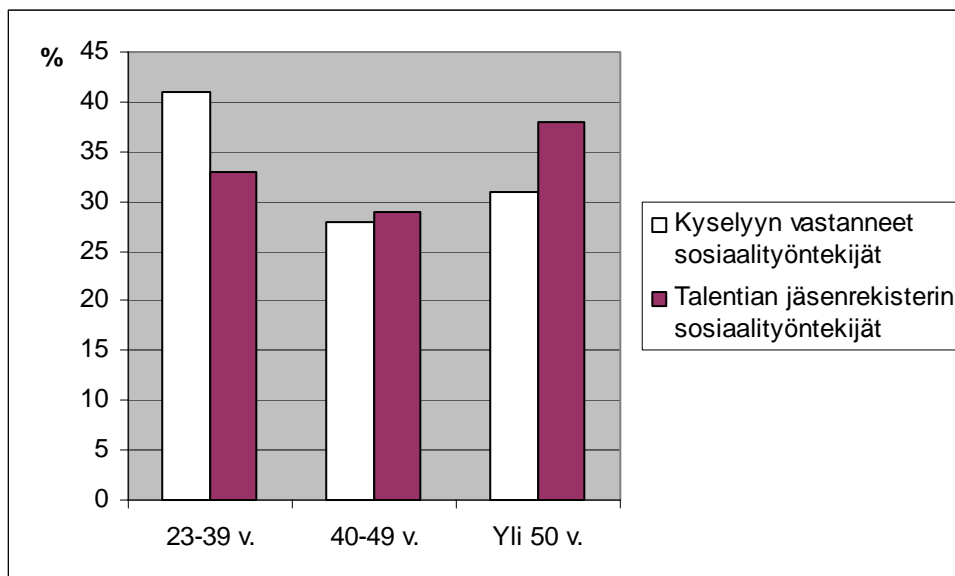
Muuttujien luokittelun lisäksi luotiin myös summamuuttujia. Summamuuttuja muodostetaan yhdistämällä useita samaa ilmiötä eri tavoin mittaavia muuttujia. Summamuuttujan muodostamisen avulla voidaan käsiteltävien muuttujien määrää vähentää. (Tähtinen 2001, 63–64.) Summamuuttujien reliabiliteettia tarkasteltiin Cronbachin alfa-kertoimen avulla, joka mittaa summamuuttujan sisäistä yhteneväisyyttä. Summamuuttujaan kuuluvat muuttujat ovat sitä yhdenmukaisempia, mitä lähempänä Cronbachin alfa-kertoimen on ykköstä. Tämän tutkimuksen Cronbachin alfa-kertoimista sekä summamuuttujien luomisesta on raportoitu empiirisessä osassa alaviitteinä.

8 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TAUSTATIETOJA

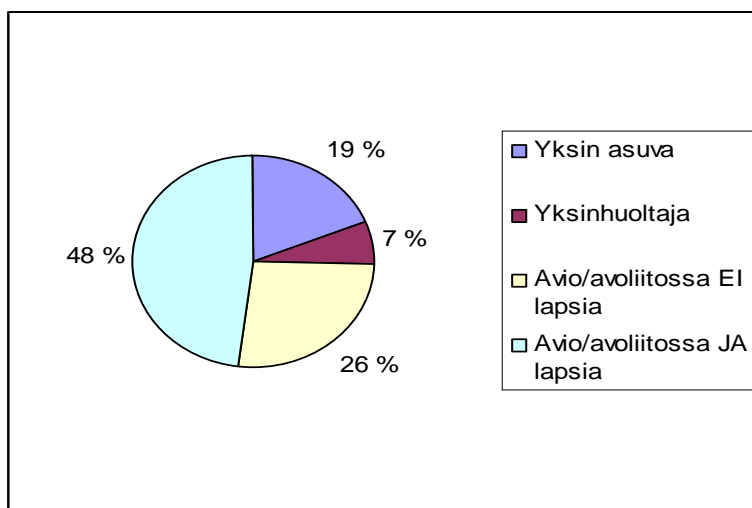
Tässä luvussa selvitetään sosiaalityöntekijöiden taustatietoja, joista ensimmäisenä esitellään sosiodemografisia tietoja. Kyseessä on kokonaistutkimus, jolloin varsinaista perusjoukkoa ei ole olemassa. Tulosten edustavuuden mittaamisen kannalta on kuitenkin perusteltua määritellä perusjoukko, johon tuloksia voi verrata. Tässä tutkimuksessa vertailukohteena käytetään Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n jäsenrekisteritietoja. Koulutustietoja ja muodollista pätevyyttä selvitetään omassa luvussaan ja lopuksi esitellään työhön liittyviä taustatietoja.

8.1 Sukupuoli, ikä ja perhetietoja

Sosiaalityöntekijöistä oli naisia 91 % ja miehiä 9 %. Kun Talentia ry:n sosiaalitoimen sosiaalityöntekijöistä naisten osuus oli tutkimusentekohetkellä 93 %, voidaan sanoa, että sukupuolijakauma vastaa melko hyvin vertailujoukkoa. Nuorin vastanneista oli 23 -vuotias ja vanhin 62 -vuotias keski-ään ollessa 43,2 vuotta. Keski-ikä on jonkin verran alhaisempi kuin Talentian jäsenten keski-ikä, joka on 44,7 vuotta. Ikäjakaumassa sen sijaan on enemmän poikkeamaa vertailujoukkoon verrattuna. Kun Talentian ry:n sosiaalityöntekijäjäsenistä kahteen nuorimpaan ikäluokkaan (23–29-vuotiaat ja 30–39-vuotiaat) kuuluu noin kolmannes, on käsillä olevassa tutkimuksessa vastaavan ikäluokan osuus 41 %. Koska useat viimeaikaiset tutkimustulokset kertovat sosiaalityöntekijöiden keski-ään nousseen (mm. Karvinen-Niinikoski ym. 2005,21), on epätodennäköistä, että Varsinais-Suomen kuntien sosiaalitoimessa työskentelisi erityisen nuoria sosiaalityöntekijöitä. Ero ikäjakaumassa selittynee sillä, että käsillä olevan tutkimuksen kyselyyn on vastannut suhteellisesti enemmän nuoria sosiaalityöntekijöitä, jotka ovat tottuneempia sähköisiin kyselyihin ja internetin käyttöön ylipäänsä kuin vanhemmat sosiaalityöntekijät.



KUVIO 4. Kyselyyn vastanneiden ja Talentia ry:n jäsenrekisterin sosiaalityöntekijöiden ikäjakauma (%).



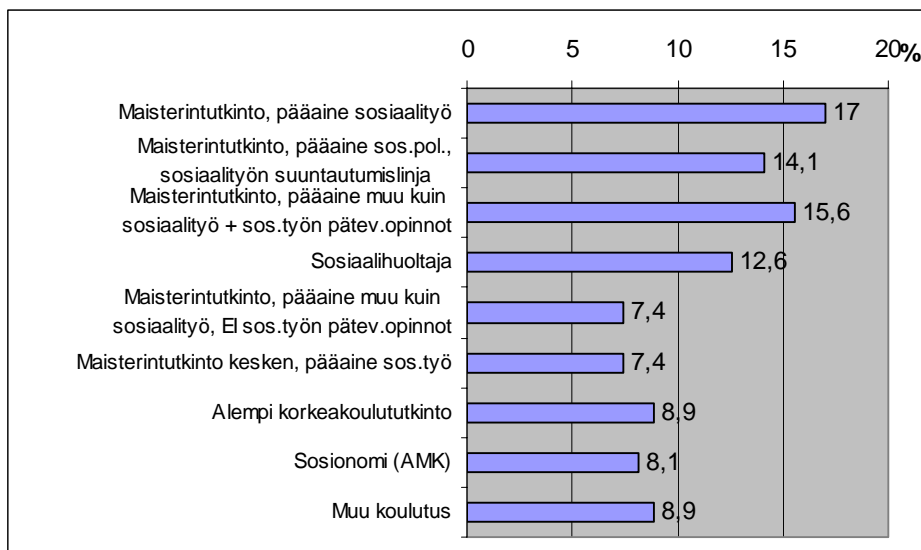
KUVIO 5. Sosiaalityöntekijöiden perhesuhteet (%).

Perhesuhteita tarkasteltaessa valtaosa sosiaalityöntekijöistä (74 %) eli avo- tai avioliitossa. Yksin asuvia oli viidesosa ja yksinhuoltajia alle kymmenes vastanneista. Lapsia oli puolella vastanneista. Koska vastanneista yli 90 % oli naisia, voi perhesuhteita verrata naisia koskeviin yleisiin tilastoihin, joiden mukaan suomalaisista naisista 52 % elää avo- tai avioliitossa. Lapsia on 36 % naisista, ja yksinhuoltajia on 7,5 %. (Tilastokeskus 2005.)

8.2 Koulutus ja pätevyys

Suomessa sosiaalityöntekijöiden muodollista pätevyyttä säätelee laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuksista (L272/2005) sekä sitä täydentävä asetus (608/2005). Vuonna 2005 voimaan tulleen lain mukaan kelpoisuusvaatimuksena sosiaalityöntekijän tehtäviin on ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä. Kelpoisuuslain siirtymäsäännösten mukaan päteviä sosiaalityöntekijöiksi ovat myös sosiaalihuoltajat, pätevyyskoulutuksen suorittaneet sekä henkilöt, joilla on soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johon kuuluu riittävät sosiaalityön opinnot.

Tässä tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden koulutusta ja pätevyyttä selvitettiin kahdella erillisellä kysymyksellä. Ensinnäkin sosiaalityöntekijöiden koulutustasoa tiedusteltiin kysymällä heidän ylintä tutkintoaan. Yli puolet (54 %) sosiaalityöntekijöistä oli suorittanut maisteritutkinnon ja 7 %:lla oli maisteritutkinto kesken. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 17 % ja sosiaalihuoltajia 13 % vastanneista. Muu tutkinto oli 9 %:lla vastanneista.



KUVIO 6. Ylin tutkinto (%).

Koulutuksen perusteella 59 %:lla sosiaalityöntekijöistä oli pätevyyteen vaadittava koulutus. Tähän ryhmään kuuluvat ne maisteritutkinnon suorittaneet, joilla on pääaineenaan sosiaalityö, sosiaalipolitiikka sosiaalityön suuntautumislinjalla, muu pääaine sosiaalityön

pätevytymisopinnoin sekä sosiaalihuoltajan koulutuksen saaneet. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna naiset olivat hieman pätevämpiä. Keski-ikäiset ja sitä vanhemmat sosiaalityöntekijät olivat nuorempiin verrattuna jonkin verran pätevämpiä. Eniten päteviä oli 40 – 50-vuotiaiden joukossa, joista valtaosa oli valmistunut 1980- tai 1990-luvulla. Kun otetaan huomioon, että sosiaalityön aloituspaikkoja yliopistoissa on 1990-luvulta asti jatkuvasti nostettu, on hieman yllättävää, että tässä tutkimuksessa 2000-luvulla valmistuneista lähes puolet oli epäpäteviä. Herääkin kysymys, mihin sijoittuvat nuoret sosiaalityön tutkinnon suorittaneet? Hakeutuvatko tuoreet maisterit tietoisesti kuntasektorin ulkopuolelle vai jopa kokonaan pois sosiaalityöstä?

Vakinaiset sosiaalityöntekijät osoittautuivat odotetusti määräraaikaisia pätevimmiksi. Huolestuttavaa on kuitenkin epäpätevien määräraikaisten suuri osuus; vain joka kolmas määräraikainen sosiaalityöntekijä on muodollisesti pätevä työhönsä. Tämä kertoo osaltaan kuntien henkilökuntavajeesta; pätevien hakijoiden puuttuessa on rekrytoitava työntekijöitä, joilta puuttuu muodollinen sosiaalityöntekijän kelpoisuus. Päteviä hakijoita riittää kuitenkin sosiaalitoimen johtotehtäviin, sillä lähes kaikki sekä johtavista sosiaalityöntekijöistä että kunnan sosiaalitoimen johtanimikkeellä toimivista henkilöistä täytti sosiaalityöntekijän kelpoisuusehdot. Sosiaalityön tehtäväalueita verrattaessa paras tilanne työntekijöiden kelpoisuuden kannalta on vammaispalvelussa, jossa pätevien sosiaalityöntekijöiden osuus on kolme neljästä. Eniten epäpäteviä sosiaalityöntekijöitä on aikuissosiaalityössä, päihdehuollossa sekä kuntouttavassa työtoiminnassa, joissa pätevien osuus on puolet tai alle. Myös lastensuojelussa epäpätevien sosiaalityöntekijöiden osuus on huolestuttavan suuri, kun 30 % lastensuojelun avohuollon ja 40 % sijaishuollon sosiaalityöntekijöistä on ilman muodollista pätevyyttä.

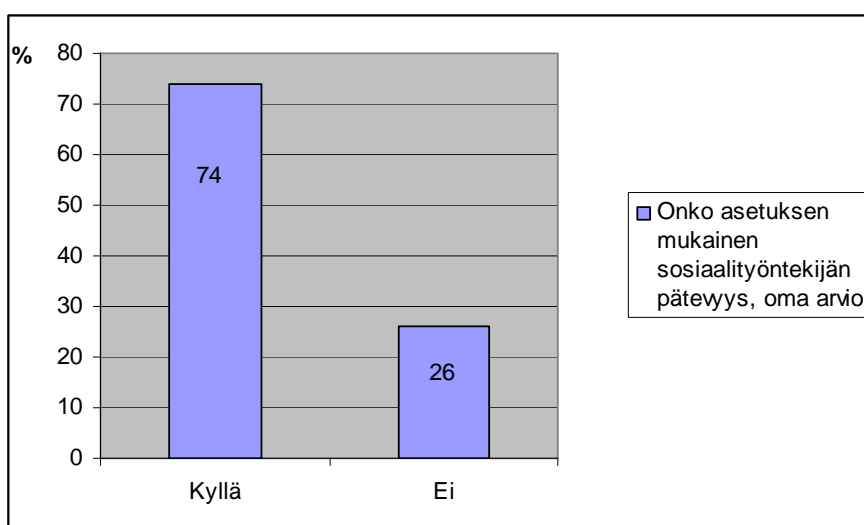
Alueellisesti tarkasteltuna suuret kaupungit, jotka tässä tutkimuksessa ovat Turku ja Salo, näyttävät selviävän parhaiten kilpailussa koulutetusta työvoimasta. Huonoimmassa asemassa ovat pienet, alle 2500 asukkaan kunnat, joissa pätevien sosiaalityöntekijöiden osuus jää selvästi alle puoleen. Varsinais-Suomen seutukuntia tarkasteltaessa tilanne kärjistyy Turunmaan seutukunnassa, josta tähän tutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä yhdelläkään ei ollut muodollista pätevyyttä. Aiemmat tutkimukset (mm. Karvinen-Niinikoski ym. 2005) ovat päätyneet samankaltaisiin tuloksiin pienten kuntien osalta, ja näyttääkin siltä, että liian usein pienten kuntien sosiaalityöstä vastaa yksi epäpätevä henkilö, jolla on hoidettavanaan kaikki kunnan sosiaalitoimeen liittyvät tehtävät.

Käsillä olevan tutkimuksen antama kuva sosiaalityöntekijöiden kelpoisuudesta on kaiken kaikkiaan melko synkkä. Myös aiemmissa tutkimuksissa on päädytty samankaltaisiin tuloksiin. Länsi-Suomen lääninhallituksen tekemän selvityksen (2003) mukaan läänin alueella noin kahdella kolmesta sosiaalityöntekijästä on tehtävän edellyttämä pätevyys. Vaikka tulokset vaihtelevat jonkin verran näiden kahden tutkimuksen välillä, on pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä Varsinais-Suomessa ilmeinen.

	Pätevä % (N)	Ei pätevä % (N)
Kaikki	59 (80)	41 (55)
Sukupuoli		
Naiset	60 (74)	40 (49)
Miehet	50 (6)	50 (6)
Ikä		
23 – 29-vuotiaat	53 (10)	47 (9)
30 - 39-vuotiaat	49 (17)	51 (18)
40 - 49-vuotiaat	73 (27)	27 (10)
Yli 50 -vuotiaat	59 (24)	41 (17)
Tutkinto suoritettu		
1960 - 1970-luvulla	50 (11)	50 (11)
1980-luvulla	81 (21)	19 (5)
1990-luvulla	66 (23)	34 (12)
2000-luvulla	57 (25)	43 (19)
Tehtävänimike		
Sosiaalityöntekijä	59 (57)	41 (39)
Joht./vast. sosiaalityöntekijä	92 (11)	8 (1)
Kunnan sosiaalitoimen johtaja	80 (8)	20 (2)
Pääsääntöiset työtehtävät		
Lastensuojelu, avohuolto	69 (20)	31 (9)
Lastensuojelu, sijaishuolto	60 (9)	40 (6)
Lastenvalvoja	70 (14)	30 (6)
Aikuissosiaalityö	46 (10)	54 (12)
Toimeentulotuki	67 (10)	33 (5)
Vammaispalvelutyö	75 (3)	25 (1)
Päihdehuoltotyö	50 (3)	50 (3)
Kuntouttava työtoiminta	50 (3)	50 (3)
Kaikki sosiaalityöntekijän tehtävät kunnassa	44 (4)	56 (5)
Työ/virkasuhteen laatu		
Vakinainen	73 (66)	27 (25)
Määräaikainen	31 (11)	69 (25)
Kuntakoko		
Pienet kunnat (alle 2500 as.)	41 (7)	59 (10)
Keskikokoiset kunnat (2500 – 10000 as.)	63 (19)	37 (11)
Keskisuuret kaupungit (10000 - 50000 as.)	58 (25)	42 (18)
Suuret kaupungit (yli 50000 as.)	67 (29)	33 (14)
Seutukunta		
Loimaa	50 (3)	50 (3)
Salo	64 (16)	36 (9)
Turunmaa	0 (0)	100 (13)
Turun seutu ja Turku	73 (57)	27 (21)
Vakka-Suomi	33 (3)	67 (6)

TAULUKKO 1. Pätevä kelpoisuuslain mukaan % (N).

Koulutustietojen lisäksi pätevyyttä tiedusteltiin myös kysymyksellä ”Onko Sinulla sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksen mukainen sosiaalityöntekijän pätevyys?” Tähän kysymykseen vastasi myöntävästi 74 % sosiaalityöntekijöistä. Sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroa vastauksissa. Kun koulutuksen perusteella kelpoisuusehdon täytti vain 59 % vastanneista, on aiheellista pohtia syytä tähän eroavuuteen. Yksi selitys saattaa löytyä ylintä tutkintoa selvittävän kysymyksen vastausvaihtoehdoista. Vastausvaihtoehdossa ”muu koulutus” voi olla sellaisia henkilöitä, joilla ei ole ylempää korkeakoulututkintoa, mutta ovat suorittaneet sosiaalityöntekijän pätevyyskoulutuksen. Tämä selittäisi kuitenkin vain noin puolet eroavuudesta koulutuksen mukaisen pätevyyden ja itse arvioidun pätevyyden välillä. Eroavuus viittaakin todennäköisimmin kentällä vallitsevaan epätietoisuuteen uuden kelpoisuuslain ja siirtymäsäännösten sisällöstä. Vaikka lain tarkoituksena onkin selkeyttää kelpoisuuden toteamista, edellyttää sen sisällön selvittäminen lain, asetuksen ja siirtymäsäännösten rinnan lukemista. On ymmärrettävää, että vallitsevassa tilanteessa sosiaalityöntekijöiden keskuudessa esiintyy epätietoisuutta omasta pätevydestään.



KUVIO 7. Onko asetuksen mukainen sosiaalityöntekijän pätevyys, oma arvio (%).

