



**TURUN
YLIOPISTO**

Sosiaalityöntekijöiden palautuminen etätyöstä koronapandemian aikana

Sosiaalityö
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Iris Seppälä

Ohjaaja:
VTT Mia Hakovirta

24.1.2024
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Sosiaalityö

Tekijä: Iiris Seppälä

Otsikko: Sosiaalityöntekijöiden palautuminen etätyöstä koronapandemian aikana

Ohjaaja: professori Mia Hakovirta

Sivumäärä: 56 sivua

Päivämäärä: 24.1.2024

TIIVISTELMÄ

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tutkia sosiaalityöntekijöiden palautumista etätyöstä koronapandemian aikana. Vuosina 2020-2022 koronapandemia lisäsi työpaikoilla tehtävää etätyötä merkittävästi ja sen vaikutukset näkyivät myös sosiaalityössä.

Etätyö tarkoittaa työn tekoa paikasta riippumattomasti tietoliikenneyhteyksiä hyödyntäen. Etätyötä voidaan tehdä perinteisen työpaikan sijaan esimerkiksi kotona. Palautuminen tarkoittaa työntekijän vireystilan ja jaksamisen palautumista työtä edeltäneelle tasolle ennen työpäivää.

Tutkimuskysymyksinä tutkielmassa ovat millaisia keinoja sosiaalityöntekijöillä on palautua etätyöstä koronapandemian aikana sekä mitkä seikat ovat edistäneet/heikentäneet työstä palautumista ja miten etätyöstä palautumista voitaisiin vahvistaa työpaikalla esihenkilöstön ja työyhteisön toimesta. Tutkimusaineisto koostui strukturoidun kirjoituspyynnön avulla kerätystä aineistosta. Aineistonkeruu tapahtui Facebookissa sosiaalityön uraverkostossa. Kirjoituspyynnössä vastaajia pyydettiin kirjoittamaan ajatuksiaan neljästä teemasta 1) millaiseksi palautuminen on koettu, 2) millaisia keinoja on palautua, 3) mitkä asiat ovat heikentäneet palautumista, 4) millaisia ajatuksia sosiaalityöntekijöillä on itsellään siitä, miten työpaikalla voitaisiin tukea etätyöstä palautumista.

Tutkimus toteutettiin laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen ja aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmää soveltaen. Tutkimuksen tulosten mukaan sosiaalityöntekijät kokivat palautumisensa etätyöstä pääosin hyvänä. Tuloksissa korostui etätyön positiiviset kokemukset. Etätyössä sosiaalityöntekijöillä oli mahdollisuus rytmittää omaa työtään ja tehdä työstä fyysisesti ja psyykkisesti palauttavia asioita jo työpäivän aikana. Tulosten mukaan sosiaalityöntekijät kokivat etätyön lisäävän vapaa-aikaa ja vähentävän työn kuormittavuutta. Tuloksissa nousi esille myös, että sosiaalityöntekijät toivoisivat enemmän etätyön mahdollisuuksia senkin jälkeen, kun koronapandemia on hellittänyt.

Avainsanat: etätyö, palautuminen, sosiaalityö, koronapandemia

Sisällysluettelo

1 Johdanto	4
2 Sosiaalityö korona-aikana	7
2.1 Mitä on sosiaalityö	7
2.2 Sosiaalityön kuormittavuus sekä pandemian ja etätyön vaikutus	8
2.3 Johtaminen ja työyhteisö sosiaalityössä	12
3 Työstä palautuminen etätyössä	14
3.1 Palautuminen ja etätyö	14
3.2 Palautumista edistävät ja heikentävät tekijät	17
3.3 Palautuminen ja etätyö sosiaalityössä	19
4 Tutkimuksen toteuttaminen, menetelmät ja aineisto	21
4.1 Tutkimustehtävä ja kysymykset	21
4.2 Aineiston keruu, kuvaus ja valinnat	22
4.3 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä	24
4.4 Analyysin toteutus	25
4.5 Eettisyys tutkimuksessa	27
5 Sosiaalityöntekijöiden palautumiskeinot etätyössä	30
5.1 Fyysinen hyvinvointi ja palautuminen	32
5.2 Psyykkinen hyvinvointi ja palautuminen	34
6 Palautumisen tukeminen etätyössä ja työntekijöiden omien vaikutusmahdollisuuksien korostuminen	39
7 Johtopäätökset ja pohdinta	44
Lähteet	48
Liitteet	56
Liite 1. Kirjoituspyyntö	56

1 Johdanto

Tässä tutkielmassa tarkastelen sosiaalityöntekijöiden palautumista etätyöstä koronapandemian aikana (keväästä 2020 kevääseen 2022). Tutkimuskysymysteni avulla etsin vastauksia siihen millaisia keinoja sosiaalityöntekijöillä oli palautua etätyöstä ja mitkä seikat edistivät ja heikensivät palautumista. Tarkastelen myös palautumisen vahvistamista työpaikalla esihenkilöstön ja työyhteisön toimesta. Keräsin tutkielmani aineiston kesällä ja syksyllä 2022 strukturoidulla kirjoituspyynnöllä Facebookista löytyvän sosiaalityön uraverkoston kautta. Tein tutkimukseni aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Koronapandemia rantautui Suomeen keväällä 2020 ja vaikutti koko yhteiskunnan toimintaan ja työn tekemisen tapoihin. Suomessa julistettiin poikkeustila koronaviruksen leviämisen estämiseksi 16.3.2020 (Valtioneuvosto 140/2020). Koronapandemian vuoksi sosiaalityön alalla tapahtui nopea siirtymä uuteen tilanteeseen sopiviin työmuotoihin. Esimerkiksi kasvokkain tapahtuvista tapaamisista siirryttiin etätapaamisiin. Siirtymän aikana erityinen huomio siirtyi myös sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen ja korostui työntekijöiden oma työn reflektointi ja omasta hyvinvoinnista huolenpito. (Aaslund 2021.)

Keskeisiä teemoja tässä tutkielmassa ovat sosiaalityö korona-aikana ja palautuminen etätyössä sekä sosiaalityön johtaminen ja työyhteisö. Yleisesti etätyöllä tarkoitetaan työntekoa, jolloin työntekijä työskentelee joko kotona tai muussa itse valitsemassaan paikassa joko kokonaan tai osa-aikaisesti. Etätyölle tunnusomaista on se, että siinä hyödynnetään tietotekniikkaa ja, että työntekijä saa vapaammin valita työn alkamis- ja päättymisajan. (Helle 2004, 13;42.) Tämä kuitenkin riippuu työn luonteesta, esimerkiksi sosiaalityössä kuitenkin pääsääntöisesti noudatetaan toimistotyöaika. Palautuminen tarkoittaa vastavoimaa rasitukselle ja stressille ja palautumisessa elvyttään työpäivän aikaisesta stressitilasta. Palautumisen tarve kasvaa, kun voimavarat vähenevät ja työntekijä väsyy. Fysiologisesti palautumisessa elimistön vireystila palautuu kuormittumista edeltäneelle tasolle. Psykkisessä palautumisessa ihminen kokee virkistyneensä paineen ja rasittuneisuuden kokemuksen jälkeen ja tunne- ja ajattelutoiminnot palaavat tavanomaiselle tasolle. (Peltomaa 2015, 82.)

Sosiaaalialalla johtamisessa näkyy niin organisaation ja henkilöstön tason muutosten rinnalla myös organisaation ulkopuoliset muutokset. Muutokset voivat olla vaikeasti ennustettavissa ja vaikuttavat ihmisten elämiin ja työpaikkoihin, jolloin johtajien organisaatiotasolla tulee ratkaista yllättäviäkin tilanteita. (Niiranen & Lammintakanen 2014, 18.) Hyvä esimerkki tällaisesta ennalta arvaamattomasta ulkopuolisesta muutoksesta on koronapandemia. Muutoksissa johdolta vaaditaan kykyä reflektiiviseen ja dynaamiseen toimintaan sekä tehtävien uudelleen määrittelyyn (Karvinen-Niinikoski 2007).

Korona-aikana johtaminen vaati johdolta uudenlaisia taitoja työn siirtyessä suureksi osaksi etätyöntekoon. Etätyön johtaminen on ihmissuhteiden dynamiikaltaan erilaista kuin lähityössä ja etänä tapahtuva johtaminen muuttaa tätä. Tämän vuoksi etätyössä johtajalta vaaditaan hyviä

vuorovaikutustaitoja sekä dialogisuutta sekä kannustusta oma-aloitteisuuteen ja yhteistyöhön. (Eikenberry & Turmel 2018, 14–15, 17–18, 23.) Huono johtaminen etätyössä vaikuttaa työntekijöiden suorituskykyyn. Verrattuna lähityössä tapahtuvaan johtamiseen etätyössä on hankalampaa sitouttaa ja motivoida työntekijöitä työntekoon. (Howella, Neufeld & Avolio 2008, 281.) Työyhteisöllä on suuri vaikutus työntekijän koettuun työhyvinvointiin (Kauhanen 2016, 19). Korona-aika vaikutti koko työyhteisöön ja sen toimintaan. Työyhteisössä haasteita loi työntekijöiden poissaolot lievienkin flunssaoireiden vuoksi ja yhteinen dialogisuus väheni koska aikaa kului välttämättömään ja konkreettisesta perustyöstä selviämiseen ja korona-ajan erityisjärjestelyjen toteuttamiseen. (Loppela 2021.)

Sosiaalityötä ei ennen ole tehty etätyönä niin suurella laajuudella ja sosiaalityö onkin yksi ammattialoista, joissa etätyöstä on tullut suhteellisen uusi työmuoto (Turja, Krutova & Melin 2021, 251). Etätyöhön oli pandemian aikana pakko siirtyä koronatartuntojen ehkäisemiseksi. Etätyö sosiaalityössä eroaa monista muista ammattialoista, koska sosiaalityössä vuorovaikutus ja kohtaaminen on keskeinen osa työskentelyä. Etätyöskentely ja esimerkiksi tapaamisten pitäminen videon välityksellä eroaa suurestikin normaalista ja totutusta työskentelytavasta.

Aiheena tutkimukseni on ajankohtainen ja tärkeä, koska sosiaalialan työntekijöiden hyvinvointi on ajankohtaisesti pinnalla oleva aihe ja tämän vuoksi myös tutkimuskohteena relevantti. Palautuminen on keskeinen osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja se onkin tämän tutkimuksen keskiössä. Korona-ajan tuomat uudet haasteet ja etätyön tekemisen eri puolet ovat vaikuttaneet työntekijöiden jaksamiseen positiivisesti sekä negatiivisesti tilanteen ollessa kaikille uusi. Osa on kokenut etätyön vapautta tuovana ja omaa jaksamistaan kohentavana tekijänä ja osa on saattanut kokea sen kuormittavana. Siihen miten yksilö etätyön kokee vaikuttaa omat henkilökohtaiset tekijät ja resurssit.

Aiempaa tutkimusta sosiaalityöntekijöiden palautumisesta etätyössä ei ole paljoa ja tämä kertoo siitä, että se on uusi tapa työskennellä sosiaalityön kentällä. Itseäni kiinnostaa sosiaalityöntekijöiden palautuminen aiheena, koska työstä palautuminen on tärkeä osa sosiaalityötä, jotta työntekijän hyvinvointi pysyy hyvänä. Pro gradu -tutkielmani tuo uutta tietoa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista palautumisen näkökulmasta koronapandemian tuoman poikkeusajan tuomien haasteiden aikana. Tutkimukseni lisää tietoa siitä, miten sosiaalityöntekijät ovat kokeneet palautumisensa etätyössä koronapandemian mukanaan tuoman työnteon tavan muutoksen myötä. Muutoksena on esimerkiksi se, että etäaikana työkavereiden kanssa käydyt kohtaamiset ovat jääneet minimiin ja kasvokkain tapahtuva töistä keskustelu vähentynyt ja yleinen kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus sekä asiakkaiden, että muiden ammattilaisten kanssa on jäänyt minimiin. Myös esimerkiksi työmatka on poistunut ja työtä on voinut tehdä vapaammin omien aikataulujen mukaisesti.

Työntekijät voivat kokea tapahtuneet muutokset positiivisina tai negatiivisina, riippuen subjektiivisista kokemuksista.

Jo pitkään on käyty laajempaa keskustelua sosiaalityöntekijöiden jaksamisesta ja palautumisesta, ja korona-aika on tuonut siihen aivan uusia sekä positiivisia että negatiivisia puolia työn siirryttyä toimistolta kotiin. Sosiaalityössä keskustelu työntekijöiden hyvinvoinnista on olennaista. Asiakkaiden monimuotoiset ongelmat ja asiakkaiden suuri määrä, sekä tarkat dokumentointivaatimukset vaikuttavat työhyvinvointiin ja palautumiseen (Lehto-Lunden & Salovaara 2016, 166). Tämä on ollut haasteena jo ennen korona-aikaa, kuten myös sosiaalityöntekijöiden tarve työyhteisön tuelle, joka etätyöaikana on vähentynyt. Sosiaalityöntekijöiden jaksamiseen työn kuormituksen lisäksi vaikuttaa tietenkin henkilökohtainen elämä ja korona-ajan vaikutukset siihen. Luultavasti korona-aika on vaikuttanut lähes jokaisen henkilökohtaiseen terveydentilaan niin henkisesti tai fyysisesti, joka puolestaan vaikuttaa kykyyn palautua työstä ja näin ollen kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työn mielekkyydestä, työn vaikutusmahdollisuuksista ja työympäristön ja työelämän laadusta ovat olleet jo valmiiksi huolestuttavia ennen korona-aikaa. Sosiaalialalla koetaan huomattavan paljon stressiä ja työn henkistä kuormittavuutta. (Lehto-Lunden & Salovaara 2016, 170.)

Tämän tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietämystä siitä, millaista sosiaalityöntekijöiden palautuminen on ollut etätyössä erityisessä maailmantilanteessa, kun koronapandemia vaikutti kaikkeen yhteiskunnan toimintaan ja työn tekoon. Palautuminen on keskeisessä osassa mitä tahansa työtä ja tietoisuus sen edistämisestä ja tekijöistä, jotka voivat sitä heikentää lisää omia mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

2 Sosiaalityö korona-aikana

2.1 Mitä on sosiaalityö

Sosiaalityö määritellään sosiaalihuoltolain (1301/2014) 15 §:ssä asiakas- ja asiantuntijatyöksi, jossa yksilön, perheen tai yhteisön tarpeita varten kootaan sosiaalisen tuen ja palveluiden kokonaisuus. Tämä kokonaisuus sovitetaan yhteen muiden toimijoiden tarjoamien palveluiden kanssa ja sosiaalityön tehtävänä on seurata palvelukokonaisuuden toteutumista. Sosiaalityön tavoitteena on edistää yhteistyössä asiakkaan kanssa asiakkaan toimintakykyä ja osallisuutta sekä lieventää elämäntilanteen tuomia haasteita. (Sosiaalihuoltolaki 2014.) Sosiaalityö on tunnetyötä, vuorovaikutustyötä ja vastuutyötä. Tämä tarkoittaa sitä, että sosiaalityön teossa on läsnä erilaiset tunteet, niin asiakkaan kuin työntekijän omat. Sosiaalityö on vuorovaikutustyötä, jossa työtä tehdään yhdessä toisten työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa. Vastuutyönä sosiaalityö on työtä, jonka merkitys asiakkaiden elämässä on suuri ja sosiaalityöntekijän vastuu toisen elämässä on paikoitellen hyvinkin merkittävää.

Sosiaali- ja terveysministeriön sivuilla sosiaalityö määritellään palveluksi, jonka tarkoituksena on tehdä asiantuntijatyötä eli työtä, joka on itsenäistä ja edellyttää korkeaa koulutustasoa ja laajaa tietopohjaa ja työskentelyn ytimen muodostaa tieteen soveltaminen käytännön ongelmiin. Sosiaalityön avulla ehkäistään, vähennetään ja poistetaan sosiaalisia ongelmia. Sosiaalityötä tehdään yksilö-, perhe-, yhteisö- ja rakennetasoilla. Tämä tarkoittaa sitä, että työskentelyä voi olla yksittäisen henkilön kanssa tai kokonaisen perheen kanssa, jolloin työskentelyn kohteena on koko perheen välinen vuorovaikutus. Yhteisö- ja rakennetason sosiaalityö on laajempaa ja se yleensä kohdistuu laajempiin ilmiöihin ja niistä puhumiseen ja niihin vaikuttamiseen esimerkiksi tietoisuutta lisäämällä. Sosiaalityön perustana ovat ihmisoikeudet ja oikeudenmukaisuus. Sosiaalityön avulla voidaan varmistaa, että vaikeassa asemassa olevat ihmiset saavat tarvitsemaansa apua ja tukea. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Se miten sosiaalityötä toteutetaan, riippuu siitä, tapahtuuko työskentely yksilö- ja perhetasolla vai laajemmalla rakenteellisella tasolla. Pekka Karjalainen luokittelee sosiaalityön orientaatiot ja erikoistumisalueet teoksessa ”Sosiaalityön käsikirja”. Karjalaisen luokittelu sisältää: ennaltaehkäisyn ja varhaisen puuttumisen sosiaalisina investointeina, kuntouttavan sosiaalityön, yhteisösosiaalityön sekä rakenteellisen sosiaalityön. Kaikki nämä sisältävät näkökulman ennaltaehkäisystä ja ongelmien korjaamisesta. Kaikkiin sosiaalityön orientaatioihin kuuluu myös monialaisuus ja -toimijaisuus, koska käytännön työssä asiakkaiden haasteet ja tilanteiden vaatimat tarpeet asettuvat useasti lainsäädännön ja palvelurakenteiden rajapinnoille. (2016, 190–191.)

Sosiaalityö on asiakastyötä, mutta samalla myös rakenteellista työtä. Siihen kuuluu niin asiakaslähtöinen ja poliittinen ulottuvuus. Asiakaslähtöisyys tarkoittaa, että työtä tehdään asiakkaiden kanssa ja

asiakkaille, mutta sosiaalityön rooliin kuuluu myös poliittinen ulottuvuus eli osallistuminen rakenteelliseen ja vaikuttavaan sosiaalityöhön. Sosiaalityön tehtävänä on auttaa tasaamaan eri tilanteissa olevien ihmisten lähtökohtia elämään, sekä edistää yksilön ja yhteiskunnan hyvinvointia. Sosiaalityössä tarjotaan tukea ja apua heikommassa asemassa oleville ja kohdataan asiakastilanteita, jotka vaativat vahvaa ammattietiikkaa. Sosiaalityö on parhaimmillaan vastavuoroista vuorovaikutustyötä, jonka avulla työn osapuolet saavat kuulemisen kokemuksia. (Hänninen ym. 2016.) Sosiaalityöllä on siis konkreettisen asiakastyön lisäksi yhteiskuntapoliittinen tehtävä ja sosiaalityön tehtävä on edistää hyvinvointia ja toteuttaa yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta palveluiden kautta. Sosiaalityön pyrkimyksenä on lisätä kansalaisten hyvinvointia ja vähentää pahoinvointia. Sosiaalityön perustuu käytännön työhön ja sen avulla edistetään ihmisen elämäntilannetta ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta. (Hämäläinen ym. 2016, 201 – 209.)

2.2 Sosiaalityön kuormittavuus sekä pandemian ja etätyön vaikutus

Sosiaalityössä etätyön teko on ollut Suomessa vähäistä ennen koronapandemian alkua. Sosiaalityön etätyötä on sen takia tutkittu Suomessa vähän. Pandemia-ajan mukanaan tuoma työelämän digiloikka vaikutti myös sosiaalityössä ja ammattialana sosiaalityö on yksi niistä, joissa etätyö oli monille työntekijöille uusi työmuoto. (Turja, Krutova & Melin 2021, 251). Pandemian myötä myös sosiaalialalla piti luoda uusia tapoja tehdä työtä (Yliruokanen 2020). Sosiaalityö on perinteisesti kommunikaatiotyötä, joka tapahtuu lähikontaktissa asiakkaan ja työntekijän välillä. Kuitenkin koronapandemian aikana myös sosiaalityössä siirryttiin laajemmin etätyöhön. Etätyö on tapa tehdä ja organisoida työtä käyttäen tietotekniikkaa perinteisen työtilan ulkopuolella. (Talentia 2022.) Varsinkin pandemian alussa etätyöhön suhtauduttiin sosiaalialalla vaihtelevasti. Talentia keräsi vuonna 2020 huhti-toukokuussa selvityksen, jonka mukaan silloin etätyötä pystyi tekemään kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti 60% vastaajista kun taas 40% ei saanut tai voinut työnsä puolesta tehdä työtään etänä. Selvityksessä nousi esille myös, että pandemian aikana sosiaalialalla ja sen palveluissa tapahtui äkillinen digiloikka, johon siirryttiin ilman riittävää kehitystyötä. (Yliruokanen 2020.)

