



# SOSIAALIALAN AMMATTILAISTEN NÄKEMYKSIÄ TYÖHYVINVOINNISTA

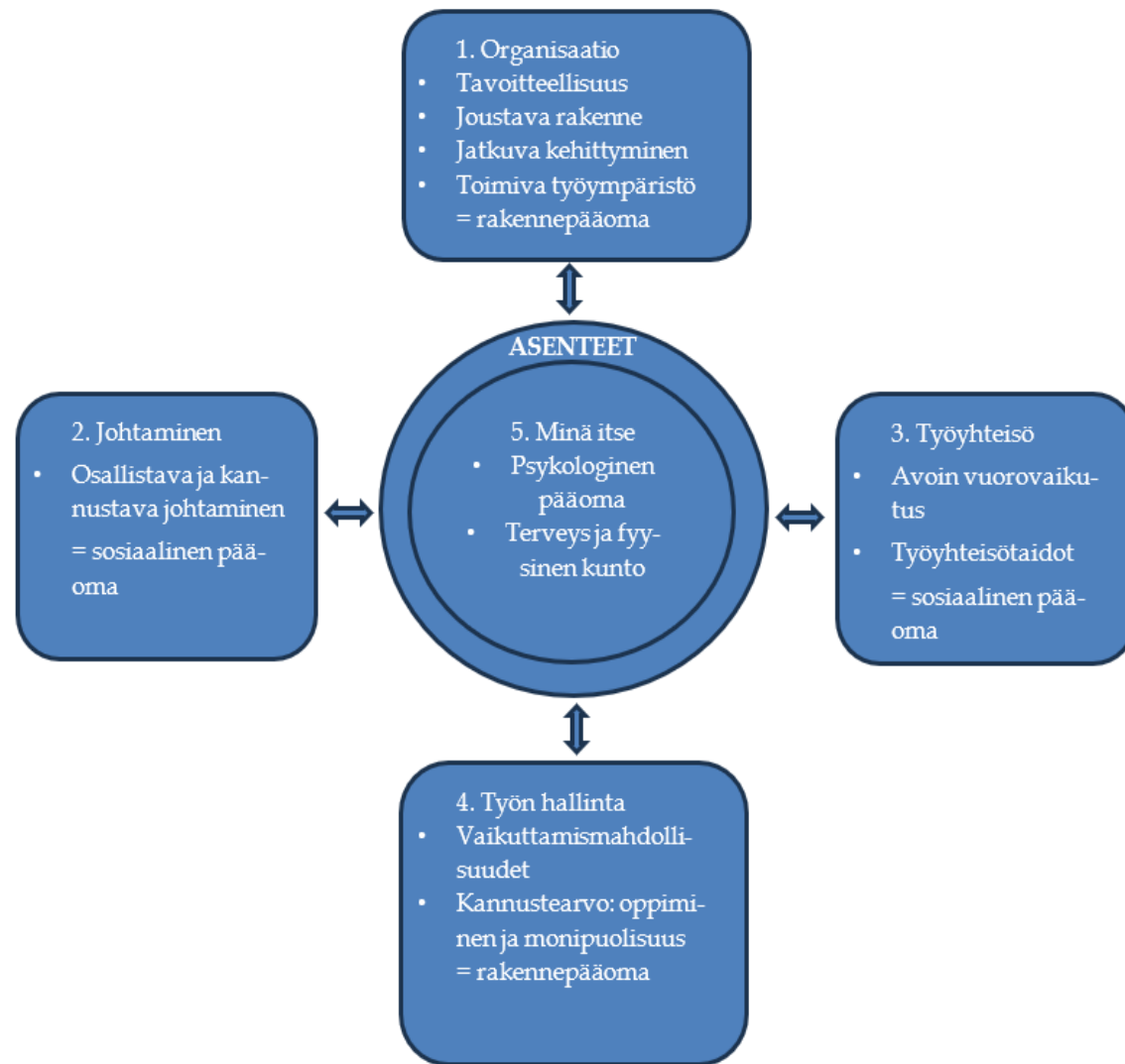
Hanna Juvakka 30.11.2023

# A I N E I S T O

- Selvitys sai alkunsa Sosiaalialan osaamiskeskus Verson tarpeesta saada tarkempaa tietoa Tiekartta 2023-2025 -työntekijäkyselyn tuloksista.
- Siinä kartoitettiin ammattilaisten näkemyksiä sosiaalityön ajankohtaisista kehittämistarpeista sekä sosiaalityön laadusta, vaikuttavuudesta ja näiden toteutumisesta työssä tällä hetkellä. Kyselyssä ei siten suoraan kartoitettu työhyvinvointia.
- Tietotarpeiden määrittelyyn ja kyselyn suunnitteluun osallistuivat myös mm. sosiaalityön esimiestyöryhmä ja kehittämistyöryhmä.
- Kysely jaettiin 367 henkilölle sähköpostitse HR:sta saadulla jakelulistalla: asiakasohjaukset, omatyöntekijät, terveydenhuollon sosiaalityö, gerontologinen sosiaalityö, oppilashuolto, psykososiaalisen kuntoutuksen sosiaalityö, sosiaalipäivystys, sosiaaliasiamiehet, Sosiaalialan osaamiskeskus.
- Vastausaika 29.3. – 24.4.2023
- Muistutukset sähköpostitse 14.4. ja 20.4.
- Vastauksia 93 kpl, vastausprosentti 25 %.

# ANALYYSI

- Aineistoa tarkasteltiin työhyvinvoinnin näkökulmasta.
- Teoriaohjaava sisällönanalyysi, jossa kyselyn vastaukset jaettiin luokkiin.
- Analyysin tekoa ohjasi Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan (2023) työhyvinvointimalli, jossa työhyvinvointiin nähdään vaikuttavan
  - 1) Organisaatio 2) Johtaminen 3) Työyhteisö
  - 4) Työn hallinta ja 5) Minä itse.
- Analyysiin valittiin Tiekarttakyselystä 7 avokysymystä.