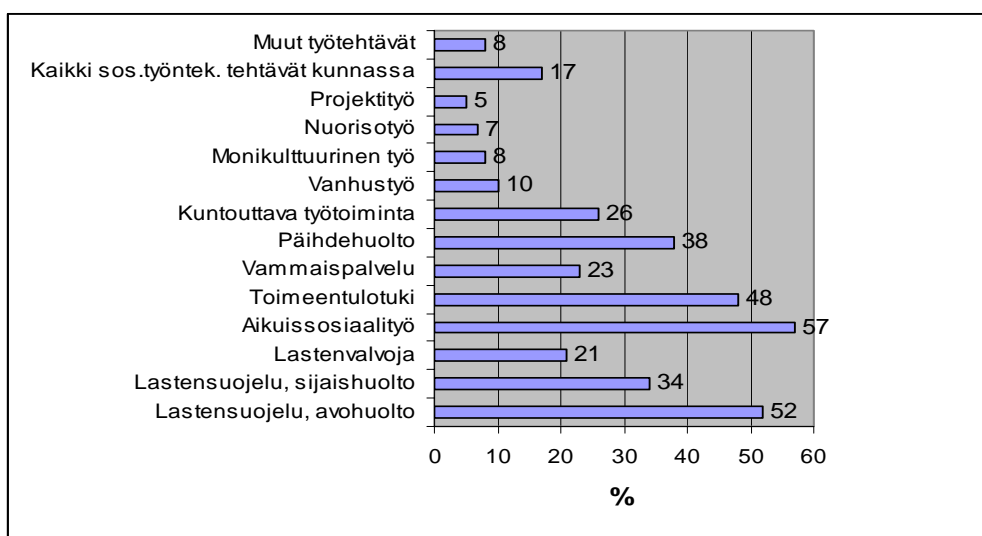
Sosiaalityöntekijöiltä tiedusteltiin myös muita tutkintoja ja sosiaalialan erikoistumiskoulutuksen määrää. Kaksi kolmasosaa oli suorittanut tutkinnon joltain toiselta alalta, mutta vain 15 %:lla oli jokin sosiaalialan ammattikäytäntöihin liittyvä erikoistumiskoulutus. Yleisin näistä oli kasvatus- ja perheneuvonnan erikoistumiskoulutus sekä perheterapeutin koulutus.

Yhteenvetona koulutukseen ja pätevyyteen liittyvistä taustatiedoista voidaan todeta, että koulutuksen perusteella vajaa 60 % sosiaalityöntekijöistä täytti kelpoisuusehdon uuden asetuksen mukaan. Maisterintutkinnon suorittaneita oli yli puolet vastanneista, ja yleisin pääaine oli sosiaalityö tai sosiaalipolitiikka. Eniten päteviä sosiaalityöntekijöitä oli 40–50-vuotiaiden, vakinaisessa työsuhteessa olevien ja suurissa kaupungeissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden joukossa.

8.3 Työhön liittyviä taustatietoja

Suuri osa (71 %) tutkimukseen osallistuneista työskenteli tehtävänimikkeensä sosiaalityöntekijä. Johtavia/vastaavia sosiaalityöntekijöitä oli 9 % ja sosiaalitoimen johtajia 8 %. Runsaalla kymmenyksellä oli jokin muu tehtävänimike. Tarkasteltaessa työtehtäviä kuului valtaosalla toimenkuvaan useampia tehtäviä. Vain viidesosalla sosiaalityöntekijöistä oli vastuullaan ainoastaan yksi työtehtäväalue, ja eikä heistä yksikään työskennellyt pienessä kunnassa. Kunnan koon lisäksi myös työyksikön koko säätelä työtehtävien määrää; mitä pienempi kunta tai työyksikkö, sen enemmän työtehtäviä yhdellä sosiaalityöntekijällä oli.

Yleisimmät sosiaalityöntekijän toimenkuvaan kuuluvat työtehtävät olivat aikuissosiaalityö, lastensuojelun avohuolto sekä toimeentulotuki.



KUVIO 8. Sosiaalityöntekijän toimenkuvaan kuuluvat työtehtävät (%).

Vakinaisessa työsuhteessa työskenteli kaksi kolmesta sosiaalityöntekijöistä ja määräaikaista sosiaalityöntekijöitä oli vastaavasti 27 %. Eniten määräaikaista oli nuorisotyössä, toimeentulotuessa ja kuntouttavassa työtoiminnassa, vähiten puolestaan lastenvalvojan tehtävissä sekä vammaispalvelutyössä. Lähes kaikki tekivät työtään kokopäiväisesti; osa-aikaisia sosiaalityöntekijöitä oli ainoastaan 6 %.

Sosiaalityöntekijöistä joka kuudes työskenteli yksin työyksikössään. Heistä valtaosa oli töissä pienessä tai keskikokoisessa kunnassa. Työpari- tai tiimityöskentelyyn oli kuitenkin mahdollisuus lähes kaikilla vastaajista. Keskimääräisesti työyksiköissä työskenteli 5 sosiaalityöntekijää. Työkokemusta tarkasteltaessa osoittautui, että sosiaalityöntekijät olivat melko kokenutta väkeä, sillä työkokemusta sosiaalityöntekijänä oli kertynyt keskimäärin 12 vuotta. Lähes 40 %:lla oli yli 15 vuoden työkokemus, mutta toisaalta melkein saman verran oli alle viiden vuoden kokemuksen omaavia. Nykyisen työnantajan palveluksessa oli oltu keskimäärin 8 vuotta ja samassa työyksikössä keskimäärin 6 vuotta. Kuitenkin lähes 40 % sosiaalityöntekijöistä oli työskennellyt nykyisen työnantajansa palveluksessa vain kaksi vuotta tai vähemmän.

Alueellinen tarkastelu osoitti, että kaksi kolmasosaa vastaajista työskenteli keskisuurella (10000 – 50000 asukasta) tai suurella (yli 50000 asukasta) paikkakunnalla. Hieman yli puolet vastaajista työskenteli kotipaikkakunnallaan. Vastaajien työmatkan pituus oli kohtuullisen lyhyt kautta linjan, keskimäärin 16 kilometriä. Puolella vastaajista työmatkan pituus oli seitsemän kilometriä tai vähemmän ja vain 10 % joutui matkustamaan yli 40 kilometriä työpaikalleen.

Yhteenvetona työhön liittyviin taustatietoihin voidaan todeta, että valtaosa kyselyyn vastanneista työskenteli sosiaalityöntekijän tehtävänimikkeellä ja vastasi työssään useasta tehtäväalueesta. Kaksi kolmesta sosiaalityöntekijästä työskenteli vakinaisessa työsuhteessa ja saman verran oli töissä keskisuurella tai suurella paikkakunnalla. Työkokemusta sosiaalityöntekijänä oli keskimäärin yli kymmenen vuotta ja saman työnantajan palveluksessa sosiaalityöntekijät olivat olleet keskimäärin 8 vuotta.

9 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI JA TYÖOLOJAT

Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia selvitettiin tarkastelemalla heidän terveydentilaansa, työuupumusta sekä työn imua. Terveydentilaa kartoitettiin kysymällä sosiaalityöntekijöiden koettua terveydentilaa sekä sairauslomien määrää ja pituutta. Koettu terveydentila ilmaisee yksilön hyvinvointia laajemminkin kuin vain terveydentilan kannalta; sen on todettu ennustavan kuolleisuutta ja kuvaavan sopeutumista vaikeisiin sairauksiin ja se onkin yksi yleisimmin väestötutkimuksissa käytetyistä terveydentilan indikaattoreista (Lahtinen 2006, 29).

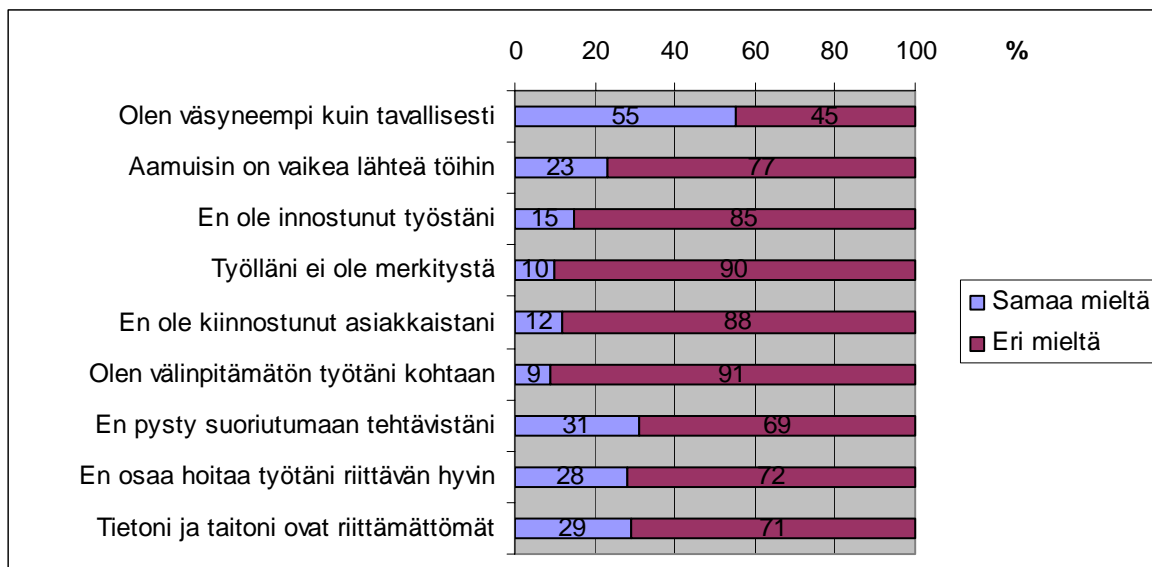
9.1 Koettu terveydentila

Sosiaalityöntekijät kokevat terveydentilansa varsin hyväksi, sillä 86 % heistä raportoi sen olevan muihin samanikäisiin verrattuna melko tai erittäin hyvä. Tulos on samankaltainen aiempien tutkimusten kanssa, esimerkiksi Viinamäen (1997) tutkimuksessa 90 % sosiaalityöntekijöistä koki terveydentilansa hyväksi. Koko väestön koettua terveyttä on tutkittu esimerkiksi Terveys 2000-tutkimuksessa, jonka tulosten mukaan 30 – 64-vuotiaista naisista 72 % koki terveytensä hyväksi tai melko hyväksi. Koko väestöön verrattuna näyttäytyvät sosiaalityöntekijät siis keskimääräistä terveemmiltä. Sosiaalityöntekijöiden terveydentilasta kertoi myös melko vähäiset sairauspoissaolot, sillä 65 % heistä oli ollut kyselyä edeltävän vuoden aikana oman sairauden takia pois töistä vain yhdestä kolmeen kertaan, ja runsas viidennes ei ollut ollut pois töistä ollenkaan. Viimeisen vuoden aikana yhteenlaskettu sairausloman pituus oli keskimäärin 10 vuorokautta, ja puolella sosiaalityöntekijöistä vastaava määrä oli neljä vuorokautta tai vähemmän.

Tulosten mukaan sosiaalityöntekijät kokevat terveydentilansa hyväksi eivätkä sairasta kovinkaan paljon. Voidaanko heidän siis olettaa voivan hyvin työssään? Vastaus ei ole itsestään selvä, sillä esimerkiksi sairauslomapäivien määrä ei suoraan korreloi hyvinvoinnin kanssa, vaan esimerkiksi työuupumukseen sairastuu usein tunnolliset henkilöt, jotka sinnittelevät työssä sairaanakin (esim. Kalimo 1997). Seuraavaksi tarkastellaankin sosiaalityöntekijöiden kokemaa työuupumusta.

9.2 Työuupumus

Sosiaalityöntekijöiden työuupumusta kartoitettiin yhdeksän väittämän avulla, jotka kuvaavat työuupumusoireyhtymän kolmea osatekijää, uupumusasteista väsymystä, depersonalisaatiota sekä ammatillisen itsetunnon alenemista.



KUVIO 9. Työuupumusoireyhtymän osatekijöiden esiintyvyys (%).

Lievästä työuupumuksesta² kärsi puolet sosiaalityöntekijöistä ja lähes yhtä monella ei esiintynyt työuupumusta. Työuupumusoireyhtymän eri osatekijöistä sosiaalityöntekijät kärsivät eniten väsymyksestä. Yli puolet sosiaalityöntekijöistä oli tavallista väsyneempiä ja lisäksi viidenneksen oli vaikea lähteä aamuisin töihin. Uupumusasteista väsymystä pidetään työuupumusoireyhtymän osatekijöistä keskeisimpänä, ja onkin huolestuttavaa, että näin suurella osalla sosiaalityöntekijäkuntaa on siihen liittyviä oireita. Positiivista kuitenkin on se, että työuupumuksen toista osatekijää, depersonalisaatiota esiintyi sosiaalityöntekijöillä selvästi vähemmän kuin väsymystä. Depersonalisaatio ilmenee kynnistyneisyytenä työtä ja asiakkaita kohtaan, ja sitä kuvasi kokevansa vain reilu kymmenes sosiaalityöntekijöistä. Väittämät ”En pysty suoriutumaan tehtävistäni”, ”En osaa hoitaa työtäni riittävän hyvin” ja ”Tietoni ja taitoni ovat riittämättömät” kuvaavat työuupumusoireyhtymän kolmatta osatekijää eli ammatillisen itsetunnon alentumista. Merkittävää on, että joka kolmas

² Työuupumusoireyhtymän osatekijöistä muodostettiin summamuuttuja (alpha=0,80), joka voi saada pisteitä 0-9. Summamuuttuja luokiteltiin kolmeen luokkaan, siten että pisteet 0-1 kertoivat työuupumuksen puuttumisesta, pisteet 2-6 lievästä työuupumuksesta ja pisteet 7-9 vakavasta työuupumuksesta.

sosiaalityöntekijöistä raportoi kokevansa näitä työuupumuksen komponentteja. He siis ovat aidosti kiinnostuneita työstään ja asiakkaistaan, mutta ovat väsyneitä eivätkä koe selviytyvänsä työstään riittävästi. Yhtenä syynä tähän on varmasti työvoimapulan aiheuttama työmäärän jatkuva lisääntyminen. Myös asiakkaiden ongelmien monimutkaistuminen lisää epävarmuutta omasta osaamisestaan.

Tulokset sosiaalityöntekijöiden työuupumuksen eri osa-alueiden yleisyydestä ovat samantapaisia aiempien tutkimusten kanssa. Kalimon (1997) työuupumustutkimuksen mukaan terveydenhuollossa ja sosiaalialan työssä työuupumusta kaikkine oireineen oli keskimääräistä vähemmän, mutta uupumusasteinen väsymys oli heillä yleistä. Kyynisyyttä esiintyi vähemmän kuin muissa ammattiryhmissä. Myös Koskela (2002) päätyi vastaaviin tuloksiin sosiaalityöntekijöiden työuupumusta käsittelevässä pro gradu – opinnäytetyössään.

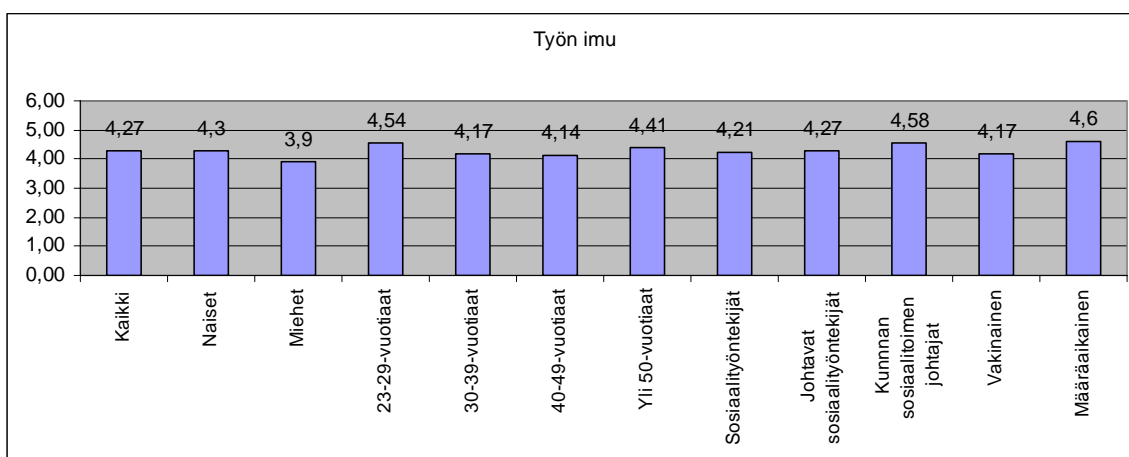
9.3 Työn imu

Työn imua voi luonnehtia työhyvinvoinnin positiiviseksi ilmiöksi, jota kuvaa työstä nauttiminen, työninto ja työstä koettu ylpeys. Työn imun kolme ulottuvuutta ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Mauno, Pyykkö & Hakanen, 2005.) Sosiaalityöntekijöiden kokemaa työn imua kartoitettiin käyttämällä UWES-mittaria (Utrecht work engagement scale), joka on kehitetty (Schaufeli ym. 2002) varta vasten työn imua mittaamaan, ja jonka validiteetti ja reliabiliteetti on todettu päteväksi myös suomalaisissa olosuhteissa (Hakanen 2004). Mittari perustuu itsearviointiin ja käsittää 17 väittämää, jotka kuvaavat työn imun kolmea ulottuvuutta.

Sosiaalityöntekijöiden työn imua tarkasteltiin sekä kokonaisuutena että kolmen eri ulottuvuuden kautta. Työn imua kokonaisuutena tarkasteltaessa lähes puolet sosiaalityöntekijöistä koki erittäin korkeaa tai korkeaa työn imua, ja yli kolmannes keksinkertaista työn imua. Vain vajaa viidesosa koki alhaista tai erittäin alhaista työn imua. Naiset kokivat työn imua hieman enemmän miehiin verrattuna. Ikäluokkia tarkasteltaessa oli työn imu suurinta nuorimmassa ja vanhimmassa ikäluokassa. Hieman yllättävää oli, että määräaikaikaiset sosiaalityöntekijät kokivat enemmän työn imua kuin vakinaisessa työsuhteessa työskentelevät. Kun myös nuoremmat ikäluokat kokivat enemmän työn imua vanhempiin verrattuna, ja vähemmän työkokemusta omaavat kokeneimpiin verrattuna,

voidaan ajatella, että tiettyä työhön leipääntymistä ilmenee työsuhteen vakiintuessa ja työvuosien karttuessa. Esimiesasema näyttää sen sijaan lisäävän työn imua, sillä kunnan sosiaalitoimen johtajat ja johtavat sosiaalityöntekijät kokivat sitä muita sosiaalityöntekijöitä enemmän.

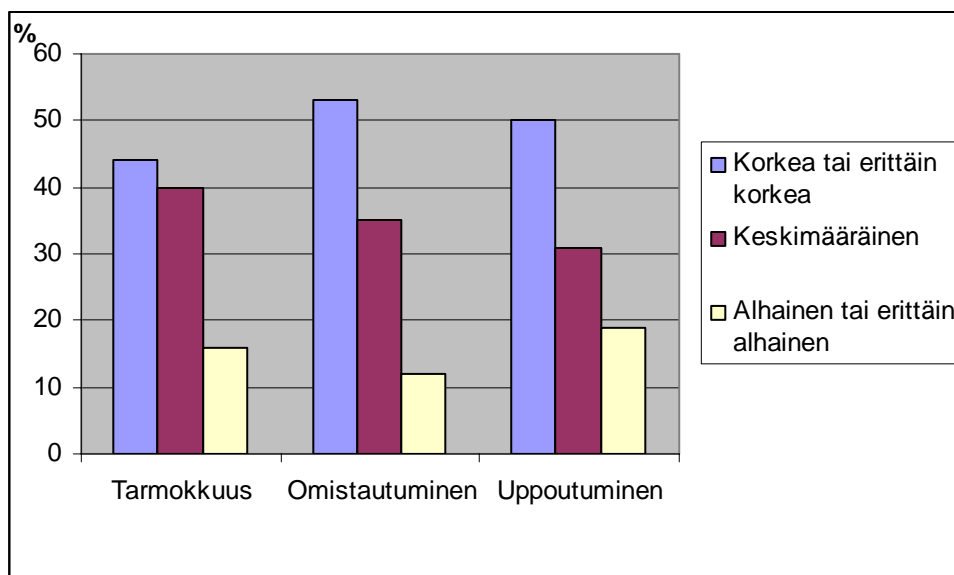
Nämä tulokset ovat samankaltaisia aiempien suomalaisten työn imuun liittyvien tutkimusten kanssa. Naiset kokivat työn imua miehiä enemmän myös opetuslalla (Hakanen, 2004a) ja terveydenhuolto-organisaatiossa (Mauno ym., 2005). Se, että määräaikaiset työntekijät kokevat työn imua vakinaisia enemmän, on tullut niin ikään esille aiemmissa tutkimuksissa (Hakanen, 2004a). Käsillä olevassa tutkimuksessa havaittu sosiaalityöntekijöiden kokema työn imu (4,27) on kokonaisuudessaan samaa luokkaa kuin julkisen sektorin hammaslääkärit (4,29), mutta alempi kuin opettajilla (4,38) ja selvästi alempi kuin rehtorien (4,8) (Hakanen, 2004b, 65).