Koronapandemia alkoi Suomessa keväällä 2020 ja Suomessa julistettiin poikkeustila koronaviruksen leviämisen estämiseksi 16.3.2020. (Valtioneuvosto 140/2020). Pitkittynyt ja vaihteleva epidemiatilanne ja siihen liittyvät rajoitustoimet koettelivat väestöä ja palvelujärjestelmää. (THL 2022.) Koronapandemia on maailmanlaajuinen koronaviruksen aiheuttama pandemia. Sairauden aiheuttaa koronavirus 2 eli SARS-CoV-2. Ensimmäiset tartunnat todettiin Kiinassa joulukuussa 2019 ja sieltä se levisi nopealla tahdilla ympäri maailmaa. WHO julisti maailmanlaajuisen pandemian 11.3.2020. (WHO 2023)

Terveys- ja hyvinvoinnin laitoksen artikkelissa Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen, Asiantuntija-arvio, kevät 2022 käsitellään pandemian vaikutuksia eri ammatti- ja ihmisryhmiin. Koronaepidemian tilanne ja leviämistä hillitsevät rajoitustoimet vaihtelivat koko pandemian keston ajan. Rajoitustoimia asetettiin ja lievennettiin kulloinkin vallitsevan tilanteen mukaisesti. Sosiaalipalveluissa esiintyi pandemian aikana palveluvajeita ja ongelmia. Etäasiointi aiheutti ongelmien jäämistä piiloon ja nämä voivat tulla todennäköisesti näkymään sosiaali- ja terveydenhuollossa myöhemmin akuutteina haasteina. Haasteet pandemian aikana liittyivät erityisesti palveluiden tarjontaan ja sen laatuun, kun taas taloudellinen sosiaaliturvajärjestelmä suojasi kotitalouksia koronaepidemian taloudellisilta vaikutuksilta verrattain hyvin. (THL 2022, 4 – 6.)

Koronapandemian aikana nousi esille sosiaalipalveluihin ja palveluita tarvitsevien henkilöiden hyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Pandemian aikana nousi esille asioita, jotka ovat olleet huonosti jo pidempään ja myös pahensi näitä. Koronapandemian aikana nousi esille myös uusia ilmiöitä ja ongelmia, jotka haastavat sosiaalipalveluita ja sen asiakkaita. (THL Kivipelto, Ilmarinen, Liukko 2022, 105.) Työikäisten joukossa koronapandemian aikaiset rajoitustoimet vaikuttivat eri väestöryhmissä ja ammattialoilla eri tavoin. Palkansaajien joukossa muutoksia toi erityisesti siirtyminen etätöihin. Sosiaalialalla tapahtui myös muutoksia lähityössä ja työn kuormittavuus nousi. Pandemian aluksi työikäisten joukossa etätöihin siirtyminen tai sen lisääntyminen koettiin myönteiseksi. Myöhemmin on kuitenkin noussut esille myös negatiivisia kokemuksia. Työn tekoon ja työhyvinvointiin vaikuttivat työnmuutosten lisäksi myös vapaa-aikaan kohdistuneet rajoitukset. (THL 2022, 8)

Vuoden 2020 Työolobarometrissa tarkasteltiin koronapandemian vaikutuksia työntekoon. Työolobarometri on otantatutkimus, jonka tutkimustavoitteena on seurata työelämän laadun kehittymistä Suomessa palkansaajien näkökulmasta. Vuoden 2020 tutkimuksen tiedot pohjaavat tehtyihin puhelinhaastatteluihin, joihin vuonna 2020 vastasi 1647 palkansaajaa. Barometrissa nousi esille, että etätönteke yleistyi selvästi koronapandemian seurauksena vuonna 2020 verrattuna esimerkiksi edelliseen vuoteen 2019. Vuonna 2020 puolet palkansaajista oli tehnyt työtä etänä ja moni teki etätöitä useammin kuin aiemmin. Barometrissa nousi huomionarvoisena tuloksena esille, että suuri osa (92%) etätöitä tehneistä palkansaajista olivat tyytyväisiä etätöihin ja sen sujumiseen koronapandemian aikana. Koronapandemian aikana etätönteke ja sen lisääntyminen tarkoitti noin vuosikymmenen harppausta etätöiden teon kehittymisessä ja sen laajuudessa. Koronapandemian alettua vuonna 2020 työpaikoilla otettiin aikaisempaa enemmän käyttöön uusia työmenetelmiä. Se tarkoitti, että sähköisten työtilojen ja pikaviestintälaitteiden käytön määrä lisääntyi selkeästi edellisiin vuosiin verrattuna. Työpaikoilla tapahtui digiloikka, joka tarkoittaa sitä, että työnteossa hyödynnettiin selkeästi enemmän digitaalisia laitteita. Tämä muutos näkyi kaikilla sektoreilla. (Työolobarometri 2020.)

Sosiaalialalla on 2000-luvulla ollut suuria haasteita. Tällä hetkellä ne liittyvät esimerkiksi hyvinvointipoliittisten organisaatioiden muutoksiin. Suomessa on uudelleen organisoitu palvelujärjestelmää ja sosiaali- ja terveystalouksia. Nämä haasteet ovat vaikuttaneet siihen, että sosiaalialalla työskentelevät ammattiryhmät, kuten sosiaalityö kärsivät voimavarojen puutteesta, jaksamisen haasteista ja uupumisesta. Jatkuvat muutokset ja säästö- ja tehokkuusvaatimukset lisäävät työntekijöiden kuormitusta. Sosiaalityön alalle hakeutuvat työntekijät hakeutuvat sinne usein sisäisen motivaation kannustamana. Sosiaalityö koetaan yhteiskunnallisesti merkittäväksi, ihmisläheiseksi, luovaksi ja palkitsevaksi. Useat työntekijät kuitenkin pettyvät työelämään päästessään. Osaaminen ja motivaatio ei aina riitä resurssien ja voimavarojen puutteen edessä. Kuormitusta sosiaalityössä lisää myös koulutusta ja työn vaativuutta vastaamaton palkka ja arvostuksen puute. Sosiaalityössä kuormitusta lisäävät kasvavat asiakasmäärät, työntekijöiden vaihtuvuus, julkisuuskuvan negatiivisuus ja asiakkaiden monimutkaistuneet haasteet ja niiden vaativuus. Sosiaalityössä työntekijöiden pahoinvointi ja organisaation jähmeys on osa työyhteisöjä. (Yliruka ym. 2009, 13– 14.)

Aikaisempien tutkimusten mukaan sosiaalityö on ammatti, jonka työntekijöiden keskuudessa esiintyy mielenterveyden ongelmia. Vahteran kunta-alan tutkimuksen selvityksen mukaan sosiaalityössä KELA:n korvaamien sairauspoissaolojen syinä oli masennus 31% naisista ja 41% miehistä. (Vahtera 2007.) Tukholman yliopistossa on toteutettu sosiaalityöntekijöiden työoloja selvittänyt tutkimus, jonka tuloksina on saatu, että sosiaalityöntekijät työskentelevät muita ammattiryhmiä enemmän työoloissa, joihin liittyy useita ongelmia ja työperäisten syiden tuomaa kuormitusta. Sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin vaikuttavat esimerkiksi työn hallinnan kokemuksen puute ja suuri työmäärä. (Tham 2005.)

Sosiaalityössä tavanomaisena työn tekemisen paikkana ja asiakkaiden kohtaamisena on toimisto. Sosiaalityössä toimisto sijaitsee useimmiten virastorakennuksessa, jossa tehdään sosiaalihuollon lainsäädäntöön pohjautuvaa työtä eri asiakaskuntien kanssa. Kaupungista ja kunnasta riippuen virastorakennusta kutsutaan joko sosiaalitoimistoksi tai sosiaalikeskukseksi. (Juhila 2018, 108.) Korona-aikana tästä normaalista jouduttiin poikkeamaan ja luomaan uutta tapaa toimia.

Jo ennen koronapandemiaa yhteiskunta on alkanut digitalisoitumaan, jonka seurauksena myös sosiaalityössä on tullut tavanomaisen työskentelyn rinnalle virtuaalisia tapoja tehdä työtä. (esim. Heikkonen & Ylönen 2010). Virtuaalista työskentelyä tarkoittaa sähköiset tavat kommunikoida. Tietokoneista on tullut keskeinen osa työskentelyä ja etäyhteydenpito toisiin ammattilaisiin ja asiakkaisiin tapahtuu informaatio- ja kommunikaatioteknologioiden välityksellä. Teknologinen kehitys on mahdollistanut ja jatkaa sosiaalityön laajenemisen ja kehittymisen mahdollistamista. Virtuaalisesti tapahtuva sosiaalityö hajottaa tavanomaista ajatusta sosiaalityön teosta vain virastorakennuksessa ja luo uusia mahdollisuuksia. Samalla kuitenkin tulee miettiä sitä onko teknologinen kehitys sosiaalityötä vahvistavaa vai saattaako se tavoillaan myös heikentää palveluita. (Juhila 2018, 115 – 117.)

Koronapandemian aikana etätyösuositus annettiin laajasti, joten myös sosiaalityötä alettiin toteuttaa etätyönä. Pelastakaa Lapset -internet sivulla julkaistiin koronapandemian aikana kirjoitus siitä, milloin etätyö sopii sosiaalityöhön. Asiasta oli ollut keskustelua keväällä 2020, kun laaja etätyösuositus ulottui sosiaalityöhön asti. Sosiaalineuvos Elina Pöyhönen totesi 20.3.2020 Sosiaali- ja terveystieteiden tiedotustilaisuudessa, että ministeriö ei pidä hyvänä ajatusta laajamittaisesta etätyöhön siirtymisestä sosiaalihuollossa, koska sosiaalihuollon asiakkailta on oikeus henkilökohtaiseen kontaktiin ja sosiaalihuollon toimipisteissä käymiseen. Pelastakaa Lapset ry:n kirjoituksessa tuotiin kuitenkin esille, että monessa tilanteessa etäyhteys on sosiaalityössä toimiva väline. Kirjoituksessa määritellään tilanteita, joissa etätyö on toimivaa. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi, kun asiakas ja työntekijät ovat jo toisilleen tuttuja, jolloin keskustelu etänä on helpompaa. Kirjoituksessa tuodaan esille myös asioita, jotka tule huomioida toimivaa etätyötä tehdessä. Sosiaalityö on empatiatyötä ja sen osoittaminen asiakastilanteissa on keskeinen osa vuorovaikutussuhteen luomista. Onkin siis tärkeää, että etätyössä kiinnitetään huomiota omaan elektieleen ja siihen, miten vuorovaikutustilanne muuttuu etäyhteydessä. Myös toimivat laitteet ja ohjelmistot ovat keskeisiä toimivassa etätyössä. Sosiaalityössä tietoturva on keskeistä varmistaa. Koska sosiaalityössä ei voi tehdä kaikkea etänä, vaikka siitä olisikin suositus, on myös sosiaalityöntekijän oma harkinta tärkeää. Tilanne, jossa esimerkiksi asiakastilanteen kartoittaminen kasvokkain on tärkeää voi olla esimerkiksi huostaanottotilanne tai kiireellinen sijoitus. Sosiaalityöntekijän tulee työtä tehdessä itse tunnistaa ja tietää tilanteet, joissa etätyö toimii ja tilanteet, joissa olisi asiaankuuluvaa tavata kasvokkain. (Pelastakaa Lapset 2022.)

Harrikarin ym. Artikkelissa "Pandemic and Social Work: Exploring Finnish Social Workers' Experiences through a SWOT Analysis" käsitellään 33 suomalaisen sosiaalityöntekijän kokemuksia ensimmäisen COVID-19 pandemian aallon aikana keväällä 2020. Artikkelissa käsitellään kahta tutkimuskysymystä "millaisia haasteita sosiaalityön ammattilaiset kohtaavat työssään pandemian aikana" ja "millaisia ratkaisuja on kehitetty haasteiden kanssa toimimiseen". Tutkimus koostuu sosiaalityöntekijöiden henkilökohtaisesti laatimista kirjoituksista maaliskuusta toukokuuhun. Kirjoituksia on analysoitu kehyksenä vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Artikkelissa tuodaan esille, että pandemia on tuonut haasteita sosiaalityöhön monella tasolla vaikuttaen niin kasvokkain tapahtuvaan vuorovaikutukseen sekä laajempaan yhteiskunnalliseen ja globaaliin tilanteeseen. Pandemian aikana on noussut enemmän esille jo valmiiksi olleet haasteet sosiaalityössä ja sen lisäksi luonut uusia haasteita. Pandemian aikana sosiaalityöntekijöiltä vaadittiin resilienssiä ja uusia tapoja sopeutua uuteen tilanteeseen. (Harrikari ym. 2021.) Analyysin tuloksissa on noussut esille sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä, jotka ovat pandemian aikana vaikuttaneet sosiaalityöhön. Sekä sisäisissä, että ulkoisissa tekijöissä on ollut vahvuuksia ja heikkouksia. Sisäisissä tekijöissä vahvuuksia olivat ammatillinen joustavuus, nopea sopeutuminen muutokseen, sitkeä ammatillinen etiikka ja rakenteellisen sosiaalityön edistäminen. Haasteina nähtiin puutteellinen johto kriisitilanteessa ja puutteellinen kommunikaatio, jäykät asenteet liittyen etätyön tekoon, jännittyneisyys ja paine työyhteisön sisällä,

kaventunut ammatillinen hienovaraisuus sekä uudet pandemiaan liittyneet tehtävät. Ulkoisina vahvuuksina nähtiin asiakkaiden elämäntilanteiden näkeminen eri valossa, innovatiiviset ideat asiakastyön teossa, työntekijöiden vahva suoriutuminen, uusi tapa tehdä sosiaalityötä hybridimallina, uudet vaihtoehdot hallinnollisiin toimiin. Uhkina nähtiin yleiset ja konkreettiset uhat, asiakkaiden eskaloituvat elämäntilanteet ja asiakkaiden stigmatisointi. Uhkana nähtiin myös palveluiden sulkeutumisesta ja asiakasprosessien viiveet, ammatillisen etiikan rajoitteet uudessa epätietoisessa tilanteessa, sosiaalityön näkymättömyys palvelusysteemissä, suuri työmäärä ja uudet vaatimukset. (Harrikari ym. 2021.)

2.3 Johtaminen ja työyhteisö sosiaalityössä

Sosiaalialan toimintaympäristö ja näin ollen johtaminen ovat jatkuvassa muutoksessa ja johtaminen painottuu vahvasti muutosjohtamiseen. (Myllärinen 2014, 90). Työelämässä on tapahtunut muutos yksisuuntaisesta tiedonsiirrosta johtajan ja työntekijöiden välillä siihen, että yhä enemmän painotetaan keskustelua ja yksilöiden arvostamista. Viestinnässä työyhteisöissä on tapahtunut muutos vuorovaikutuksen lisääntyessä. Tämä työelämän muutokset vaikuttavat siihen, miten johtaminen muodostuu ja millaista sen olisi hyvä olla, myös sosiaalityössä. (Iivonen & Åberg 2009, 4.) Sosiaalialalla johtajien työhön ovat vaikuttamassa toimintaympäristöstä kumpuavat muutostarpeet sekä organisaation sisäiset uudistamistarpeet. (Niiranen & Lammintakanen 2014, 144). Prosessina johtaminen on työtä, joka vaikuttaa työntekijöihin niin, että he pystyisivät saavuttamaan työssään yhteisesti asetetun tavoitteen. Johtaminen on siis työtä, joka tapahtuu vuorovaikutuksessa johtajan ja työntekijöiden välillä. (Northouse 2010, 2–3.)

Johtamisen ja työyhteisön merkitys on suuri kaikilla ammattialoilla, myös sosiaalityössä. Johtamiseen kuuluu vahvasti työolojen kehittäminen. Se kytkeytyy vahvasti niin työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Sosiaalialalla kehittämistä voi edistää käsittelemällä työn kognitiivisia, emotionaalisia ja käytännöllisiä asioita yhdessä ja tukemalla tiedontuotannon ja ohjauksen toimivia rakenteita. Kun työn sisältämiä asioita käsitellään yhdessä voi se lisätä epävarmuuden sietokykyä. Kun ohjauksen ja tiedontuotannon toimivia rakenteita kehitetään, tuetaan työmenetelmien toimivuutta ja työntekijän tunteita työn hallittavuudesta. Tärkeää sosiaalityön johtamisessa on esihenkilöstön, työntekijöiden ja asiakkaiden vuoropuhelu ja tämä rakenteiden toimivuuden kehittäminen. Vuoropuhelun avulla voidaan tukea sitä, että työn kehittäminen muodostuu kaikkien osapuolten yhteiseksi asiaksi. Sosiaalityössä keskeistä on myös johtamisen ja kehittämisen keinoin turvata syvällisen ja laadukkaan asiakastyön turvaamista. On valitettavaa, että vaikka kehittämistavat sekä lainsäädäntö turvaavat sosiaalityöntekijöitä ja asiakkaita, on sosiaalialan työturvallisuudessa vakavia puutteita. Tavot turvata työturvallisuutta, kuten työntekijöiden perehdyttäminen, esihenkilöiden käymät

keskustelut työntekijöiden kanssa ja koulutukset eivät aina toteudu sosiaalialalla. (Yliruka ym. 2009, 11.)

Koko sosiaaliala on ollut kehittämisen kohteena 2000-luvun ajan. Kehittämiskohteena ovat esimerkiksi työolot, työympäristö ja työyhteisöt. (Yliruka ym. 2009, 16.) Kehittämisen fokus on siirtynyt ajansaatossa näistä kuitenkin enemmän yksittäisen työntekijän toimintakykyyn ja yksilön ja organisaation väliseen vuorovaikutukseen. (Juvonen-Posti & Jalava 2008, 17; Mäkitalo 1999;2008).

Leena Rasanen tarkastelee artikkelissa ”Työyhteisön kehittämistä ja työhyvinvointia tukevat johtamisen käytännöt” sosiaalityön johtamiseen ja kehittämiseen liittyviä haasteita ja edellytyksiä Sosiaalialan työolot- hankkeen tuottamien tulosten valossa. Sosiaalityössä kehittämiseen ja uudistamiseen pyrkivässä vuorovaikutuksessa oleellista on sen ymmärtäminen, että asiat muuttuvat ymmärtämisen ja ajattelun kautta. Ajattelun kautta luodaan edellytyksiä toiminnalle, joka edesauttaa siirtymistä sanoista ja suunnitelmista toimintaan. (Rasanen 2009, 59.)

Sosiaali- ja terveysturvan tekemässä valtakunnallisessa arviossa Sosiaalibarometri (2007) on arvioitu sosiaalitoimen johtajia. Sosiaalibarometrissa nousi esille, että sosiaalitoimen työntekijöiden työhyvinvointia uhkaa jatkuvat muutokset ja epävarmuus, työmäärän kasvu ja lisääntyvät työtehtävät. Esille tuodaan, että tärkeää johtamisessa ja kehittämisessä eivät ole yksittäiset ja irralliset toimet, vaan koko kunnan henkilöstöstrategioiden keskiössä tulee olla työhyvinvointi ja esimerkiksi henkilöstöresurssien suunnittelu. Tuloksissa tuotiin ilmi myös, että hyvinä keinoina johtamisen parantamiseen ja näin olleen työntekijöiden työolosuhteiden kehittämiseen nähtiin työntekijöiden määrän lisääminen, ehkäisevään työhön panostamisen sekä eri ammattikuntien yhteistyön parantaminen ja työtapojen ja palveluiden kehittäminen. (Sosiaalibarometri 2007.)

Sosiaalialan työolot -hankkeessa nousi esille esihenkilöiden tuottamia ajatuksia omista tavoistaan johtaa ja mikä heidän mielestään johtamisessa on tärkeää. Esihenkilöt toivat esille, että johtajuudessa tärkeää on olla työntekijöiden kanssa kuuntelevassa, keskusteleavassa ja kantaa ottavassa vuorovaikutuksessa sekä olla lähellä työntekijöitä ja näin myös tukea heitä asiakastyössä. Keskeistä on myös oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu sekä asioihin puuttuminen. Työpaikalla asioiden sujumiseen ja työn kehittämiseen liittyviä piirteitä johtamisessa ovat ryhmän johtaminen niin, että keskustelu- ja kuunteluyhteys toteutuu koko organisaation sisällä, johtamisen määrätietoisuus ja suunnitelmallisuus, vastuu päätöksenteosta ja työlle asetettavista linjauksista sekä työntekijöille tiedottaminen ajankohtaisista asioista. (Rasanen 2009, 62– 63.)

3 Työstä palautuminen etätyössä

3.1 Palautuminen ja etätyö

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja sisältää monia eri osa-alueita, jotka vaikuttavat siihen. Tässä tutkielmassa keskiössä on palautuminen. Palautuminen on osa työhyvinvointia, koska kun työntekijä palautuu tekemänsä työn kuormituksesta ylläpitää se hänen yleistä hyvinvointiansa ja jaksamista niin arjessa kuin työssä. Palautumiseen työstä vaikuttaa itse työ ja sen luonne ja ominaisuudet sekä se, miten työntekijä suhtautuu työhönsä. (Kinnunen & Siltaloppi & Mauno 2009, 41.)

Ihminen kuormittuu työtä tehdessä automaattisesti, mutta tälle vastapainona ihmisellä on myös sisäinen palautumismekanismi, jonka avulla menetetyt voimat palautuvat. Tämän vuoksi, vaikka joskus olisikin kovassa paineessa, siitä ei ole haittaa, kunhan riittävästä palautumisesta huolehditaan. Palautumismekanismiin avulla keho palautuu lepotilaan työn teon jälkeen ja näin ollen sen aikana kuluneet voimavarat palautuvat. Palautuminen on energiavarastojen ja hormonitasapainon palautumista ja se edellyttää riittävästi lepoa öisin, vapaa-ajalla ja viikonloppuisin. Palautumismekanismi pohjautuu autonomisen hermoston toimintaan. Palautumista voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta: fysiologisesta ja psykologisesta. Fysiologinen palautuminen tarkoittaa sitä, että työntekijän elimistö on palautunut perustasolle stressitilan jälkeen. Psykologinen puolestaan sitä, miten työntekijä itse kokee palautuneensa ja valmiutensa jatkamaan taas työn tekoa. (Manka & Manka 2016, 181.) Palautumisen aikana työn aiheuttamat kielteiset vaikutukset työntekijän elimistöön korjautuvat. Palautuminen on prosessi, jonka aikana työntekijän voimavarat täydentyvät. Työssä jaksamisen voimavaroihin kuuluu esimerkiksi vireys, energia ja positiivinen mieliala. On normaalia ja luonnollinen osa työtä, että työssä kuormitutaan työn vaatimien henkisten tai fyysisten ponnistelujen vuoksi. Kun työntekijä palautuu työpäivän jälkeen, voi työntekijä aloittaa uuden työpäivän palautuneessa tilassa. (Kinnunen 2017.) Työstä palautumisen aikana yksilön tila palautuu tasolle, joka se oli ennen työpäivän aikana koettua kuormitusta ja stressiä. Suhdetta työstä palautumisen ja työn aiheuttamien vaatimusten välillä voidaan tarkastella esimerkiksi ponnistelujen ja palautumisen mallin avulla. Työpäivinä työntekijä vastaa työn vaatimukseen sen mukaan millaiset voimavarat hänellä on sillä hetkellä. (Mejman & Mulder 1998, 5 - 33). Voimavaroihin vaikuttaa erilaiset psykologiset taidot ja reagoitaitapumukset sekä psykofysiologinen tila. Nämä sisältävät esimerkiksi uskomukset pystyvyydestä, selviytymiskeinot ja tunne-elämän tasapainoisuuden. (Porges 1995, 225 – 233.)

Tietotekniikka ja tietoliikenneyhteydet ovat muuttaneet työn tekemisen tapoja, aikaa ja paikkaa viime vuosina. Onnistuessaan etätyö tarjoaa työntekijöille ja työnantajille mahdollisuuksia tehokkaaseen ja joustavaan työntekoon. Etätyö on nykypäivänä teknologian avulla toteutettavissa yhä useammissa työtehtävissä. (Helle 2004, 3, 92.) Etätyönteko mahdollistaa läsnäolon tapaamisissa ja palavereissa niin, että työntekijän ei tarvitse olla fyysisesti paikalla. Etätyön tekemisen aloite voi tulla työntekijältä

itseltään tai työnantaja voi antaa siihen suosituksen. (Koroma ym. 2011, 6.) Koronapandemian aikana yleinen suositus etätyöhön tuli Valtioneuvostolta.

Työntekijä voi tehdä etätyötä valitsemassaan paikassa. Tällöin työntekijä voi vaikuttaa omaan työntekoaikaansa ja työskennellä itselleen parhaalla tavalla sopivana ajankohtana. Etätyön teko kotoa käsin voi olla tehokkaampaa kuin työpaikalla, koska työpaikalla on usein häiriötekijöitä, ja kotona työrauha ja työteho voi olla parempaa. Etätyö onnistuessaan voi helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, joka voi lisätä työntekijän työhyvinvointia ja motivaatiota. (Helle 2004, 17–18.) Etätyön tekeminen vaatii sen, että työntekijällä on käytettävissään työntekoon tarvittava tekniikka, osaaminen ja yhteydet. Työntekijällä tulee olla myös mahdollisuus tekniseen tukeen. Työnteon kannalta tärkeiden materiaalien pitää etätyössä olla sähköisesti työntekijän saatavilla. Kommunikaatio työntekijän, kollegoiden ja esihenkilön välillä tulee olla toimivaa ja kaikilla pitää olla tarvittavat tietotekniset taidot. Etätyönteko vaatii työntekijältä henkilökohtaisia taitoja ja ominaisuuksia. Näitä ovat esimerkiksi päätöksentekokyvyt, ongelmanratkaisukyvyt ja itseohjautuvuus sekä oman työn johtaminen ja vastuullisuus. (Helle 2004, 94–95, 96.)

Etätyössä on sekä positiivisia että negatiivisia puolia ja jokainen yksilö kokee ne omalla tavallaan subjektiiviseen kokemukseensa peilaten. Kuten aiemmin mainittu, etätyö voi lisätä työn tehokkuutta ja joustavuutta. Tämän lisäksi etätyön positiivisia puolia ovat työrauha, itsenäinen työ ja vapaa-ajan lisääntyminen sekä työmatkojen viemän ajan poistuminen. Etätyöhön liittyy myös ei-toivottuja ilmiöitä. Esimerkkinä voisi olla esimerkiksi työn teko vuosilomalla, sairauslomalla tai perhevapaalla, eli ylityönteko. Etätyössä työntekijä saattaa helposti esimerkiksi vastata työpuhelimeen ja sähköpostiin, koska työnteon mahdollistavat laitteet ovat kotona ja koko ajan saatavilla. Myös työyhteisön puute, työajan ja vapaa-ajan sekoittuminen ja mahdolliset ongelmat tekniikassa ja tiedonsiirtoyhteyksissä ovat mahdollisesti etätyössä ilmeneviä negatiivisia puolia. Työyhteisön puute johtaa siihen, että sosiaaliset kontaktit jäävät pieneksi ja on vaarana, että työntekijä eristäytyy työyhteisöstä. Sähköiset kontaktit eivät voi kokonaan korvata fyysisessä vuorovaikutuksessa tapahtuvia kontakteja. Kun työtä tehdään kotoa voi vapaa-aika ja työntekoon tarkoitettu aika sekoittua. Kotona työ voi tuntua koko ajan olevan läsnä, jolloin se tuottaa stressiä. Etätyön teon onnistuminen vaatiikin työntekijältä kurinalaisuutta ja järjestelmällisyyttä sekä kykyä organisoida omaa työntekoaan. Etätyötä tehdään teknisten laitteiden avulla ja siinä keskeistä on tietoliikenneyhteyksien toimivuus. Tämän vuoksi etätyössä iso riskitekijä työn onnistuneelle teolle ovat esimerkiksi katkokset yhteyksissä ja muut tekniset ongelmat. (Helle 2004, 3–4, 17)

Etätyö voi vähentää työn mielekkyyttä joillain työntekijöillä sekä heikentää työtehokkuutta ja tuloksellisuutta työssä. Etätyön teolla voi olla vaikutusta myös kokonaisvaltaiseen elämänlaatuun. Esimerkiksi stressi voi etätyössä ilmentyä eri tavoin kuin lähityöskentelyssä. Viestintä puhelimitse ja tietokoneen välityksellä voi osalla työntekijöistä kuormittaa mieltä ja tuoda enemmän räsitusta kuin

kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa tapahtuva kommunikaatio. Etätyössä yksi vaikuttava tekijä on myös työssä käytävien spontaanien keskustelujen uupuminen niin työyhteisön sisällä. (Saarikivi 2020.)

Työstä ja sen vaatimuksista palautuminen on työelämässä yhä useammin uhattuna. Varsinkin etätyössä, jossa työstä voi tulla monella tapaa rajatonta. Kun aika ja paikka eivät säätele työntekoa ja työtä voi tehdä muualla kuin työpaikalla, korostuu yksilön kyky asettaa rajoja omalle työnteolle. Siksi etätyössä palautumisen merkitys korostuu. Työstä palautuminen on työntekijän hyvinvointia ylläpitävä tekijä. (Kinnunen 2017, 127;141.) Etätyöntekeminen voi ihmisestä riippuen helpottaa tai vaikeuttaa palautumista. Korona-aikana monen työt siirtyivät kotiin ja se vaikeutti työn ja vapaa-ajan rajaamista. Palautuminen on tärkeää, jotta työntekijä jaksaa niin työssä ja vapaa-ajalla. Palautuminen etätyössä on kehon ja mielen toipumista rasituksesta. Etätyössä palautumisen ja levon kannalta etuna on se, että työpäivän ajoitusta voi säätää oman unirytmien mukaan. Toisaalta etätyössä töitä helposti jatkaa myös varsinaisen työajan päätyttyäkin. Etätyönteko voi aiheuttaa työstä irtautumisen ongelmia. Kun työtä tekee samassa tilassa missä viettää vapaa-aikaa, työ ja vapaa-aika menevät helposti sekaisin. (Erto.fi 2022.)

Työterveyslaitoksen internet-sivuilla on koottuna ohje työntekijöille, työnantajille ja esihenkilöille tavoista jaksaa etätyötä korona-aikana ja näin ollen edistää hyvää palautumista. Ohjeet käsittelevät asioita, joita voi tehdä niin työntekijä kuin organisaatiossa. Tärkeää etätyöhön siirtyessä on kehittää organisaatiolle ja työtiimille sopivat tavat tehdä etätyötä niin, että niissä huomioidaan työn vaatimukset sekä työntekijän ja koko työyhteisön tarpeet. Etätyössä korostuu yhteisöllisyyden ylläpitäminen ja omasta hyvinvoinnista huolehtimisen mahdollistaminen. Keskeistä on myös se, että on työnantajan velvollisuus huolehtia työn tekemisen turvallisuudesta. Tämä voidaan saavuttaa varmistamalla esihenkilön säännöllinen yhteydenpito työntekijöihin liittyen heidän työnsä sisältöön liittyviin asioihin, työn järjestelyihin, mitoitukseen ja kuormitustekijöihin. Etätyössä on tärkeää, että työyhteisön jäsenille viestitään selkeillä tavoilla, millaisia toimintatapoja kannattaa noudattaa ylläpitääkseen työkykyä ja mistä ja millaista apua ja tukea on saatavilla esimerkiksi työterveyshuollon kautta. Tärkeää on myös varmistaa teknisen tuen saatavuus ja sovellusten riittävä käyttöosaaminen. Etätyössä jaksamista edistää yhteydenpito työkavereihin yhdessä sovitulla tavalla. Hyvä olisi esimerkiksi suosia videon käyttöä palavereissa ja mahdollisuuksien mukaan järjestää vapaamuotoisia virtuaalisia tilaisuuksia kuulumisten ja tervehdysten vaihtamiseen. Näissä hetkissä olisi hyvä olla myös mahdollisuus jakaa käytäntöjä, ratkoa pulmatilanteita sekä kysyä apua ja neuvoja. Palautumista etätyöstä työssäjaksamisen kautta edistää myös myönteisen palautteen saanti ja työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden vahvistaminen. Työyhteisössä olisi hyvä keskustella ja jakaa kokemuksia etätyön arjen käytännöistä ja sujuvoittamisesta. Kuormittumisen, työmäärän ja työajan seuranta ja kohtuullistaminen ovat tärkeitä etätyössä. Työtä tehdessä tulee varata aikaa siirtymiin ja

taucoihin, koska ne tukevat palautumista työpäivän aikana. Myös valmistautuminen etätyöpäivään samalla tavoin kuin mihin tahansa työpäivään ja rutiineista kiinni pitäminen, edistävät jaksamista, kuten myös selkeän tehtävälistan laatiminen. Aikaansaamisen kokemus helpottaa henkistä työstä irrottautumista työpäivän päätyttyä. Näiden jo mainittujen keinojen lisäksi palautumista etätyöstä edistää oikeudenmukainen kohtelu ja yhteisöllisyys työtiimissä, myös työstä saatu palaute vahvistaa työhyvinvointia myös etätyössä. Edellämainittuja seikkoja edistää mahdollisuus matalan kynnyksen yhteydenottoihin. (Työterveyslaitos 2022.)

3.2 Palautumista edistävät ja heikentävät tekijät

Palautuminen vaatii onnistuakseen sen, että yksilö välttää vapaa-aikanaan sellaista kuormitusta, joka kuluttaa samoja fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja kuin työ. Palautumista voi edistää päivittäin, viikoittain ja vuoden kuluessa. Päivittäin palautumista tapahtuu työpäivää tauottamalla ja viettämällä vapaa-aikaa työpäivän jälkeen. (Peltomaa 2015, 84–85.) Vapaa-aikana tapahtuvaa palautumista on tutkittu huomattavasti enemmän kuin jo työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista. Kuitenkin on tutkittu työpäivän aikana pidettyjä lyhyitä sekä pidempiä taukoja. Nämä molemmat edistävät palautumista ja auttavat jaksamaan työssä. Työpäivän aikana tapahtuva palautuminen on riippuvainen myös yksilön ominaisuuksista. (Kinnunen 2017.) Viikoittain on tärkeä pitää vapaapäiviä, jotka erottuvat selkeästi työstä ja vuoden kuluessa lomien pitäminen auttaa työstä palautumisessa. Arjessa olisi tärkeää, että päivittäin on aikaa työpäivästä palautumiselle. Palautumiseen kuluvaan aikaan vaikuttaa ikääntyminen ja vanheneminen. Tämä sen takia, että ikääntyessä hermosto ei toimi niin tehokkaasti kuin nuorena. Termeinä ikääntyminen ja vanheneminen eivät tarkoita samoja asioita. Ikääntyminen tarkoittaa ihmisen kalenteri-ikää ja vanheneminen ihmisen yksilöllistä vanhenemisprosessia. (Peltomaa 2015, 84–85.)

Työpäivän aikaiset ponnistelut johtavat yksilön kuormitusreaktioihin ja nämä ilmenevät fysiologisina reaktioina käytöksessä ja subjektiivisissa kokemuksissa. Fysiologiset reaktiot voivat ilmetä autonomisen hermoston toiminnan aktivoitumisena. Subjektiivisia kokemuksia työn kuormituksesta kuvaa työntekijän kokema stressi ja kuormitus. Kun työpäivän jälkeen työn aiheuttamat kuormitusreaktiot vähenevät, alkaa työntekijän palautuminen. Lähtökohtaisesti palautuminen alkaa, kun työn vaatimustekijä ei ole enää läsnä. Kun työntekijä palautuu riittävästi kuormituksen ja palautumisen välillä vallitsee tasapaino. Käänteisesti epätasapaino syntyy, kun palautuminen ei onnistu tai se ei ole riittävä suhteessa työssä tehtyihin ponnisteluihin. Kun tasapaino palautumisen ja kuormituksen välillä on epätasainen, on se riskitekijä yksilön hyvinvoinnille varsinkin ollessaan voimakasta ja jatkuessaan pitkään. Kun työn vaatimustaso on tasainen, mutta työntekijän palautuminen heikompa, johtaa se siihen, että työntekijä joutuu kohtaamaan työn kuormituksen suuremmilla ponnisteluilla. Tämä johtaa usein väsymykseen ja psykosomaattiseen oireiluun. Työstä palautumisella on suuri vaikutus siihen,

miten työntekijä seuraavana työpäivänä kohtaa työn vaatimukset ja millaisilla voimavaroilla. (Feldt & Kinnunen 2009, 9–10.)

Hobfoll työtovereineen on kehittänyt voimavarojen säilyttämisteorian (Hobfoll 1998.) Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan palautumista tapahtuu kolmella eri tavalla, näitä ovat: uusien voimavarojen hankkiminen, uhattujen voimavarojen turvaaminen ja menetettyjen voimavarojen palauttaminen. Tärkeää palautumisessa on siis lisätä työntekijän voimavaroja ja suojata niiden menettämiseltä. Työstä palautumisessa keskeistä on sisäiset voimavarat kuten energisyys ja mieliala. Myös itsearvostus ja tarmokkuus vaikuttavat siihen, miten työssä koettu kuormitus kohdataan ja miten siitä työpäivän jälkeen sitten palaudutaan. (Feldt & Kinnunen 2009, 10–11.) Palautumisessa keskeistä on työntekijän oma kokemus siitä, miten arvioi oman tilansa ja palautumisen tason. (Kinnunen & Feldt 2009, 7). Työn kuormitustekijöiden ja työstä palautumisen tulee olla tasapainossa, jotta työntekijän työhyvinvointi pysyy hyvänä. Työn ominaisuuksien tulee tukea työntekijän palautumista (Meijman & Mulder 1998.)

Koronan aikana tapahtui muutoksia työelämässä ja nämä muutokset voivat olla haastavia työstä palautumisen näkökulmasta (Kinnunen & Mauno 2009, 1). NykYTEKNOLOGIAN MAHDOLLISTAMA TAPA TEHDÄ TYÖTÄ MISSÄ VAIN JA MILLOIN VAIN VOI LISÄTÄ TYÖN TEON RAJATTOMUUTTA. Eli aika ja paikka eivät aina enää aseta rajoja työn teolle. (Vartiainen 2007.) Työn rajattomuus tarkoittaa sitä, että yksittäisen työntekijän kyky rajata omaa työtään korostuu. Etätyössä rajattomuutta edesauttaa se, että työntekijän tulee organisoida ja rytmittää omaa työtään ja samalla huolehtia omasta hyvinvoinnista ja palautumisesta. (Aro 2006.)

Palautumista heikentää työn määrällinen kuormitus, jos se on myös laadultaan haastavaa. Hyvin kuormittavaa työtä tekevä vaatii pidemmän ajan työstä palautumiseen. Palautumisen kokemukseen vaikuttaa myös se kokeeko työntekijä työnsä merkitykselliseksi, miten työhön suhtautuu ja kuinka suuri merkitys sille on annettu omassa elämässä. (Kinnunen & Siltaloppi & Mauno 2009, 41.) Mitä enemmän työssä on vaatimuksia sitä enemmän on riskejä palautumisen vaikeuksiin. Työn määrällinen ylikuormitus rajoittaa mahdollisuuksia palautua. (Sonntag & Bayer 2005, 393 – 414). Jos työ vaatii paljon ponnistelua, vaatii se myös enemmän palautumista. (Meijman & Mulder 1998, 5–33). Kun työtä on määrällisesti paljon ja liikaa suhteutettuna työaikaan lisää se riskiä siihen, että työntekijä tekee töitä työajan ulkopuolella eikä näin ollen irrottaudu työstä. Vaikka työntekijä ei tekisi työtä työajan ulkopuolella, voi työntekijä kokea hankaluuksia irrottautua työstä psykologisesti, jolloin psykologista palautumista ei tapahdu riittävästi. Palautumista heikentää myös huolen kanto ja murehtiminen tulevista työtehtävistä ja siitä, miten tulee selviytymään tulevasta työmäärästä. (Kinnunen & Siltaloppi & Mauno 2009, 43.)

Palautumisen näkökulmasta haitallista ovat myös aikapaineet, sosiaalisen tuen puute ja esimiehen tuen ja toiminnan oikeudenmukaisuuden puute. Jos työssä on aikapaine työn suorittamiseen lisää se riskiä

ongelmiin palautumisessa. Aikapaine on vahvemmin yhteydessä palautumiseen, kun esimerkiksi työn vaativuus ja vastuu. Jos esimies toiminnallaan ei edistä oikeudenmukaisuuden toteutumista eikä kohtele työntekijöitä tasa-arvoisesti lisää se haasteita työntekijöiden palautumiseen. Palautumisen näkökulmasta on tärkeää, että työntekijä ei koe vaikutusmahdollisuuksiaan heikoksi työssä. (Kinnunen & Siltaloppi & Mauno 2009, 45.)

3.3 Palautuminen ja etätyö sosiaalityössä

Työhyvinvoinnin keskeinen osa-alue sosiaalityössä on palautuminen, kuten muillakin ammattialoilla. Työssäkäyvälle osalle väestöstä palautumisen tarve liittyy juuri työhön liittyviin seikkoihin, koska se on merkittävä kuormitustekijä arjessa. Palautumiseen liittyen voidaan puhua kohtuullisesta työpäivästä, joka tarkoittaa sitä, että se on kestoaltaan ja intensiteetiltään sellaista, että sen jälkeen työntekijä kerkeää palautumaan fyysisesti ja henkisesti työpäivän aiheuttamasta kuormituksesta. Ja toipua siitä ennen seuraavaa työpäivää. Myös sosiaalityössä voi käyttää samoja palautumisen keinoja kuin muussakin työssä. Näitä keinoja ovat riittävän vapaa-ajan varmistaminen, liikunta, rentoutuminen ja riittävä unen määrä. (Peltomaa 2015, 88, 91 - 99.)

Sosiaalityössä työhyvinvointi ja näin ollen palautuminen on moniulotteista. Se koostuu yksilön voimavaroista ja ympäristön vaatimuksista ja näiden välisestä tasapainosta. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttaa niin työn eettisyyden vaatimukset ja moraaliset ongelmat, tehokkuuden vaatimukset, asiakasmäärät ja pula työntekijöistä. (Lehto-Lunden & Salovaara 2016, 166 – 169.) Kaikki nämä lisäävät sosiaalityössä työntekijän kuormitusta. Eettisyys ja moraalit liittyvät erinäisiin asiakastilanteisiin, joissa sosiaalityöntekijän tulee ammattilaisena tarkastella tilannetta näkökulmasta, joka on asiakkaan edun mukainen ja samalla tehdä ratkaisuja eettisiä periaatteitaan peilaten. Tehokkuuden vaatimukset sosiaalityössä liittyvät asiakasmäärään ja mahdollisimman tehokkaan työn tekemiseen saatavilla olevien resurssien mukaisesti. Tehokkuuden vaatiminen ja sen tarkastelu asiakastyössä voi olla kuitenkin hankalaa tilanteiden monimuotoisuuden vuoksi ja usein työn tehokkuus ei ole kiinni vain yksittäisestä työntekijästä vaan siihen liittyy monia muitakin tekijöitä. Asiakasmäärän jatkuva kasvu ja tämän myötä lisääntyvä työmäärä kasvattaa myös osaavien työntekijöiden määrän tarvetta. Sosiaali- ja terveysalalla on monia ammatteja, joissa tarve työntekijöille on suurempi kuin työntekijöiden määrä jatkuvasti, ja sosiaalityö on yksi näistä ammattialoista. (Keva.fi 2022.)

Sosiaalityöntekijöiden palautumiseen vaikuttavat kuormitustekijät voivat liittyä työn sisältöön, laatuun ja määrään sekä työyhteisön toimintatapoihin ja yksilön ja ympäristön vuorovaikutukseen. Myös yksilön ominaisuudet ja yhteiskunnan tasolla ilmenevät tekijät vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin.

(Salo ym. 2016, 6). Sosiaalityöntekijän yksilölliseen työhyvinvointiin ja koettuihin kuormitustekijöihin vaikuttavat esimerkiksi työntekijän koulutus pohja ja työkokemus. Myös yksilön omat psyykkiset resurssit ovat keskeinen tekijä työntekijän työhyvinvoinnissa. Psyykkiset resurssit koostuvat esimerkiksi tietoisuustaidoista ja tunteiden eriyttämisen taidoista. Työhön liittyvät kuormitustekijät voivat liittyä asiakasmäärään, asiakkaiden moniongelmaisuuuteen ja työn vaatimuksiin. Työhyvinvointiin ja koettuihin siihen vaikuttaviin kuormitustekijöihin vaikuttaa myös työyhteisö ja organisaatio ja näissä toteutuva johtaminen. Työyhteisöön ja organisaatioon liittyviä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat myös työolosuhteet, työn sisältö, työjärjestelyt ja työssä tapahtuva vuorovaikutus. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia heikentää kiireinen työtahti, suuret asiakasmäärät, työyhteisön ongelmat ja rooliristiriidat työssä. Näiden lisäksi myös asiakasvastuu, ongelmanratkaisutaitojen vaade ja asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen vaikuttavat sosiaalityöntekijän työhyvinvointiin. Myös erilaiset tunteet omasta riittäväisyydestä asiakastyössä vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden koettuun työhyvinvointiin. Työterveyslaitoksen toteuttaman sosiaali- ja terveysalan työoloja ja henkilöstön hyvinvointia selvittävän tutkimuksen mukaan vuonna 2010 riittämättömyyden tunnetta asiakastyössä koettiin sosiaalipalveluissa hieman useammin kuin sosiaali- ja terveysalalla keskimäärin. (Salo ym. 2016, 6 – 7).

Pandemian aikaista etätyön vaikutusta sosiaalityöhön on tutkittu vasta vähän ja se on uusi kokemus sosiaalityöntekijöille ja organisaatioille. Sosiaalityön käytäntöä on tutkittu paljon, kuten myös työskentelyä inhimillisten tilanteiden ja luonnon vaikutuksesta. Pandemian aikaista tutkimusta on vasta alettu toteuttamaan. (ks. Esim. Finn Diderichsen *ym.*, 2019). Sosiaalityöntekijöiden ääntä pandemian aikaisessa keskustelussa ei ole kuultu niin paljoa, kun keskittyminen on ollut enemmän terveydenhuollon ja taloudellisen tilanteen haasteissa (Harrikari ym. 2021.)

4 Tutkimuksen toteuttaminen, menetelmät ja aineisto

Tässä luvussa kuvaan tutkimustehtävän, tutkimuskysymykset, aineiston ja menetelmät. Lisäksi pohdin tutkijana tekemiäni valintoja, jotka ovat ohjanneet tutkimustani sekä esittelen tutkimukseni toteutukseen liittyviä tekijöitä. Tutkimuksen tekoon kuuluu valintojen tekeminen ja niiden avulla aiheen rajaaminen ja tutkimuksen suuntaaminen tiettyyn aiheeseen ja ilmiöön. Valintojen perusteella muodostuu näkökulma, jolla tutkimusta lähestytään. Tutkimusta tehdessä tulee muistaa, että aihetta ja ilmiötä tarkastellaan tietyistä rajatusta näkökulmasta, eikä siitä voida sanoa kaikkea. (Jokinen 2014.)

4.1 Tutkimustehtävä ja kysymykset

Tässä pro gradu –tutkielmassa tutkitaan sosiaalityöntekijöiden palautumista etätyöstä koronapandemian aikana vuosina 2020 – 2022. Tutkin aihetta jäsentämällä työhyvinvoinnin ja palautumisen sekä sosiaalityön ja etätyön teoriataustaa sosiaalityössä.

Tutkimuskysymyksiä pro gradu -tutkielmassani ovat:

1. Millaisia keinoja sosiaalityöntekijöillä on palautua etätyöstä koronapandemian aikana sekä mitkä seikat ovat edistäneet/heikentäneet työstä palautumista.
2. Miten etätyöstä palautumista voitaisiin vahvistaa työpaikalla esihenkilöstön ja työyhteisön toimesta?

Keräämäni aineiston avulla siis selvitin etätyötä tehneiltä sosiaalityöntekijöiltä, millaisia tapoja heillä on palautua etätyöstä ja millaiseksi palautuminen koetaan. Lisäksi selvitän, miten työstä palautumisen keinoja voitaisiin vahvistaa ja millaisia ajatuksia ja ideoita sosiaalityöntekijöillä itsellään on siitä.

4.2 Aineiston keruu, kuvaus ja valinnat

Keräsin aineiston tähän pro gradu -tutkielmaan strukturoidun kirjoituspyynnön avulla. Yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä laadullisessa tutkimuksessa ovat esimerkiksi haastattelu, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto (Tuomi & Sarajärvi 2018, 60). Tässä tutkielmassa dokumentteina ovat strukturoidun kirjoituspyyntöni vastaukset. Valitsin aineiston keruutavaksi kirjoituspyynnön, koska sen avulla minun oli helppo tavoittaa vastaajia ja vastaaminen oli helppoa koska kysymykset olivat selkeät ja kohdennetut. Keräsin analysoimani aineiston julkaisemalla strukturoidun kirjoituspyynnön sosiaalityön uraverkostossa Facebookissa. Sosiaalityön uraverkosto on suljettu ryhmä Facebookissa, joka on tarkoitettu sosiaalihuollon ammattihenkilöiden 7§ mukaisille sosiaalityöntekijöille sekä sosiaalityön tutkinto-opiskelijoille. Ryhmän tarkoituksena on tarjota paikka ammatilliselle keskustelulle ja verkostoitumiselle. Tällä hetkellä ryhmässä on 4500 jäsentä. (Facebook, 2023.)

Laatimaani kirjoituspyyntöön vastasi kymmenen henkilöä. Laitoin kirjoituspyyntöni sosiaalityön uraverkostoon toukokuussa 2022 ja uudemman kerran syyskuussa ja joulukuussa 2022. Aineistoni on kerätty niin, että vastaajat ovat säilyneet anonyymeina. Tiedossani kuitenkin on miten jokainen vastaaja on vastannut eri kohtiin kirjoituspyynnössä. Facebookissa on suljettu ryhmä sosiaalityön uraverkosto.

Keräsin vastauksia selkeään aiheeseen, joten tutkijana päädyin keräämään aineiston strukturoituna kirjoituspyyntönä. Vastauksiin saattoi vastata avoimesti, mutta kuitenkin sitä ohjasi tarkka kysymyksen muotoilu. Aineiston keruun olisi voinut toteuttaa myös avoimen kyselylomakkeen avulla, mutta päädyin lomakkeeseen, jossa oli avoimet kysymykset.

Keräsin aineiston Google Formsin avulla. Laitoin Facebook:iin julkaisun, jossa pyysin sosiaalityöntekijöitä vastaamaan kirjoituspyyntöni ja linkkasin julkaisuun linkin, josta pääsi suoraan laatimaani Google Forms -lomakkeeseen. Lomakkeeseen olin kirjannut vielä ylös tutkimuksen sisällön ja mitä sillä selvitän. Lomakkeessa oli neljä eri kohtaa ja kysymystä.

1. Kuvaile millaiseksi olet kokenut palautumisesi etätyössä koronapandemian aikana.
2. Kuvaile millaisia keinoja sinulla on ollut edistää omaa palautumistasi etätyön aikana.

3. Kerro mitkä tekijät ovat mielestäsi heikentäneet palautumistasi.

4. Kerro millaisia ajatuksia sinulla on siitä, miten etätyöstä palautumista voitaisiin vahvistaa työpaikalla esihenkilöstön ja työyhteisön toimesta.

Aineiston keruutapana kirjoituspyynnössä on riski siihen, että aineisto jää liian pieneksi. Tuomi ja Sarajärvi (2018) selittävät tätä sillä, että yksityisten dokumenttien käyttö sisältää oletuksen, että kirjoittaja on kykenevä tuomaan ilmi tunteensa kirjoituksen avulla ja toimivansa parhaimmalla tavallaan ilmaistaessahan itseään kirjallisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 62-71.) Kaikessa tutkimuksessa ja erilaisissa aineistonkeruu tavoissa on riskejä siihen, että joko tutkija tai vastaajat tekevät virhetulkintoja, myös kirjoituspyynnössä. Siinä riskinä on myös esitettyjen kysymysten väärin ymmärtäminen ja virhetulkintojen tekeminen. (Räsänen & Sarpila 2013, 65). Nämä riskit olivat läsnä myös omassa tutkimuksessani, koska tiedostin että avoimien kysymysten avulla tehty kirjoitus pyyntö ei anna mahdollisuutta korjata virhetulkintoja.

Laitoin kirjoituspyyntöni Facebookin uraverkostoon kolme kertaa, koska ensimmäisellä kerralla en saanut tarpeellista määrää vastauksia aineiston kasaamiseksi. Luulen, että kirjoituspyyntöön vastaamiseen vaikutti se, että laitoin sen aluksi kesäaikaan, juuri kun monet mahdolliset vastaajat olivat jäämässä kesälomille. Syksyllä 2022 sain riittävän kokoisen aineiston, jonka pohjalta voin analysoida sosiaalityöntekijöiden palautumista etätyöstä. Koen, että aineistoni laajuuteen vaikutti myös se, että keräsin aineiston koronapandemian jo pikkuhiljaa hellittäessä. Etätyötä ei tehty niin suurella laajuudella enää niin paljoa aineistoni keruun aikana ja uskon että vastausmäärä jäi pienemmäksi kuin odotin sen vuoksi.

Aineistoni vastauksien pituudet vaihtelivat. Lähes kaikki kirjoituspyyntöön vastanneet vastasivat pyynnön jokaiseen kohtaan. Vain yksi ei vastannut viimeiseen kohtaan ”Kerro millaisia ajatuksia sinulla on siitä, miten etätyöstä palautumista voitaisiin vahvistaa työpaikalla esihenkilöstön ja työyhteisön toimesta.” Koen, että olisin voinut muokata kirjoituspyynnössä kysymyksenasettelua paremmaksi niin, että se olisi houkutelut vastaajia kertomaan kokemuksistaan pidemmin. Osa vastauksista oli laajemmin kirjoitettuja, mutta joukosta löytyi myös vain lauseen mittaisia vastauksia. Tutkijana koen, että olisin voinut yhdistää osan kirjoituspyyntöni kohdista. Esimerkiksi ensimmäinen kohta ”Kuvaile millaiseksi olet kokenut palautumisesi etätyössä koronapandemian aikana” olisi voinut

olla samassa yhteydessä toisen kohdan ”Kuvaile millaisia keinoja sinulla on ollut edistää omaa palautumistasi etätyön aikana” kanssa.

4.3 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä

Tässä pro gradu -tutkielmassa käytän kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää, jota kuvaillaan suomenkielisissä metodioppaissa pehmeäksi, tulkinnalliseksi, ymmärtäväksi ja ihmistieteelliseksi tutkimukseksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 11; 23). Laadullisen tutkimuksen kohteena on yleensä ihminen sekä ihmisten maailma. Näitä tarkastellaan elämismaailman merkitysten kautta. Näihin merkityksiin vaikuttavat yksilö, sosiaalinen vuorovaikutus, ihmisten väliset suhteet yleisesti ja arvomaailma. (Varto 1992, 23.) Tarkoitukseni tässä tutkimuksessa on laadullisen tutkimuksen keinoin selvittää sosiaalityöntekijöiden kokemuksia palautumisesta ja sen keinoista etätyön aikana. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena. Laadullinen tutkimus koostuu havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta ja tämä erittely onnistuu analyttisesti kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin. (Alasuutari 2011). Tässä tutkimuksessa toteutin analyysini sisällönanalyysinä.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysillä on tärkeä merkitys (Tuomi & Sarajärvi 2018, 75–76). Analyysimenetelmänä tutkielmassani on sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä laadullisessa tutkimuksessa. Sisällönanalyysia tehdessä ollaan kiinnostuneita nimenomaan aineiston sisällöstä ja sen avulla tutkija voi hahmottaa suuren kokonaisuuden ja selvittää kokonaisuuden osien välistä suhdetta. Sisällönanalyysin avulla pystyy hahmottamaan aineistoa ja mitkä sen osista ovat oleellisia ja mitkä epäoleellisia. Sisällönanalyysia käyttäessä kyselyaineiston vastauksista pystyy tuottamaan tiiviitä ja järjestyneitä kuvauksia ja luokituksia. (Metsämuuronen 2006, 124–125; Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–93, 103–104.) Sisällönanalyysille on kolme perinteistä mallia. Näitä ovat aineistolähtöinen, teoriaohjaava ja teorialähtöinen sisällönanalyysi. (Tuomi & Sarajärvi 2013).

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi tarkoittaa, sitä että analysointia ohjaa aineisto ja sen sisältö. Aineistolähtöisissä sisällönanalyysissa tarkoituksena on nostaa keskeisimmät seikat aineistosta riippumatta aiemmasta tutkimuksesta. Tällöin aineistoa tulkitaan sen omista lähtökohdista käsin. Kun tehdään aineistolähtöistä sisällönanalyysia, tutkimustehtävään kerätään vastaus käsitteitä yhdistelemällä. Sisällönanalyysi perustuu tutkijan tekemiin tulkintoihin ja päättelyihin aineistosta. Näiden pohjalta voidaan edetä käsitteelliseen näkemykseen tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tässä tutkimuksessa analyysi on aineistolähtöinen.

Aineistolähtöistä analyysia tehdessä aineisto käydään läpi ja merkitään asiat, jotka sisältyvät päätettyyn kiinnostuksen kohteeseen. Aineistoa jäsenellään sen mukaan, miten sitä käsitellään. Aineistoa analysoidessa kaikki mikä ei vastaa tutkimustehtävää ja tutkimuksen tarkoitusta jää pois. Sisällönanalyysi lähtee liikkeelle siitä, että analysoitava sisältö merkitään, teemoitellaan ja sen jälkeen eli analysoidaan. Teemoittelu tarkoittaa sitä, että laadullista aineistoa pilkotaan ja ryhmitellään aihepiirin mukaan, etsitään siis teemoja ja aiheita. Kun aineistoa analysoidaan, tulee tutkijan valita haetaanko aineistosta samankaltaisuutta vai erilaisuutta. Kun analysointi on saatu tehtyä tehdään tuloksista yhteenveto, jossa kirjataan ylös analyysin avulla saatu tieto ja pohdinta. (Tuomi & Sarajärvi 2013 91 – 94.)

Valitsin aineistoni analysointimenetelmäksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin, koska sosiaalityöntekijöiden palautumista etätyöstä ei aiemmin ole tutkittu paljoa. Tämän vuoksi esimerkiksi teoriaohjaava sisällönanalyysi ei olisi ollut toimiva vaihtoehto tässä tutkielmassa, sillä aiempaa tutkimusta analyysia ohjaaman ei löydy tarpeeksi. Koska aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä analyysi tapahtuu juuri aineiston ohjaamana valitsin sen. Aineistoni on myös sellainen, että siitä pystyy luontevasti teemoittelemaan ja tyypittelemään aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaisesti.

4.4 Analyysin toteutus

Aineistoa analysoitaessa tarkoituksena on etsiä tutkimuskysymykseen tai -kysymyksiin vastauksia ja aineistoon tutustuminen ja alustavan analyysin teko kannattaa aloittaa jo aineistoa kerätessä tai mahdollisimman pian sen keruun jälkeen. Analysoinnissa tutkija luokittelee, analysoi ja tulkitsee aineistoaan. (Ruusuvaori, Nikander, Hyvärinen 2010, 7–12.) Aloitin itse aineistoon tutustumisen jo keruuvaiheessa. Aina kun sain uuden vastauksen luin sen ja kopion sen itselleni ylös erilliseen tiedostoon. Tällä tavalla myös varmistin sen, että aineistoni on varmasti tallessa jossain muodossa.

Aloitin analysoimaan aineistoani käymällä aineistoa läpi useaan kertaan. Analysoidessani aineistoani kävin sitä läpi kirjoituspyynnössäni olevien kohtien mukaisesti. Tein itselleni analyysikehyksen, johon laitoin ylös saamieni vastausten pääsisällöt. Tämä kehys auttoi jäsentelemään saamiani vastauksia ja helpotti niiden vertailua keskenään. Taulukkoon merkitsin ylös kirjoituspyyntöni kysymykset pelkistettyinä ja näiden alle pelkistettyjä vastauksia

Alla olevaan taulukkoon kirjasin ylös itselleni vastauksia yksinkertaistetussa muodossa siitä mitä kirjoituspyyntöni on vastattu. Taulukko auttoi itseäni hahmottamaan vastauksia ja käsittelemään niitä ja sen kautta etsimään teemoja aineistosta.

Taulukko 1. Kirjoituspyynnön yksinkertaistettuja vastauksia

Millaista palautuminen on ollut	Millaisia keinoja palautua	Mitkä tekijät heikentäneet palautumista	Miten palautumista voisi vahvistaa
<ul style="list-style-type: none"> - Parempaa kuin läsnäolotyössä - Oman kodin rauha - Emotionaalinen kuorma pienempi asiakastyössä, koska puhelimitse - Enemmän energiaa, unta - Enemmän aikaa muuhun tekemiseen 	<ul style="list-style-type: none"> - Uneen panostaminen - Ulkoilu työpäivän aikanakin - Kotitöiden tekeminen työn lomassa - Ei työmatkaa - Kahvitaukojen pitäminen - Perheen kanssa oleminen - Työtarvikkeiden pois laittaminen esiltä 	<ul style="list-style-type: none"> - Taukojen unohtaminen - Sosiaalisten kontaktien puute - Asioiden purkaminen muiden kanssa vähentynyt - Hinku tehdä töitä työajan ulkopuolella - Huono työasento - Yksityisyyden suoja jos muita kotona - Työstä irtaantumisen vaikeus 	<ul style="list-style-type: none"> - Työnohjaus - Selkeä viestintä ja kommunikaatio - Hyvä tiimihenki - Jokaisen oma päätös missä töitä tekee, valinnanvapaus - Yhteiset kahvihetket (teams) - Etätöiden laaja salliminen - Etätöiden tekeminen muualla kuin kotona

Tarkastellessani aineistoani huomasin, että vastaajien vastauksissa ja pohdinnoissa oli paljon samankaltaisuuksia ja kuvauksia, jotka tarkoittivat samaa asiaa. Samankaltaisuuksia oli paljon, mutta silti alkuvaiheessa kirjasin jokaisen vastauksen ylös, jotta pystyin paremmin hahmottamaan vastausten sisällön ja vertailemaan niitä keskenään. Analysoidessa päätin mikä aineistossa kiinnostaa tutkimuskysymyksiäni pohjalta.

Analyysivaiheessa teemoittelin aineistoa sen mukaan millaisia aihealueita löysin siitä sitä lukiessani. Analysoidessani koodasin teemoja itselleni eri väreillä ja mistä kohtaa aineistoa teemojen sisältö löytyy ja millaisia erilaisia asioita nousee esille aineistoon vastanneiden kirjoituksista. Analyysissa olen numeroinut vastaajat koodeilla V1, V2... ja niin edespäin. Teemoittelussa pidin mielessäni tutkimuskysymyksiäni ja mitä teemoja löytäisin niihin vastatakseni. Kun analysoin aineistoa huomasin, että vastauksissa oli paljon samankaltaisuuksia ja näitä samankaltaisuuksia käytin hyödykseni teemoittelussa. Löysin analysoidessani kaksi teemaa, joiden kautta tarkastelin tutkimuskysymyksiäni: fyysinen ja psyykinen hyvinvointi ja niitä ylläpitäviä asioita sekä palautumisen vahvistaminen työyhteisössä ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien korostuminen.

4.5 Eettisyys tutkimuksessa

Hyvää tutkimusta ohjaa eettinen sitoutuneisuus ja erilaiset eettiset kysymykset kulkevat tutkimuksen kaikissa vaiheissa. (Tuomi&Sarajärvi 2009, 27). Etiikka on osana arkipäivästä elämää ja se on läsnä tilanteissa, joissa yksilö pohtii suhtautumista omaan tekemiseen sekä toisen tekemisiin. Etiikan avulla määritellään sitä mikä on sallittua ja mikä ei. (Kuula 2015, 18.) Tutkimusta tehdessä tutkijaa ohjaa totuuden etsimistä ja tiedon luotettavuutta ilmentävät normit. Tutkimuseettisestä näkökulmasta tutkimusaineiston keruu, käsittely ja sen asianmukainen arkistointi ovat tärkeässä osassa. Nämä liittyvät olennaisesti kerätyn tiedon luotettavuuteen sekä tarkistettavuuteen. (Kuula 2015, 18.) Eettiset periaatteet on luotu turvaamaan hyvän tieteellisen tutkimuksen käytännöt ja kaiken tutkimuksen lähtökohdaksi on tutkittavien ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen sekä yksityisyyden suojaaminen. (Hyvärinen & Nikander & Ruusuvaori 2017, 357.)

Ettinen aineistonkeruu toteutui tässä tutkielmassa anonyymien aineistonkeruun avulla. Keräsin aineiston Facebookin Sosiaalityön uraverkostossa, joten vastaaminen siihen oli verkoston jäsenelle vapaavalintaista. Aineiston keruupyynnöni vastattiin netissä olevalla lomakkeella, joten vastaajien anonyymiteetti säilyi. Kenenkään henkilötietoja ei tullut tietooni eikä näin ollen myöskään tutkielmaan. Laittaessani kirjoituspyynnön sosiaalityön uraverkoston kirjasiin vastaajille tiedoksi, että kirjoituspyyntöön vastataan täysin anonyymisti ja edes minun tietooni ei tule kuka vastauksen on kirjoittanut, joten vastaajaa ei ole mahdollista tunnistaa. Koska kyseessä on yksittäisten henkilöiden subjektiiviset kokemukset, on tärkeää käsitellä saatua aineistoa luottamuksellisesti ja varmistaa se, että vastaajien henkilötietoja ei tule ilmi. Vaikka aineisto oli anonyymi, säilytin sitä silti huolellisesti ulkopuolisten henkilöiden saavuttamattomissa. Vastaukset olivat tiedostoissani tallessa ja tiedostoja suojasi salasana. Aineistonkeruuvaiheessa informoin vastaajia myös aineiston käyttötarkoituksesta ja siitä, että säilytän aineiston tutkielman valmistumiseen ja hyväksymiseen saakka ja tämän jälkeen hävitän sen tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti poistamalla aineistodokumentin tiedostoistani.

Käsittelen tutkielmassani sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ja tuon esille vastaajien kokemuksia omasta palautumisestaan ja siihen liittyvistä seikoista. Tässä tutkimuksessa koen tärkeäksi tuoda esille vastausten määrän, koska koen sen vaikuttavan tutkimuksen tulosten yleistettävyyteen. Tutkielmassa tuon aineistoni sisältöä esille suorien lainausten avulla ja aineiston sisältöä analysoiden.

Sosiaalityön uraverkosto on verkossa oleva ryhmä ja tämän vuoksi kirjoituspyynnön julkaisuun aineiston keruuseen ei vaadittu tutkimuslupaa. Kuitenkin sosiaalisen median avulla kerättyyn aineistoon liittyy tiettyjä eettisiä seikkoja. Sosiaalisessa mediassa kerätty aineisto on näennäisesti helposti saatavilla, mutta sosiaalinen media tutkimuskäytössä vaatii rajauksia ja valintoja ja niiden perustelua sekä tutkimuseettistä harkintaa. (Tietoarkisto 2022.) Kun aineisto kerätään sosiaalisen median alustalta eettistä pohdintaa edellyttää esimerkiksi tutkimuksen mahdolliset seuraukset. Tulee pohtia, voiko tutkimus aiheuttaa haittaa tutkittaville, yhteisölle, jota he edustavat tai itse verkkopalvelulle. (Franzke ym. 2019.) Vaikka Facebook on verkkoryhmänä avoin on, tärkeä osa tutkimuseettisyyttä on tutkijana jättää ryhmään viesti, jossa avaa tutkimuksensa tarkoitusta ja jättää omat yhteystietonsa sekä informoida mahdollisuudesta vetäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa. On tärkeä pohtia myös sitä, että ihmisten käsitykset verkkotilan julkisuudesta vaihtelevat. (Tietoarkisto 2022.)

Tämän tutkielman aihe on itselleni henkilökohtaisesti kiinnostava, koska olen itse tehnyt etätöitä ja opiskelijana suorittanut ison osan opinnoistani etänä. On luonnollista, että tämän takia minulla oli tietynlaisia ennako-oletuksia siitä mitä aineistoni tulee sisältämään ja näin ollen analyysin teemoista.

Tutkijana on kuitenkin tärkeää lukea ja analysoida aineistoa avoimesti ja tekemättä ennakkokäsityksen pohjalta johtopäätöksiä. Kuitenkin on muistettava, että aineiston purku ei voi olla täysin analyttisesti neutraalia, koska se pohjaa tutkijan ensikäsityksille aineiston olennaisesta sisällöstä ja siihen mihin tutkija kiinnittää huomiota lukiessaan aineistoa. (Ruusuvoori ym. 2010, 15).

Tutkimuksen aineistoa analysoidessa tulee huomioida se, miten omat ajatukseni etätyön positiivisuudesta tai negatiivisuudesta vaikuttavat tutkimukseen. Koen, että omat henkilökohtaiset kokemukseni etätyön negatiivisista puolista vaikuttivat ajatuksiini siitä, millaisen aineiston luulin saavani. Aineiston kerättyäni minut yllätikin se, miten erilaisia kokemuksia aineistonkeruupyynnöni vastanneilla sosiaalityöntekijöillä on ollut. Aineistosta nousi esille pääasiassa positiiviset kokemukset ja etätyön hyvät puolet. Tässä kohtaa huomasinkin, miten tärkeää on tutkijana yrittää ylläpitää neutraali asenne ja oletukset.

Tuloksia tarkastellessa tulee tietenkin myös huomioida aineiston laajuus ja se, että se on vain pieni otos sosiaalityöntekijöiden kokemuksista. Keräämäni aineiston vastaukset olivat kuitenkin hyvin samankaltaisia, voi olettaa, että tämänkin otannan perusteella moni sosiaalityöntekijä on kokenut etätyöstä palautumisen hyväksi.

Tässä tutkielmassa aineiston keruu tapahtui rajatulla sosiaalisen median alustalla, joka tarkoittaa sitä että vastausten ulkopuolelle jäivät sosiaalityöntekijät, jotka eivät kuulu kyseiseen ryhmään. Sosiaalityön uraverkostossa ei ole kuin se joukko sosiaalityöntekijöistä, joka tietää ryhmästä ja on kokenut mieluisaksi liittyä siihen. Vastajina ovat siis joukko sosiaalityöntekijöitä, jotka ovat halunneet olla osa verkossa olevaa ryhmää, jossa keskustellaan sosiaalityössä ajankohtaisista asioista. Koska aineiston keruu tapahtui kyseisellä alustalla voi olla, että vastauksiin vaikutti se, että vastaajat ovat ainakin kyseisen sosiaalisen median käyttäjiä ja tätä kautta diginä tapahtuvaan kommunikaatioon tottuneita.

5 Sosiaalityöntekijöiden palautumiskeinot etätyössä

Seuraavassa kahdessa luvussa käsittelen tutkimukseni tuloksia aineistosta löytämieni teemojen avulla. Luvussa 5 pohdin tutkimuskysymystäni ”Millaisia keinoja sosiaalityöntekijöillä on palautua etätyöstä koronapandemian aikana sekä mitkä seikat ovat edistäneet/heikentäneet työstä palautumista” fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tarkastelun kautta. Luvussa 6 tarkastelen tutkimuskysymystä ”Miten etätyöstä palautumista voitaisiin vahvistaa työpaikalla esihenkilöstön ja työyhteisön toimesta” työntekijöiden omien vaikutusmahdollisuuksien korostuminen teeman kautta.

Taulukko kuvaa analyysin etenemistä ja teemojen muodostumista. Olen jaotellut teemat kahden pääteeman ympärille. Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi sekä palautumisen vahvistaminen työyhteisössä ja työntekijöiden omien vaikutusmahdollisuuksien korostuminen. Näitä teemoja esitellään gradun tulososan kahdessa pääluvussa.

Taulukko 2. Analyysin teemat ja aineistosta esiin nousseet seikat

Teema	Aineistosta esiin nousseet seikat
<u>Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi ja niitä ylläpitäviä asioita</u>	<u>Fyysinen hyvinvointi:</u> Tauottaminen ja sen vaikutus jaksamiseen Ulkoilu, liikunta Unen määrä, lepo Syöminen, ruokailurytmi <u>Psyykinen hyvinvointi:</u> Emotionaalinen kuorma Kuormittavuus vähentynyt, etätyö koettu auttavan jaksamista Sosiaalinen kanssakäyminen Itselle mieluisten asioiden tekeminen Työkavereiden kanssa asioiden läpikäyminen Keskeneräisyyden sietäminen Yksinäisyys, työn teko yksin Irtaantuminen työstä
<u>Palautumisen vahvistaminen työyhteisössä ja työntekijöiden omien vaikutusmahdollisuuksien korostuminen</u>	Miten työtä saa tehdä Oma rytmittäminen Halu laajempaan etätyön teon mahdollisuuteen Yhteisten kahvitaukojen pitäminen Työnohjaus ja viestintä, luottamus ja tiimin hengen tärkeys Työsuhde-edut Esihenkilön yhteydenpito

5.1 Fyysinen hyvinvointi ja palautuminen

Työntekijän hyvinvointiin vaikuttavat eri ulottuvuudet: fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen. Sekä yksityisessä elämässä ja työelämässä nämä ovat samanaikaisesti vaikuttamassa toisiinsa. (Forma & Väänänen 2010.) Kun työntekijä voi hyvin, vaikuttaa se henkilön aktiivisuuteen niin työssä ja vapaa-ajalla. Fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin voi vaikuttaa esimerkiksi liikunnalla, harrastuksilla ja läheisten ihmisten avulla. (Luukkala 2011, 150, 170.)

Fyysiseen hyvinvointiin vaikuttavissa seikoissa aineistosta nousi esille pääasiassa positiivisia seikkoja siitä, miten ylläpidetään jaksamista ja mitkä keinot auttoivat sosiaalityöntekijöitä palautumaan etätyöstä. Näitä olivat liikunta ja ulkoilu ja taukojen pitäminen. Fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin ja tätä kautta palautumiseen etätyöstä nähtiin vaikuttavan mahdollisuus nukkua enemmän ja työpäivän aikainen tauotus ja esimerkiksi työpäivän aikainen ulkoilu. Myös ruokailurytmin ylläpitäminen työpäivän aikana koettiin tärkeäksi tavaksi auttaa palautumisessa.

Terveyteen ja hyvinvointiin ja tätä kautta työkykyyn ja palautumiseen vaikuttaa merkittävästi liikunta. Se edistää toimintakykyä sekä työkykyä. Myös ruokavalio ja ruokarytmi ovat kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavia asioita. Kuten myös unen määrä ja lepo. Ne vaikuttavat ihmisen toimintakykyyn ja vireystilaan. Riittävä lepo vahvistaa suorituskykyä (Rauramo 2012, 27, 30, 32.) Liikunta vaikuttaa työntekijän fyysisiin ja psyykkisiin voimavaroihin sekä palautumiseen vaikuttamalla mielialaan, uneen, aivojen toimintakykyyn ja stressin sietokykyyn positiivisin tavoin. (Pennonen 2021, 46.)

Ulkoilun ja liikunnan vaikutus työpäivän aikana tauoilla ja vapaa-ajalla hyvinvointiin ja palautumiseen toistui useissa vastauksissa.

V4 Etäpäivän aikana on helpompi käydä myös ulkona haukkaamassa raitista ilmaa, joka virkistää.

V6 Mikrotauot (hengittely, venyttely, siivoaminen, nopea ulkoilu)

V7 Perheen kanssa oleminen, kävelylenkit

V9 Urheilu ja liikunta vapaa-ajalla.

Ulkoilun ja liikunnan lisäksi esille nousi säännöllisen työpäivän aikaisen ruokailun positiivinen vaikutus palautumiseen.

V10 Olen ulkoillut työpäivien aikana, olen pitänyt kiinni säännöllisestä ruokailusta, olen pitänyt taukoja

Aiemmassa tutkimuksessa on jaoteltu palautuminen kategorioihin, joista yksi on uni. Unen merkitys palautumiseen on merkittävä, koska sillä on suora yhteys yksilön terveydentilaan. (Fexeus & Enblad 2021, 90–91.) Unen aikana keho, mieli ja aivot palautuvat ja elimistössä vastustuskyky vahvistuu ja hermosto ja hormonitoiminta tasoittuu. (Pennonen 2021, 54.)

Etätyön tuoma vaikutusmahdollisuus oman työpäivän rakenteeseen korostui aineistossa vapautena nukkua ja levätä enemmän. Monta kertaa aineistossa nousi esille nukkumisen lisääntyminen, unen määrä sekä vaikutusmahdollisuus siinä, että työt voi aloittaa nopeammalla aikataululla heräämisestä. Etätyössä arvostettiin sen tuomaa mahdollisuutta lisääntyneeseen levon määrään.

V4 Aamulla saa nukkua pidempään.

V8 Koen, etätyön tuovan minuun enemmän energiaa. Voi herätä vähän ennen työnalkua ja tehdä työt rauhassa omassa kotona.

V10 Olen pystynyt nukkumaan pidempään, joka on vähentänyt yleistä väsymystä.

Aineistossa nousi esille myös palautumista heikentäviä seikkoja kuten säännöllisen ruokarytmin puuttuminen ja heikko työergonomia. Etätyössä saattoi unohtua säännöllinen syöminen, koska rytmittäminen työpäivän aikana oli omasta aikataulutuksesta kiinni.

V4 Joskus huomaa, että olen istunut todella pitkään ja tauot sekä syöminen unohtunut. Se taas johtaa helposti ylivirittyneeseen tilaan, jota on vaikea saada katki työpäivän päätyttyä.

Fyysistä jaksamista heikensi työasentojen huonous kotona, ilman kunnollista työergonomiaa.

V7 Huonot työasennot esim. sohvalla ovat ajoittain aiheuttaneet niskakipuja

Palautumista heikentävänä tekijänä koettiin myös ruutuajan kasvu.

V10 Koen että palautumistani ovat heikentäneet suuri ruutu aika

Aineistossa korostui, että vastaajien kokemuksen mukaan palautuminen oli parempaa etätyössä verrattuna toimistotyöhön. Palautumista tukevia keinoja olivat ulkoilu, riittävä levon määrä ja työn tauottaminen. Aineistosta kävi ilmi myös palautumista heikentäviä seikkoja, mutta niitä nousi aineistosta vähemmän kuin positiivisia. Heikentävinä tekijöinä nähtiin esimerkiksi heikko työergonomia ja tauottamisen ja syömisen unohtuminen sekä ruutuajan kasvu.

5.2 Psykkinen hyvinvointi ja palautuminen

Psykkinen palautuminen muodostuu esimerkiksi rentoutumisesta ja psykologisesta työasioista irrottautumisesta. Siihen ei siis vaikuta vain tietty työntekijän tekemä aktiviteetti. On yksilöllistä, kuinka palautumista tapahtuu ja mitkä asiat edistävät sitä. Yksilöillä on omia tapoja palautua työstä, ja yksilöt kokevat erilaisia asioita palauttavina. Näiden tapojen psykologiset kokemukset ovat kuitenkin samankaltaisia, koska prosessit, kuten rentoutuminen, ovat samanlaisia. (Sonnentag & Fritz 2007, 204.) Palautumiseen vaikuttava keskeinen psykkinen mekanismi on vapaa-ajalla tapahtuva irtautuminen työstä. Tätä edistää esimerkiksi rentoutuminen ja työntekijälle itselleen mieluisat ja itse päätetyt aktiviteetit vapaa-ajalla. (Sonnentag & Fritz 2015; Kinnunen & Feldt 2009). Psykkinen irtautuminen työstä tarkoittaa yksilön kykyä irtautua työstä muulloin kuin työaikana (Sonnentag & Bayer 2005).

Psykkinen hyvinvointiin liittyen nousi aineistossa esille niin positiivisia ja negatiivisia seikkoja. Toisaalta samakin asia saatettiin kokea erilaisena, esimerkiksi osa koki sosiaalisen vuorovaikutuksen vähenemisen positiivisena, kun taas osa negatiivisena. Esimerkiksi yksi vastaaja näki sosiaalisen vuorovaikutuksen vähenemisen positiivisena asiana ja palautumista vahvistavana, mutta samalla aineistossa nousi esille myös se, että osa koki kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen puutteen lisäävän yksinäisyyttä työssä ja tätä kautta palautumista heikentävänä.

Etätyö näyttyy työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä, kunhan sen määrä pysyy sopivana. (Golden & Veiga 2005, 312–313.) Tässä aineistossa nousi esille, että suurin osa vastaajista koki palautumisen

paremmaksi etätyössä kuin toimistotyössä. Aineistossa nousi esille, että työn kuormittavuus on etätyössä vähentynyt ja etätyön koettu auttavan jaksamista ja palautumista.

V2 Olen kokenut sen hyväksi. Olen itse asiassa jaksanut paremmin.

V3 Hyväksi. Etätyöstä palautuminen on nopeampaa kuin lähityöstä

V5 Ihan samalla tavalla palaudun etätyöstä kuin lähityöstä. Etätyöhän on itse asiassa paljon vähemmän kuormittavaa kuin läsnäoloa vaativa työ.

V6 Hyvänä, etätyö auttoi työuupumukseen ja palautuminen oli helpompaa

V10 Olen kokenut palautumiseni ihan hyväksi. Koen, että palautumiseni on ollut parempaa etätyötä tehdessä kuin toimistolla ollessa.

Etätyönteko koettiin vastaajien joukossa vähemmän kuormittavaksi kuin toimistolla tapahtuva läsnäoloa vaativa työ. Vastaajat toivat esille paremman jaksamisen ja etätyön jopa auttavana tekijänä työuupumuksesta toipumiseen.

V1 Paljon paremmaksi kuin läsnäolotyössä. Kotona saa tehdä vain työt eikä tule hälinää, keskeytyksiä ja sälää. Kokoukset pysyivät paremmin asiassa ja olivat siksi lyhempiä.

Vastauksissa nousi esille etätyön tuoma rauha työntekoon. Kotona töihin pystyi keskittymään ilman työpaikalla olevaa hälinää ja keskeytyksiä. Työpaikka ja sen olosuhteet vaikuttavat työntekijöiden työkykyyn ja keskittymiseen. Olosuhteita voi arvioida esimerkiksi häiriötekijöiden määrällä. Häiriötekijöitä voivat olla esimerkiksi juuri häly ja keskeytykset. Nämä tekijät haittaavat työntekijän keskittymistä ja vähentävät työhyvinvointia ja näin ollen lisäävät palautumisen tarvetta. (Martela ja Jarenko 2014, 41–42.) Etätyössä työympäristö on usein rauhallisempi ja tämä vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja palautumiseen. Kun keskeytykset ja häly vähenevät, lisää se työtehokkuutta ja vähentää kuormitusta. (Mann ym. 2000, 677, 682, Vilkman 2016, 17–18.)

Taukojen merkitys työntekijän jaksamiseen ja palautumiseen on merkittävä. Tauotus lisää työntekijän hyvinvointia ja näin ollen työn tuottavuutta. Esimerkiksi lounastaukojen vaikutus työntekijän hyvinvointiin näkyy iltapäiväväsyyksen vähentyneenä määränä ja henkilökohtaisia resursseja palauttamalla. (Bosch ym. 2018, 134.) Palautuminen työpäivän aikana tapahtuu useimmiten taukojen aikana. Erityisesti tauot toimivat palauttavina hetkinä päivän aikana, kun niiden aikana voi tehdä jotakin virkistävää ja tauko tuo katkoksen työpäivään. (Kinnunen 2014.) Taukojen pitämiseen ja tätä kautta palautumiseen ja jaksamiseen vaikuttaa työn sisältö ja vaativuus. Esimerkiksi suuri työmäärä tai kiire voi estää työntekijän taukojen pitämisen, vaikka juuri työnteossa tauot hyödyttäisivät työntekijän henkilökohtaista jaksamista ja työn tuottavuutta. (Sonntag & Niessen 2008.)

Aineistossa nousi esille, että etätyössä ei tule aina pidettyä taukoja.

V4 Toisaalta etätyöpäivinä ei tule aina pidettyä kunnollisia taukoja, joka taas ei edistä palautumista työpäivän aikana.

V9 Alkuun ei tullut pidettyä taukoja eikä töitä lopettanut vielä illallakaan. Tästä kun pääsi ja loi kotiin saman rytmin kuin toimistolle hyvinvointi on paljon parempi.

Aineistosta voi tulkita työntekijöiden kokemuksen siitä, että jos työpäivän aikana ei pidä taukoja heikentää se työstä palautumista. Vastaajat kokivat taukojen pitämisen hyvänä asiana, joka kuitenkin etätyössä varsinkin aluksi saattoi jäädä. Uudenlaisen rytmin luominen itselle tuki palautumista.

Vastauksissa nousi esille myös, että palautumisen kannalta oli oleellista, miten taukoja vietti. Vastauksissa nousi esille, että taukojen pitäminen vahvisti työntekijöiden palautumista. Tauot olivat esimerkiksi kahvitaukoja sekä lounastauko, eli syömisen muistaminen ja taukojen pitäminen sen varmistamiseen koettiin tärkeäksi.

V8 Pidän kahvitauot, lounastauon aikana puuhastelen muutakin, joita tulisi työajan päätteeksi normaalisti tehtyä

V9 Urheilu ja liikunta vapaa-ajalla. Tauottaminen ja lounaan pitäminen työajalla.

Vuorovaikutussuhteet ja niiden laatu vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen. Vuorovaikutussuhteiden muodostuminen on haastavampaa teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa verrattuna kasvokkain tapahtuvaan vuorovaikutukseen ja vuorovaikutussuhteiden laatu voi olla heikompi. Kasvokkain tapahtuva kommunikaatio lisää enemmän suhteen luomaa tyytyväisyyttä ja läheisyyttä vuorovaikutuskumppaniin. (Mallen, Day & Green 2003; Okdie ym. 2011). Etätyö asettaa haasteita vuorovaikutukselle ja kommunikaatiolle yksilöiden välillä ja työyhteisössä. (Mikkola & Nykänen 2020, 16). Empatia sosiaalisessa vuorovaikutuksessa välittyy osapuolelta toiselle suurissa määrin kehollisen viestinnän kautta (Jaegher ym. 2010, 441–447). Etänä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa keho ja eleet rajautuvat ainakin jossain määrin pois ja yhteisen fyysisen tilan ja mahdollisen kosketuksen puute voi vieraannuttaa vuorovaikutuksen osapuolia ja näin ollen heikentää empaattisen kommunikaation välittymistä (Bauters ym. 2021, 261–293). Vuorovaikutuksessa niin lähityössä ja etätyössä kokemukseen vuorovaikutuksen laadusta vaikuttaa tietoisuus toisen läsnäolosta. Teknologian välityksellä tapahtuva vuorovaikutus ei välttämättä heikennä sen laatua vaan on luonteeltaan erilaista. Laatua voi vahvistaa esimerkiksi videon välityksellä katsekontaktilla ja puheella, joiden avulla voidaan paikata kehollisen ilmaisun puutetta. (García ym. 2022, 191–211). Vuorovaikutuksessa kaikissa muodoissaan tunteiden näyttäminen ilmein ja äänensävyin vuorovaikutuksen aikana on tärkeää. (Sperandeo ym. 2021, 12).

Etätyö koettiin palautumisen kannalta positiiviseksi, koska työstä pääsi etääntymään ja emotionaalinen kuorma vähentyi, koska asiakastapaamiset vähenivät ja vuorovaikutus tapahtui pääasiassa puhelimitse. Tämä suojaa psyykkistä hyvinvointia. Etätyössä pystyi myös vaikuttamaan omaan emotionaaliseen panostukseen asiakaskontakteissa.

V1 Emotionaalinen asiakastyön kuorma oli pienempi, koska työtä tehtiin enimmäkseen puhelimitse. Se etäännyttää sopivasti. Ei tarvitse kontrolloida omia ilmeitä ja eleitä.

Myös sosiaalisen kanssakäymisen vähentymisen koettiin auttavan psyykkistä hyvinvointia ja palautumista

V9 Hyvinvointi on paljon parempi, kun ei tarvitse palautua vielä raskaasta sosiaalisesta kanssakäymisestäkin. Kaikki eivät ole ekstroverttejä, jotka saavat voimaa sosiaalisista kontakteista. Kyse ei ole siitä, etten pitäisi työyhteisöstä, saan vaan paremmin aikaiseksi korona, kun aika ei mene jaaritellessa ja tunnin tauoilla, joista ei kehtaa irtaantuakaan.

Sosiaaliset suhteet vapaa-ajalla tukevat yksilön psyykkistä palautumista ja virkistävät. (Peltomaa 2015, 91.) Vapaa-ajan sosiaaliset suhteet ovat osa työstä palautumista ja siitä irrottautumista. Sosiaalista kanssakäymistä ylläpitämällä vahvistetaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vaikutetaan työpäivän jälkeiseen rentoutumiseen. Nämä tekijät vaikuttavat positiivisesti hyvinvointiin. (Pennonen 2021, 50.) Aineistossa nousi esille etätyön mukanaan tuoma vapaus muuhun toimintaan. Useasti vastauksissa nousi esille työmatkojen poistuminen ja sen ajan vapautuminen työnteolle ja muulle tekemiselle kuten perheen kanssa ajan viettämiselle. Itselle mieluisten asioiden tekeminen oli positiivinen seikka psyykkisen hyvinvoinnin ylläpidossa.

V1 Tuntui kuin lomalla olisi ollut koko ajan. Työn kuormittavuus laski niin merkittävästi eikä työmatkaan tarvitse käyttää omaa aikaa. Ehti tehdä paljon enemmän kivoja juttuja.

V4 Työmatkoihin kuluva aika säästyy muuhun, perheen yhteiseen aikaan.

V2 Organisaatiossani on suhtauduttu etätyöhön hyvin kielteisesti. Kun koronan takia etätyöt oli pakko ottaa käyttöön, oli tällä minun jaksamiseeni merkittävä myönteinen vaikutus. Työmatkaan ei mennyt enää aikaa ja vapaa-aika alkoi heti kun koneen ja puhelimen sulki.

V1 Olen ulkoillut työpäivien aikana, olen pitänyt kiinni säännöllisestä ruokailusta, olen pitänyt taukoja. Olen pystynyt nukkumaan pidempään, joka on vähentänyt yleistä väsymystä. Myöskin työmatkojen poistuminen on tuonut hyvin aikaa tehdä muita asioita.

Etätyössä olisi tärkeää olla mahdollisuus epäviralliseen keskusteluun. Etätyössä uupuu esimerkiksi käytävillä tapahtuva keskustelu ja yhteiset taukohetket. Epävirallisen keskustelun voi mahdollistaa myös virtuaalisesti. Etätyönteko heikentää työyhteisön sisällä tapahtuvaa vuorovaikutusta ja tämän vuoksi koko työyhteisön ja erityisesti esihenkilön tulee kiinnittää huomiota yhteidenpidon suunnitteluun ja toteuttamiseen. (Vilkman 2016, 54–56, 60 - 64; Vilkman 2020a, 127– 128.)

Työkavereiden kanssa läpikäyminen myös etänä ja asioista keskusteleminen yhdessä auttoi työssä jaksamista ja sen jälkeen palautumisessa.

V9 Vaikeat asiakaskeissit voi käydä läpi etänä työyhteisön kanssa, vaikka ennen työpäivän päättymistä.

V10 Olen edistänyt palautumistani myös keskustelemalla työkavereiden kanssa teamsissa tai puhelimessa. Tämä on ollut hyvä koska on saanut purettua päivän asioita kollegoiden kanssa. Myös ajan vietto perheen kanssa edistää palautumistani.

Psyykkistä hyvinvointia heikentävänä tekijänä nousi esille keskeneräisyys ja sen sietäminen, jotta työtä pystyy rajaamaan.

V3 Keskeneräiseksi jääneet työt heikentävät palautumista, jolloin työpäivän jälkeen saattaa tulla houkutus ryhtyä vielä illalla uudelleen töihin.

Psyykkiseen hyvinvointiin osalla vaikutti yksinäisyys, kun työtä tehtiin yksin ja suurentunut kynnyksen yhteydenottoon etänä.

V4 Etätyö on yksinäisempää, isompi kynnyksen soittaa tai kirjoittaa sähköposti työkaverille vs. käytävällä tai huoneen ovella käyminen. Tilannetta ei saa purettua tai käytyä läpi yhtä hyvin, saattaa jäädä yksin asian kanssa.

Sosiaalityöntekijöiden psyykkistä palautumista edisti työn tauottaminen ja sosiaalinen vuorovaikutus eli läheisten kanssa ajan viettäminen ja työkavereiden kanssa työasioiden läpikäyminen. Osa vastaajista koki työkavereiden näkemisen kuormitusta vähentävänä tekijänä. Psyykkistä palautumista heikentävänä tekijänä aineistossa nousi esille yksinäisyyden kokemukset ja työn rajaamisen vaikeudet. Osa vastaajista koki työkavereiden näkemisen vähenemisen palautumista heikentävänä tekijänä

6 Palautumisen tukeminen etätyössä ja työntekijöiden omien vaikuttamismahdollisuuksien korostuminen

Työhyvinvointiin ja palautumiseen vaikuttavat monet eri tekijät, kuten työyhteisö. Työyhteisö tukee palautumista ollessaan toimiva ja jos yhteistyö sen sisällä sujuu. Palautumista työpaikalla tuetaan myös helpottamalla työntekijän henkilökohtaisen elämän ja työelämän yhteensovittamista. Työpaikan, työyhteisön ja työn sisällön muutokset vaikuttavat työhyvinvointiin ja kokemukseen palautumisesta. Työyhteisö voi toimiessaan vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden työstä palautumiseen. (Puttonen ym. 2016, 6.) Työyhteisössä työhyvinvointiin ja palautumiseen vaikuttaa johtaminen, organisaation piirteet ja työyhteisössä vallitseva ilmapiiri. Vaikuttamassa on myös työntekijän oma tulkinta työyhteisöstään. Työntekijän omalla persoonalla ja suhteella asiakkaisiin on myös vaikutus kokemukseen työyhteisöstä. (Manka ym. 2012, 13.) Palautumista edistävä tekijä työyhteisössä on sosiaalinen tuki. (Kinnunen 2017.) Toimiva työyhteisö tarjoaa työntekijöille sosiaalista tukea esimerkiksi yhteisten keskustelujen kautta niin kasvokkain ja etänä. Sosiaalinen tuki auttaa työssä ilmenevien stressitekijöiden käsittelyssä, joka auttaa työstä palautumisessa jo työpäivän aikana. (Virtanen ym. 2021.) Sosiaalinen tuki on osa työyhteisön tarjoamaa sosiaalista pääomaa ja se rakentuu työyhteisön sisällä työilmapiiriin ja työkäytäntöjen myötä. (Manka & Larjovuori 2013.) Työyhteisöllä on myös vaikutus työntekijöiden kokemukseen omista vaikutusmahdollisuuksistaan työssä. Mahdollisuus vaikuttaa työhön on työnlaatua ja työhyvinvointia sekä palautumista vahvistava tekijä. Vaikutusmahdollisuudet työssä riippuvat esihenkilön ja työntekijän välisestä suhteesta ja sen toimivuudesta. Vaikutusmahdollisuuksiin vaikuttaa luottamus esihenkilöstön ja koko työyhteisön välillä. Vaikutusmahdollisuudet ovat tärkeä työn osa-alue työntekijöille ja vaikuttavat työhyvinvointiin ja tätä kautta työstä palautumiseen. (Green 2006, 96, 107.)

Aineiston mukaan etätyöstä palautumista voitaisiin vahvistaa työpaikalla esihenkilöstön ja työyhteisön toimesta tukemalla työntekijöiden oman työ rytmittämistä ja vapautta oman työn suunnittelemiseen ja aikatauluttamiseen. Työpaikoilla tulisi työntekijöiden mielestä olla lupa ja vapaus etätyöhön myös korona-ajan jälkeen ja antaa työntekijöille vastuu omasta työnteosta. Toiveena sosiaalityöntekijöillä on etätyön toimivuus varmistamalla esimerkiksi esihenkilöstön toimiva yhteydenpito työntekijöihin. Vastaajat kokivat oman työn aikatauluttamisen positiiviseksi muutokseksi etätyössä. Tätä tulisi työpaikoilla tukea etätyön sallimisella ja työntekijän omia vaikutusmahdollisuuksia vahvistamalla. Aineistossa vastaajat kokivat etätyössä vaikutusmahdollisuuden omaan työhön positiiviseksi ja kokivat sen lisäävän ja vahvistavan palautumista.

Aineistossa nousi esille, että sosiaalityöntekijät kokivat tärkeäksi, että työtä saa tehdä ja rytmittää itselleen sopivaksi. Esille nousi myös se, miten etätyössä pystyi vaikuttamaan siihen, että kotona teki vain töitä ja työajan käytti työn tekoon keskeytyksettä.

V1 Kotona saa tehdä vain työt eikä tule hälinää, keskeytyksiä ja sälää. Kokoukset pysyivät paremmin asiassa ja olivat siksi lyhempiä.

V4 Ei pakotettaisi ketään toimistolle vaan annetaan jokaiselle vapaus ja vastuu suunnitella itse mistä käsin milloinkin tekee töitä.

V8 Koen, etätyön tuovan minuun enemmän energiaa. Voi herätä vähän ennen työnalkua ja tehdä työt rauhassa omassa kotona. Tietysti perhekuviointi kuuluu se, että asun yksin eikä ole mitään häiriötekijöitä

V9 Alkuun ei tullut pidettyä taukoja eikä töitä lopettanut vielä illallakaan. Tästä kun pääsi ja loi kotiin saman rytmin kuin toimistolle, hyvinvointi on paljon parempi, kun ei tarvitse palautua vielä raskaasta sosiaalisesta kanssakäymisestäkin. Kaikki eivät ole ekstrovertejä, jotka saavat voimaa sosiaalisista kontakteista. Kyse ei ole siitä etten pitäisi työyhteisöstä, saan vaan paremmin aikaiseksi kotona kun aika ei mene jaarittellessa ja tunnin tauoilla joista ei kehtaa irtautuakaan.

Sosiologian ja sosiaalipsykologian tutkimuksissa työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työssään nähdään arvokkaina. Psykologisessa näkökulmassa päätösvalta ja autonomia ovat keskeisessä osassa työn laatua. Päätösvalta voi olla työntekijöillä niin omassa työtehtävissä ja organisaation tasolla. Perinteisesti työntekijät vaikuttavat omiin työtehtäviin esimerkiksi vaikuttamalla palkkaukseen ja ammattiliittojen kautta yleisen tason asioihin. (Green 2006, 96—97.) Osallistumista ja vaikuttamista omaan työhön voi eritellä eri osa-alueisiin, kuten oma työsuoritus, oma työtilanne ja työpaikkaa koskevat päätökset. Osallistuminen voi olla omaehtoista tai kollektiivista vaikuttamista. (Gardell 1979, 104—105.)

Yksi työn laadun osoittaja on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Osoittimia ovat myös taitotaso, ponnistelut työssä sekä palkka ja turvallisuus työssä. Sosiologisessa tutkimuksessa työn laatua voidaan kuvata työntekijän omana mahdollisuutena vaikuttaa työtehtäviinsä, vaatimukseen ja organisaatiotasolla. Psykologisesti mahdollisuus vaikuttaa omaan työntekoon on keskeinen osa koettua työtyytyväisyyttä. (Green 2006, 15—18, 97.) Työssä tärkeä ulottuvuus on mahdollisuus vaikuttaa ja olla itsenäinen. Työntekijällä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa oman asiantuntijuuden, kokemuksen ja motivaationsa mukaisesti työssään. Nämä lisäävät henkistä työhyvinvointia. (Hakanen ym. 2009, 16.)

Vaikutusmahdollisuuksien korostumisessa aineistossa nousi esille erityisesti se, että sosiaalityöntekijät kokivat mieluisaksi oman työn teon rytmittämisen ja sen että työtä pystyi tekemään kotona tehokkaasti, kun siellä teki vain töitä. Useissa vastauksissa tuli esille halu laajempaan etätöön teon mahdollisuuteen. Vastauksista kävi ilmi, että etätöitä ei ole kaikilla työpaikoilla toteutettu laajasti. Aineistossa nousi esille toive esihenkilöstölle vapaudesta tehdä etätöitä myös korona-ajan jälkeen, vapautta ja vastuuta työntekijälle suunnitella omaa työpäivää.

V1 Jos nyt edes saisi sitä etätöitä tehdä. Nyt kun korona "on ohi" niin etänä saa max olla päivän viikossa. Sekin pitää anoa ja raportoida ennakkoon ja jälkikäteen mitä tekee. Haen ehdottomasti muuta työtä tämän takia tai organisaatiota, jossa ollaan ajassa.

V6 Etätöön laaja salliminen, sillä ainakin itse olen etätöypäivän jälkeen huomattavasti pirteämpi kuin toimistolla vietetyn työpäivän jälkeen.

V4 Ei pakotettaisi ketään toimistolle vaan annetaan jokaiselle vapaus ja vastuu suunnitella itse mistä käsin milloinkin tekee töitä

Vastauksissa nousi esille, että palautumista ja työssä jaksamista voitaisiin yhteisten kahvitaukojen pitäminen esimerkiksi Teamsin välityksellä ja niihin voisi omavalintaisesti osallistua.

V3 Yhteisiä kahvihetkiä vaikka teamsin välityksellä, silloin saisi puhua mielellään muitakin kuin työasioita. Etätöaikana olisi tärkeä ylläpitää "me-henkeä"

V8 Ne ketkä haluaa voivat pitää vaikka Teamskahveja jakamalla vinkkejä työtilan järjestämiseen kotona

V10 Koko työyhteisön yhteiset palaverihetket, joissa aikaa myös keskustella muista kuin työasiasta

Yksi vastaajista toi esille oman kokemuksensa, jonka mukaan osallistuminen oli vähäistä eikä tästä syystä onnistunut.

V2 Me yritimme järjestää Teamsin kautta etäkahvitunteja, mutta osallistuminen oli vähäistä, eikä siitä syystä oikein onnistunut.

Aineistossa nousi esille ajatus oma valinnanvapaudesta siinä missä työtä tekee. Vastauksissa toistui työntekijöiden toive tehdä työtä missä haluaa. Yksi vastaajista koki, että voisi työskennellä paremmin esimerkiksi mökkiympäristössä. Toinen vastaajista koki, että toimistolle meneminen on pakotettua ja toivoisi, että työntekijöille annettaisiin vapaus suunnitella itse missä työskentelee.

V7 Etätyön pitäisi myös mahdollistaa sen, että ei ole pakko olla kotona. Koen, että mökkiympäristössä saisin paremman tatsin työskentelystä.

V4 Ei pakotettaisi ketään toimistolle vaan annetaan jokaiselle vapaus ja vastuu suunnitella itse mistä käsin milloinkin tekee töitä.

V10 Lupa rytmittää omaa työtä ja luoda omanlainen tapa tehdä työtä etänä

Työyhteisössä ja asiakastyössä vuorovaikutus koostuu jäsenten välisestä viestinnästä ja kommunikaatiosta. Vuorovaikutuksessa keskeistä on vuorovaikutuksen osapuolten suhteet ja sosiaalinen kanssakäyminen. Vuorovaikuttaen yhdessä luodaan kokemusta yhteenkuuluvuudesta ja lisätään tietoisuutta toisista. (Valo & Mikkola 2020, 3–5.) Kun vuorovaikutus vähenee, voi se muuttaa työntekoa tehtäväkeskeisemmäksi ja etäännyttää yksilöitä toisistaan. Pelkässä etätyössä voi lisääntyä ulkopuolisuus työpaikalla ja vuorovaikutuksessa etänä voi olla hankalampaa tuoda esille esimerkiksi hankalia asioita. Jos esihenkilö on etätyössä heikosti saavutettavissa voi se laskea työmotivaatiota ja lisätä turhautumisen tunnetta. (Vilkman 2016, 54–56; Vilkman 2020a, 127– 128.)

Vastauksissa mainittiin työnohjauksen ja viestinnän, luottamuksen ja tiimin hengen tärkeys. Aineistossa tuli esille, että työnohjaus parantaisi relisienssiä työn teossa. Viestinnän olisi tärkeää olla strukturoitua ja työyhteisön luottamusta herättävä ja avoin.

V5 Resilienssin parantaminen esim. Työnohjauksen avulla. Selkeä struktuuri viestintään. Luottamus, avoimuus ja hyvä tiimin henki.

Aineistossa nousi esille myös työsuhde-edut kuten tyhysetelit. Ne koettiin asiaksi, joka esihenkilöstön tasolta tarjottuna parantaisi työntekijöiden palautumista. Tyhy-seteleillä voi tehdä ja tukea työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitävää vapaa-ajan toimintaa

Etätyön johtaminen nähdään usein haasteellisempänä kuin lähityön johtaminen. Esihenkilön ja työntekijöiden välinen fyysinen etäisyys vaikuttaa vuorovaikutussuhteeseen ja kommunikaatioon.

(Connaughton & Daly 2005, 191, 195.) Etätyössä esihenkilön ja työntekijöiden välinen luottamus ja toimiva kommunikaatio on erityisen tärkeää, koska vuorovaikutusta toteutetaan eri keinoin kuin kasvokkain. Vuorovaikutuksessa tärkeää on avoin ja selkeä viestintä kaikille työyhteisön jäsenille. (Pirinen 2014.)

*V10 Olisi tärkeää että esihenkilöstö olisi yhteydessä kaikkiin työntekijöihin useita kertoja viikossa.
Keskustelu videopuheluilla*

Aineistossa nousi esille myös esihenkilöstön yhteydenpito työntekijöihin ja sen tärkeys. Etätyötä tehdessä kommunikaatio työkavereiden ja esihenkilön kanssa on välillistä tietoteknisten laitteiden kautta ja siksi kommunikaation ja yhteydenpidon merkitys korostuu. Tilanne on erilainen, kun lähityössä, jolloin kommunikaatio on suoraa vuorovaikutusta kasvokkain.

7 Johtopäätökset ja pohdinta

Tämän tutkielman tarkoituksena oli selvittää millaiset keinot ovat edistäneet ja heikentäneet palautumista etätyöstä koronapandemian aikana ja miten etätyöstä palautumista voitaisiin vahvistaa työpaikalla esihenkilöstön ja työyhteisön toimesta. Tutkielmani analyysin tein aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla ja teoriaosuus pohjautui sosiaalityön, etätyön ja palautumisen käsitteisiin. Tarkastelin sosiaalityöntekijöiden kokemuksia Facebookin sosiaalityön uraverkostoon laittamani kirjoituspyynnön avulla keräämäni aineiston pohjalta. Johtopäätösluvussa tiivistän tutkimustulokset ja pohdin niiden merkitystä laajemmin sosiaalityössä. Lisäksi pohdin omaa tutkielman tekoani ja mahdollisia puutteita tutkimuksessani sekä esitän jatkotutkimusaiheita.

Analyysissäni tarkastelin tutkimuskysymystä ”Millaiseksi sosiaalityöntekijät ovat kokeneet palautumisensa etätyön aikana” teeman fyysinen ja psyykinen hyvinvointi ja niitä ylläpitäviä asioita kautta. Analyysissäni nousi esille, että palautuminen koettiin pääasiassa hyvänä koska etätyö tuki erilaisia palautumisen keinoja. Aineistosta nousi esille, että työntekijöillä oli päivässä enemmän aikaa palautumista edistäville asioille. Pääosin sosiaalityöntekijät kokivat palautumisen olevan parempaa etätyössä kuin toimistolla tehtävässä työssä, mutta esiin tuotiin myös seikkoja, jotka etätyössä koettiin negatiiviseksi. Aineistosta nousi esille, että aineistoni vastaajilla oli erilaisia keinoja tukea fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia, jotka kuitenkin toistuivat useissa vastauksissa. Useilla oli siis samanlaisia keinoja tukea hyvinvointiaan etätyön aikana.

Sosiaalityöntekijöiden esille tuomia fyysistä ja psyykkistä palautumista edistäviä keinoja olivat ulkoilu, riittävä levon määrä ja työn tauottaminen. Lisäksi sosiaalinen vuorovaikutus eli läheisten kanssa ajan viettäminen ja työkavereiden kanssa työpäivän aikaisten asioiden läpikäyminen edistivät palautumista. Fyysistä ja psyykkistä palautumista heikentäviä tekijöitä olivat esimerkiksi heikko työergonomia ja tauottamisen ja syömisen unohtuminen sekä ruutuajan kasvu. Työn rajaamisen vaikeudet ja yksinäisyyden kokemukset etätyössä nousivat myös esille. Osa vastaajista koki työkavereiden näkemisen vähenemisen kuormitusta lisäävänä ja näin ollen palautumista heikentävänä tekijänä.

Aiemmassa tutkimuksessa on noussut esille, että palautumiseen vaikuttavat useat eri tekijät ja sen tarvetta lisää esimerkiksi sosiaalinen vuorovaikutus. Etätyömahdollisuus tukee palautumista sosiaalisesta kuormituksesta, koska se tuo työntekijälle mahdollisuuden taukoon normaaleista työolosuhteista. Etätyössä työntekijä voi rajata sosiaalista kanssakäymistään ja näin ollen vahvistaa omaa palautumistaan, jos on kokenut sosiaalisen kanssakäymisen kuormittavaksi tekijäksi työpäivän

aikana. (Windeler 2017, 977–995.) Sosiaalityössä vuorovaikutus niin työyhteisön jäsenten kuin asiakkaiden kanssa on kuormitustekijä (Salo 2016, 6). Etätyön tuoma mahdollisuus rajata vuorovaikutusta ja päättää omien taukojen ajankohdasta lisää tunnetta omasta vaikutusmahdollisuudesta ja työnhallinnasta ja tämä tukee palautumista (ks. esim. Pérez ym. 2002, 776).

Tutkimusten mukaan on oleellista, että palautumisen aikana ei tarvita voimavaroja, joita käytetään työpäivän aikana. Palautumiselle ja sitä tukevalle toiminnalle on mahdollisuuksia työpäivän aikana tauoilla, iltaisin töiden jälkeen, viikonloppuisin ja loma-aikoina. (Sonntag 2001.) Kuten tässäkin tutkielmassa myös aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että esimerkiksi juuri liikunta ja ulkoilu edistää palautumista työstä (Korpela & Kinnunen 2011; Brummelhuis & Bakker 2012). Palautumisen kannalta on keskeistä, että työntekijä kokee irtaantumisen tunteen työstä fyysisesti ja psyykkisesti. Irtaantuminen vaikuttaa positiivisesti palautumiseen ja työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017; Moreno- Jiménez ym. 2012.) Etätyö voi tukea palautumista auttamalla luomaan tasapainoa elämän eri alueiden välillä (Ojala 2013, 222-240).

”Millaisia ajatuksia sosiaalityöntekijöillä on siitä, miten etätyöstä palautumista voitaisiin vahvistaa työpaikalla esihenkilöstön ja työyhteisön toimesta?” tutkimuskysymystä tarkastelin teeman palautumisen vahvistaminen työyhteisössä ja vaikuttamismahdollisuuksien korostuminen kautta. Esille nousseita sosiaalityöntekijöiden ajatuksia olivat esimerkiksi oman vaikuttamisen merkitys omassa työnteossa ja vapaus suunnitella sitä itse. Vastauksissa toistui toive ja halu vaikuttaa omaan työntekoon, ja ajatus siitä, että etätyö oli vahvistanut oman työn autonomiaa. Aineistossa nousi esille myös esihenkilöstön yhteydenpidon tärkeys työntekijöihin. Tutkielmani perusteella voi sanoa, että sosiaalityöntekijät kokivat etätyössä tärkeäksi omat vaikutusmahdollisuudet. Aiemmassa tutkimuksessa on noussut esille, että työntekijät, joilla on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja valita etätyön mahdollisuus kokevat vaikutusmahdollisuudet työssään suurempana (Paulin 2017, 9–10; 15). Kun työntekijällä on kokemus omasta vaikutusvallasta työssä, lisää se elämänhallintaa ja työhön sitoutumista sekä ylläpitää työhyvinvointia (Puttonen ym. 2016, 25.)

Tässä tutkielmassa merkittävänä tuloksena olivat aineistoni kirjoituspyyntöön vastanneiden sosiaalityöntekijöiden positiiviset kokemukset etätyöstä ja se, että etätyö koettiin pääasiassa miellyttäväksi ja palautumiseen positiivisesti vaikuttavaksi. Tämän tutkielman perusteella voidaan sanoa, että sosiaalityöntekijät ovat kokeneet palautumisensa pääasiassa hyväksi etätyössä koronapandemian aikana. Tutkielmassani nousi esiin, että moni on kokenut kotona työnteon lisänneen palautumista ja siihen liittyi monia hyviä puolia, kuten vapaa-ajan lisääntymistä. Aineistossa nousi esille sosiaalityöntekijöiden toive etätyön sallimisesta ja sen teon vakiintumisesta myös koronapandemian jälkeen. Aineistoon vastanneiden sosiaalityöntekijöiden joukossa toive omista vaikutusmahdollisuuksista korostui ja sen toteutuminen etätyön aikana oli koettu myönteiseksi.

Kuten aiemmin tutkielmassani olen tuonut esille, koen että aineiston keruun ajankohta vaikutti saamaani aineiston määrään ja samalla sen laajuuteen. Uskon, että aineistoni olisi ollut laajempi, jos aineiston olisi kerännyt koronapandemian aikana ja silloin kun etätyösuositus oli laajempi. Keräsin aineistoni juuri, kun koronapandemia oli hellittänyt ja pandemian aikaisia rajoituksia lievennetty. Ajattelen, että tätä aihetta olisi jatkossa hyvä tutkia laajemman aineiston avulla, jolloin saisi laajemman kuvan siitä millaista sosiaalityöntekijöiden palautuminen etätyössä on tosiasiaissa ollut. Vaikka tässä tutkielmassa aineisto jäi odotuksiani pienemmäksi voi silti myös sen avulla luoda käsityksiä siitä, millaista palautuminen on ollut. Koska aineistossani toistui samankaltaiset kokemukset voi päätellä, että myös laajemmassa aineistossa vastaukset voisivat olla samantyyllisiä.

Aineiston keruuseen liittyen pohdin, jos olisin kirjoituspyynnössäni yhdistänyt eri kysymyksiä tai muokannut sitä, miten ne ilmaisisi, olisiko se voinut lisätä vastaajien motivaatiota kirjoittaa enemmän. Koen, että kysymyksenasettelu ja kirjoituspyyntöni olisi voinut olla houkuttelevampi vastaajan näkökulmasta. Aineiston kannalta olennaista on myös se, että vastaajaotos koostuu sosiaalista mediaa käyttävistä sosiaalityöntekijöistä. Aineistoon vastanneiden joukosta siis poissulkeutuu työntekijät, jotka eivät käytä sosiaalisen median alusta Facebookia tai ainakaan siellä olevaa sosiaalityön uraverkostoa. Myöskin vain pieni joukko koko uraverkostoa käyttäviä työntekijöitä vastasi kirjoituspyyntöön, joten aineisto on vain pieni otos koko uraverkostoa käyttävistä.

Tutkijana aineiston tulokset yllättivät minut, koska omat oletukseni kokemuksista etätyöstä ja siitä palautumisesta poikkesivat saaduista tuloksista. Aloittaessani tätä tutkielmaa omana ennako-oletukseni oli, että etätyö ja siitä palautuminen olisi koettu enemmän negatiivisena kuin positiivisena. Oletukseni luultavasti muotoutui sen pohjalta millaisena sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi ja työssäjaksaminen on näyttäytynyt mediassa ja omissa kokemuksissani työpaikoilla. Oletin, että vastaajat olisivat kokeneet etätyön kuormittavampana, mutta keräämääni aineistoa tarkastellessa huomasin, että asia ei ollut näin. Tulos yllätti minut, koska ennako-oletukseni oli varmaankin omakohtaisen kokemuksen vuoksi ollut päinvastainen. Kuitenkin tutkielmaa tehdessäni koin tulosten erilaisuuden omiin ennako-oletuksiini verrattuna mielenkiintoisena. Kuten Pertti Alasuutari teoksessaan ”Laadullinen tutkimus” tuo esille, laadullinen tutkimus on itseohjautuvaa ja tutkielman tekoon kuuluu se, että osa ennakkosuunnitelmista voi muuttua ja aineisto ei ole toivotun tai odotetun kaltaista. (Alasuutari 2011, 276).

Koen, että aiheena sosiaalityöntekijöiden palautuminen etätyöstä on sellainen, jota tulisi tutkia vielä laajemmin. Aiemmassa tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden palautumisesta etätyössä on tuotu esille, että etätyö on sosiaalityön kentällä uusi tapa tehdä työtä (Alasoini 2015; Palvalin 2019.) Tämän vuoksi sitä olisi tarpeen tutkia enemmän. Oma tutkielmani on vain pieni otos siitä, millaiseksi sosiaalityöntekijät sen kokivat ja aineiston keruu tapahtui nopealla aikataululla. Ajattelen, että jatkossa aiheeseen liittyvässä tutkimuksessa voitaisiin hyödyntää esimerkiksi aineiston keruun suhteen

laajemmin sosiaalityön työpaikkoja ja saada niiden kautta vastauksia ja kokemuksia. Tutkimusta voisi tehdä keskittyen esimerkiksi vain yhteen sosiaalityön osa-alueeseen kuten lastensuojeluun tai aikuissosiaalityöhön. Tutkimusta voisi tehdä myös tarkemmin siitä millä sosiaalityön osa-alueilla etätyön teko on ollut onnistuneempaa. Tutkimusta sosiaalityöntekijöiden palautumisesta voisi tehdä myös haastatteluiden avulla ja tutkimukseen voisi ottaa lisänäkökulmana myös laajemmin työhyvinvoinnin ja jaksamisen sekä vertailuasetelman lähityön ja etätyön välillä. Ajattelen, että sosiaalityöntekijöiden palautuminen laajemmassa merkityksessä, eli myös lähityössä eikä vain etätyössä olisi myös ajankohtainen ja relevantti tutkimuskohde.

Oli mielenkiintoista päästä tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastelemaan, millaisia kokemuksia sosiaalityöntekijöillä on ollut omasta palautumisestaan etätyössä. Etätyö tulee luultavasti olemaan osa nykyajan työnteoa lähes jokaisella alalla ja sosiaalityössäkin on nyt huomattu, että sitä voi hyvinkin hyödyntää työssä. Tämä tutkimus lisäsi omaa tietoisuuttani palautumisen keinoista, miten sitä voi edistää ja mikä sitä heikentää, ja koen sen positiivisena henkilökohtaisena lisäarvona tälle tutkielmalle. Aihetta olisi hyvä tutkia vielä jatkossa laajemmalla tutkimusotannalla ja tutkimukseen voisi lisätä koronapandemia-ajan jälkeisen etätyön mahdollisuudet. Tässä tutkimuksessa esille nousi sosiaalityöntekijöiden toive mahdollisuudesta jatkaa etätyötä myös rajoitustoimien myötä määrätyn etätyön jälkeen, joten olisi ajankohtaista tutkia myös millaisella laajuudella etätyötä voi sosiaalityön kentällä tehdä ja missä laajuudessa.

Lähteet

Aaslund, Håvard (2021) Global experiences of social work practice during the pandemic: Digital mediums, mutual aid, and professional self-care. *Qualitative Social Work*, 20(1-2), 375-377.

Alasuutari Pertti (2011) *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino

Alasoini, Tuomo (2015) Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan? *Työpoliittinen aikakauskirja* 2/2015, 26–37. Saatavilla: <https://tem.fi/documents/1410877/2874993/tak22015.pdf>

Aro Antti (2006) *Onko työssä tolkkua?* Helsinki: Edita.

Bauters, Merja, Pejoska, Jana, Durall, Eva, Saarikivi, Katri, Wikström, Valtteri, Falcon, Mari, & Martikainen, Silja (2021) Are you there? Presence in collaborative distance work. *Human Technology*, 17(3), 261-293.

Connaughton, Stacey & Daly, John (2005) Leadership in the New Millennium: Communicating Beyond Temporal, Spatial, and Geographical Boundaries, *Annals of the International Communication Association*, 29(1), 187-213

De Jaegher, Hanne, Di Paolo, Ezequiel, & Gallagher, Shaun (2010) Can social interaction constitute social cognition? *Trends in cognitive sciences*, 14(10), 441-447.

Diderichsen Finn, da Silva Augusto, Lia Giraldo , Perez Bernadete (2019) ‘ Understanding social inequalities in Zika infection and its consequences: A model of pathways and policy entry-points’, *Global Public Health*, 14(5), 675–83

Eikenberry, Kevin, Turmel, Wayne (2018) *The Long-Distance Leadership. Rules for Remarkable Remote Leadership*. Berret-Koehler Publishers, Inc. A BK Business book. First Edition.

Erto.fi (2022) Luettu 27.4.2022. Saatavilla: <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4600-palautuminen-on-jaksamisen-ehdo>

Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla (2009) ”Työkuormituksesta palautuminen” teoksessa *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Juvenes-Print. s. 9 – 10

Fexeus, Henrik & Enblad, Catharina (2021) *Reload: Palaudu fiksusti, hallitse stressiä*. Helsinki: WSOY

Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.) (2010) *Työssä jatkaminen ja työssä jaksamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 - tutkimus*. Jyväskylä: Gummerus

Franzke, Aline Shakti & Anja Bechmann & Michael Zimmer & Charles Ess & the Association of Internet Researchers (2020) *Internet Research: Ethical Guidelines 3.0* Association of Internet Researchers

García, Enara, Di Paolo, Ezequiel A., & De Jaegher, Hanne (2022). Embodiment in online psychotherapy: A qualitative study. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 95(1), 191-211.

Gardell, Bertil (1979) Työn sisältö ja elämisen laatu. Suomentanut Kaisa Kauppinen-Toropainen. Helsinki: Tammi.

Golden, Timothy D., Veiga, John (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31 (2), 301 – 318.

Green, Francis (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.

Hakanen, Jari (2011) Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Harrikari, Timo and others, (2021) Pandemic and Social Work: Exploring Finnish Social Workers' Experiences through a SWOT Analysis, *The British Journal of Social Work*, 51(5) 5, 1644–1662. Saatavilla: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab052>

Helle, Minna (2004) Etätyö. Helsinki: Edita Prima Oy

Howella, Jane, Neufeld, Derrick, Avolio, Bruce (2005) Examining the relationship of leadership and physical distance with business unit performance. *The Leadership Quarterly* 16(2), 273–285

Hämäläinen, Juha, Törrönen Maritta & Vornanen, Riitta (2016) ”Sosiaalityön käytäntöpoliittinen tehtävä” teoksessa *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Helsinki: Gaudeamus.

Hänninen, Kaija Jouttimäki, Päivi Lehto-Lunden, Tiina Salovaara, Petra Törrönen, Maritta & Veistilä, Minna (2016) *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Helsinki: Gaudeamus.

Heikkonen, Hanna & Ylönen, Katri (2010) Verkkopalveluiden hyödyntäminen sosiaalialan työssä. Teoksessa Pohjola, Anneli & Kääriäinen, Aino & Kuusisto-Niemi, Sirpa (toim.) *Sosiaalityö, tieto ja teknologia*. Jyväskylä: PS-kustannus, 113-130

Hyvärinen, Matti, Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (2017) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino

Iivonen, Jyrki & Åberg, Leif (2009) Viestinnästä julkisuuspolitiikkaan. *Julkisen vallan viestintätoimintojen muutos Suomessa*. *Hallinnon tutkimus* 28(2), 3-25

Jokinen, Arja (2014) Laadullisen tutkimuksen viitekehykset. Teoksessa Kirsi Gunther & Kirsi Hasanen (toim.) *Laadullinen tutkimus*. Moodleverkkokirja.

Juhila, Kirsi (2018). *Aika, paikka ja sosiaalityö*. Tampere: Vastapaino.

Juvonen-Posti, Pirjo & Jalava, Janne (2008) Lupaavia käytäntöjä pk-työpaikoille työhyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen hallintaan ja seurantaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. *Kuntoutussäätiö. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:34*

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina (2022) *Etnografia*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto

Karjalainen, Pekka (2016) ”Sosiaalityön osaamisen orientaatiot” teoksessa Sosiaalityön käsikirja E-kirja. A.Kananoja, M. Lähteinen & P. Marjamäki (toim.) Helsinki: Tietosanoma

Karvinen-Niinikoski, Synnöve (2007) Muuttuva ja toiminnassa rakentuva asiantuntijuus. Teoksessa Synnöve Karvinen-Niinikoski, Ulla-Maija Rantalaiho & Jari Salonen. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki:Edita

Kauhanen Juhani (2016) Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki:Helsingin seudun kauppakamari

Keva.fi (2022) Tilastot ja ennusteet. Luettu 9.11.2022. Saatavilla:
<https://www.keva.fi/tama-on-keva/tilastot-ja-ennusteet/>

Kinnunen Ulla (2017) ”Työstä palautuminen” teoksessa: Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija, Feldt, Taru (2017) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kinnunen, Ulla, and Saija Mauno (2009) Irtiottoja työstä : työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru (2009) ”Työkuormituksesta palautuminen”. Teoksessa Kinnunen, Ulla, and Saija Mauno (2009) Irtiottoja työstä : työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

Kinnunen, Ulla & Siltaloppi, Marjo & Mauno, Saija (2009) ”Työ ja palautuminen”. Teoksessa Kinnunen, Ulla, and Saija Mauno (2009) Irtiottoja työstä : työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

Koroma, Johanna & Hyrkkänen, Ursula & Rauramo, Päivi (2011) Mobiilityo. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä: Työterveyslaitos, Helsinki.

Korpela, Kalevi & Kinnunen, Ulla (2011) How is leisure time interacting with nature related to the need for recovery from work demands? Testing multiple mediators. Leisure Sciences, 33(1), 1-14.

Kuula, Arja (2015) Tutkimusetiikka. Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino: Tampere.

Lehto-Lunden, Tiina & Salovaara, Petra (2016) ”Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä” teoksessa Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus.

Loppela, Kaija (2021) Työyhteisön kehittämistä etänä - miten koronapandemia vaikutti yhteisölliseen ja dialogiseen kehittämiseen. Verkkojulkaisussa SeAMK luettu 12.6.2023
<https://lehti.seamk.fi/2021/tyoyhteison-kehittamista-etana-miten-koronapandemia-vaikutti-yhteisolliseen-ja-dialogiseen-kehittamiseen/>

Luukkala, Jouni (2011) Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Tammi.

Mallen, Michael, Day, Susan & Green, Melinda (2003) Online versus face-to-face conversation: An examination of relational and discourse variables. Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training, 40(1–2), 155–163.

Manka, Marja-Liisa., Heikkilä-Tammi, Kirsi & Vauhkonen, Anne (2012) Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Saatavilla: <https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>

Manka, Marja-Liisa & Marjut Manka (2016) Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media

Manka, Marja- Liisa & Larjovuori, Riitta-Liisa (2013). Yhteisöllisyydellä menestykseen. Tampere: Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulun tutkimus ja koulutuskeskus Synergos–Kuntoutussäätiö.

Mann, Sandi, Varey, Richard, Button, Wendy (2000) An exploration of the emotional impact of tel-
eworking via computer-mediated communication. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (7), 668–690.

Martela, Frank, Jarenko, Karoliina (2014) Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Tulevaisuusvaliokunta, Eduskunta, Helsinki

Mejman, Theo F., & Mulder, Gijsbertus (1998) Psychological aspects of workload. Teoksessa *Handbook of work and organizational psychology: Vol 2. Work psychology*. Hove, England: Psychology press

Meijman, Theo F. & Mulder, Gijsbertus (1998) Psychological aspects of workload. Teoksessa Drenth, P. J. D. & Thierry, Henk (toim.). *Handbook of Work and Organizational Psychology*. Work Psychology. 2. painos. 5–33. Hove: Psychology Press.

Mikkola, Leena & Nykänen, Hanna (2020) Workplace relationships. Teoksessa Mikkola, Leena & Valo, Maarit (toim.) *Workplace communication*. New York: Routledge. 15–27.

Metsämuuronen, Jari (2006) Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Helsinki: International MetHelp Ky

Moreno-Jiménez, Bernardo, Rodríguez-Muñoz, Alfredo, Sanz-Vergel, Ana Isabel & Garrosa, Eva (2012) Elucidating the role of recovery experiences in the job demands-resources model. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 659-669.

Mäkitalo, Jorma (2005) Work-related well-being in the transformation of nursing home work. Oulu: Oulun yliopisto:Lääketieteellinen tiedekunta

Myllärinen, Tarja (2014) ”Sosiaali- ja terveysalan johtamisen tulevaisuuden haasteet” teoksessa: Niiranen, Vuokko, Joensuu, Minna, Lammintakanen, Johanna, & Kerkkänen, Mervi (2014). *Johtajana muutoksissa*. Suomen Kuntaliitto.

Niiranen, Vuokko & Lammintakanen, Johanna (2014) ”Sosiaali- ja terveysalan johtamisen painopisteet ja mahdollisuudet” teoksessa: Niiranen, Vuokko, Joensuu, Minna, Lammintakanen, Johanna, & Kerkkänen, Mervi (2014). *Johtajana muutoksissa* (1. p.). Suomen Kuntaliitto.

Northouse, Peter Guy (2010) *Leadership. Theory and Practice*. Sage, Thousand Oaks. 5 painos.
Okdie, B. M., Guadagno, R. E., Bernieri, F. J., Geers, A. L. & Mclarney-Vesotski, A. R. 2011. Getting to know you: Face-to-face versus online interactions. *Computers in human behavior*, 27(1), 153-159.

Ojala, Satu (2013) Työn kaltevilla pinnoilla. Tulkinat työstä elämäalueena kotona työskentelevillä yrittäjillä ja palkansaajilla. *Janus* 21(3), 222–240.

Palvalin, Miikka (2019) Knowledge Work Performance Measurement in the New Ways of Working context. Tampereen Yliopisto

Paulin, Savanna (2017) Sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuus. Talentian selvitys. Saatavilla: <https://docplayer.fi/66269695-Sosiaalityon-tyopaikkojen-houkuttelevuus-talentian-selvitys-2017-savanna-paulin.html>

Pelastakaa Lapset (2022) Milloin sosiaalityötä voi tehdä etänä? Luettu 27.4.2022. Saatavilla: <https://www.pelastakaaapset.fi/digisosiaalityo/sosiaalityota-etana/>

Pérez, Manuela Pérez & Sánchez, Angel Martinez & Carnicer, M Pilar de Luis (2002) Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation* 22 (12), 775–783. Saatavilla: <https://bit.ly/3sA0IIy>

Peltomaa, Harri (2015) Stressi, palautuminen ja hyvinvointi: Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehon- ja mielentilaan. 1. p. Kerava: Opintoverkko

Pennonen, Marjo (2021) Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. 1. painos. Helsinki: Duodecim.

Peralvo, Francisco Calderón, Vanegas, Patricia Cazorla, Avila-Ordóñez, Elina (2022) A systematic review of COVID-19 transport policies and mitigation strategies around the globe, *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 15, 100653, ISSN 2590-1982. Saatavilla: <https://doi.org/10.1016/j.trip.2022.100653>.

Pirinen, Helka (2014) Esimies muutoksen johtajana. Helsinki: Talentum.

Porges, Stephen (1995) Cardinal vagal tone: a psychological index of stress. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews Pediatrics*. 19, 225-233.

Puttonen, Sampsa & Hasu, Mervi & Krista, Pahkin (2016) Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rasanen, Leena (2009) ”Työyhteisön kehittämistä ja työhyvinvointia tukevat johtamisen käytännöt” teoksessa Yliruka, Laura, Koivisto, Juha, & Karvinen-Niinikoski, Synnöve (2009). Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Yliopistopaino.

Rauramo, Päivi (2012) Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy.

Ruusuvuori Johanna, Nikander Pirjo & Hyvärinen Matti (2010). ”Haastattelun analyysin vaiheet”. Teoksessa Haastattelun analyysi, toim. Ruusuvuori Johanna, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen. Tampere: Vastapaino.

Räsänen, Pekka & Sarpila, Outi (2013) Internet-lomake vai ei? Verkkokyselylomake postikyselyitä täydentävänä tiedonkeruun menetelmänä. Teoksessa Laaksonen, Salla- Maaria, Matikainen, Janne & Tikka, Minttu (toim.) Otteita verkosta. Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Tampere: Vastapaino

Saarikivi, Katri (2020) Tunteet etätyössä. Teoksessa: Läsä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä, toim. Kati Haapakoski – Anna Niemelä – Elina Yrjölä, 80–97. Helsinki: Alma Talent.

Salo, Paula ym. (2016) Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi: sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Juvenes Print

Saatavilla: <https://oma.tsr.fi/api/projects/508c5035-ea45-43d0-802f-d7a56ed62981/attachment/0238ffc5-6eef-48aa-9416-7603c1869cf5>

Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha (2016) Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Sonnentag, Sabine & Bayer, Ute-Vera (2005) Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204 – 221

Sonnentag, Sabine & Fritz, Charlotte (2007) The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*.

Sonnentag, Sabine & Fritz, Charlotte (2015) Recovery from job stress: the stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behaviour*. 36(1), 72–103.

Sonnentag, Sabine (2001) Recovery Activities, and Individual Well-Being: A Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196-210.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2022) Työhyvinvointi. Luettu 14.3.2022 Saatavilla: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö (2022) Sosiaalityö. Luettu 18.3.2022 Saatavilla: <https://stm.fi/sosiaalityo>

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014

Sosiaalibarometri (2007) Eronen, Anne & Londén, Pia & Perälähti, Anne & Siltaniemi, Aki & Särkelä, Riitta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry

Sperandeo, Raffaele, Cioffi, Valeria, Mosca, Lucia, Longobardi, Teresa, Moretto, Enrico, Alban, Yari, Scandurra, Christiano, Muzii, Benedetta, Cantone, Daniela, Guerriera, Carmela, Architravo, Marco, Maldonato, Nelson (2021). Exploring the Question: "Does Empathy Work in the Same Way in Online and In-Person Therapeutic Settings?". *Frontiers in psychology*, 12, 671790.

Talentia ry (2022) Etätyö sosiaalialalla.

ten Brummelhuis, Lieke L. & Bakker, Arnold B. (2012) Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology* 17(4), 445-455.

Tham, Pamela (2005) Challenges in organising child protection services in Sweden. Why are so many CPS workers leaving their jobs? Paper presented in European IFSW-EASSW-CyASW congress 23th – 25th of May. Nicosia, Cyprus

THL (2022) Terveysten- ja hyvinvoinnin laitoksen artikkeli Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen, Asiantuntija-arvio, kevät 2022 THL Kestilä Laura, Kapiainen Satu, Mesiäislehto Merita, Rissanen Pekka (toim.) PunaMusta Oy Tampere 2022. Saatavilla:

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144268/THL_Rap4_2022_Covid-seuranta_kevat2022_vs2.pdf?sequence=7&isAllowed=y

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2013) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi

Turja, Tuuli & Krutova, Oksana & Melin, Harri (2021) Telework and perceived workload: Learnings prior to the COVID-19 upheaval. Human Systems Management 4. Saatavilla: <https://content.iospress.com/download/human-systems-management/hsm211567?id=human-systems-management%2Fhsm211567>

Työterveyslaitos. (2021) ”Miten Suomi voi?” tutkimushanke. Luettu 7.3.2022. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Työterveyslaitos (2022) Vinkkejä etätöön tekemisen tueksi. Luettu 2.5.2022. Saatavilla: <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon#home>

Työolobarometri (2020) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:18. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM_2021_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valo, Maarit & Mikkola, Leena (2020) Focusing on Workplace Communication. Teoksessa Mikkola Leena & Valo, Maarit (toim.) Workplace Communication. New York: Taylor & Francis, 3–5.

Valtioneuvosto. (2020) Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. 16.3.2021. Tiedote 140/2020. Luettu 7.3.2022. Saatavilla: <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>

Vartiainen, Matti (2017) ”Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa” teoksessa Tykkää työstä : työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus

Vartiainen, Matti (2007). Distributed and mobile workplaces. Teoksessa Vartiainen, Matti ym. (toim.) Distributed and mobile work. Places, people and technology. (13 – 85) Helsinki: Otatieto.

Varto Juha (1992) Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere: Tammer-Paino Oy

Vahtera, Jussi (2007) Terveiden ja työkyvyn muutokset kunta-alalla. Helsinki 24.10.2007

Vilkman, Ulla (2016) Etäjohtaminen, tulosta joustavalla työllä. Talentum pro, Helsinki.

Vilkman, Ulla (2020) Etätöy ulkomailla. Unelmasta todeksi. Basam Books, Helsinki.

Virtanen, Anniina, Van Laethem, Michelle, de Bloom, Jessica, & Kinnunen, Ulla (2021). Drammatic breaks: Break recovery experiences as mediators between job demands and affect in the after-noon and evening. Stress and Health, 37(4), 801–818.

Yliruka, Laura, Koivisto, Juha, & Karvinen-Niinikoski, Synnöve (2009). Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö : Yliopistopainon kirjamyynti

Virolainen, Harri (2012) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Windeler, Jaime B. & Chudoba, Katherine M. & Sundrup Rui Z. (2017) Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework. *Journal of Organizational Behavior* 38 (7), 977–995.

World Health Organisation, Luettu 1.3.2023. Saatavilla: <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>

Wendsche, Johannes & Lohmann-Haislah, Andrea (2017) A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology*, 7(13): DOI: 10.1037/t03569-000.

Yliruokanen, Kaisa (2020) Etätyö on arkea. *Talentia-lehti*. Saatavilla: <https://www.talentia-lehti.fi/etatyo-on-arkea/>

Liitteet

Liite 1. Kirjoituspyyntö

Tämän kirjoituspyynnön avulla selvitän, millaisia keinoja sosiaalityöntekijöillä on ollut palautua etätyöstä, millaiseksi palautuminen on koettu ja miten työstä palautumisen keinoja voitaisiin vahvistaa sekä millaisia ajatuksia ja ideoita sosiaalityöntekijöillä itsellään on siitä.

Kuvaile millaiseksi olet kokenut palautumisesi etätyössä koronapandemian aikana.

Kuvaile millaisia keinoja sinulla on ollut edistää omaa palautumistasi etätyön aikana.

Kerro mitkä tekijät ovat mielestäsi heikentäneet palautumistasi.

Kerro millaisia ajatuksia sinulla on siitä, miten etätyöstä palautumista voitaisiin vahvistaa työpaikalla esihenkilöstön ja työyhteisön toimesta.