## MINÄ ITSE

Vastaajat kokivat työkokemuksen ja osaamisen lisäävän varmuutta ja tätä kautta parantavan työhyvinvointia

Työntekijöiden vaihtuvuus aiheutti huolta sekä oman että koko työyhteisön jaksamisen ja osaamisen näkökulmasta

Vastaajilla oli vahva pyrkimys toimia työssään eettisten arvojen mukaisesti

## JOHTAMINEN

Vastauksissa johtajuuteen liitettiin sekä toimivia asioita että mahdollisia kehittämiskohteita:

- Hyvään johtajuuteen liitettyjä tekijöitä olivat esihenkilöltä saatu tuki sekä tämän osaaminen ja kokemus, vuorovaikutteinen ja osallistava johtamistyyli sekä esihenkilön läsnäolo
  - Tutkimusten mukaan työntekijät, jotka ovat tyytyväisiä lähijohtamiseen ja esihenkilöltä saamaansa tukeen, ovat myös motivoituneempia jatkamaan työssään (Forsman 2010, 12; Salo ym. 2016, 7; Liu, Wong & Liu 2023).
- Kritisoituun johtajuuteen liitettyjä tekijöitä olivat byrokraattinen ja etäinen johtaminen sekä vaikeus saavuttaa esihenkilöä

## TYÖN HALLINTA

- Vastaajien mukaan autonomian tunne ja mielenkiintoiset työtehtävät lisäsivät työssä viihtymistä
- Ammatillisen autonomian on todettu lisäävän työtyytyväisyyttä myös useissa tutkimuksissa (esim. de Campos Francozo & Smeke Cassorla 2004; Forsman 2010; Bae ym. 2020).
- Vastaajien mukaan resurssien puute ja työn määrä aiheuttivat stressiä. He kertoivat myös byrokratian ja arvostiriitojen kuormittavan heitä.
  - Mahdollisuus tehdä työnsä laadukkaasti on keskeisesti yhteydessä sosiaalityöntekijöiden työn imuun, työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen, jotka vaikuttavat työntekijöiden pysyvyyteen (Geisler, Berthelsen & Muhonen 2019, 11).