KUVIO 10. Sosiaalityöntekijöiden työn imun keskiarvot (0-6) eri ryhmissä.

Kun tarkastellaan työn imun kolmea eri ulottuvuutta, tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista, oli sosiaalityöntekijöiden kokema omistautuminen selvästi suurempaa kahteen muuhun ulottuvuuteen verrattuna. Omistautuminen kuvaa työn merkityksellisyyttä ja tärkeyttä, se on tunnepitoista työhön sitoutumista ja samaistumista. Vähiten kolmesta ulottuvuudesta koettiin uppoutumista, joka kuvaa työhön keskittymistä ja paneutuneisuutta. Sosiaalityö mielletään usein kutsumustyöksi, mikä selittäisi osaltaan sitä, että työn imun kolmesta ulottuvuudesta sosiaalityöntekijät kokevat eniten juuri omistautumista. Lisääntyvä työmäärä puolestaan saattaa selittää uppoutumisen kokemisen vähäisyyttä; työntekijöillä ei yksinkertaisesti ole aikaa paneutua tarpeeksi työhönsä. Samankaltaisia tuloksia on myös

aiemmista tutkimuksista: kaikissa Maunun ym. (2005) tutkimissa kolmessa eri alan organisaatiossa työn imun ulottuvuuksista koettiin eniten omistautumista ja tarmokkuutta, ja vähiten uppoutumista.



KUVIO 11. Sosiaalityöntekijöiden työn imun ulottuvuuksien kokeminen (%).

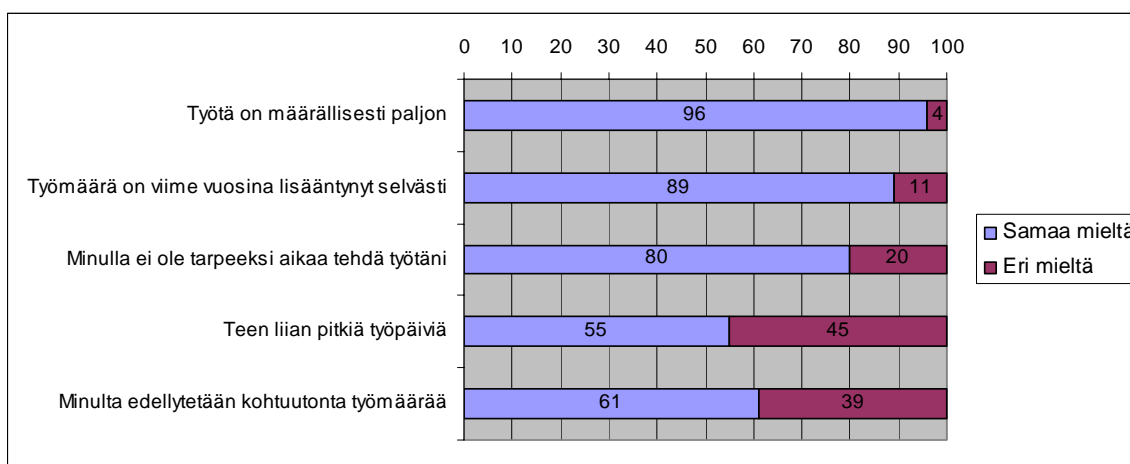
Yhteenvedona voidaan todeta, että sosiaalityöntekijöiden kokema työ imu oli varsin korkealla tasolla: lähes puolet sosiaalityöntekijöistä koki erittäin korkeaa tai korkeaa työn imua ja yli kolmannes keskinkertaista työn imua. Naiset ja määräaikaiset työntekijät kokivat keskimääräistä enemmän työn imua, mikä vahvistaa aiempia tutkimustuloksia. Työ imun ulottuvuuksista eniten koettiin omistautumista ja vähiten uppoutumista, joka niin ikään on tuloksena samankaltainen aikaisempien tutkimusten kanssa.

9.4 Työolot

Sosiaalityöntekijöiden työoloja selvitettiin kartoittamalla työn vaatimuksia ja työn voimavaroja (TV-TV-malli). Mallin mukaan työn vaatimukset ovat niitä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisaatioon liittyviä tekijöitä, joista selviäminen edellyttää fyysisten ja/tai psyykkisten ponnistelujen ylläpitämistä (Schaufeli & Bakker 2004, 269). Työn voimavarojen katsotaan edesauttavan työn imun kokemista, kun taas työn

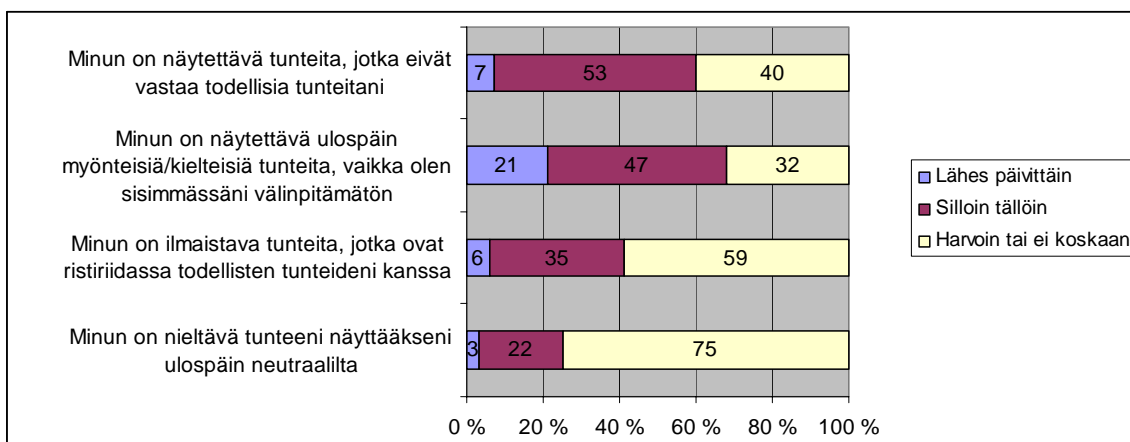
vaatimustekijät voivat johtaa työuupumukseen (Hakanen 2004b). Sosiaalityöntekijöiden työn vaatimuksia tutkittiin työn määrällisen ja henkisen kuormittavuuden kautta.

Työn määrällinen kuormittavuus oli sosiaalityöntekijöiden keskuudessa huomattavan suurta. Lähes kaikki sosiaalityöntekijät katsoivat, että työtä on paljon ja työmäärä on myös lisääntynyt merkittävästi viime vuosina. Kun lisäksi kiireestä kärsii neljä viidestä sosiaalityöntekijästä ja yli 60 % kokee, että odotukset tehtävän työn määrästä ovat kohtuuttomia, näyttäytyvät työn määrälliset vaatimukset melko suurina.



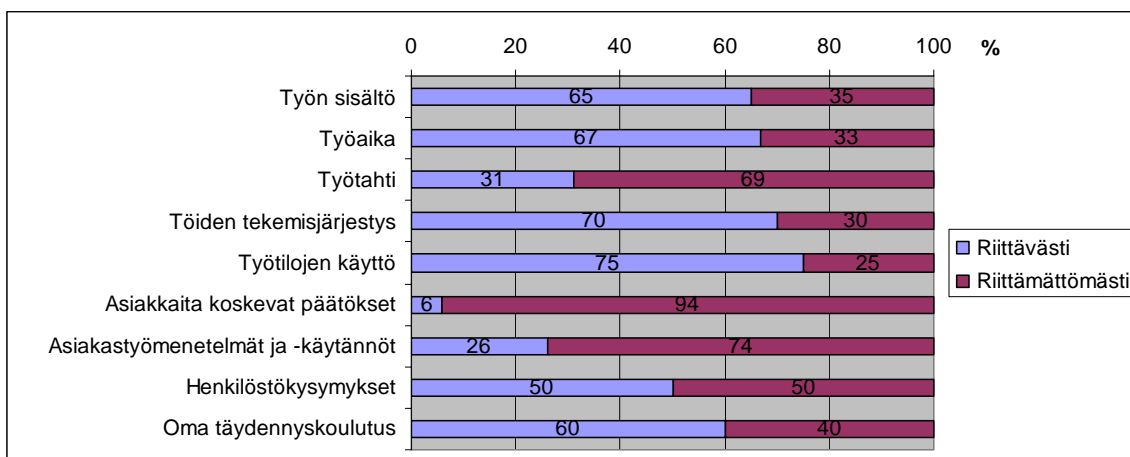
KUVIO 12. Työn määrällinen kuormittavuus (%).

Työn henkistä kuormittavuutta mitattiin neljän väittämän kautta, jotka kuvaavat erilaisia tunnetilaristiriitoja asiakastyössä. Henkinen kuormittavuus koettiin sosiaalityöntekijöiden keskuudessa määrällistä vähäisemmäksi, sillä enimmillään vain joka viides heistä koki tunneristiriitoja työssään lähes päivittäin. Väittämien tuloksia lähemmin tarkasteltaessa näyttäytyvät sosiaalityöntekijät itse asiassa melko vähätunteisilta: valtaosan ei juuri koskaan tarvitse peitellä tunteitaan näyttääkseen neutraalilta ja yhtä moni koki, että myönteisiä tai kielteisiä tunteita oli näyteltävä, vaikka sisimmässään oli välinpitämätön. Ovatko sosiaalityöntekijät niin ylikuormitettuja työn määrällä, etteivät he enää jaksakaan henkisesti paneutua asiakkaidensa tilanteisiin?



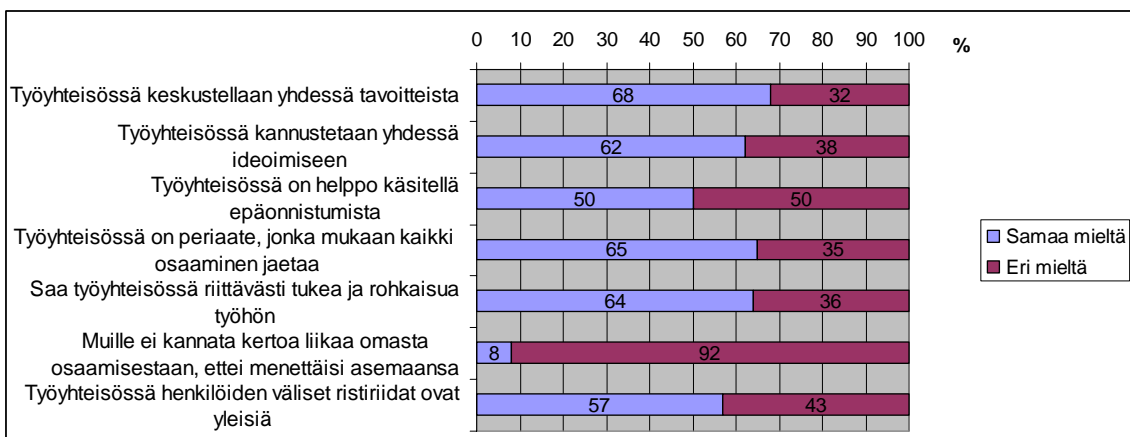
KUVIO 13. Työn henkinen kuormittavuus (%).

Työn voimavaratekijät auttavat vähentämään työssä koettuja vaatimuksia ja niiden kielteisiä seurauksia. Sosiaalityöntekijöiden työn voimavaroja mitattiin tarkastelemalla omia vaikutusmahdollisuuksia työssä, työyhteisön toimivuutta ja ilmapiiriä, tiedonkulkua työpaikalla sekä esimiestoimintaa. Vaikutusmahdollisuudet työssä koettiin pääsääntöisesti melko hyvinä lukuun ottamatta työtahtia, asiakkaita koskevia päätöksiä sekä asiakastyömenetelmiä ja – käytäntöjä, joihin suurin osa sosiaalityöntekijöistä oli tyytymättömiä. Vaikka työtahtiin vaikuttaminen koettiin riittämättömäksi, oli valtaosa tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiinsa työajan ja töiden tekemisjärjestyksen suhteen. Vaikutusmahdollisuuksien merkitys sosiaalityöntekijöiden työssä on aiemmissa tutkimuksissa havaittu tärkeäksi työviihtyvyyttä ja työsitoutuneisuutta lisääväksi tekijäksi, ja työnantajat kykenisivät halutessaan melko yksinkertaisin ja helposti toteutettavin toimenpitein parantamaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ilman taloudellisia seuraamuksia. Kehitystä myönteiseen suuntaan onkin viime vuosina tapahtunut: tutkittaessa sosiaali- ja terveysalan eri ammattiryhmien vaikutusmahdollisuuksia työssä 1999 – 2005, paranivat sosiaalityöntekijöiden vaikutusmahdollisuudet eniten yhdessä psykologien kanssa (Wickström ym. 2006, 67).



KUVIO 14. Omien vaikutusmahdollisuuksien riittävyys työssä (%).

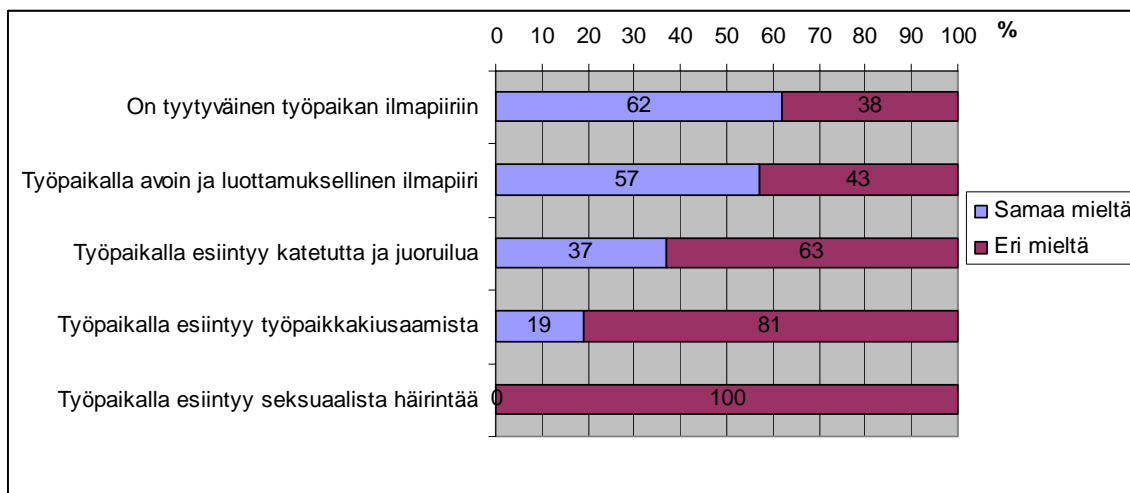
Valtaosa sosiaalityöntekijöistä oli tyytyväisiä työyhteisön toimivuuteen. Erityisesti toimiva keskusteluyhteys niin tulevista tavoitteista kuin uusista ideoista tuotti tyydytystä, samoin kuin työyhteisön antama tuki sekä tiedon jakaminen työtovereiden kesken. Kuitenkin yli puolet katsoi työntekijöiden välisten ristiriitojen olevan yleisiä ja lähes saman verran koki epäonnistumisten käsittelyn työyhteisössä olevan vaikeaa.



KUVIO 15. Työyhteisön toimivuus (%).

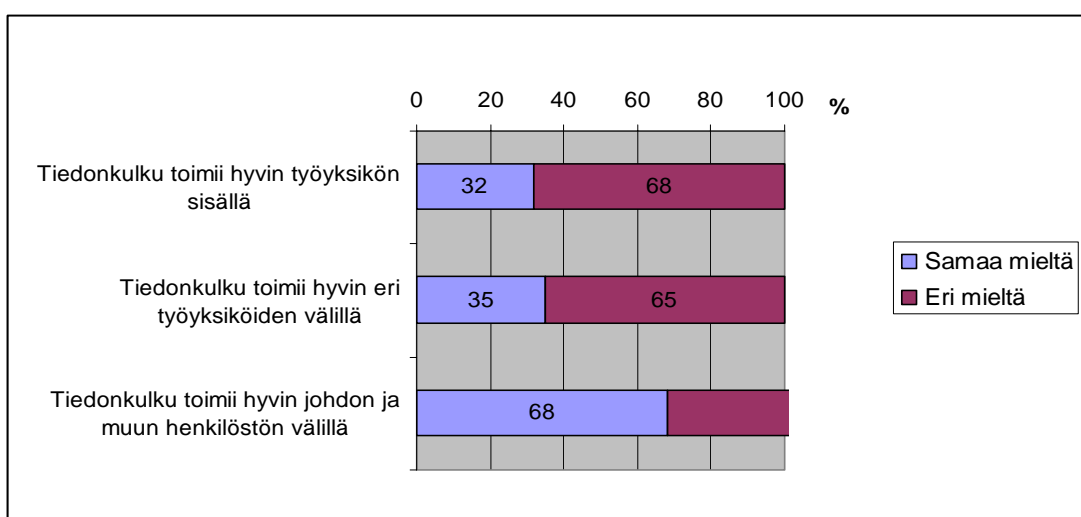
Työpaikan ilmapiiriin oltiin niin ikään kohtalaisen tyytyväisiä. Vain yksi viidestä sosiaalityöntekijästä oli joutunut työpaikkakiusauksen kohteeksi, ja kateutta ja juoruilua työpaikalla koki reilu kolmannes. Yli 60 % oli tyytyväisiä ilmapiiriin kaiken kaikkiaan ja

lähes saman verran koki ilmapiirin avoimeksi ja luottamukselliseksi.

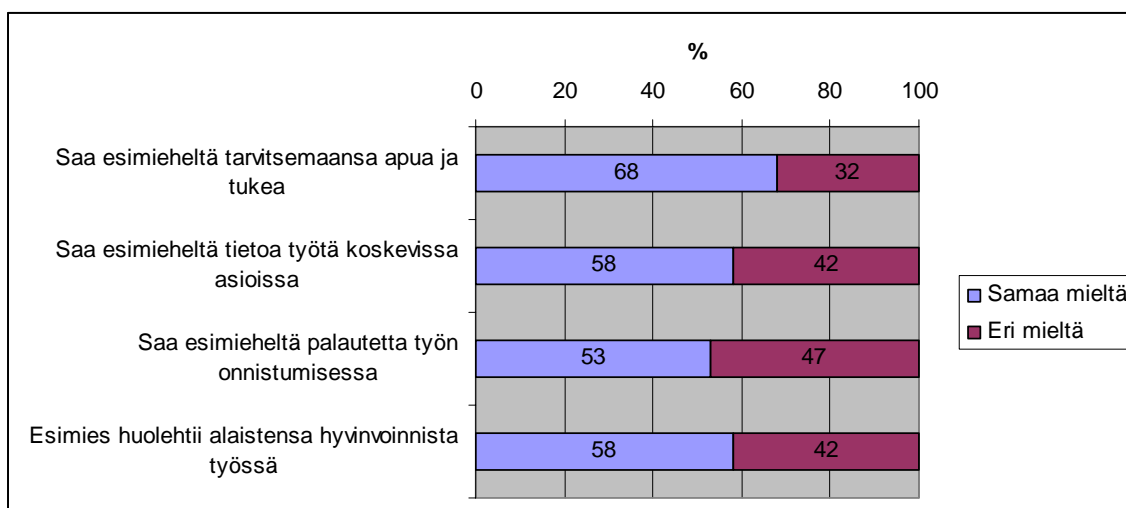


KUVIO 16. Työpaikan ilmapiiri (%).

Tyytyväisyydessä tiedonkulkuun oli selvä ero, kun verrataan tiedonkulkua yksiköissä tai niiden välillä ja toisaalta tiedonkulkua johdon ja muun henkilökunnan välillä. Jälkimmäiseen oltiin pääasiassa tyytymättömiä, kun taas yksiköiden sisäiseen tai väliseen informaation vaihtoon oltiin hyvin tyytyväisiä. Esimiesten toiminnassa nähtiin muutoinkin parantamisen varaa, sillä vain kolmannes koki saavansa esimieheltään tarvitsemaansa apua ja enemmistö katsoi, ettei saa esimieheltään tarpeeksi työhönsä liittyvää tietoa tai positiivista palautetta.



KUVIO 17. Tiedonkulun toimivuus (%).



KUVIO 18. Esimiestoiminta (%).

Yhteenvetona työn vaatimus- ja voimavaratekijöistä voidaan todeta, että vaatimustekijöistä sosiaalityöntekijät kokivat työn määrällisen kuormittavuuden suureksi: lähes kaikki sosiaalityöntekijät katsoivat, että työtä on paljon ja työmäärä on myös lisääntynyt merkittävästi viime vuosina. Lisäksi kiireestä kärsi 80 % sosiaalityöntekijöistä. Henkinen kuormittavuus koettiin määrällistä selvästi vähäisemmäksi, eikä valtaosa kokenut merkittäviä tunneristiriitoja työssään. Voimavaratekijöistä omat vaikutusmahdollisuudet työssä olivat melko tyydyttäviä, lukuun ottamatta asiakastyöhön liittyviä päätöksiä ja käytäntöjä sekä työtahtia. Enemmistö sosiaalityöntekijöistä oli myös tyytyväisiä sekä työyhteisön toimivuuteen että ilmapiiriin työpaikalla. Esimiestoiminta sen sijaan aiheutti jonkin verran tyytymättömyyttä, ja parannuksia toivottiin etenkin tiedonkulkuun johdon ja muun henkilöstön välillä.

10 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖLIKKUVUUS

Kunnallisen sosiaalityön suurimpia haasteita ovat toisaalta pätevien sosiaalityöntekijöiden rekrytointi, mutta myös henkilöstön suuri vaihtuvuus. Työntekijät vaihtavat työpaikkaa sosiaalitoimen sisällä, hakeutuvat kunnallisen työn ulkopuolelle ja vaihtavat kokonaan alaa. Käsillä olevassa tutkimuksessa selvitettiin kaikkia edellä mainittuja työliikkuvuuden muotoja ja tulokset esitellään tässä luvussa. Aluksi tarkastellaan sosiaalityöntekijöiden aikeita vaihtaa työpaikkaa toiseen sosiaalityöntekijän toimeen; kuinka moni harkitsee työpaikan vaihtoa, millä sektorilla vaihtoalttius on suurinta ja mihin työtä halutaan vaihtaa. Seuraavaksi samoja aiheita tarkastellaan niiden sosiaalityöntekijöiden osalta, jotka haluavat siirtyä sosiaalityöntekijän toimesta johonkin muuhun sosiaalitoimen sisällä sekä niiden, jotka harkitsevat kokonaan alan vaihtoa. Tämän jälkeen esitellään edellisten vaihtoaikoiden takana olevia syitä: miksi työpaikkaa halutaan vaihtaa. Luvun lopuksi tarkastellaan työn imun kokemisen vaikutusta työpaikassa pysymiseen.

10.1 Sosiaalityöntekijän toimesta toiseen?

Sosiaalityöntekijöistä 42 % oli harkinnut työpaikan vaihtoa johonkin toiseen sosiaalityöntekijän toimeen ja heistä 12 % oli myös tehnyt käytännön valmisteluja työpaikan vaihtamisen suhteen. Tulos on samoilla linjoilla aiempien tutkimusten kanssa: Koskelan (2002) mukaan työpaikan vaihtoa sosiaalityöntekijänä oli harkinnut 58 %, joista 17 % oli valmistellut asiaa myös konkreettisesti. Karvinen-Niinikosken ym. (2005) selvityksessä tilanne oli hieman valoisampi, sillä heidän tutkimuksessaan sosiaalitoimessa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden keskuudessa työpaikan vaihtohalukkuutta ilmeni 27 %:lla vastanneista. Eniten vaihtohalukkuutta käsillä olevassa tutkimuksessa ilmeni nuorimmassa ikäluokassa (23–29-vuotiaat), joista 53 % oli harkinnut työpaikan vaihtoa tai tehnyt käytännön toimenpiteitä uuden työpaikan löytämiseksi. Vanhin ikäluokka on odotetusti vähiten altis työpaikan vaihtoon, siellä vastaava luku oli 20 %. Virkasuhteen laadulla oli myös merkitystä, sillä määräaikaiset työntekijät olivat selvästi vakinaisia halukkaampia työpaikan vaihtoon. On odotettavaakin, että sijaisuuksia tekevät sosiaalityöntekijät etsivät vakinaista työpaikkaa. Tulosta selittää lisäksi se, että nuorimman ikäluokan osuus oli myös suurin määräaikaisissa viroissa toimivista sosiaalityöntekijöistä. Naiset ovat miehiä hieman hanakampia työpaikan vaihtoon; heistä 60 % oli harkinnut uutta

työpaikkaa kun vastaava luku miesten kohdalla on 50 %. Työkokemuksen vähäinen merkitys vaihtohalukkuuteen oli hieman yllättävää; vastaajat olivat keskimäärin yhtä halukkaita työpaikan vaihtoon työkokemuksesta riippumatta. Vain kaikkein kokeneimpien sosiaalityöntekijöiden vaihtohalukkuus oli selvästi muita pienempi. Kun verrataan eri tehtävänimikkeellä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työpaikan vaihtoaikkeitä, ei suuria eroavuuksia esiintynyt, vaan sekä sosiaalityöntekijöiden, johtavien sosiaalityöntekijöiden ja kunnanjohtajien työpaikan vaihtohalukkuus oli 40 %:n luokkaa. Sosiaalityöntekijän nimikkeellä toimivien joukossa on suhteellisesti enemmän määräaikaissa työsuhteessa olevia, muodollisesti epäpäteviä sosiaalityöntekijöitä verrattuna johtavassa asemassa oleviin sosiaalityöntekijöihin, joista siis valtaosa on vakinaisia, kelpoisuusehdot täyttäviä henkilöitä. Siten olisi ollut odotettua, että myös työpaikan vaihtoalttiudessa olisi ilmennyt eroja näiden kahden ryhmän välillä. Toisaalta johtavassa tehtävissä olevat ovat usein urasuuntautuneita ja hakevat jatkuvasti uusia haasteita. Lisäksi johtotehtäviin yleensä ja henkilöstöhallintaan erityisesti liittyy usein tekijöitä, jotka lisäävät työn kuormittavuutta ja stressiä, jotka osaltaan vähentävät työssä pysymistä. Tähän pohdintaan palataan myöhemmin, kun tarkasteltavaksi otetaan työpaikan vaihtohalukkuuteen liittyvät syyt.

Entä miten työnvaihtoaikkeitä ilmenevät eri työtehtävissä toimivien sosiaalityöntekijöiden kesken? Eniten vaihtoalttiutta esiintyi lastenvalvojan työtä pääasiallisesti tekevien keskuudessa. Heistä jopa 63 % oli harkinnut työpaikan vaihtoa tai tehnyt käytännön valmisteluja työpaikan vaihtamiseen. Lastensuojelun sijaishuollossa tilanne on päinvastainen, sillä siellä 67 % sosiaalityöntekijöistä ei harkitse työpaikan vaihtoa. Myös vammaispalvelutyö ja kuntouttava työtoiminta näyttäisivät olevan sektoreita, joissa työssä viihdytään keskimääräistä paremmin. Ylivoimaisesti vähiten työpaikan vaihtoa harkitsevat kuitenkin sosiaalityöntekijät, joiden vastuualueella on kaikki kunnan sosiaalityöhön liittyvät tehtävät, toisin sanoen pienten kuntien sosiaalityöntekijät.

Alueellisesti tarkasteltuna työpaikan vaihtohalukkuus oli melko tasaista. Pienissä ja keskikokoisissa kunnissa esiintyi kuitenkin vähiten vaihtohalukkuutta. Tätä selittää osaltaan kyseisten kuntien sosiaalityöntekijöiden ikärakenne, joka on muihin kuntiin verrattuna jonkin verran vanhempi. Etenkin yli 50-vuotiaiden sosiaalityöntekijöiden osuus on pienemmissä kunnissa selvästi muita suurempi, ja on luonnollista, etteivät eläkeikää lähentelevät työntekijät enää yhtä herkästi lähde vaihtamaan työpaikkaa.

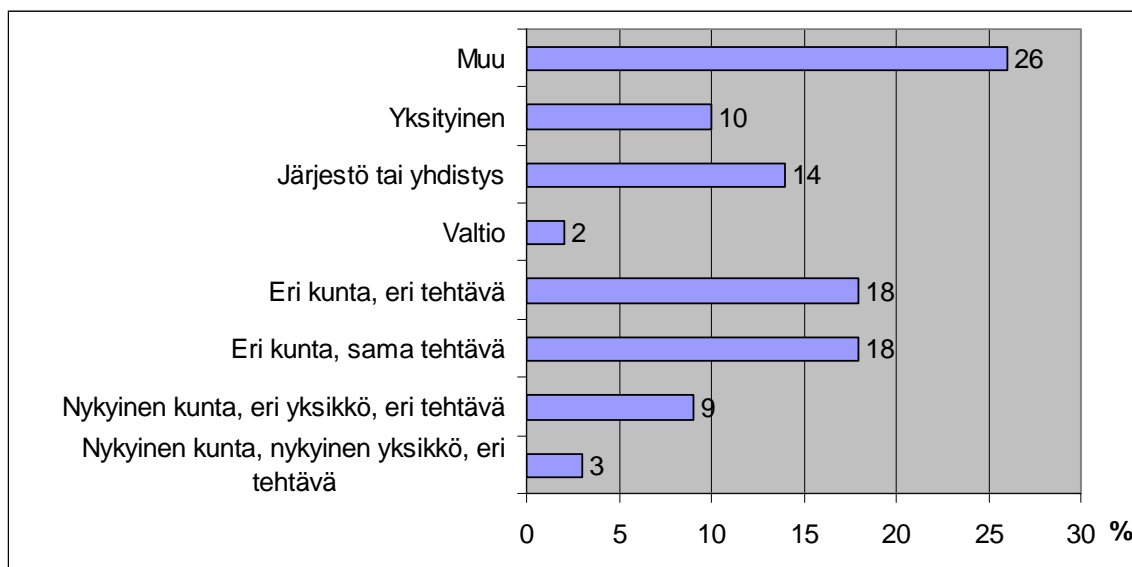
	Kyllä % (N)	Ei % (N)
--	--------------------	-----------------

Kaikki	43 (56)	57 (56)
Sukupuoli		
Naiset	42 (51)	58 (70)
Miehet	50 (5)	50 (5)
Ikä		
23 – 29-vuotiaat	53 (10)	47 (9)
30 - 39-vuotiaat	41 (14)	59 (20)
40 - 49-vuotiaat	46 (17)	54 (20)
Yli 50 -vuotiaat	37 (14)	63 (24)
Tehtävänimike		
Sosiaalityöntekijä	45 (42)	55 (52)
Joht./vast. sosiaalityöntekijä	42 (5)	58 (7)
Kunnan sosiaalitoimen johtaja	40 (4)	60 (6)
Pääsääntöiset työtehtävät		
Lastensuojelu, avohuolto	48 (14)	52 (15)
Lastensuojelu, sijaishuolto	33 (5)	67 (10)
Lastenvalvoja	63 (12)	37 (7)
Aikuissosiaalityö	48 (10)	52 (11)
Toimeentulotuki	40 (6)	60 (9)
Vammaispalvelutyö	25 (1)	75 (3)
Päihdehuoltotyö	50 (3)	50 (3)
Kuntouttava työtoiminta	33 (2)	67 (4)
Kaikki sosiaalityöntekijät tehtävät kunnassa	11 (1)	89 (8)
Työ/virkasuhteen laatu		
Vakinainen	36 (32)	64 (57)
Määräaikainen	58 (21)	42 (15)
Pätevyys asetuksen mukaan		
Pätevä	37 (29)	63 (50)
Ei pätevä	52 (27)	48 (25)
Kuntakoko		
Pienet kunnat (alle 2500 as.)	37 (6)	62 (10)
Keskikokoiset kunnat (2500 – 10000 as.)	40 (12)	60 (18)
Keskisuuret kaupungit (10000 - 50000 as.)	48 (20)	52 (22)
Suuret kaupungit (yli 50000 as.)	42 (18)	58 (25)

TAULUKKO 2. Harkitsee työpaikan vaihtoa sosiaalityöntekijänä % (N).

Vajaa puolet varsinaissuomalaisista sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöistä siis harkitsee työpaikan vaihtoa tai on jo tehnyt käytännön valmisteluja työpaikan vaihtamiseen. Mihän he

sitten haluaisivat työnsä vaihtaa?



KUVIO 19. Mihin haluaa vaihtaa työpaikkaa sosiaalityöntekijänä (%).

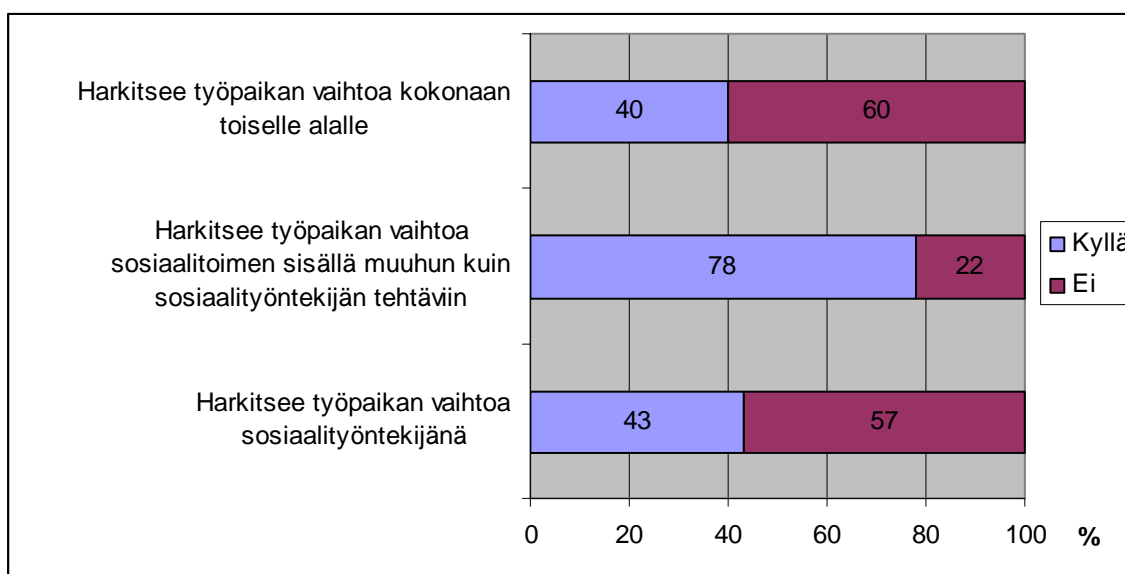
Kunnat eivät tulosten mukaan näyttäyty erityisen vetovoimaisina työnantajina, sillä ainoastaan vajaa puolet työpaikan vaihtoa harkitsevista haluaa jatkaa sosiaalityöntekijänä ylipäättään kunnan palveluksessa. Nykyisen työnantajakunnan palveluksessa haluaa jatkaa vain 12 % työpaikan vaihtoa harkitsevista, toisen kunnan sosiaalitoimi kiinnostaa 36 %. Sosiaalityötä järjestössä tai yhdistyksessä halusi tehdä 14 % työpaikan vaihtoa harkitsevista ja yksityinen sektori kiinnosti joka kymmenettä tästä ryhmästä.

10.2 Muihin sosiaalitoimen tehtäviin tai kokonaan toiselle alalle?

Edellä kävi ilmi, että lähes puolet tutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä harkitsee työpaikan vaihtoa. Vielä suurempaa näyttää kuitenkin olevan halukkuus jättää sosiaalityöntekijän työ kokonaan ja siirtyä joko toisiin tehtäviin sosiaalialalla tai vaihtaa tyystin toiseen alaan. Sosiaalityöntekijästä 78 % harkitsee työpaikan vaihtoa sosiaalitoimessa muuhun kuin sosiaalityöntekijän tehtäviin ja 40 % on myös halukas vaihtamaan kokonaan toiseen alaan. Sosiaalialan kannalta kokonaisuudessaan tilannetta voisi luonnehtia lohduttavaksi, kun valtaosa työpaikan vaihtoa harkitsevista aikoo kuitenkin jatkaa sosiaalialalla. Sosiaalitoimen työvoimanpulan kohdistuessa nimenomaan sosiaalityöntekijöihin, on tulos kuitenkin sängen huolestuttava. Kun lisäksi melkein puolet

sosiaalityöntekijöistä harkitsee alan vaihtoa, on tyytymättömyys omaan työhön ja alaan ilmeistä. Aiempien tutkimusten tulokset ovat samankaltaisia, tosin tilanne vaikuttaa hieman entisestään synkistyneen. Talentian selvityksessä (Lindberg & Tolonen 2005, 31) vastavalmistuneista sosiaalityöntekijöistä 46 % harkitsi työpaikan vaihtoa, heistä 63 % aikoi pysyä sosiaalialalla ja 14 % oli vaihtamassa alaa. Koskelan (2002) tulosten mukaan 45 % sosiaalityöntekijöistä halusi vaihtaa työtä sosiaalityön sisällä ja saman verran valitsisi vielä sosiaalityöntekijän ammatin.

Kokonaan toista alaa harkitsevat saattoivat avovastauksella kertoa, mille alalle he haluaisivat vaihtaa työtään. Tätä mahdollisuutta käytti 37 alanvaihtoa harkinneista (N=51) sosiaalityöntekijöistä. Vastauksista yleisin oli se, ettei vielä tiedetty tai osattu sanoa, mille alalle haluttaisiin. Seuraavaksi yleisimpiä vastauksia olivat hakeutuminen työvoimahallintoon, opetuslalle sekä yrittäjäksi.



KUVIO 20. Sosiaalityöntekijöiden työpaikan vaihtoaiheet (%)

Seuraavassa taulukossa on työpaikan vaihtoaikeita sosiaalitoimen sisällä eritelty tarkemmin eri ryhmien kesken. Tulokset ovat hyvin tasaisia; sosiaalityöntekijän toimesta pois pyrkivien osuus on lähes kaikissa ryhmissä 70–80 % luokkaa. Syyt eivät kuitenkaan välttämättä ole ainoastaan negatiivisia, vaan taustalla saattaa olla esimerkiksi pyrkimys urakehitykseen tai työnkiertoon. Ryhmät, joissa vaihtoaiheet olivat keskimääräistä

pienempiä ovat miehet, päihdehuoltotyössä toimivat sekä määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät.

	Kyllä % (N)	Ei % (N)
Kaikki	78 (101)	22 (28)
Sukupuoli		
Naiset	80 (94)	20 (24)
Miehet	64 (7)	36 (4)
Ikä		
23 – 29-vuotiaat	78 (14)	22 (4)
30 - 39-vuotiaat	79 (27)	21 (7)
40 - 49-vuotiaat	78 (28)	22 (8)
Yli 50 -vuotiaat	79 (30)	21 (8)
Tehtävänimike		
Sosiaalityöntekijä	78 (72)	22 (20)
Joht./vast. sosiaalityöntekijä	67 (8)	33 (4)
Kunnan sosiaalitoimen johtaja	90 (9)	10 (1)
Pääsääntöiset työtehtävät		
Lastensuojelu, avohuolto	82 (23)	18 (5)
Lastensuojelu, sijaishuolto	86 (12)	14 (2)
Lastenvalvoja	84 (16)	16 (3)
Aikuissosiaalityö	73 (16)	27 (6)
Toimeentulotuki	73 (11)	27 (4)
Vammaispalvelutyö	100 (4)	0 (0)
Päihdehuoltotyö	33 (2)	67 (4)
Kuntouttava työtoiminta	83 (5)	17 (1)
Kaikki sosiaalityöntekijät tehtävät kunnassa	75 (6)	25 (2)
Työ/virkasuhteen laatu		
Vakinainen	85 (75)	15 (13)
Määräaikainen	66 (23)	34 (12)
Pätevyys asetuksen mukaan		
Pätevä	85 (67)	15 (12)
Ei pätevä	68 (34)	32(16)
Kuntakoko		
Pienet kunnat (alle 2500 as.)	80 (12)	20 (3)
Keskikokoiset kunnat (2500 – 10000 as.)	70 (21)	30 (9)
Keskisuuret kaupungit (10000 - 50000 as.)	79 (33)	21 (9)
Suuret kaupungit (yli 50000 as.)	83 (35)	17 (7)

TAULUKKO 3. Harkitsee työpaikan vaihtoa sosiaalitoimen sisällä muuhun kuin sosiaalityöntekijän tehtävään % (N).

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan alan vaihtoa harkitsevien sosiaalityöntekijöitä ryhmittäin. Kun keskimäärin 40 % sosiaalityöntekijöistä harkitsee alan vaihtoa, erottuu tästä ryhmästä erityisesti kunnan sosiaalitoimen johtajat, joista ainoastaan 10 % suunnittelee toiselle alalle siirtymistä. Myös lastensuojelun sijaishuollon työntekijät ovat alalle uskollisempia, kuten jo aiemmin todettiin. Päihdehuoltotyötä tekevistä puolestaan valtaosa harkitsee alan vaihtoa.

	Kyllä % (N)	Ei % (N)
Kaikki	40 (51)	60 (76)
Sukupuoli		
Naiset	40 (47)	60 (69)
Miehet	36 (4)	7 (64)
Ikä		
23 – 29-vuotiaat	37 (7)	63 (12)
30 - 39-vuotiaat	45 (15)	55 (18)
40 - 49-vuotiaat	56 (19)	44 (15)
Yli 50 -vuotiaat	24 (9)	76 (29)
Tehtävänimike		
Sosiaalityöntekijä	41 (37)	59 (53)
Joht./vast. sosiaalityöntekijä	42 (5)	58 (7)
Kunnan sosiaalitoimen johtaja	10 (1)	90 (9)
Pääsääntöiset työtehtävät		
Lastensuojelu, avohuolto	52 (14)	48 (13)
Lastensuojelu, sijaishuolto	7 (1)	92 (13)
Lastenvalvoja	37 (7)	63 (12)
Aikuissosiaalityö	38 (8)	62 (13)
Toimeentulotuki	40 (6)	60 (9)
Vammaispalvelutyö	67 (2)	33 (1)
Päihdehuoltotyö	83 (5)	17 (1)
Kuntouttava työtoiminta	33 (2)	67 (4)
Kaikki sosiaalityöntekijät tehtävät kunnassa	33 (3)	67 (6)
Työ/virkasuhteen laatu		
Vakinainen	29 (25)	71 (62)
Määräaikainen	65 (22)	35 (12)
Pätevyys asetuksen mukaan		
Pätevä	31 (24)	69 (53)
Ei pätevä	54 (27)	46 (23)
Kuntakoko		
Pienet kunnat (alle 2500 as.)	44 (7)	56 (9)
Keskikokoiset kunnat (2500 – 10000 as.)	45 (13)	55 (16)
Keskisuuret kaupungit (10000 - 50000 as.)	24 (10)	76 (31)
Suuret kaupungit (yli 50000 as.)	51 (21)	49 (20)

TAULUKKO 4. Harkitsee työpaikan vaihtoa muulle kuin sosiaalialalle % (N).

10.3 Toteutuneet työpaikanvaihdokset

Työpaikan vaihtoa jossain muodossa harkitsevien sosiaalityöntekijöiden määrä on siis suuri, mutta kuinka moni on myös vaihtanut työpaikkaa viimeisen viiden vuoden aikana? Tutkimuksesta ilmeni, että yli puolet (55 %) sosiaalityöntekijöistä oli vaihtanut työtä mainittuna ajanjaksona. Heistä enemmistö (57 %) oli vaihtanut työpaikkaa kerran ja reilu viidennes kaksi kertaa. Miehet olivat vaihtaneet työtä naisia useammin, heistä jopa 73 % oli vaihtanut työpaikkaa viiden viimeisen vuoden aikana, kun naisten vastaava luku oli 53 %. Odotetusti määräaikaissa työsuhteessa olevat olivat vaihtaneet työtä vakinaisia sosiaalityöntekijöitä useammin, samoin kuin nuoremmat ikäluokat vanhempiin verrattuna. Vähiten työpaikan vaihdoksia oli aikuissosiaalityössä sekä päihdehuollossa ja eniten vammaispalvelutyössä sekä niiden sosiaalityöntekijöiden keskuudessa, jotka hoitavat kunnan kaikki sosiaalityön tehtävät. Tämä näkyi myös kuntakokovertailussa, sillä pienissä ja keskikokoisissa kunnissa, joissa usein työskentelee vain yksi sosiaalityöntekijä, oli työtä vaihdettu jonkin verran useammin kuin suuremmissa kunnissa.

	Kyllä % (N)	Ei % (N)
Kaikki	55 (70)	45 (58)
Sukupuoli		
Naiset	53 (60)	47 (55)
Miehet	73 (8)	27 (3)
Ikä		
23 – 29-vuotiaat	74 (14)	26 (5)
30 - 39-vuotiaat	58 (19)	42 (14)
40 - 49-vuotiaat	64 (23)	36 (13)
Yli 50 -vuotiaat	35 (13)	61 (24)
Tehtävänimike		
Sosiaalityöntekijä	55 (51)	45 (42)
Joht./vast. sosiaalityöntekijä	50 (6)	50 (6)
Kunnan sosiaalitoimen johtaja	75 (6)	2 (2)
Pääsääntöiset työtehtävät		
Lastensuojelu, avohuolto	55 (16)	45 (13)
Lastensuojelu, sijaishuolto	54 (7)	46 (6)
Lastenvalvoja	53 (10)	47 (9)
Aikuissosiaalityö	46 (10)	55 (12)
Toimeentulotuki	47 (7)	53 (8)
Vammaispalvelutyö	75 (3)	25 (1)
Päihdehuoltotyö	67 (4)	33 (2)
Kuntouttava työtoiminta	50 (2)	50 (2)
Kaikki sosiaalityöntekijät tehtävät kunnassa	78 (7)	22 (2)
Työ/virkasuhteen laatu		
Vakinainen	45 (39)	55 (47)
Määräaikainen	78 (28)	22 (8)
Pätevyys asetuksen mukaan		
Pätevä	51 (40)	49 (38)
Ei pätevä	60 (30)	40 (20)
Kuntakoko		
Pienet kunnat (alle 2500 as.)	57 (8)	43 (6)
Keskikokoiset kunnat (2500 – 10000 as.)	63 (19)	37 (11)
Keskisuuret kaupungit (10000 - 50000 as.)	49 (20)	51 (21)
Suuret kaupungit (yli 50000 as.)	54 (23)	46 (20)

TAULUKKO 5. Vaihtanut työpaikkaa viimeisen viiden vuoden aikana % (N).

10.4 Miksi työpaikkaa halutaan vaihtaa?

Sosiaalityöntekijöiden työpaikan vaihtoalttius Varsinais-Suomessa näyttäytyy siis varsin suurena. Seuraavaksi tarkastellaan työliikkuvuuden syitä; mitkä tekijät saavat sosiaalityöntekijät harkitsemaan työpaikan vaihtoa, mitä syitä liittyy viimeisimpään työpaikanvaihtoon ja toisaalta, mitkä seikat vaikuttavat työpaikassa pysymiseen.

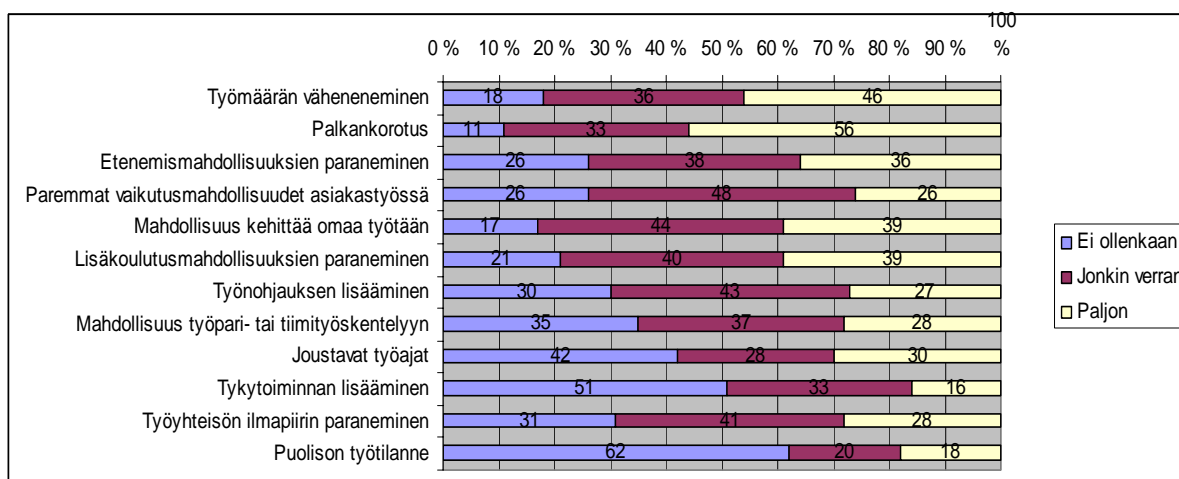
Sosiaalityöntekijät raportoivat kolmeksi tärkeimmäksi syyksi työpaikanvaihtoa harkitessaan liian suuren työmäärän, palkan pienuuden sekä tarpeen omaan ammatilliseen kehittymiseen. Samat syyt esiintyivät myös kysyttäessä toiseksi tärkeintä syytä työpaikanvaihtohalukkuuteen kuitenkin siten, että palkan pienuus oli yleisin toiseksi tärkein syy. Muita syitä vaihtohalukkuuteen olivat muun muassa työn määräaikaisuus, epäpätevyys nykyiseen työhön sekä vaihtelunhalu. Tulokset ovat samankaltaisia aiempien tutkimusten (esim. Konstikas sosiaalityö), joiden mukaan kuntien sosiaalityöntekijäpulaan vaikuttamisessa avainasemassa ovat sosiaalityöntekijöiden palkkauksen kohentaminen sekä asiakasmäärien kohtuullistaminen työntekijää kohden.

Tärkein syy	%	Toiseksi tärkein syy	%
1. Liian suuri työmäärä	15	1. Palkan pienuus	15
2. Palkan pienuus	11	2. Liian suuri työmäärä	10
3. Tarve omaan ammatilliseen kehittymiseen	10	3. Tarve omaan ammatilliseen kehittymiseen	8

TAULUKKO 6. Syyt halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa (%).

Työpaikan vaihtoa harkitsevilta sosiaalityöntekijöiltä tiedusteltiin myös, missä määrin tietyt seikat vaikuttaisivat heidän nykyisessä työssään pysymiseen. Vastauksista ilmenee, että työssä pysymistä edistävät tekijät ovat samoja kuin työpaikan vaihtoon vaikuttavat syyt, eli palkkauksen paraneminen ja työmäärän väheneminen nousevat ylivoimaisesti tärkeimmiksi tekijöiksi työpaikassa pysymiseen. Yli puolet sosiaalityöntekijöistä katsoo, että palkankorotuksella olisi paljon merkitystä työssä pysymiseen ja vain joka kymmenes oli sitä mieltä, ettei parempi palkka vaikuttaisi ollenkaan nykyisessä työssä pysymiseen. Myös lähes joka toinen sosiaalityöntekijä arvioi, että työmäärän vähenemisellä olisi suuri merkitys työpaikassa pysymiseen. Muita merkittäviä tekijöitä työpaikan vaihtoalttiutta vähentämään olivat paremmat vaikutusmahdollisuudet asiakastyössä, mahdollisuus kehittää omaa työtä sekä lisäkoulutusmahdollisuuksien paraneminen. Tarkasteltaessa sosiaalityön eri sektoreita, korostuu työmäärän väheneminen työpaikan vaihtoalttiutta pienentävänä tekijänä erityisesti lasten sijaishuollossa sekä päihdehuollossa, joissa jopa yli kaksi kolmesta sosiaalityöntekijästä koki työtaakan vähennyksen olevan tärkein työssä pysymiseen vaikuttava seikka. Lastensuojelun sijaishuollossa oli niin ikään

palkankorotuksella muita sektoreita huomattavasti suurempi merkitys työssä pysymiseen; lähes 90 % sijaishuollossa työskentelevistä katsoi palkankorotuksen vaikuttavan paljon nykyisessä työssään pysymiseen. Lastensuojelun sijaishuollossa työpaikan vaihtoalttius oli kuitenkin yksi pienimmästä sosiaalityön eri sektoreista, siellä ainoastaan joka kolmas työntekijä harkitsee työpaikan vaihtoa. Myös toteutuneet työpaikan vaihdokset olivat hieman keskitasoa alemmat. Onko siis lastensuojelun sijaishuoltoon hakeutunut erityisen sinnikkäitä sosiaalityöntekijöitä, jotka kokevat työmääränsä keskimääräistä suuremmaksi ja palkan pieneksi, mutta kuitenkin jatkavat työssään?



KUVIO 21. Mikäli on harkinnut työpaikan vaihtoa, missä määrin seuraavat seikat vaikuttaisivat nykyisessä työssä pysymiseen (%).

Vaikka työpaikan vaihtoalttius näyttäytyy aineistossa melko suurena, on enemmistö (60 %) sosiaalityöntekijöistä kuitenkin niitä, jotka eivät ole harkinneet työpaikan vaihdosta sosiaalityöntekijänä. Mitkä tekijät saavat nämä henkilöt viihtymään työssään? Toisin kuin työpaikan vaihtoon liittyvien syiden kohdalla, oli työssä pysymiseen vaikuttavissa tekijöissä enemmän hajontaa. Tärkein syy oli kuitenkin varsin selvä; yli kolmannes niistä sosiaalityöntekijöistä, jotka eivät harkitse työpaikanvaihtoa, koki työn mielenkiintoisuuden olevan tärkein syy työssä pysymiseen ja kymmenes katsoi sen olevan toiseksi tärkein syy. Tärkeimpien syiden listalla seuraavaksi yleisimpiä olivat työn itsenäisyys, koulutusta vastaava työ sekä työyhteisön kannustava ja positiivinen ilmapiiri. Työn itsenäisyys tuli esiin myös toiseksi tärkeimpien syiden listalla, josta erottui niin ikään työtehtävien monipuolisuus, työn haasteellisuus sekä asiakkaiden elämäntilanteeseen vaikuttamismahdollisuudet. On ilmeistä, että sosiaalityöntekijät kokevat työnsä sisällön

olevan merkittävin työssä pysymistä edistävä tekijä, ulkoisilla seikoilla kuten esimerkiksi urakehityksellä tai työn yhteiskunnallisella asemalla ei ollut juurikaan merkitystä.

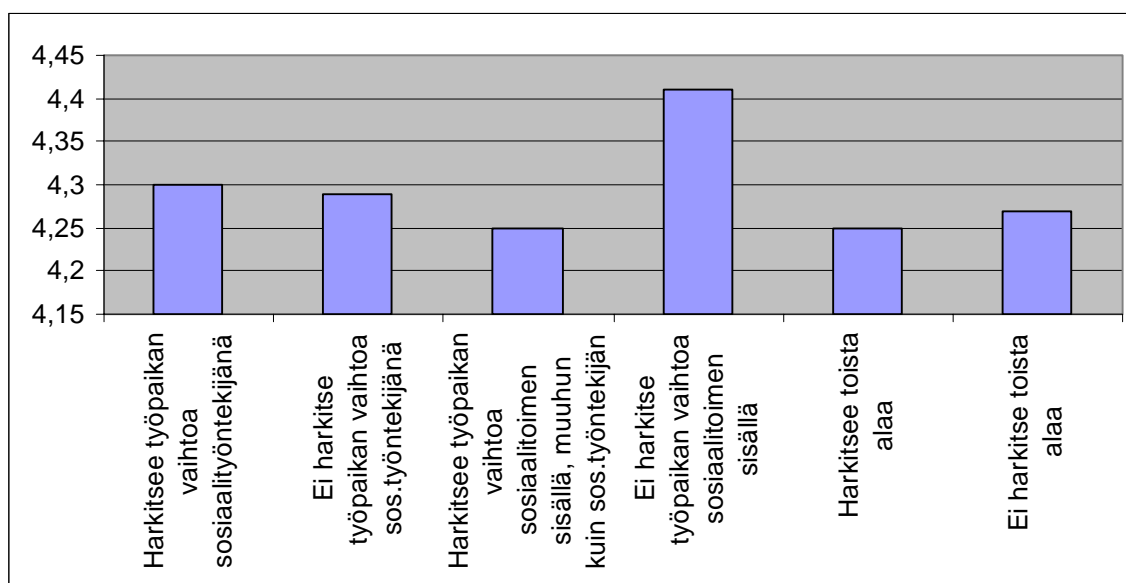
Tärkein syy	%	Toiseksi tärkein syy	%
1. Työni on mielenkiintoista	37	1. Työtehtävät ovat monipuolisia	11
2. Työni on itsenäistä	10	2. Työni tarjoaa sopivasti haasteita	10
3. Työni vastaa koulutustani	10	3. Työni on mielenkiintoista	10
4. Työyhteisöni ilmapiiri on positiivinen ja kannustava	8	4. Työni on itsenäistä	10

TAULUKKO 7. Mikäli ei ole harkinnut työpaikan vaihtoa, syyt työpaikassa pysymiseen (%).

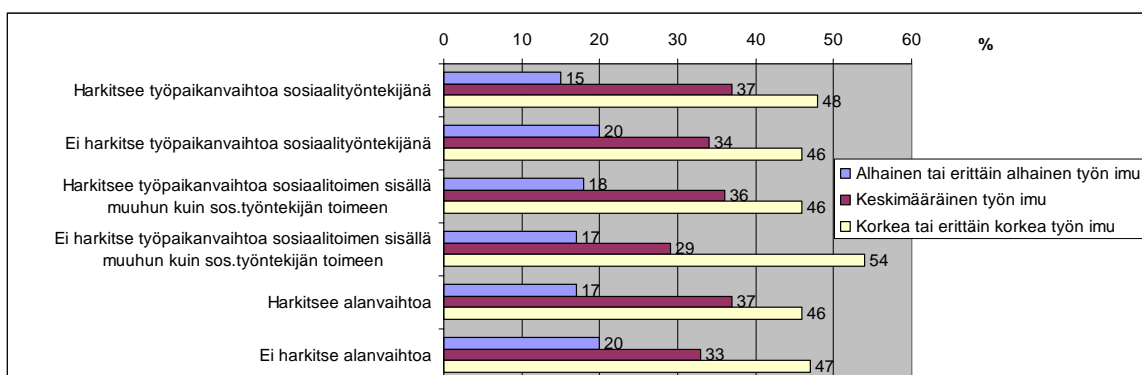
Työpaikan vaihtoon liittyviä syitä tutkittiin vielä niiden sosiaalityöntekijöiden keskuudessa, jotka olivat vaihtaneet työpaikkaa viimeisen viiden vuoden aikana. Heitä pyydettiin arvioimaan viimeisimmän työpaikan vaihtoon johtaneita syitä. Yleisin syy työpaikan vaihtoon oli työn määräaikaisuus ja toiseksi yleisin syy epäpätevyys omaan työhönsä. Ottaen huomioon, että kyselyyn osallistuneista määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli lähes kolmannes ja muodollinen pätevyys puuttui 40 %:lta sosiaalityöntekijöistä, ei tulos ole yllättävä. Hieman yllättävää sen sijaan on, ettei palkkauksella ollut juurikaan merkitystä työpaikkaa vaihdettaessa, vaikka se oli selvästi tärkein tekijä työpaikanvaihdosta harkittaessa. Toisaalta sosiaalityöntekijöiden palkkataso kuntien kesken on hyvin samanlainen, eikä työpaikkaa vaihtamalla siten saavuteta parempaa ansiota. Kolmanneksi tärkeimmäksi syyksi nouseekin kiinnostava työtarjous muualla, joka vahvistaa aiempaa tulosta siitä, että työn sisältö itsessään on merkittävä tekijä silloin, kun työpaikkaa faktisesti vaihdetaan tai nykyisessä työssä pysytään. Vain joka kymmenes sosiaalityöntekijä oli vaihtanut työpaikkaa liiallisen työmäärän takia, joten vaikka työtaakka oli toiseksi merkittävin tekijä työpaikan vaihtoa harkitessa, ei sen merkitys kuitenkaan korostu tapahtuneissa työpaikan vaihdoissa. Voidaanko tätä tulkita siten, että kentällä katsotaan työmäärän ja palkkatason olevan suhteellisen vakio sosiaalityön eri sektoreilla ja kuntien kesken, jolloin tilanne ei parane työtä vaihtamalla?

10.5 Työn imun kokemisen merkitys sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuuteen

Työn imun kokemisella ei näyttäisi olevan suurta merkitystä sosiaalityöntekijöiden työpaikan vaihtoihkeisiin, sillä se on lähes samaa luokkaa, kun verrataan työpaikanvaihtoa harkitsevia niihin, jotka eivät suunnittele vaihtavansa työtä missään muodossa. Sosiaalityöntekijänä työpaikan vaihtoa harkitsevilla se oli melkein täsmälleen sama kuin niillä, jotka eivät vaihtoa harkinneet. Eniten eroa työn imun kokemisessa ilmeni työpaikan vaihtoa sosiaalitoimen sisällä harkitsevien keskuudessa: heidän työn imun kokemisen keskiarvo oli jonkin verran pienempi verrattuna niihin, jotka eivät harkitse siirtymistä pois sosiaalityöntekijän tehtävistä. Ero keskiarvoissa oli kuitenkin tässäkin ryhmässä vain muutaman prosentin luokkaa, joten merkittävää eroa työn imussa ei esiintynyt missään ryhmässä. Tarkasteltaessa työn imun eri ulottuvuuksia oli tarmokkuuden ja omistautumisen kokeminen oli hieman yllättävästi suurempaa työpaikkaa harkitsevien keskuudessa. Tarmokkuuden kuvastaessa kokemusta energisyydestä ja työssä jaksamista voidaan ajatella sen työpaikkavaihtoihkeiden yhteydessä viittaavan tietynlaiseen eteenpäinsuuntautuneisuuteen ja uusien haasteiden hakemiseen. Selitystä omistautumisen korkeammalle tasolle työn vaihtoa suunnittelevien keskuudessa on vaikeampi löytää, sillä omistautuminen kuvaa muun muassa työhön sitoutumista. Kun erot näissäkin ulottuvuuksissa olivat vain vähäisiä eri ryhmien välillä, ei mitään selvää johtopäätöstä voida kuitenkaan vetää niiden merkityksestä työpaikan vaihtoihkeista.



KUVIO 22. Työn imun kokemisen keskiarvot (0-6) suhteessa työpaikanvaihtoihkeisiin .



KUVIO 23. Työn imun kokeminen suhteessa työpaikanvaihtoihinkin (%).

Yhteenvedona sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuudesta voidaan todeta, että lähes puolet sosiaalityöntekijöistä harkitsee työpaikan vaihtoa toiseen sosiaalityöntekijän toimeen, ja jopa neljä viidestä on harkinnut siirtymistä muuhun kuin sosiaalityöntekijän tehtävään sosiaalitoimen sisällä. Kokonaan alan vaihtoa miettii 40 % sosiaalityöntekijöistä. Yli puolet sosiaalityöntekijöistä oli vaihtanut työpaikkaa viimeisen viiden vuoden aikana. Työpaikanvaihtoihinkin tärkeimmät syyt olivat työmäärän suuruus, riittämätön palkka sekä tarve omaan ammatilliseen kehittymiseen. Samat syyt edistivät myös työpaikassa pysymistä: työmäärän väheneminen ja palkkauksen paraneminen vaikuttaisivat eniten sosiaalityöntekijöiden työpaikan vaihtoalttiuden vähentämiseen. Ne sosiaalityöntekijät, jotka eivät olleet harkinneet työpaikan vaihdosta, kokivat työn mielenkiintoisuuden ja itsenäisyyden sekä koulutusta vastaavan työn olevan tärkeimpiä tekijöitä työssä viihtymiselle. Työpaikan vaihtoa harkitsevista lähes puolet siirtyisi mieluiten kokonaan pois kunnan palveluksesta joko yksityisen työnantajan tai järjestön tai yhdistyksen palvelukseen. Joka kolmas vaihtaisi työnantajakuntaa joko samaan tai eri tehtävään. Työn imun kokemisen määrä ei merkittävästi vaikuttanut sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuuteen: työn imu kokemukset kaikilla ulottuvuuksilla olivat melko samaa luokkaa sekä työpaikan vaihtoa harkitsevien sekä työssään viihtyvien sosiaalityöntekijöiden kesken.

11 YHTEENVETOA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

11.1 Tulosten yhteenvetoa

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kuntien sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työliikkuvuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi haluttiin kartoittaa heidän työolojaan sekä työhyvinvointia, jota lähestyttiin erityisesti työn imun kautta. Tutkimus suoritettiin sähköisenä kyselynä kuntien sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöille Varsinais-Suomen alueella.

Tutkimuksessa haluttiin ensinnäkin selvittää, *kuinka yleisiä olivat sosiaalityöntekijöiden työpaikan vaihtoaikheet sekä toteutuneet työpaikanvaihdokset tutkimusta edeltävien viiden vuoden aikana*. Työpaikanvaihtoaikkeitä kartoitettiin kolmen eri ulottuvuuden avulla: vaihto toiseen sosiaalityöntekijän toimeen, johonkin muuhun tehtävään sosiaalitoimen sisällä sekä alan vaihto. Vaihtoalttius näyttäytyi kaikkien ulottuvuuksien osalta varsin suurena. Työpaikanvaihtoa toiseen sosiaalityöntekijän toimeen harkitsi 42 % sosiaalityöntekijöistä, joista 12 % oli myös tehnyt käytännön valmisteluja. Eniten vaihtohalukkuutta ilmeni nuorilla, määräaikaisilla ja keskiuurilla paikkakunnilla työskentelevillä sosiaalityöntekijöillä. Enemmistö tästä ryhmästä halusi uuden työnsä olevan muualla kuin kuntasektorilla, ja saman kunnan palveluksessa halusi jatkaa vain kymmenys heistä. Vielä suurempaa oli halukkuus siirtyä sosiaalitoimen sisällä muihin kuin sosiaalityöntekijän tehtäviin. Tätä vaihtoehtoa oli harkinnut lähes 80 % sosiaalityöntekijöistä. Vain miehillä, määräaikaisessa työsuhteessa toimivilla sekä päihdehuoltotyötä tekevillä oli vaihtohalukkuus tässä yhteydessä keskimääräistä vähäisempää. Alan vaihtoa kokonaan harkitsi 40 % sosiaalityöntekijöistä. Nämä tulokset ovat samankaltaisia aiempien tutkimusten kanssa eli sosiaalityön vetovoimaisuuden hiipuminen näyttää jatkuvan.

Työpaikanvaihtoaikemukset eivät kuitenkaan kerro koko totuutta, vaan kokonaiskuvaava täydentämään tarvitaan tietoa myös toteutuneista vaihdoista. Yli puolet sosiaalityöntekijöistä oli vaihtanut työtä tutkimusta edeltäneen viiden vuoden aikana, enemmistö heistä kerran ja joka viides kaksi kertaa. Luku on korkea, vaikka osa vaihdoista selittyy esimerkiksi urakehityksellä tai työnantajan toimenpiteillä. Eniten vaihdoksia oli nuorilla, määräaikaisilla sekä miespuolisilla sosiaalityöntekijöillä.

Tutkimuksessa selvitettiin myös, *miksi työpaikkaa halutaan vaihtaa ja toisaalta mitkä seikat saavat sosiaalityöntekijät pysymään työssään*. Tärkeimpiä syitä vaihtohalukkuuteen olivat työmäärä, palkkaus sekä tarve omaan ammatilliseen kehittymiseen. Samat syyt olivat myös toiseksi tärkeimpien syiden kärjessä. Niin ikään työssä pysymistä edistävät tekijät olivat samoja: myös tässä yhteydessä palkkauksen paraneminen ja työmäärän kohtuullistaminen olivat työpaikkasidonnaisuuden listan kärjessä. Omat vaikutusmahdollisuudet asiakastyössä katsottiin myös tärkeiksi työviihtyvyyteen liittyviksi tekijöiksi. Työssä pysymiseen vaikuttavia tekijöitä tarkasteltiin myös niiden sosiaalityöntekijöiden osalta, jotka eivät olleet missään muodossa harkinneet työpaikan vaihtoa. Työssä pysymistä edistävät tekijät liittyivät ennen kaikkea työn sisältöön: tärkeimmäksi tekijäksi nousi työn mielenkiintoisuus, ja muita yleisiä syitä olivat työn itsenäisyys, koulutusta vastaava työ ja työyhteisön kannustava ja positiivinen ilmapiiri.

Vaikka palkkaus näyttäytyy tärkeimpänä tekijänä työpaikan vaihtoon niiden sosiaalityöntekijöiden keskuudessa, jotka harkitsevat uutta työpaikkaa, ei sen merkitys ollut kuitenkaan yhtä suuri silloin, kun työtä oli faktisesti vaihdettu. Sen sijaan määräaikaisuus, epäpätevyys omaan työhön ja kiinnostava työtarjous muualla nousivat toteutuneiden työpaikanvaihdosten tärkeimmiksi syiksi.

Sosiaalityöntekijöiden *työhyvinvointia* kartoitettiin koetun terveyden, työuupumuksen ja työn imun kokemisen kautta. Työn imun yhteydessä tarkasteltiin, oliko sen määrällä yhteyttä työpaikanvaihtoaikaisiin ja työssä pysymiseen. Valtaosa sosiaalityöntekijöistä *koki terveytensä* olevan hyvä ja myös sairaspöissaolot olivat melko vähäisiä. *Työuupumuksen* suhteen sosiaalityöntekijät jakaantuivat kahteen ryhmään: puolella heistä ei esiintynyt työuupumusta ollenkaan ja lähes puolet kärsi lievistä työuupumuksesta. Työuupumusoireyhtymän kolmesta osatekijästä esiintyi eniten uupumusasteista väsymystä, josta kärsi yli puolet sosiaalityöntekijöistä. Depersonalisaatiota eli kyynistyneisyyttä työtä kohtaan esiintyi vain kymmenyksellä, mutta ammatillisen itsetunnon alentumista koki joka kolmas. Sosiaalityöntekijät ovat siis väsyneitä puurtajia, joiden kiinnostus työtä ja asiakkaita kohtaan on säilynyt siitä huolimatta, etteivät he itse koe selviytyvänsä työstään riittävän hyvin. Siitä huolimatta oli sosiaalityöntekijöiden kokema työ imu melko korkealla tasolla: lähes puolet sosiaalityöntekijöistä koki erittäin korkeaa tai korkeaa työn imua ja yli kolmannes keskinkertaista työn imua. Naiset ja määräaikaiset työntekijät kokivat keskimääräistä enemmän työn imua. Työ imun ulottuvuuksista eniten koettiin

omistautumista ja vähiten uppoutumista. Nämä tulokset ovat samankaltaisia aikaisempien, muita ammattiryhmiä koskevien tutkimusten kanssa. Työn imun kokemisen määrä ei merkittävästi vaikuttanut työliikkuvuuteen.

Sosiaalityöntekijöiden *työoloja* selvitettiin kartoittamalla työn vaatimuksia, joita ovat työn määrällinen ja henkinen kuormittavuus, ja työn voimavaroja, joita ovat vaikutusmahdollisuudet työssä, työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri, tiedonkulku työpaikalla sekä esimiestoiminta. Työn määrällinen kuormittavuus koettiin suurena, sillä lähes kaikki sosiaalityöntekijät katsoivat, että työtä on paljon ja työmäärä on myös lisääntynyt merkittävästi viime vuosina. Lisäksi valtaosa koki kiirettä työssään. Henkinen kuormittavuus koettiin määrällistä vähäisemmäksi. Voimavaratekijöistä tyytyväisyyttä tuotti etenkin työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri työpaikalla. Omat vaikutusmahdollisuudet työssä koettiin melko tyydyttävinä, lukuun ottamatta asiakastyöhön liittyviä päätöksiä ja käytäntöjä sekä työtahtia. Esimiestoiminta sen sijaan aiheutti jonkin verran tyytymättömyyttä, ja parannuksia toivottiin etenkin tiedonkulkuun johdon ja muun henkilöstön välillä.

Taustatekijöistä koulutukseen ja sen myötä sosiaalityöntekijöiden *muodolliseen pätevyYTEEN* kiinnitettiin tutkimuksessa erityistä huomiota. Vajaa 60 % täytti sosiaalityöntekijän uuden asetuksen mukaisen kelpoisuusehdon. Eniten päteviä sosiaalityöntekijöitä oli 40–50-vuotiaiden, vakinaisessa työsuhteessa olevien ja suurissa kaupungeissa työskentelevien joukossa.

11.2 Johtopäätöksiä

Pätevistä työntekijöistä käydään työnantajien kesken kilpaa ja kilpailu kiristyy lähivuosina suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Esimerkiksi Varsinais-Suomessa yli puolet nykyisistä kunta-alan työntekijöistä siirtyy eläkkeelle vuoteen 2025 mennessä (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007). Sosiaalisektorilla kuntien tavoitteena on taata kansalaisille sosiaalinen turvallisuus ja elinkelpoinen ympäristö, mikä edellyttää riittävän määrän ammattitaitoista sosiaalialan työvoimaa. Tätä tavoitetta ei voida toteuttaa ilman riittävää määrää ammattitaitoista sosiaalialan työvoimaa. Sosiaalinen turvallisuus on työvoimapulan vuoksi uhattuna monessa kunnassa. Tutkimuksen tulokset vahvistavat tätä uhkakuvaa sosiaalityöntekijöiden osalta.

Syyt sosiaalityön vähäiseen vetovoimaan ovat tulosten mukaan selkeät: työtä on liikaa eikä alhainen palkkataso vastaa akateemisen loppututkinnon suorittaneiden palkkoja. Palkkaus ei myöskään ole oikeassa suhteessa työmäärään ja sen vaativuuteen. Työvoimapulan lieventämisessä ja sosiaalialan houkuttelevuuden lisäämisessä näihin seikkoihin puuttuminen on avainasemassa. Asiakkaiden kokonaismäärään eivät kunnat kykene juurikaan vaikuttamaan, mutta työntekijämäärää lisäämällä kuormitusta yksittäistä sosiaalityöntekijää kohden kyettäisiin vähentämään. Henkilöstön rekrytointiin puolestaan auttaa raha: esimerkkinä tästä ovat muun muassa lääkärit, joiden palkkoja reilusti nostamalla on syrjäseutujen kuntien virkoja saatu täytettyä. Olisiko aika sosiaalityössä seurata terveydenhuollon toimintatapaa ja näin varmistaa perustuslain mukaiset sosiaalipalvelut kunnissa? Houkuttelevuutta alalle ei tulla saavuttamaan, ennen kuin palkkaus saadaan kuntoon. Vaativasta asiantuntijatehtävästä tulisi maksaa sen vaativuuden mukaan. Nuoret, pätevät sosiaalityöntekijät ovatkin selkeästi oivaltaneet tämän tosiasian, ja hakeutuneet muihin kuin sosiaalityön tehtäviin. Tämä kehityssuunta on kuitenkin saatava muutetuksi, sillä yhteiskunnallamme ei ole varaa menettää vastavalmistuneita maistereita sosiaalityön ulkopuolelle.

Tutkimuksen tulokset osoittavat selkeästi myös sen, että vaikka uusien työntekijöiden rekrytoinnissa palkkaus on avainasemassa, ei se ole tärkein elementti työssä viihtymisessä ja pysymisessä. Rahaa tärkeämpää on työn sisältö ja mielekkyys. Jos monen kunnan on vaikea lähteä suuriin palkankorotuksiin, voisivat ne ilman merkittäviä taloudellisia uhrauksia panostaa sosiaalityöntekijöiden työn sisällön kehittämiseen esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä. Myös työhyvinvointiin panostamalla voidaan työssä viihtymistä ja pysymistä lisätä.

LÄHTEET

- Ahola Kirsi, Honkonen Tarja & Nykyri Erkki (2004): Työuupumus. Teoksessa Kauppinen Timo, Hanhela Rauno, Heikkilä Pirjo, Lehtinen Suvi, Lindström Kari, Toikkanen Jouni, Tossavainen Antti (toim.): Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Alkula Tapani, Pöntinen Seppo & Ylöstalo Pekka (1994): Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY. Helsinki.
- Aro Pentti (2001): On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Edita, Helsinki.
- Aromaa Arpo & Koskinen, Seppo (2002): Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000-tutkimuksen perustulokset. Helsinki: Kansanterveyslaitoksen julkaisu B3.
- Csikszentmihalyi Mihaly (1990): Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York : Harper & Row.
- Demerouti E., Bakker A., Nachreiner F. & Schaufeli W. (2001): The job demands – resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86:3, 499-512.
- Forma Pauli, Väänänen Janne (toim.) (2004): Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla; Kuntatyö-2010-tutkimus. Kuntien eläkevakuutus. Helsinki.
- Hallituksen esitys eduskunnalle 252/2006 vp.
- Hakanen Jari (2002a): Työuupumuksesta työn imuun – Positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviontimenetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. *Työ ja Ihminen*, 1, 42–58.
- Hakanen Jari (2002b.): Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia*, 4, 291-301.
- Hakanen Jari (2004a.): Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos.
- Hakanen Jari (2004b.): Hammaslääkärien työhyvinvointi Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.
- Hakanen Jari (2005): Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Psykologia*, 4, 403–407.
- Halmesmäki Tuomo (2005): Kunta-alan eläkepoistuma 2006-2020. Kuntien eläkevakuutuksen monisteita 1/2006.
- Heikkilä M. & Sihvo T. (1997): Toimeentulotuki taloudellisen suoriutumisen ilmanpuntarina. Teoksessa Heikkilä, M & Uusitalo, H. (toim.): Leikkausten hinta. Tutkimuksia sosiaaliturvan leikkauksista ja niiden vaikutuksia 1990-luvun Suomessa. Stakes-raportteja 208.

Hänninen Jorma (1990): Professionalismin areenat ja keskiluokkainen sosiaalityö. Teoksessa Suomalainen sosiaalityö. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen vuosikirja. Helsinki.

International Federation of Social Workers viitattu 21.8.2006

<http://www.ifsw.org/en/p38000324.html>

Kalimo Raija & Toppinen Salla (1997): Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Kananoja Aulikki (1997): Murros on mahdollisuus. Sosiaalityön selvityshenkilön raportti. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Karvinen-Niinikoski S., Meltti T., Yliruka L., Tapola-Haapala M. & Björkenheim J.(2005): Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuuden näkymät. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:28. Yliopistopaino. Helsinki.

Kauppinen Timo (2004) (toim): Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos. Helsinki.

Kiander Jaakko (2001):Laman opetukset: Suomen 1990-luvun kriisin syyt ja seuraukset. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki.

Kinnunen Miia & Mieskolainen Juha (2003): Sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijätilanne Länsi-Suomen läänin kunnissa vuonna 2003. Länsi-Suomen lääninhallitus, Turku.

Kinnunen Ulla & Hätinen Marja (2005): Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen Ulla, Feldt Taru & Mauno Saija (toim) ,Työ leipälajina. PS-kustannus.

Koskela Kaisa (2002): Sosiaalityöntekijöiden työuupumus. Tutkimus kuntien sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työuupumuksesta ja sen taustatekijöistä. Sosiaalipoliittikan laitos, Turun yliopisto. Pro gradu -tutkielma.

Kunnallinen henkilökisteri, Tilastokeskus 2003.

Kunnallinen työmarkkinalaitos, tiedote 9.11.2006.

Lahtinen Eero (1996): Työikäisten terveyden edistäminen avoterveydenhuollossa. Kelan ja Turun terveyskeskuksen kehittämän terveyden edistämishojelman toteutus ja tulokset. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia.

Langelan S., Bakker A.B., van Doornen L. & Scchaufeli W. (2006): Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? Personality and Individual Differences, 40, 521-532.

Lindberg Jukka & Tolonen Jukka (2005): Vastavalmistuneiden urapolut. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Helsinki.

Lorenz Walter (1994): Social Work in a Changing Europe. Routledge, Lontoo.

Marjamäki Pirjo, Mäntysaari Mikko & Ristimäki Tero (1998): Sosiaalityöntekijät Suomessa 1998 - tehtävät, koulutus, määrä ja riittävyys. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 1998:9. Helsinki.

Maslach Christina & Leiter Michael P. (1997): The Truth About Burnout – How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. ISBN 0-7879-0874-6.

Maslach Christina, Schaufeli Wilmar B. & Leiter Michael P. (2001): Job burnout. Annual Review of Psychology 52.1.

Mauno Saija, Pyykkö Mervi & Hakanen Jari (2005): Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. Psykologia 40:1, 16-30.

Mäkikangas Anne, Feldt Taru & Kinnunen Ulla (2005): Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Työ leipälajina : työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Kinnunen Ulla, Feldt Taru ja Mauno Saija (toim.) Pk-kustannus. Jyväskylä.

Niemelä, Pauli & Hämäläinen Juha (2001): Työuupumuksen ehkäisy ja lievittäminen sosiaalialan asiantuntijatehtävissä. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 25. Kuopion yliopiston painatuskeskus. Kuopio.

Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi - Työvoima 2020 loppuraportti. (2003) Työpoliittinen tutkimus 245. Työministeriö.

Otala Leenamajja & Ahonen Guy (2003): Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY. Helsinki.

Oulun lääninhallitus (2006): Lääninhallitusten keskeiset arviot peruspalveluiden tilasta 2005. Sisäasianministeriön julkaisuja.

Payne Malcolm (1997): Modern social work theory. Second edition. Macmillan, Lontoo.

Pohjola Anneli (1998): Sosiaalityön yliopistollisen koulutuksen kehittäminen. Opetusministeriön Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisuja 52. Helsinki. Vammalan Kirjapaino Oy.

Pohjola Anneli (2003): Sosiaalityön koulutuksen tila ja paikka. Teoksessa Laitinen, Merja & Pohjola Anneli, Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. Ps-kustannus 2003.

Rinne Risto & Jauhiainen Arto (1998): Koulutus, professionaalistuminen ja valtio. Julkisen sektorin koulutettujen ammattien muotoutuminen Suomessa. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. Julkaisusarja: A:128. Turku.

Satka Mirja (1994): Sosiaalinen työ peräänkatsojasta hoivayrittäjäksi. Teoksessa Jaakkola, Pulma, Satka, Urponen (toim.): Armeliaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva. Suomalaisen sosiaalisen turvan historia. Helsinki. Sosiaaliturvan keskusliitto.

Schaufeli Wilmar B. & Buunk B.B. (1996): Professional burnout. Teoksessa: Handbook of work and health psychology, 311-346. (toim.) Schabracq M.J., Winnubst J.A. & Cooper C.L. Chichester: John Wiley.

Schaufeli W.B, Salanova M., González-romá V & Bakker A.B. (2002): The measurement of engagement and burnout. A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.

Schaufeli W.B. & Bakker A.B (2004): Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behaviour 25:3, 293-315.

Seligman Martin & Csikszentmihalyi Mihaly (2000): Positive psychology – an introduction. American Psychologist 55:1.

Sipilä Jorma (1989): Sosiaalityön jäljillä. Tammi, Helsinki.

Stakes, Suomen virallinen tilasto, Sosiaaliturva 2006, Tilastotiedote 14/2006

Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982.

STM (2003): Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön vahvistamiseksi 2003. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, työryhmämuistioita 2003:10, Helsinki.

STM (2005): Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 –toimenpideohjelma. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, julkaisuja 2005:13, Helsinki.

STM (2005): Tiedote 2005;528.

STM (2006): Sosiaaliturvan suunta. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, julkaisuja 2006;1. Yliopistopaino, Helsinki.

Tapani Laura (2004): ”Työtä yhteiskunnan näköalapaikalla” – teemahaastattelututkimus kuntien sosiaalityöntekijöiden viihtymisestä työssä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Sosiaalipolitiikan laitos, Turun yliopisto. Pro gradu -tutkielma.

Tilastokeskus, Julkistukset, 30.11.2006, viitattu 5.2.2007

http://www.stat.fi/til/ktt/2005/ktt_2005_2006-11-30_tie_005.html

Uusitalo Hannu (1991): Tiede, tutkimus ja tutkielma: johdatus tutkielman maailmaan. WSOY, Porvoo-Helsinki-Juva.

Vartiovaara Ilkka (1996): Burnoutista jaksamiseen – aika itkeä, aika iloita. Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset, Keuruu.

Vataja Katri & Julkunen Ilse (2004): Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. Tutkimuskatsaus.

Wickström Gustav, Laine Marjukka, Pentti Jaana, Elovainio Marko, Lindström Kari (2000): Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – muutokset 1990-luvulla. Turku: Työterveyslaitos 6/2000. Teoksessa Sosiaalityön kehittämissryhmän linjaus –ja toimenpide-ehdotukset 2002. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Suunnittelun ja seurannan raportteja 2003:3.

Viinamäki Tanja (1997): Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus. Kuopion yliopiston painatuskeskus, Kuopio.

Vuorikoski Marjo (1999): Sosiaalityön professionalistuminen ja koulutus. Tampereen yliopisto.

LIITTEET

LIITE 1. KYSELYLOMAKE

SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖLIKKUVUUS VARSINAIS-SUOMEN KUNNISSA

VASTAUSOHJEET:

Kysymyksiin vastataan joko

1.Valitsemalla se vaihtoehto, joka mielestäsi parhaiten sopii tai vastaa käsitystäsi asiasta, tai

2.Kirjoittamalla kysytty asia sitä varten varattuun tilaan

Kysymyksiin vastataan valitsemalla yksi vaihtoehto, ellei kysymyksen yhteydessä ole toisin mainittu.

TÄRKEÄÄ: Käytä hiirtä tai nuolinäppäimiä siirtyessäsi kysymyksestä toiseen,

ÄLÄ KÄYTÄ ENTERIÄ MISSÄÄN VAIHEESSA!! (Enter-toiminto lähettää lomakkeen)

Lomake lähetetään painamalla "Lähetä"-painiketta lomakkeen lopussa.

Tutkimuksessa saatavia tietoja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Vastauksesi palautuu nimettömänä, ja tulokset tullaan raportoimaan tilastollisesti siten, ettei yksittäisiä vastaajia ole mahdollista tunnistaa.

TAUSTATIEDOT

1.Oletko?

- 1.Nainen
 2.Mies

2.Mikä on syntymävuotesi?

3.Oletko?

- 1.Yksin asuva
 2.Yksinhuoltaja
 3.Avio/avoliitossa EI lapsia
 4.Avio/avoliitossa JA lapsia
 5.Muu

4.Lasten lukumäärä?

1.0-6 -vuotiaiden lasten lukumäärä

2.7-17 -vuotiaiden lasten lukumäärä

3.Kotona asuvien 18 vuotta täyttäneiden lasten lukumäärä

5. Ylin suorittamasi tutkinto?<< a>

- 1. Maisterintutkinto, pääaine sosiaalityö
 - 2. Maisterintutkinto, pääaine sosiaalipolitiikka, sosiaalityön suuntautumislinja
 - 3.Maisterintutkinto, pääaine muu kuin sosiaalityö + sosiaalityön pätevytymisopinnot
 - 4.Maisterintutkinto, pääaine muu kuin sosiaalityö, ilman sosiaalityön pätevytymisopinnoja
 - 5.Maisterintutkinto kesken (pääaine sosiaalityö)
 - 6.Alempi korkeakoulututkinto
 - 7.Sosiaalihuoltaja
 - 8.Sosionomi (AMK)
 - 9.Muu AMK-tutkinto
 - 10. Muu
-

6.Kyseisen tutkinnon suorittamisvuosi?

7. Onko Sinulla sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain 272/2005 mukainen sosiaalityöntekijän pätevyys?

- 1. Kyllä
 - 2. Ei
-

8.Onko Sinulla jokin sosiaalialan ammattikäytäntöihin liittyvä erikoistumiskoulutus (esim. perheterapeutti)?

- 1.Kyllä
 - 2.Ei
-

9.Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen myöntävästi, mikä erikoistumiskoulutus Sinulla on?

10. Onko Sinulla lisäksi muita (mihin tahansa ammattialaan liittyviä) tutkintoja?

Tutkinnon nimi

Valmistumisvuosi

Oppilaitos

TYÖ

11. Tehtävänimikkeesi nykyisessä työssäsi?

- 1. Sosiaalityöntekijä
 - 2. Johtava/vastaava sosiaalityöntekijä
 - 3. Kunnan sosiaalitoimen johtaja
 - 4. Projektipäällikkö, -sihteeri, -työntekijä
 - Muu, mikä?
-

12. Työpaikkasi sijaintikunnan asukasmäärä?

- 1. Alle 1500
 - 2. 1500-2499
 - 3. 2500-4999
 - 4. 5000-9999
 - 5. 10000-50000
 - 6. Yli 50000
-

13. Seutukunta, jossa työpaikkasi sijaitsee? [katso mihin seutukuntaan kuulut](#)

- 1. Loimaan seutukunta
- 2. Salon seutukunta
- 3. Turunmaa
- 4. Turun seutu ja Turku

5.Vakka-Suomi

14.Työskenteletkö samalla paikkakunnalla missä asut?

1.Kyllä

2.Ei

15.Työmatkasi pituus, km?

16.Millaisessa työ/virkasuhteessa työskentelet tällä hetkellä?

1.Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa

2.Määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa

3.Satunnaisessa keikkatyössä

Muu, mikä?

17.Oletko?

1.Kokopäivätyössä

2.Osa-aikatyössä

3.Osa-aikaeläkkeellä

4.Työharjoittelussa

Muu, mikä?

18.Kuinka kauan olet työskennellyt sosiaalityöntekijänä ? (vuotta)

19.Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisen työnantajan (kunta/kaupunki) palveluksessa? (vuotta)

20.Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työyksikössäsi? (vuotta)

21.Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työtehtävässäsi? (vuotta)

22.Kuinka monta sosiaalityöntekijää työyksikössäsi on?

23. Mitä työtehtäviä toimenkuvaasi kuuluu? Valitse ne tehtävät, joita pääsääntöisesti hoidat.

- 1. Lastensuojelu, avohuolto
 - 2. Lastensuojelu, sijaishuolto
 - 3. Lastenvalvojan työ
 - 4. Aikuissosiaalityö
 - 5. Toimeentulotukityö
 - 6. Vammaispalvelutyö
 - 7. Päihdehuoltotyö
 - 8. Kuntouttava työtoiminta
 - 9. Vanhustyö
 - 10. Monikulttuurinen työ
 - 11. Nuorisotyö
 - 12. Projektityö
 - 13. Sosiaaliasiamies
 - 14. Kaikki sosiaalityöntekijän tehtävät kunnassa
- Muu, mikä?

24. Onko Sinulla mahdollisuus työpari- tai työtiimityöskentelyyn?

- 1. Kyllä
- 2. Ei

25. Saitko nykyisen työsuhteesi alussa työhönperehdytystä?

- 1. Aivan riittämättömästi
- 2. Jokseenkin riittämättömästi
- 3. Jokseenkin riittävästi
- 4. Aivan riittävästi

26. Onko Sinulla tarvetta saada?

1. Henkilöstökoulutusta (esim ATK-taitoihin liittyvää)

- 1. Erittäin paljon
- 2. Melko paljon
- 3. Jonkin verran
- 4. Ei lainkaan

2. Täydennyskoulutusta

- 1. Erittäin paljon
- 2. Melko paljon
- 3. Jonkin verran
- 4. Ei lainkaan

3.Työnohjausta

1.Erittäin paljon 2.Melko paljon 3.Jonkin verran 4.Ei lainkaan

27.Minkälaista täydennyskoulutusta pidät tarpeellisena?

28.Onko Sinulla mahdollisuutta saada riittävästi?

1.Henkilöstökoulutusta (esim. ATK-taitoihin liittyvää)

1.Erittäin paljon 2.Melko paljon 3.Jonkin verran 4.Ei lainkaan

2.Täydennyskoulutusta

1.Erittäin paljon 2.Melko paljon 3.Jonkin verran 4.Ei lainkaan

3.Työnohjausta

1.Erittäin paljon 2.Melko paljon 3.Jonkin verran 4.Ei lainkaan

TYÖOLOJAT

29.Mitä mieltä olet seuraavista työtäsi koskevista väittämistä?

1.Työtä on määrällisesti paljon

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

2.Työmäärä on viime vuosina lisääntynyt selvästi

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

3.Minulla ei ole tarpeeksi aikaa tehdä työtäni

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

4.Teen liian pitkiä työpäiviä

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

5.Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

6.Työni on mielenkiintoista

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

7.Työni mahdollistaa uralla etenemisen

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

8.Työni mahdollistaa osaamisen kehittämisen

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

10.Työni on yhteiskunnallisesti tärkeää

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

11.Työni on vastuullista

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

12.Työni on itsenäistä

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

13.Työajastani kuluu liikaa työryhmissä istumiseen

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

30.Kuinka usein Sinulla on työssäsi seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia?

1.Minun on nieltävä tunteeni näyttääkseni ulospäin neutraalilta

1.Lähes päivittäin 2.Silloin tällöin 3.Harvoin 4.Ei koskaan

2.Minun on ilmaistava tunteita, jotka ovat ristiriidassa todellisten tunteideni kanssa

1.Lähes päivittäin 2.Silloin tällöin 3.Harvoin 4.Ei koskaan

3.Minun on näytettävä ulospäin myönteisiä/kielteisiä tunteita, vaikka olen sisimmissäni välinpitämätön

1.Lähes päivittäin 2.Silloin tällöin 3.Harvoin 4.Ei koskaan

4.Minun on näytettävä tunteita, jotka eivät vastaa todellisia tunteitani

1.Lähes päivittäin 2.Silloin tällöin 3.Harvoin 4.Ei koskaan

31. Kuinka paljon seuraavat asiat ovat häirinneet, huolestuttaneet tai rasittaneet Sinua nykyisessä työssäsi?

1. Jatkuva monimutkainen päätöksenteko

 1. Ei ollenkaan 2. Jonkin verran 3. Paljon 4. Erittäin paljon

2. Omat riittämättömät ammatilliset tiedot ja taidot

 1. Ei ollenkaan 2. Jonkin verran 3. Paljon 4. Erittäin paljon

3. Vastuu asiakkaista

 1. Ei ollenkaan 2. Jonkin verran 3. Paljon 4. Erittäin paljon

4. Virheiden tekemisen riski

 1. Ei ollenkaan 2. Jonkin verran 3. Paljon 4. Erittäin paljon

5. Palkkani ei vastaa työni vaatimustasoa

 1. Ei ollenkaan 2. Jonkin verran 3. Paljon 4. Erittäin paljon

6. Kunnan taloudelliset resurssit

 1. Ei ollenkaan 2. Jonkin verran 3. Paljon 4. Erittäin paljon

7. Puutteelliset kunnan tukipalvelut

 1. Ei ollenkaan 2. Jonkin verran 3. Paljon 4. Erittäin paljon

32. Missä määrin katsot voivasi vaikuttaa seuraaviin työhösi liittyviin asioihin?

1. Työn sisältö

 1. Aivan riittämättömästi 2. Jokseenkin riittämättömästi 3. Jokseenkin riittävästi 4. Aivan riittävästi

2. Työaika

 1. Aivan riittämättömästi 2. Jokseenkin riittämättömästi 3. Jokseenkin riittävästi 4. Aivan riittävästi

3. Työtahti

 1. Aivan riittämättömästi 2. Jokseenkin riittämättömästi 3. Jokseenkin riittävästi 4. Aivan riittävästi

4. Töiden tekemisjärjestys

1.Aivan riittämättömästi 2.Jokseenkin riittämättömästi 3.Jokseenkin riittävästi 4.Aivan riittävästi

5.Työtilojen käyttö

1.Aivan riittämättömästi 2.Jokseenkin riittämättömästi 3.Jokseenkin riittävästi 4.Aivan riittävästi

6.Asiakkaita koskevat päätökset

1.Aivan riittämättömästi 2.Jokseenkin riittämättömästi 3.Jokseenkin riittävästi 4.Aivan riittävästi

7.Asiakastyömenetelmät ja -käytännöt

1.Aivan riittämättömästi 2.Jokseenkin riittämättömästi 3.Jokseenkin riittävästi 4.Aivan riittävästi

8.Henkilöstökysymykset

1.Aivan riittämättömästi 2.Jokseenkin riittämättömästi 3.Jokseenkin riittävästi 4.Aivan riittävästi

9.Oma täydennyskoulutus

1.Aivan riittämättömästi 2.Jokseenkin riittämättömästi 3.Jokseenkin riittävästi 4.Aivan riittävästi

33.Arvioi, miten paljon kykenet työssäsi hyödyntämään omaa sosiaalityön asiantuntijuuttasi?

- 1.Ei ollenkaan
- 2.Jonkin verran
- 3.Paljon
- 4.Erittäin paljon

34.Arvioi, miten paljon kykenet työssäsi vaikuttamaan asiakkaittesi avuntarpeeseen?

- 1.Ei ollenkaan
- 2.Jonkin verran
- 3.Paljon
- 4.Erittäin paljon

TYÖYHTEISÖ, TYÖILMAPIIRI, TIEDONKULKU JA ESIMIESTOIMINTA

35.Mitä mieltä olet seuraavista työyhteisöäsi koskevista väittämistä?

1.Työyhteisössäni keskustellaan yhdessä tavoitteista

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

2.Työyhteisössäni kannustetaan yhdessä ideoimiseen

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

3.Työyhteisössäni on helppo käsitellä epäonnistumista

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

4.Työyhteisössäni on periaate, jonka mukaan jaamme kaiken minkä osaamme

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

5.Muille ei kannata kertoa liikaa omasta osaamisestaan, ettei menettäisi omaa asemaansa

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

6.Saan työyhteisössäni riittävästi tukea ja rohkaisua työhöni

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

7.Työyhteisössäni henkilöiden väliset ristiriidat ovat yleisiä

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

36.Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkasi ilmapiiriä koskevista väittämistä?

1.Olen tyytyväinen ilmapiiriin työpaikallani

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

2.Työpaikallani on avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

3.Työpaikallani esiintyy kateutta ja juoruilua

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

4.Työpaikallani esiintyy työpaikkakiusaamista

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

5.Työpaikallani esiintyy seksuaalista häirintää

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

37. Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkasi tiedonkulkuun koskevista väittämistä?