## TYÖILMAPIIRI

- Työilmapiiri koettiin pääosin toimivaksi, jolloin se myös motivoi työssä
- Hyvien suhteiden on todettu olevan yhteydessä sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyteen (esim. Yanchus ym. 2015; Grant, Sheridan & Webb 2017; Choi, Koo & Fortune 2021) ja pysyvyyteen (Hussein ym. 2014; Frost ym. 2018; McFadden 2020).
- Vastaajien mukaan työpaikan sosiaaliset suhteet tarjosivat sekä kollegiaalista tukea että jaksamiseen liittyvää tukea
  - Työyhteisö voi auttaa jaksamaan raskaassakin työtilanteessa

**ORGANISAATIO**

- Työn vaikuttavuuden arviointi oli vastaajien mukaan liian vähäistä
- Selkeyttä toivottiin työntekijöiden rooleihin, vastuisiin ja velvollisuuksiin
- Rakenteellinen sosiaalityö nähtiin tärkeänä toimintamuotona, jota tulisi tehdä enemmän
- Työntekijäresurssit herättivät huolta ja perehdytyksen kehittämistä pidettiin tärkeänä työntekijöiden pysyvyyden edistämiseksi
- Omaan työhön vaikuttaminen ja itsensä johtaminen sekä organisatorisen tiedon kulku olivat asioita, joihin liitettiin sekä myönteisiä että kielteisiä mielikuvia
- Vastaajat arvostivat työnantajan kehittämismyönteisyyttä
- Tietojärjestelmien ei nykyisellään nähty palvelevan organisaation tarpeita

Selvityksen läpileikkaavia teemoja olivat organisaatiotekijät, työntekijäresurssit ja -vaihtuvuus sekä yhteisöllisyys.

Erityisesti organisaatioulottuvuuden tarkastelu osoitti työhyvinvoinnin olevan kokonaisuus, jota olisi kuitenkin hyvä tarkastella myös siihen vaikuttavien osatekijöiden näkökulmasta. Jos jokin osa-alue ei ole kunnossa, työhyvinvointi heikkenee. Organisaation vaikutukset tulivat esille jokaisen työhyvinvoinnin osa-alueen yhteydessä. Sen toiminta ja arvot vaikuttavat moniin tekijöihin:

- Voiko työntekijä tehdä työtä arvojensa mukaisesti?
  - Miten työ on järjestetty?
  - Edistääkö organisaatio omalla toiminnallaan hyvää työilmapiiriä?
- Millaisia resursseja esihenkilöt saavat organisaatiolta tekemäänsä työhön?

Työntekijöiden liian vähäinen määrä tai jatkuvat vaihdokset vaikuttavat kaikkiin työhyvinvoinnin ulottuvuuksiin, minkä vuoksi niiden vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin tulisi huomioida paremmin.

Yhteisöllisyys lisää työssä viihtymistä ja auttaa jaksamaan kuormittavissakin tilanteissa. Siten organisaatioissa olisi kannattavaa panostaa myös tähän.

**Jokainen työntekijä tarvitsee riittävästi esimerkiksi ajallisia resursseja voidakseen tehdä työnsä riittävän hyvin.** Pohdittaessa ratkaisuja muun muassa työntekijöiden vaihtuvuuteen, tämän selvityksen tapaan myös aiemmassa tutkimuksessa on todettu olennaiseksi kiinnittää huomiota esimerkiksi johtamiseen ja työn määrään. (Lehto-Lundén ja Salovaara 2016, 176-177.)

# Y H T E E N N V E T T O

- Sosiaalialan työhön kohdistuvista vaatimuksista huolimatta alalla on tutkitusti myös työn imua, joka näkyy työhön uppoutumisena ja mielihyvän kokemuksina (esim. Kauppinen ym. 2013, 118-119). Työntekijöiden kokema työn imu on näyttäytynyt myös tässä selvityksessä.
- **Työhyvinvointi ei ole vain pahoinvoinnin puuttumista** vaan paljon monisävyisempi ilmiö, jota on tarkasteltava myös **hyvää tuottavien asioiden näkökulmasta!** (Mänttäri-van der Kuip 2015, 332).
- Kun työntekijä voi hyvin, myös asiakkailla on mahdollisuus voida hyvin.