1. Tiedonkulku toimii moitteettomasti työyksikköni sisällä

1. Täysin eri mieltä 2. Jokseenkin eri mieltä 3. Jokseenkin samaa mieltä 4. Täysin samaa mieltä

2. Tiedonkulku toimii moitteettomasti työpaikkani eri yksiköiden välillä

1. Täysin eri mieltä 2. Jokseenkin eri mieltä 3. Jokseenkin samaa mieltä 4. Täysin samaa mieltä

3. Tiedonkulku toimii moitteettomasti johdon ja muun henkilöstön välillä

1. Täysin eri mieltä 2. Jokseenkin eri mieltä 3. Jokseenkin samaa mieltä 4. Täysin samaa mieltä

38. Mitä mieltä olet seuraavista esimiestäsi koskevista väittämistä?

1. Saan esimieheltäni tarvitsemaani apua ja tukea

1. Täysin eri mieltä 2. Jokseenkin eri mieltä 3. Jokseenkin samaa mieltä 4. Täysin samaa mieltä

2. Saan esimieheltäni tietoa työtäni koskevista odotuksista

1. Täysin eri mieltä 2. Jokseenkin eri mieltä 3. Jokseenkin samaa mieltä 4. Täysin samaa mieltä

3. Saan esimieheltäni palautetta työssä onnistumisesta

1. Täysin eri mieltä 2. Jokseenkin eri mieltä 3. Jokseenkin samaa mieltä 4. Täysin samaa mieltä

4. Esimieheni huolehtii alaistensa hyvinvoinnista työssä

1. Täysin eri mieltä 2. Jokseenkin eri mieltä 3. Jokseenkin samaa mieltä 4. Täysin samaa mieltä

39. Missä määrin saat alla mainittavilta tahoilta sitä tukea ja apua, jota työsi menestyksellinen suorittaminen edellyttää?

1. Työpaikkasi muilta sosiaalityöntekijöiltä

1. Ei ollenkaan 2. Jonkin verran 3. Paljon 4. Erittäin paljon

2. Työpaikkasi lähiesimieheltä

1. Ei ollenkaan 2. Jonkin verran 3. Paljon 4. Erittäin paljon

3. Työnohjaajalta

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

4.Naapurikunnan sosiaalityöntekijältä/-tekijöiltä

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

5.Läänin sosiaaliviranomaiselta

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

6.Paikalliselta sosiaalityöntekijöiden ammattiyhdistykseltä

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

7.Sosiaalityöntekijöiden ammattijärjestöltä

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

8.Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskukselta (VASSO)

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

9.Asiantuntijatyöryhmiltä

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

10.Kehittämishankkeiden työryhmiltä

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

11.Erityisasiantuntijoilta, konsulteilta

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

12.Koulutusyksiköiltä, esim yliopistot

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

13.Sosiaali- ja terveysministeriöltä

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

14.Kunnan päätöksentekijöiltä

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

40.Saatko riittävästi työssäsi tarvitsemaasi tietoa?

1.Kyllä (siirry kysymykseen 42)

2.En

41.Mitä tietoa tarvitset enemmän?

42.Tiedätkö, mistä saat tai voit hakea tarvitsemaasi tietoa?

1.Kyllä

2.En

TYÖHYVINVOINTI

43.Kuinka usein Sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia?

1.Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

2.Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

3.Työskennellessäni unohdan ajan kulun

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

4.Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

5.Olen innostunut työstäni

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

6.Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni.

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa

5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

7.Työni inspiroi minua

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

8.Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

9.Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

10.Olen ylpeä työstäni

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

11.Olen täysin uppoutunut työhöni

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

12.Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

13.Minulle työni on haastavaa

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

14.Kun työskentelen, työni vie minut mukanaan

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

15.Olen hyvin sinnikäs työssäni

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa

5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

16.Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa
 5.Kerran viikossa 6.Muutaman kerran viikossa 7.Päivittäin

17.Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin.

1.Ei koskaan 2.Muutaman kerran vuodessa 3.Kerran kuussa 4.Muutaman kerran kuussa 5.Kerran v
viikossa 7.Päivittäin

44.Valitse seuraavista väittämistä tilanteeseesi sopivin vaihtoehto

1.Olen väsyneempi kuin tavallisesti

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

2.Ammatilliset tietoni ja taitoni ovat mielestäni riittämättömät

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

3.Olen välinpitämätön työtäni kohtaan

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

4.En jaksa olla aidosti kiinnostunut asiakkaistani

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

5.En ole innostunut työstäni

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

6.Minusta tuntuu, etten osaa hoitaa työtäni riittävän hyvin

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

7.Minun on aamuisin normaalia vaikeampi lähteä töihin

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

8.Minusta tuntuu, ettei työlläni ole merkitystä

1.Täysin eri mieltä 2.Jokseenkin eri mieltä 3.Jokseenkin samaa mieltä 4.Täysin samaa mieltä

9. Minua huolestuttaa se, etten pysty suoriutumaan työtehtävistäni

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Jotseenkin samaa mieltä 4. Täysin samaa mieltä
-

45. Millaiseksi koet terveydentilasi tällä hetkellä (verrattuna muihin samanikäisiin)?

1. Erittäin huono
 2. Melko huono
 3. Melko hyvä
 4. Erittäin hyvä
-

46. Kuinka monta kertaa olet ollut oman sairautesi takia pois työstä viimeisen 12 kk:n aikana?

1. En yhtään
 2. 1-3 kertaa
 3. 4-9 kertaa
 4. yli 10 kertaa
-

47. Yhteenlaskettu sairauslomasi pituus viimeisen 12 kk:n aikana (vrk)?

TYÖLIKKUVUUS

48. Kuinka monta työnantajaa Sinulla on ollut viimeisen viiden vuoden aikana?

49. Harkitsetko työpaikan vaihtoa sosiaalityöntekijänä?

1. En (siirry kysymykseen 51)
 2. Kyllä, olen ajatellut asiaa, mutta en ole ryhtynyt mihinkään toimenpiteisiin
 3. Kyllä, ja olen tehnyt myös käytännön valmisteluja
-

50. Mihin haluaisit vaihtaa työpaikkaasi sosiaalityöntekijänä?

1. Toiseen tehtävään samassa työyksikössä
 2. Toiseen tehtävään saman työnantajan (kunnan) eri työyksikköön
 3. Samaan tehtävään toiseen kuntaan
 4. Eri tehtävään toiseen kuntaan
 5. Sosiaalityöntekijän tehtäviin valtiolle
 6. Sosiaalityöntekijän tehtäviin järjestöön tai yhdistykseen

- 7.Sosiaalityöntekijän tehtäviin yksityiselle työnantajalle
 - Muu, mikä?
-

51.Harkitsetko työpaikan vaihtoa sosiaalitoimen sisällä muuhun kuin sosiaalityöntekijän tehtäviin?

- 1.En (siirry kysymykseen 53)
 - 2.Kyllä
-

52.Mikäli vastasit myöntävästi edelliseen kysymykseen, mihin tehtäviin harkitset vaihtoa?

53.Harkitsetko työpaikan vaihtoa kokonaan toiselle alalle?

- 1.En (siirry kysymykseen 58)
 - 2.Kyllä, olen ajatellut asiaa, mutta en ole ryhtynyt mihinkään toimenpiteisiin
 - 3.Kyllä, ja olen tehnyt myös käytännön valmisteluja
-

54.Mikäli vastasit myöntävästi edelliseen kysymykseen, kerro mille alalle harkitset alanvaihtoa.

55.Mikäli olet harkinnut työpaikan vaihtoa jossain muodossa, arvioi mitkä ovat pääasialliset syyt halukkuutesi vaihtaa työpaikkaa? Valitse tarvittaessa useampi vaihtoehto.

- 1.Liian suuri työmäärä
- 2.Jatkuva ylityö
- 3.Palkan pienuus
- 4.Vaikutusmahdollisuuksien puute
- 5.Jatkuva monimutkainen päätöksenteko
- 6.Liialliset tehtävävaatimukset
- 7.Lisäkoulutusmahdollisuuksien puute
- 8.Etenemismahdollisuuksien puute
- 9.Byrokraattiset ja joustamattomat käytännöt työpaikalla
- 10.Joustamattomat työajat
- 11.Huono työilmapiiri
- 12.Riittämätön tuki työyhteisöltä
- 13.Työntekijöiden keskinäinen kilpailu
- 14.Olen epäpätevä nykyisiin työtehtäviin
- 15.Työni on määräaikainen

- 16.Vaihtelunhalu
 - 17.Tarve omaan ammatilliseen kehittymiseen
 - 18.Kiinnostava työmahdollisuus muualla
 - 19.Asiakkaiden suuri määrä
 - 20.Asiakkaiden ongelmien vaikeus
 - 21.Asiakkaiden väkivaltaisuus
 - 22.Asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen
 - 23.Vastuu asiakkaista
 - 24.Perheen muutto toiselle paikkakunnalle
 - 25.Perheen ja työn yhteensovittaminen
 - 26.Halu työskennellä kotikunnan ulkopuolella
 - 27.Pitkä työmatka
 - 28.Terveysteen liittyvät syyt
- Muu, mikä?

56.Mitä edellisistä syistä pidät tärkeimpinä? (Merkitse vastausvaihtoehdon numero)

1.Tärkein syy

2.Toiseksi tärkein syy

57.Missä määrin seuraavat seikat vaikuttaisivat nykyisessä työssäsi pysymiseen?

1.Työmäärän väheneminen

- 1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

2.Palkankorotus

- 1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

3.Etenemismahdollisuuksien paraneminen

- 1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

4.Omien vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen asiakastyöhön liityvissä asioissa

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

5.Mahdollisuus kehittää omaa työtään

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

6.Työnohjauksen lisääminen

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

7.Lisäkoulutusmahdollisuuksien paraneminen

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

8.Mahdollisuus työpari- tai tiimityöskentelyyn

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

9.Perheen ja työn yhteensovittamisen edistäminen mm. joustavin työajoin

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

10.Tykytoiminnan lisääminen

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

11.Työyhteisön ilmapiirin paraneminen

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

12.Puoliso työtilanne

1.Ei ollenkaan 2.Jonkin verran 3.Paljon 4.Erittäin paljon

58.Mikäli et ole harkinnut työpaikan vaihtoa ollenkaan, arvioi mitkä ovat pääasialliset syyt nykyisessä työssäsi pysymiseen. Valitse tarvittaessa useampi vaihtoehto.

- 1.Työni on mielenkiintoista
- 2.Työni mahdollistaa uralla etenemisen
- 3.Työni mahdollistaa osaamisen kehittämisen
- 4.Työtehtäväni ovat monipuolisia
- 5.Työni on yhteiskunnallisesti tärkeää
- 6.Työlläni on korkea asema yhteiskunnassa
- 7.Työni on itsenäistä
- 8.Työni on vastuullista

- 9.Työni tarjoaa sopivasti haasteita
 - 10.Kykenen työssäni vaikuttamaan asiakkaitteni elämäntilanteeseen
 - 11.Työni vastaa elämänkatsomustani ja arvojeni
 - 12.Työni on hyvin palkattua
 - 13.Työyhteisöni ilmapiiri on positiivinen ja kannustava
 - 14.Työtoverini ovat mukavia
 - 15.Työtoverini auttavat minua tarvittaessa
 - 16.Yhteistyö esimieheni kanssa on joustavaa
 - 17.Esimieheni arvostaa työtäni
 - 18.Työni vastaa koulutustani
- Muu, mikä?

59.Mitä edellisistä syistä pidät tärkeimpinä? (Merkitse vastausvaihtoehdon numero)

1.Tärkein syy?

2.Toiseksi tärkein syy?

60.Oletko vaihtanut työpaikkaa viimeisen viiden vuoden aikana?

- 1.Kyllä
- 2.En (siirry kohtaan "LOPUKSI")

61.Mikäli vastasit myöntävästi edelliseen kysymykseen, kuinka monta kertaa olet vaihtanut työpaikkaa viimeisen viiden vuoden aikana?

62.Mikäli olet vaihtanut työpaikkaa viimeisen viiden vuoden aikana, arvioi mitkä olivat pääasialliset syyt työpaikan vaihdokseen viimeisimmässä vaihdossa?

- 1.Liian suuri työmäärä
- 2.Jatkuva ylityö
- 3.Palkan pienuus
- 4.Vaikutusmahdollisuuksien puute
- 5.Jatkuva monimutkainen päätöksenteko
- 6.Liialliset tehtävävaatimukset

- 7.Lisäkoulutusmahdollisuuksien puute
 - 8.Etenemismahdollisuuksien puute
 - 9.Byrokraattiset ja joustamattomat käytännöt työpaikalla
 - 10.Joustamattomat työajat
 - 11.Huono työilmapiiri
 - 12.Riittämätön tuki työyhteisöltä
 - 13.Työntekijöiden keskinäinen kilpailu
 - 14.Olen epäpätevä nykyisiin työtehtäviin
 - 15.Työni on määräaikainen
 - 16.Vaihtelunhalu
 - 17.Tarve omaan ammatilliseen kehittymiseen
 - 18.Kiinnostava työmahdollisuus muualla
 - 19.Asiakkaiden suuri määrä
 - 20.Asiakkaiden ongelmien vaikeus
 - 21.Asiakkaiden väkivaltaisuus
 - 22.Asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen
 - 23.Vastuu asiakkaista
 - 24.Perheen muutto toiselle paikkakunnalle
 - 25.Perheen ja työn yhteensovittaminen
 - 26.Halu työskennellä kotikunnan ulkopuolella
 - 27.Pitkä työmatka
 - 28.Terveysteen liittyvät syyt
- Muu, mikä?

63.Mitä kysymyksen 62 syistä pidät tärkeimpinä viimeisimmässä työpaikanvaihdoksessasi?
(Merkitse vastausvaihtoehdon numero)

1.Tärkein syy?

2.Toiseksi tärkein syy?

LOPUKSI...

Mikä on parasta työssäsi?

Minkä seikan toivoisit eniten muuttuvan työssäsi?

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Lähetä

LIITE 2: ESITIEDOTE

TIEDOTE 24.4.2006

TUTKIMUS SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖLIKKUVUUDESTA VARSINAIS-SUOMESSA

Turun yliopiston sosiaalityön oppiaine ja Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus toteuttavat yhdessä tutkimuksen, jonka tarkoituksena on saada tietoa sosiaalityöntekijöiden työssä viihtymiseen ja työpaikan vaihtoon liittyvistä tekijöistä. Tutkimuksen kohteena on kunnallinen sosiaalityö ja se toteutetaan kyselynä kaikille Varsinais-Suomen kunnissa toimiville sosiaalityöntekijöille, johtaville sosiaalityöntekijöille ja sosiaalityön tehtäviä hoitaville johtaville viranomaisille.

Tutkimus toteutetaan opinnäytetyönä. Sosiaalityön opiskelija Katri Mannonen-Sandberg tekee aiheesta pro gradu –työnsä. VASSO vastaa sähköisen kyselylomakkeen jakelusta ja tutkimustuloksiin liittyvästä tiedottamisesta kuntiin.

Toivomme tutkimuksella saavamme tärkeää tietoa sosiaalityön tilasta ja kehittämistarpeista Varsinais-Suomen kunnissa, ja siksi kaikki vastaukset ovat erittäin arvokkaita. Tutkimuksesta saatavia tietoja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Kaikkia tietoja käsitellään ainoastaan tilastollisin menetelmin siten, että yksittäisiä vastaajia on mahdotonta tunnistaa.

**SÄHKÖINEN KYSELYLOMAKE ON TÄMÄN TIEDOTTEEN LIITTEENÄ.
VASTAUSOHJEET OVAT KYSELYLOMAKKEEN ALUSSA.**

**PYYDÄMME YSTÄVÄLLISESTI PALAUTTAMAAN LOMAKKEEN 12.5.2006
MENNESSÄ.**

Toivomme, että välitätte tämän tiedotteen ja kyselylomakkeen myös toimipaikkanne uusille sosiaalityöntekijöille, jotka eivät ole sähköpostilistallamme!

Turun johtavia sosiaalityöntekijöitä pyytäisimme välittämään tämän tiedotteen ja kyselylomakkeen kaikille toimistojenne / alueenne sosiaalityöntekijöille!

Yhteistyöterveisin,

Merja Anis
kehittämispäällikkö, Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus
Oy Vasso Ab, Lautakunnankatu 6, 20780 Kaarina
puh. 02-4786777 tai 050-5590767, fax. 02-4786780
merja.anis@vasso.fi www.vasso.fi

Katja Forssén, VTT, professori (sosiaalityö)
Sosiaalipolitiikan laitos, 20014 Turun yliopisto
puh: 02-333 5897 (työ), 040- 5117303 (gsm), Fax: 02-333 5093
kafors@utu.fi

Katri Mannonen- Sandberg
ekonomi, valt.yo
Sosiaalipolitiikan laitos, 20014 Turun yliopisto
puh: 02-333 6654
katman@utu.fi

LIITE 3: Kuvio- ja taulukkuuettelo

KUVIOT:	Sivu
KUVIO 1. Työuupumus kolmitahoisena oireyhtymänä (Kalimo ym. 1997,8).	26
KUVIO 2. Työuupumuksen kehittyminen (Kalimo & Toppinen 1997, 14).	28
KUVIO 3. Työn vaatimukset – työn voimavarat malli (Schaufeli & Bakker 2004: 297).	41
KUVIO 4. Kyselyyn vastanneiden ja Talentia ry:n jäsenrekisterin sosiaalityöntekijöiden ikäjakauma (%).	54
KUVIO 5. Sosiaalityöntekijöiden perhesuhteet (%).	55
KUVIO 6. Ylin tutkinto (%).	55
KUVIO 7. Onko asetuksen mukainen sosiaalityöntekijän pätevyys, oma arvio (%).	69
KUVIO 8. Sosiaalityöntekijän toimenkuvaan kuuluvat työtehtävät (%).	61
KUVIO 9. Työuupumusoireyhtymän osatekijöiden esiintyvyys (%).	63
KUVIO 10. Sosiaalityöntekijöiden työn imun keskiarvot eri ryhmissä (%).	66
KUVIO 11. Sosiaalityöntekijöiden työn imun ulottuvuuksien kokeminen (%).	67
KUVIO 12. Työn määrällinen kuormittavuus (%).	68
KUVIO 13. Työn henkinen kuormittavuus (%).	69
KUVIO 14. Omien vaikutusmahdollisuuksien riittävyys työssä (%).	70
KUVIO 15. Työyhteisön toimivuus (%).	70
KUVIO 16. Työpaikan ilmapiiri (%).	71
KUVIO 17. Tiedonkulun toimivuus (%).	71
KUVIO 18. Esimiestoiminta (%).	72
KUVIO 19. Mihin haluaa vaihtaa työpaikkaa sosiaalityöntekijänä (%).	76
KUVIO 20. Sosiaalityöntekijöiden työpaikan vaihtoaiheet (%).	77
KUVIO 21. Mikäli on harkinnut työpaikan vaihtoa, missä määrin	

seuraavat seikat vaikuttaisivat nykyisessä työssä pysymiseen (%).	83
KUVIO 22. Työn imun kokemisen keskiarvot suhteessa työpaikanvaihto- aikeisiin (%).	86
KUVIO 23. Työn imun kokeminen suhteessa työpaikanvaihtoaikaisiin (%).	87

TAULUKOT:

TAULUKKO 1. Pätevä kelpoisuulain mukaan (%) (N).	58
TAULUKKO 2. Harkitsee työpaikan vaihtoa sosiaalityöntekijänä (%) (N).	75
TAULUKKO 3. Harkitsee työpaikan vaihtoa sosiaalitoimen sisällä muuhun Kuin sosiaalityöntekijän tehtävään (%) (N).	78
TAULUKKO 4. Harkitsee työpaikan vaihtoa muulle kuin sosiaalialalle (%).	79
TAULUKKO 5. Vaihtanut työpaikkaa viimeisen viiden vuoden aikana (%) (N).	81
TAULUKKO 6. Syyt halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa (%).	82
TAULUKKO 7. Mikäli ei ole harkinnut työpaikan vaihtoa, syyt työpaikassa pysymiseen (%).	84