Manka, Marja-Liisa ja Manka, Marjut. 2023. Työhyvinvointi. 3., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

Forsman, Sinikka. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Tampere: Tampereen yliopisto.

Salo, Paula, Rantonen, Otso, Aalto, Ville, Oksanen, Tuula, Vahtera, Jussi, Junnonen, SannaRiitta, Baldschun, Andreas, Väisänen, Raija, Mönkkönen, Kaarina ja Hämäläinen, Juha. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Helsinki: Työterveys.

Liu, Ziyu, Wong, Hung and Liu, Jifang. Why do Social Workers Leave? A Moderated Mediation of Professionalism, Job Satisfaction, and Managerialism. 2023. International Journal of Environmental Research and Public Health 20 (230).

de Campos Francozo, Maria de Fátima and Smeke Cassorla, Roosevelt Moises. 2004. Rewards and frustrations of being a social worker: A qualitative study. Journal of Social Work Practice 18 (2), 211-221.

Bae, Junghee, Jennings, Porter F., Hardeman, Christi P., Kim, Eunhye, Lee, Megan, Littleton, Tenesha and Saasa, Sherinah. 2020. Compassion Satisfaction Among Social Work Practitioners: The Role of Work-Life Balance. Journal Of Social Service Research 46 (3), 320-330.

Mänttari-van der Kuip, Maija. 2015. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. Janus 23(3), 329-335.

Grant, Scott, Sheridan, Lynn and Webb, Stephen A. 2017. Newly Qualified Social Workers' Readiness for Practice in Scotland. British Journal of Social Work 47, 487-506.

Geisler, Martin, Berthelsen, Hanne and Muhonen, Tuija. 2019. Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. Human Service Organisations: Management, leadership & governance 43 (1), 1-15.

L

Yanchus, Nancy J., Periard, David, Moore, Scott C., Carle, Adam C. and Osatuke, Katarine. 2015. Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention in VHA Mental Health Employees: A Comparison Between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, and Mental Health Nurses. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39 (3), 219-244.

Ä

Choi, Min Jin, Koo, Jinhee and Fortune, Anne E. 2021. Predictors of Job Satisfaction among New MSWs: The Role of Organizational Factors. *Journal of Social Service Research* 47 (4), 458-472.

H

Hussein, Shereen, Moriarty, Jo, Stevens, Martin, Sharpe, Endellion and Manthorpe, Jill. 2014. Organisational Factors, Job Satisfaction and Intention to Leave Among Newly Qualified Social Workers in England. *Social Work Education* 33 (3), 381-396.

T

Frost, Liz, Hojer, Staffan, Campanini, Annamaria, Sicora, Alessandro and Kullburg, Karin. 2018. Why do they stay? A study of resilient child protection workers in three European countries. *European Journal of Social Work* 21 (4), 485-497.

E

McFadden, Paula. 2020. Two sides of one coin? Relationships build resilience or contribute to burnout in child protection social work: Shared perspectives from Leavers and Stayers in Northern Ireland. *International Social Work* 63 (2), 164–176.

E

Lehto-Lundén, Tiina ja Salovaara, Petra. 2016. Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. Teoksessa Törrönen, Maritta, Hänninen, Kaija, Jouttimäki, Päivi, Lehto-Lundén, Tiina, Salovaara, Petra ja Veistilä, Minna (toim.) *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Helsinki: Gaudeamus, 165-177.

T

Kauppinen, Timo, Mattila-Holappa, Pauliina, Perkiö-Mäkelä, Merja, Saalo, Anja, Toikkanen, Jouni, Tuomivaara, Seppo, Uuksulainen, Sanni, Viluksela, Marja ja Virtanen, Simo. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. *Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos.