

SOSIAALITYÖTÄ ERI SEKTOREILLA – OPITTAVAA TOINEN TOISELTA?

TUTKIMUS SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMISTA
EROAVAISUUKSISTA TYÖSSÄÄN YKSITYISELLÄ JA JULKISELLA
SEKTORILLA

Jenny Närvi
Pro gradu -tutkielma
Turun yliopisto
Sosiaalitieteiden laitos
Sosiaalityö
Huhtikuu 2021

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkistettu
Turnitin Originality Check -järjestelmällä.

TURUN YLIOPISTO
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
Sosiaalitieteiden laitos

NÄRVI, JENNY: Sosiaalityötä eri sektoreilla – opittavaa toinen toiselta? Tutkimus sosiaalityöntekijöiden kokemista eroavaisuuksista työssään yksityisellä ja julkisella sektorilla.
Pro gradu -tutkielma, 64 s., 2 liites
Sosiaalityö
Huhtikuu, 2021

Tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaisia eroavaisuuksia sosiaalityöntekijät kokevat työssään yksityisellä ja julkisella sektorilla sekä millaisia työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä työntekijät liittävät eri sektoreissa tehtävään sosiaalityöhön. Eri sektoreiden välistä sosiaalityötä avataan tutkielmassa lainsäädännön ja suomalaisen hyvinvointivaltiojärjestelmän kautta. Työmotivaatiota tarkastellaan tutkielmassa Frederick Herzbergin (1959) työmotivaatioteorian näkökulmasta. Tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaisia eroavaisuuksia sosiaalityöntekijät nimeävät eri sektoreiden sosiaalityölle omien kokemustensa kautta. Lisäksi tutkielman tarkoitus on selvittää näiden eroavaisuuksien vaikutusta koettuun työtyytyväisyyteen ja työtyytymättömyyteen eri sektoreilla.

Tutkimuksen aineisto on kerätty yksityisellä sektorilla työskenteleviltä sosiaalityöntekijöiltä Webropol-internetkyselylomakkeen avulla 11.-31.1.2021 välisenä aikana. Kyselylomakkeeseen vastasi valitulla aikavälillä 6 yksityisellä sektorilla työskentelevää sosiaalityöntekijää. Kyselylomakkeen vastaajakunta on rajattu sellaisiin sosiaalityöntekijöihin, jotka vastaushetkellä työskentelivät yksityisellä sektorilla, mutta joilla oli työkokemusta myös julkisen sektorin sosiaalityöstä. Aineiston analyysissä on käytetty kahta laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmää. Analyysin alkuvaiheessa kyselylomakkeen vastaukset luokiteltiin sisällönanalyysin keinoin, jonka jälkeen luokista muodostettiin viisi koettuja eroja käsittelevää diskurssia diskurssianalyysin keinoin. Diskurssit käsittelevät myös työtyytyväisyyttä ja työtyytymättömyyttä lisääviä tekijöitä eri sektoreilla.

Tutkimuksen perusteella muodostetut diskurssit olivat työn laadun ja määrän diskurssi, työhyvinvoinnin diskurssi, aidon moniammatillisuuden diskurssi, johtamiskulttuurin diskurssi ja virkavastuun puuttumisen diskurssi. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että yksityisellä sektorilla työn määrä oli julkista sektoria kohtuullisempi ja näin ollen myös tehdyn työn laatu koettiin julkista sektoria paremmaksi. Tulosten mukaan myös työhyvinvoinnista huolehdittiin paremmin yksityisellä sektorilla. Aito moniammatillisuus näyttäytyi aineistossa toteutuvan myös paremmin yksityisellä sektorilla. Yksityisellä sektorilla myös johtamiskulttuuri koettiin paremmaksi. Lainsäädännöllisesti sekä aineiston perusteella merkittävin ero käytännön työssä oli yksityisen sektorin työstä puuttuva virkavastuu. Työmotivaation näkökulmasta tarkasteltuna tulokset osoittavat, että yksityisellä sektorilla niin työtyytyväisyyttä kuin työtyytymättömyyttäkin lisäävät tekijät olivat yksityisellä sektorilla paremmin hoidettuja ja paremmassa tasapainossa kuin julkisella sektorilla.

Tutkielman perusteella sosiaalityöntekijät pystyvät tekemään työtään eettisesti kestävämmällä tavalla yksityisellä sektorilla. Tutkimukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät kokivat jaksavansa työhyvinvoinnin näkökulmasta työssään paremmin yksityisellä sektorilla. Työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä yksikään ei ollut vastaajien kokemusten mukaan julkisella sektorilla paremmin hoidettu kuin yksityisellä sektorilla.

Asiasanat: sosiaalipalvelut, palvelujärjestelmä, julkinen sektori, yksityinen sektori, työtyytyväisyys, yksityistäminen

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
2	KATSAUS AIEMPIIN TUTKIMUKSIIN.....	5
3	YKSITYISET SOSIAALIPALVELUT.....	9
4	SOSIAALITYÖNTEKIJÄ JA JULKINEN VALTA	12
4.1	SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖ YKSITYISELLÄ JA JULKISELLA SEKTORILLA	12
4.2	JULKISEN VALLAN KÄYTTÖÖN LIITTYVÄT RAJOITUKSET YKSITYISEN SEKTORIN SOSIAALITYÖSSÄ	14
5	FREDERICK HEZBERGIN TYÖMOTIVAATIOTEORIA	17
5.1	MOTIVAATIOTEKIJÄT	18
5.2	HYGIENIAOTEKIJÄT.....	18
5.3	TEORIAN MERKITYS YLEISESTI JA TÄSSÄ TUTKIMUKSESSA	20
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
6.1	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN AINEISTO.....	22
6.2	TUTKIMUSMETODOLOGISET VALINNAT	25
6.3	AINEISTON ANALYYSI	27
7	AINEISTON KUVAUS	32
8	TULOKSET	36
8.1	TYÖN MÄÄRÄN JA LAADUN DISKURSSI.....	36
8.2	TYÖHYVINVOINNIN DISKURSSI.....	38
8.3	AIDON MONIAMMATILLISUUDEN DISKURSSI.....	41
8.4	JOHTAMISKULTTUURIN DISKURSSI	43
8.5	VIRKAVASTUUN PUUTTUMISEN DISKURSSI	45
9	YHTEENVETO	48
9.1	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	48
9.2	POHDINTA	53
	LÄHTEET.....	60
	LIITTEET.....	65
	LIITE 1. TUTKIMUSKUTSU	66
	LIITE 2. TUTKIMUSLOMAKE.....	67

1 JOHDANTO

Yksityiset sosiaalipalvelut täydentävät kunnallisia palveluja ja tarjoavat niille vaihtoehtoja. Yksityisiä sosiaalipalveluidentuottajia ovat lähinnä yritykset, järjestöt ja säätiöt, jotka myyvät palveluitaan kunnille, kuntayhtymille tai suoraan asiakkaille. Kuntien käyttämistä sosiaalipalveluista koko ajan suurempi osa on yksityisten yritysten tuottamia. (Aluehallintovirasto 2018.) Tässä tutkielmassa keskityn tarkastelemaan sosiaalityöntekijöiden kokemuksia yksityisellä sektorilla työskentelystä yrityksissä, jotka tuottavat avoimuollollisia sosiaalipalveluita kunnille sekä yrityksissä, jotka välittävät sosiaalityöntekijöitä kuntien käyttöön vuokratyöntekijöinä. Sosiaalityöntekijöiden käyttö vuokratyöntekijöinä sekä yksityisiltä yrityksiltä ostetut avoimuollon sosiaalipalvelut ovat ilmiönä varsin uusia. Tutkielmani yksityiset sosiaalipalveluita tuottavat yritykset tuottavat konsultaatio- ja avopalveluita kunnan sosiaalityön tueksi tai tarjoavat tukea sosiaalialan työvoimatarpeisiin.

Yksityistäminen on viime vuosina yhä enenevässä määrin koskettanut koko sosiaali- ja terveysalaa. Esimerkiksi hoiva-alalla vallinnutta hoivayksiköiden rakennusbuumia on selitetty muun muassa maksusitoumusten ja palvelusetelien yleistymisellä, mikä helpottaa palvelujen käyttöä, sekä väestömme ikärakenteella, joka antaa sijoittajille hyvät perustelut lähteä hoiva-bisnekseen. Myös hoiva-alalla yhtiöistä on viime vuosina tullut työntekijöiden merkittäviä työllistäjiä. (Turun Sanomat 2017.) Yksityiset sosiaalipalvelut ovat olleet viime aikoina vahvasti esillä mediassa ja ne ovat ilmiönä ajankohtaisempia kuin koskaan. Yleisesti yksityisten sosiaalipalveluiden ajankohtaisuutta osoittaa esimerkiksi se, että toimintayksiköt, jotka tuottavat yksityisiä sosiaalipalveluita ovat määrällisesti lisääntyneet koko 2000-luvun ajan (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011, 1). Vuonna 2017 yksityiset palveluntuottajat tuottivat sosiaalipalveluista valtakunnallisesti euroilla mitattuna 37 %, josta järjestöjen osuus oli 15 % ja yritysten osuus 22 %. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen tilastojen mukaan yksityisistä sosiaalipalveluiden toimintayksiköistä lähes 75 % myi vähintään puolet palveluistaan kuntayhteisöille 2000-luvun alussa. (Lith 2019, 4.) Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen tilastot osoittavat lisäksi, että vuosina 1990–2011 yksityisten sosiaalipalveluiden henkilöstömäärä on kasvanut nopeammin kuin julkisten palveluiden henkilöstömäärä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014, 62).

Yksityisiä sosiaalipalveluita tuottavia yrityksiä koskeva uutisointi on puolestaan viime aikoina pääsääntöisesti keskittynyt yksityisiä sosiaalipalveluita koskevaan lainsäädäntöön sekä sen vaihtelevaan tulkintaan (Esimerkiksi Helsingin Sanomat 2019). Lisäksi viime vuosina uuti-

soinneissa on nostettu aktiivisesti esiin kuntien käsiin räjähtänyttä työntekijä pulaa ja sitä, että tähän pulaan on alettu vastata yksityisiltä palveluntuottajilta ostetuilla sosiaalityöntekijöillä ja avohuollon palveluilla. Vuokratyöntekijöillä on viime vuosina täytetty tyhjillään pysyviä sosiaalialan toimia. Tästä toiminnasta on esimerkiksi mediassa nostettu useasti esiin lähinnä toimintaan liittyviä ongelmia. Kun kunnat käyttävät vuokratyöntekijöitä, voi syntyä ristiriitailanteita, joissa julkinen valta ja sen käyttö ovat siirtyneet ulkopuolisen yrityksen työntekijöille. Perustuslain mukaan kuitenkin työtehtävät, jotka sisältävät julkisen vallan käyttöä, kuuluvat virkasuhteessa oleville työntekijöille. Vuokratyöntekijöillä virkasuhdetta ei ole. Ilmiö, jossa sosiaalityöntekijöitä käytetään vuokratyövoimana, on kiinnostanut myös aluehallintovirastoa. Aluehallintovirasto on lähettänyt kunnille ohjauskirjeen kesällä 2019, missä on otettu kantaa vuokratyövoiman käyttämiseen sosiaalityössä. (Rantanen 2019.)

Ajattelen, että elämme tällä hetkellä tietyllä tavalla murrosvaihetta sen suhteen, mihin suuntaan sosiaalipalvelut ja sosiaalityöntekijän työ yhteiskunnassamme kehittyvät. Lisäksi ajattelen, että kuntien sosiaalityöntekijäpula on oiva esimerkki siitä, että sosiaalityöntekijöiden työehdoille ja ammattiryhmän arvostukselle on tehtävä jotakin, jotta pula sosiaalityöntekijöistä kunnilla saataisiin ratkaistua.

Tutkimuksessani tuodaan näkyväksi niitä eroja, joita työntekijät nostavat esiin sosiaalityöntekijän työstään julkisella ja yksityisellä sektorilla. Tarkastelen ilmiötä tästä syystä niiden työntekijöiden näkökulmasta, jotka ovat aikaisemmin työskennelleet sosiaalityöntekijän virassa kunnalla ja siirtyneet työskentelemään yksityiselle sosiaalipalveluidentuottajalle. Tutkimukseni teoriaosuus käsittelee sosiaalityöntekijän koulutusvaatimuksia, virkaa ja viranhallintaan liittyvää lainsäädäntöä. Teoriaosuus käsittelee myös julkista valtaa ja sen käyttöä sosiaalityössä. Lisäksi teoriaosuus linkittää sosiaalityöntekijän viranhaltijuuden ja julkisen vallan käytön yksityisen sektorin työhön.

Teoriaosuus tutustuttaa lukijan myös Frederick Herzbergin (1959) työmotivaatioteoriaan. Vaikka tutkimukseni tarkoitus ei ole keskittyä sosiaalityöntekijöiden kokemaan työmotivaatiotasoon vaan ennemminkin tarkastella yleisiä eroja eri sektoreilla työskentelyssä, antaa työmotivaatioteoria tutkimuksen analyysivaiheeseen mielenkiintoisia näkökulmia. Käyttämäni työmotivaatioteorian näkökulmasta voidaan tarkastella sitä, miten ja missä suhteessa työntekijät liittyvät työmotivaatiota lisääviä ja laskevia tekijöitä eri sektoreilla tehtävään sosiaalityöhön. Tutkimus tarkastelee myös julkisen sektorin sosiaalityöntekijäpulaa nimenomaan työmo-

tivaatioteorian näkökulmasta. Työntekijäpula ja sen syyt liitetään ainakin julkisessa keskustelussa usein alan matalaan palkkaukseen ja liialliseen työmäärään.

Työmotivaatio ei ole pelkästään työntekijän hyvinvointia, vaan korkeasta työmotivaatiosta on hyötyä myös työnantajalle. Tutkimukseni tarkoitus on tuottaa hyödynnettävää tietoa myös työnantajille sosiaalialan kehittämistyötä silmällä pitäen. Tästä syystä on mielestäni tärkeää tarkastella sosiaalityöntekijöiden kokemia eroja työssä yksityisellä ja julkisella sektorilla myös työmotivaation näkökulmasta, jotta työnantajat voisivat mahdollisuuksien mukaan pyrkiä muuttamaan ja parantamaan oikeita asioita tarjoamassaan työssä ja näin parantaa työntekijöiden työmotivaatiota, työssä jaksamista ja lisätä omaa houkuttelevuuttaan työnantajina.

Olen itse aina ollut kiinnostunut hyvinvointiyhteiskunnasta ja sen toimivuuden edellytyksistä sekä yrittäjyydestä. Tästä syystä olen valinnut tutkielmani aiheeksi tavallaan näiden kahden mielenkiinnonkohteeni yhtymäkohdan. Myös kaikenlainen yhteiskunnallinen kehittämistyö on aina ollut mielestäni tärkeää, ja haluankin, että tutkielmallani on mahdollisuus tarjota jotakin uutta yhteiskunnalle. Uskon ja toivon, että tutkielmani pystyy tarjoamaan tuloksia ja tietoa, joiden avulla niin sosiaalityön ammattilaisten, päättäjien kuin tavallisten kansalaistenkin tietoisuus yksityisistä sosiaalipalveluiden tuottajista ja niiden toiminnasta laajenee. Toivon tutkimuksessani työntekijöiden nostavan esiin myös sellaisia asioita työstään yksityisellä sektorilla, joita toivoisivat myös julkisella sektorilla työskentelyyn. Näin tutkimukseni voisi tarjota kunnille työkaluja tai vähintäänkin uutta pohdittavaa sosiaalityöntekijäpulan ratkaisuun. Lisäksi toivon tutkielmani parantavan myös sosiaalityöntekijöiden arvostusta ja asemaa yhteiskunnassamme ja tätä myötä myös parantavan esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden palkkausta ja työehtoja. Toisaalta toivon tutkimukseni auttavan myös yksityisen sektorin palveluntuottajia kehittämään organisaatiotaan työnantajana sekä helpottamaan yksityisten sosiaalipalveluiden roolin ja paikan löytymistä osana sosiaali- ja terveystalouden kenttää. Olen myös kiinnostunut aiheesta sen ajankohtaisuuden vuoksi, ja koen, että on tärkeää tutkia aiheita, jotka juuri nyt herättävät yhteiskunnassamme keskustelua ja mielipiteitä.

Olen aiemmin kandidaatin tutkielmassani tutkinut pääasiassa yksityisiä lastensuojelulaitoksia sekä laitoksissa asuvien nuorten kokemuksia julkisista ja yksityisistä lastensuojelulaitoksista. Nämä aiheet toki sivuavat tämänkin tutkielman aihepiiriä, mutta tahdon nyt paneutua enemmänkin siihen, miten sosiaalityöntekijät itse kokevat työskentelyn yksityisellä sektorilla eroavan kunnalla työskentelystä. Olen myös työelämässä päässyt tutustumaan moniin yksityisiin lastensuojelulaitoksiin, mutta sosiaalialalla vuokratyöntekijöitä ja avohuollon sosiaalipalvelui-

ta tarjoavien yritysten toiminta on minulle vieraampaa. Aiemman tutkimukseni kautta olen saanut laajemman kuvan yksityisiin sosiaalipalveluihin liittyvästä lainsäädännöstä, valvonnasta sekä niiden paikasta sosiaalipalveluiden laajassa kentässä.

2 KATSAUS AIEMPIIN TUTKIMUKSIIN

Valitsemani näkökulma on aiheen tutkimisessa varsin tuore. Aiemmat tutkimukset yksityisistä sosiaalipalveluista ovat käsitelleet enemmänkin sosiaalipalveluiden historiaa, kehitystä ja kehityssuuntia. Kansalaisten asenteet julkista palvelujärjestelmää kohtaan ovat kiinnostaneet tutkijoita jo pitkään. Professori Olli Kangas on uransa aikana tutkinut julkista palvelujärjestelmää ja suomalaista yhteiskuntaa monesta eri näkökulmasta. Kangas (1996) on tutkimuksessaan nostanut esiin hyvinvointivaltion suuren legitimitetin, julkisten palveluiden suuren kannatuksen ja sen, että hyvinvointivaltion ylläpitämiseksi ollaan valmiita maksamaan veroja. Kankaan mukaan voidaan karkeasti todeta kaikkien suomalaisten kannattavan nykyisen kaltaista laajaa hyvinvointivaltiota. Kuitenkin näkemykset etuuskien oikeasta tasosta vaihtelevat tuloryhmittäin. Kankaan mukaan näkemykset etuuskien riittävästä ja sopivasta tasosta on erkaantunut tuloryhmittäin. Kangas kuitenkin korostaa, että julkinen sektori nähdään yhä useammin ja koko ajan vahvemmin sopivana sosiaalipalveluiden tuottajana.

Myös Johanna Kallio (2010) on väitöskirjassaan keskittynyt hyvinvointipalvelujärjestelmän muutokseen, kansalaisten asenteisiin hyvinvointipalveluista sekä erityisesti siihen, miten kansalaiset asennoituvat yksityisen ja julkisen sektorin väliseen työnjakoon hyvinvointipalveluissa. Kallion (2010, 90) tutkimus osoittaa, että kansalaiset tukevat edelleen laajaa hyvinvointivaltiota julkisesti tuotettuine palveluineen. Kansalaiset protestoivat tutkimuksen mukaan nykyistä kehitystä vastaan ja pitävät puolestaan kiinni laajasta julkisesta palvelujärjestelmästä. Protestointi näkyy esimerkiksi kriittisenä suhtautumisena kunnallisten palveluiden markkinoinnukseen ja puolestaan myönteisenä asennoitumisena laajaan kunnalliseen palveluvastuuseen. Kansalaisten osoittama vahva tuki hyvinvointivaltiolle osoittautuu tutkimuksessa esimerkiksi niin, että kansalaiset kannattavat uudelleenmuotoilun keinoista eniten sellaisia vaihtoehtoja, jotka vähiten muuttaisivat nykyisenkaltaista palvelujärjestelmää. Kallion tutkimuksen tulokset ovat sinällään yllättäviä, kun ajatellaan hyvinvointivaltion ideologian suunnan muuttumista, kansalaisten tuloerojen kasvua sekä yksityisen sosiaaliturvan hankkimisen lisääntymistä.

Työntekijöiden kokemusten tutkiminen yksityisten sosiaali- ja terveyspalveluiden toiminnasta on puolestaan keskittynyt vahvasti terveyden- ja hyvinvoinninalan yrittäjien kokemuksiin. Johanna Österberg-Högstedtin väitöskirja (2009) tutki yrittäjyyden muotoutumista sosiaali- ja terveysalalla kuntatoimijoiden ja yrittäjien näkökulmasta. Österberg-Högstedtin (2009, 55)

tutkimus osoittaa, että sosiaali- ja terveysalalla palveluiden tarjonnan kenttä on monipuolistunut ja kirjavoitunut. Kunnan toimijoiden rooli on muuttunut siihen suuntaan, että kunta toimii yhä enenevässä määrin palveluiden ostajana ja järjestelijänä. Kunnan asukkaat puolestaan saavat toimia yhä enemmän palveluiden ostajina ja asiakkaina. Sosiaali- ja terveysalan palkkatyöntekijöille yrittäjäyys on puolestaan tarjonnut uusia mahdollisia uravaihtoehtoja. Tutkimuksessa on tarkasteltu myös yrittäjäyden edellytyksiä ja näyttääkin siltä, että yrittäjäyys koetaankin enemmän mahdollisuutena kuin pakkona. Tutkimuksen mukaan perinteinen yrittäjäidentiteetti ei kuitenkaan tunnu sopivan siihen kuvaan, joka tulosten valossa liitetään sosiaali- ja terveysalan yrittäjiin. Österberg-Högstedtinkin tutkimus tarkastelee nimenomaan sosiaali- ja terveyspalveluiden yrittäjien kokemuksia.

Monet yksityisiin sosiaali- ja terveyspalveluihin keskittyvät tutkimukset käsittelevät kuitenkin pitkälti hoiva-alan näkökulmaa. Esimerkiksi NORDCARE2 -tutkimushankkeen (2015) tulokset kertovat huolestuttavia uutisia hoivatyön kehityksestä. Tutkimuksen mukaan Suomessa ja Ruotsissa yksityiset yritykset tarjoavat julkisin varoin tuotettuja palveluita muita Pohjoismaita enemmän. Sektorin tuottavuus on houkutellut erityisesti Suomessa suuria ja nopeasti laajenevia yhtiöitä. Ruotsin pidempi aikaisempi kokemus vanhuspalveluiden markkinoistamisesta on kuitenkin osoittanut, että elätellyt toiveet kilpailujen kautta saatavista säästöistä ja parempi laatusista palveluista eivät ole toteutuneet. (Kröger, Van Aerschot & Puthenparambil 2018.)

Sosiaalialan yksityisiin yrityksiin liittyvät tutkimukset keskittyvät puolestaan pääsääntöisesti asumispalveluita tuottaviin yksiköihin, jotka ovatkin yleisimpiä yksityisiä sosiaalipalveluita. Elina Jokimäki (2014) tutki pro gradu -tutkielmassaan sitä, millaisena ikäihmiset kokevat yksityisten valtakunnallisesti toimivien hoivakotien Internet-mainoksien tuottaman vanhuskuvan ja hoivakotipalveluiden sisällön. Tutkimus osoitti, että ikäihmisten mielestä mainonnan luoma kuva hoivakodeissa asuvista ikäihmisistä eroaa todellisuudesta. Tutkimuksen mukaan ikäihmiset kokivat tulevansa syrjityiksi ja, että heidän itsemääräämisoikeutensa puututaan. Pekka Lith (2018) on puolestaan laatinut tilastojen valossa raportin, jossa tarkastellaan lastensuojelun asiakkaita, yksityisiä palveluntuottajia, markkinoiden laajuutta lastensuojelualalla sekä lastensuojelualan jakautumista kuntien palvelutuotantoon ja yksityiseen palveluntuotantoon. Tutkimus osoitti, että yritysmuotoisen lasten ja nuorten laitos- ja ammatillisen perhehoidon liikevaihdon ja työllisyyden kasvu ovat yli kuusin kertaistuneet vuosina 2001–2016.

Vuokratyötä käsitteleviä väitöskirjatutkimuksia on puolestaan vuonna 2011 ollut ainoastaan kaksi kappaletta. Tutkimuksissa vuokratyötä on käsitelty usein työntekijöiden ja työyhteisöjen

kokemusten kautta. Näiden tutkimusten valossa vuokratyöstä muodostunut kuva korostaa vuokratyötä laadultaan huonona työsuhteena, josta niin työntekijät kuin työyhteisökin kärsivät. Vain lääkäreiden työsuhteena vuokratyötä kuvataan positiivisena. Työnantajatahot ovat puolestaan pyrkineet omilla selvityksillään todentamaan päinvastaista kuvaa vuokratyöstä. Esimerkiksi Henkilöstöpalveluyritysten liitto on raportoinut useana vuonna toistamassaan vuokratyötutkimuksessa vuokratyön tarjoavan työntekijöille esimerkiksi nopeaa työllistymistä ja valinnan varaa työpaikan ja -ajan suhteen. (Lähtenmäki 2013, 79.)

Sosiaalityöntekijöiden työviihtyvyyttä ja työssä jaksamista on kuitenkin tutkittu jonkin verran niin Suomessa kuin muuallakin. Kuitenkaan nämäkään tutkimukset eivät nosta esiin sosiaalityöntekijöiden kokemuksia nimenomaan yksityisellä sektorilla tehtävästä sosiaalityöstä. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin keskittyvät tutkimukset painottavat usein työpahoinvoinnin näkökulmaa. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen (2016) tutkimus osoitti sosiaalityöntekijöiden sairauspoissaolojen johtuvat useammin mielenterveyden ongelmista kuin muilla ammattiryhmillä. Tutkimuksen havaintojen perusteella mielenterveyden häiriöistä johtuvia sairauspoissaoloja selittivät työhön ja työntekijöiden henkilökohtaisiin resursseihin liittyvät tekijät. Tutkimuksen mukaan työn vaativuus, työssä koetut järkyttävät tilanteet ja työn psyykkinen kuormittavuus lisäsivät sosiaalityöntekijöiden sekundaaritraumatisoitumisen riskiä. Sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista suojaaviksi tekijöiksi tutkimuksen perusteella nostettiin tietoisuustaidot, tunteiden eriyttäminen ja sosiaalinen pääoma. Lisäksi tutkimuksessa nousi useasti esiin, että työn vaativuus, työn aikapaineet, suuri työmäärä ja riittämättömät resurssit kuormittivat sosiaalityöntekijöitä. (Salo & Rantonen 2016.)

Stereotyyppisesti monet varmasti ajattelevat työhyvinvoinnin olevan parempaa yksityisellä sektorilla – liitetäänhän yksityisen sektorin työhön usein myös parempi palkka ja suurempi arvostus työntekijöitä kohtaan. Ammattiliitto Pro:n vuonna 2019 jäsenilleen toteuttaman työhyvinvointimittauksen mukaan tilanne on kuitenkin päinvastainen. Pro:n tutkimuksen mukaan julkinen sektori voittaa yksityisen työhyvinvoinnissa. Olen valinnut työmotivaatio ja työhyvinvointinäkökulman osaksi tutkimusta myös siitä syystä, että on mielenkiintoista kuulla, millaiseksi sosiaalityöntekijät eri sektoreilla kokevat työhyvinvoinnin ja tätä kautta työmotivaation tason.

Lisäksi aiheesta tehdyt tutkimukset ovat pitkälti erilaisia tilastoja, kuten Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen vuosikirjat, sekä suosituksia yksityisistä sosiaalipalveluista ja niiden toimintarakenteesta. Yleisesti tarkasteltuna voidaan todeta, että yksityisten sosiaali- ja terveystal-

luiden tutkimuksissa sosiaalityön näkökulma ja sosiaalityöntekijöiden äänen kuuluminen niissä ovat melko harvinaisia.

3 YKSITYISET SOSIAALIPALVELUT

Suomalaisessa yhteiskunnassa sosiaalihuollolla tarkoitetaan lainsäädännössä kunnille säädettyjen toimintojen kokonaisuutta. Tähän kokonaisuuteen kuuluvat koko väestön yleiset sosiaalipalvelut, eräiden väestöryhmien erityispalvelut ja sosiaalihuollon toimeentuloturva. Sosiaalihuolto kuuluu yhteiskunnassamme osaksi sosiaaliturvaa. Sosiaaliturvajärjestelmä puolestaan muodostuu sekä sosiaalihuollosta, johon kuuluvat sosiaalipalvelut ja osa toimeentuloturvasta, että toimeentuloturvasta. Edellä kuvatun kaltainen suomalainen sosiaalihuolto perustuu pohjoismaiseen hyvinvointivaltiomalliin. Suomalaisen hyvinvointivaltiojärjestelmän kulmakiviä ovat laaja julkinen vastuu ja verorahoitus. Sosiaalihuollon toteuttaminen on Suomessa hajautettu kuntien vastuulle ja kuntien tehtävänä on järjestää sosiaalihuollon palvelut asukkaidensa tarpeita vastaaviksi. Lainsäädännön asettama järjestämisvelvoite ei kuitenkaan säätele yksityiskohtaisesti palveluiden ja toiminnan laajuutta, sisältöä tai järjestämistapaa. Kunnat voivat siis järjestää palveluita itse, yhteistyössä muiden kuntien kanssa tai ostamalla palveluita toisilta kunnilta, kansalaisjärjestöiltä tai yksityisiltä palvelujen tuottajilta. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2006, 4–6.)

1990-luvun puolivälistä lähtien sosiaalipalveluyritysten määrä on lisääntynyt merkittävästi. Lisääntymisen taustalla on ollut erilaisten toimintojen tehostamistarve ja valtionosuusuudistuksen tarjoamat mahdollisuudet, jossa kunnat voivat ostaa palveluja yksityisen sektorin toimijoilta. Lisäksi taustalla vaikuttaa erilaisten palvelutarpeiden kasvu sekä kotitalouksien sosiaalipalveluihin kohdentaman ostovoiman kasvu, esimerkiksi palvelusetelien käyttöönotto sekä kotitalousvähennykset. (Vuorio 2007, 22.)

Vuonna 2010 yksityiset sosiaalipalvelut jakautuivat niin, että 64,9 % yksityisistä toimintayksiköistä olivat yritysten ja 34,7 % järjestöjen ylläpitämiä. Yritysten osuus oli suurin toimialoilla, jotka ylläpitivät lasten ja nuorten laitoksia ja ammatillista perhehoitoa sekä tuottivat kotipalveluja. Järjestöjen osuus oli puolestaan suurin päihdehuollon toimialoilla. Järjestöjen ja yritysten lisäksi on olemassa myös pieni määrä muita yksityisiä tuottajia, kuten esimerkiksi jotkut seurakunnat, jotka tuottavat sosiaalipalveluja. Vuonna 2010 yleisin toimiala yksityisissä sosiaalipalveluissa oli ikäihmisten palveluasuminen ja toiseksi eniten oli kotipalveluita vammaisille ja vanhuksille tuottavia yksiköitä. Yleisiä toimintayksiköitä voidaan vuoden 2010 tilastojen mukaan katsoa olevan myös lasten ja nuorten laitokset ja ammatillinen perhehoito sekä lasten päiväkodit. (THL 2011, 1–2.)

Sosiaalihuollon toteuttaminen on Suomessa kuntien vastuulla, kuten myös muissa Pohjoismaissa. Suurimman osan sosiaalipalveluista kunnat toteuttavat itse, mutta yksityisten palveluiden osuus on viime vuosina kasvanut ja jatkaa kasvuaan edelleen. (Kananaja ym. 2011, 437–439.) Ensisijaisesti sosiaalityön asiakaskuluttaja ei ole johonkin ongelmaan apua tarvitseva kansalainen, joka vertailun avulla valitsisi itselleen sopivan palvelun. Tällainen valintoja tekevän asiakkaan rooli on käytännössä julkisen sektorin toimijoilla, esimerkiksi kunnilla, jotka voivat ostaa lastensuojelupalveluita joltain kolmannen sektorin palvelun tarjoajalta. Tällaista asetelmaa on alettu kutsua tilaaja-tuottajamalliksi. Mallissa tilaajan ja tuottajan erotteleminen toisistaan perustuu ajatukseen, jossa palvelut rahoitetaan julkisesti, mutta niiden ostajat eivät ole yksittäisiä asiakkaita, vaan asiakas on heidän edustajansa julkisella sektorilla. (Juhila 2014, 67.) Vuonna 2009 jopa 121 kuntaa ilmoitti, että heillä on käytössään tilaaja-tuottajamallin mukainen toimintatapa (Kananaja ym. 2011, 439). Yksityisten sosiaalipalveluyksiköiden tuottamista palveluista suurimman ja merkittävimmän osan ostavat siis kunnat. Yritykset myyvät palveluitaan kunnalle yleensä joko ostopalvelusopimusten perusteella tai maksusitoumuksilla. (THL 2011, 1.) Kotitaloudet ja esimerkiksi työnantajat puolestaan ostavat yksityisiä sosiaalipalveluja suhteellisen vähän, pääasiassa kotipalvelua ja lasten päivähoidon palveluja (Vuorio 2007, 20).

Yksityiset sosiaalipalveluiden tuottajat, jotka tuottavat ympärivuorokautisia palveluja, hakevat toiminnalleen luvan aluehallintovirastosta (AVI). Lupahakemus tehdään sille aluehallintovirastolle, jonka alueella palveluntuottaja palveluitaan antaa. AVI valvoo toimialueellaan toimivia palveluntuottajia ja kuntatasolla valvontavastuu yksityisistä palveluista on joko sosiaali- ja terveystoimen tai muun vastaavan toimielimen vastuulla. (Aluehallintovirasto 2018.) Ennen yksityisen sosiaalipalvelun tuottajan toiminnan aloittamista tai sen oleellista muuttamista tai lopettamista on tehtävä kirjallinen ilmoitus sille kunnalle, jossa palveluja annetaan, mikäli toiminta on muuta kuin ympärivuorokautista toimintaa. Kunta puolestaan ilmoittaa tiedot aluehallintovirastolle rekisterin ylläpitoa varten. (Aluehallintovirasto 2018.) Yksityisistä sosiaalipalveluista säädetyn lain mukaan palvelujen on perustuttava sopimukseen tai kunnan tekemään hallintopäätökseen sekä sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 7§:n mukaisesti laadittuun palvelu-, hoito-, huolto- tai kuntoutussuunnitelmaan tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011).

Kunnilla on ensisijainen vastuu oman toimintansa asianmukaisuuden ja lainmukaisuuden seurannasta ja valvonnasta, joita kunta voi toteuttaa parhaiten tehokkaalla omavalvonnalla. Kun-

tien valvontavastuu koskee kaikkea sellaista toimintaa, jonka järjestämisvastuu on ensisijaisesti kunnalla itsellään. Yksityisten sosiaalipalveluiden valvonnassa kunnan tehtävänä on valvoa, että kuntalaiset saavat palveluja, jotka perustuvat hoito- ja palvelusuunnitelmiin ja tehtyihin päätöksiin. Kunta valvoo alueellaan sijaitsevien yksityisten sosiaalipalveluyksiköiden toimintaa sekä varmistaa, että toimintayksikkö tarjoaa asiakkaan tarvitsemaa palvelua. Kunnan tehtävänä on myös varmistaa yksityiseltä sosiaalipalveluiden tuottajalta hankkimiensa palveluiden taso ja valvoa sitä, että taso vastaa samaa tasoa, jota edellytetään vastaavalta kunnalliselta toimijalta. Sijaintikunnalla on velvollisuus valvoa myös sellaisia palveluntuottajia, joilta he eivät itse osta palveluita, mutta jotka sijaitsevat sijaintikunnan alueella. (Kajava 2019, 24.)

Yksityisiä sosiaalityöntekijän palveluita, joita kunnat voivat käyttää, voivat olla niin henkilöstövuokrauksen vuokratyöntekijä, joka tekee kunnan sosiaalityöntekijän tehtäviä tai yksityisenä sosiaalipalveluna tuotettu käytännön sosiaalityö. Henkilöstövuokraus ei ole yksityisistä sosiaalipalveluista annetun lain (922/2011) mukainen sosiaalipalvelu. Henkilöstövuokrausta ei myöskään rekisteröidä yksityisten sosiaalipalveluiden antajien rekisteriin. (Aluehallintovirasto 2019, 1–2.)

Suomen Yrittäjät (2020) ovat esittäneet, että kansalaiset hyötyvät mallista, joka pohjautuu julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyöhön, eli mallista, jossa sekä julkinen että yksityinen sektori tarjoaa palveluita. Kansalaisten hyötyä he perustelevat muun muassa sillä, että toimiva kilpailu parantaa esimerkiksi palveluiden kustannustehokkuutta, saatavuutta ja laatua verrattuna tilanteeseen, jossa palveluita tuotetaan vain virkatyönä. He perustelevat kansalaisten hyötyä myös sillä, että yrittäjyyteen kuuluu luontaisesti luovuus, joka edistää erilaisten asiakaslähtöisten innovaatioiden syntyä ja kehitystä. Suomen Yrittäjien mukaan yritysten avulla sote-palveluita voidaan laajentaa ja kasvattaa julkisen sektorin vastuulla olevia palveluita laajemmaksi, joka puolestaan luo uusia työpaikkoja ja mahdollistaa talouskasvua. Sosiaalipalveluita tarkasteltaessa on tärkeää ymmärtää kokonaiskuva, miten sosiaalipalveluita Suomessa tuotetaan. Sosiaalipalveluiden tuottamisen juuret ovat siis kuntien tuottamissa palveluissa, mutta jatkuvasti kehittyvässä palveluntuottajavalikossa yksityiset yritykset ja järjestöt ovat ottaneet koko ajan kasvavaa roolia palveluiden tuottamisesta. Näitä palveluita kunta voi halutessaan ostaa joko tukemaan omien palveluidensa riittävyttä tai jotta heidän ei tarvitse itse tuottaa kyseisiä palveluita.

4 SOSIAALITYÖNTEKIJÄ JA JULKINEN VALTA

4.1 SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖ YKSITYISELLÄ JA JULKISELLA SEKTORILLA

Sosiaalihuoltolaissa (2014) on säädetty sosiaalityön sisällöstä. Lain mukaan sosiaalityöllä tarkoitetaan asiakas- ja asiantuntijatyötä, jossa rakennetaan sosiaalisen tuen ja palveluiden kokonaisuutta, joka vastaa yksilön, perheiden ja yhteisöjen tarpeisiin. Sosiaalityössä tämä kokonaisuus sovitetaan yhteen muiden toimijoiden tarjoaman tuen kanssa sekä ohjataan ja seurataan sen toteutumista ja vaikuttavuutta. Sosiaalityön luonne määritellään laissa muutosta tukeväksi työksi, jonka tavoitteena on lieventää yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen vaikeuksia, vahvistaa heidän toimintaedellytyksiänsä sekä osallistaa ja edistää heidän sosiaalista eheyttänsä.

Sosiaalityöntekijän virka on viime vuosien aikana ollut lainsäädännöllisesti muutoksen alla. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä tuli voimaan maaliskuussa 2016. Laissa säädetään, millä koulutuksella voi saada ammatinharjoittamisoikeuden tiettyihin ammatteihin tai nimikesuojan ja päästä sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin, jota Valvira ylläpitää. Tässä uudessa ammattihenkilölaissa ei yleisesti säädetä kelpoisuusvaatimuksista eri sosiaalihuollon tehtäviin. Ainoa kelpoisuuksiin liittyvä määritelmä kyseisessä laissa koskee sosiaalityöntekijöiden velvollisuuksia. Lain mukaan laillistettu sosiaalityöntekijä vastaa sosiaalityön ammatillisesta johtamisesta sekä yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaaliseen tukeen ja palvelun tarpeeseen vastaavasta sosiaalityön asiantuntija- ja asiakastyöstä. Laillistettu sosiaalityöntekijä vastaa näiden lisäksi myös vaikutusten arvioinnista ja seurannasta. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä 2015.)

Sosiaalihuoltolaissa (2014) sosiaalityöntekijälle osoitetaan keskeinen rooli myös rakenteellisen sosiaalityön tekemisessä. Sosiaalityöntekijän roolina on huolehtia asiakastyöhön perustuvan tiedon tuottamisesta ja huolehtia sosiaalisia ongelmia ehkäisevistä ja korjaavista toimista. Osana rakenteellista työtä sosiaalityöntekijän on myös huolehdittava sosiaalihuollon asiantuntemuksen välittymisestä monitoimisiin yhteistöihin.

Sosiaalihuollon toimenpiteistä ja palveluista osa on rajattu sellaisiksi, joista voi vastata ainoastaan laillistettu sosiaalityöntekijä. Laillistetulla sosiaalityöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka on suorittanut maisteritutkinnon sosiaalityö pääaineena tai vaihtoehtoisesti sisällyttänyt tutkintoonsa sosiaalityön pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot. Tällaisia tehtäviä ovat

sosiaalityön ammatillinen johtaminen ja vastaavana kuraattorina toimiminen. Lisäksi erityistä tukea tarvitsevien lasten, nuorten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden palvelutarpeen arvioinnista, omatyöntekijänä toimimisesta ja asiakastyön tekemisestä vastaa laillistettu sosiaalityöntekijä. (Valvira 2019.) Lastensuojelussa asiakaslapselle on myös nimettävä hänen asioistaan vastaava sosiaalityöntekijä, jonka tulee olla laillistettu sosiaalityöntekijä. (Lastensuojelulaki 2016/297.) Osa sosiaalihuollon toimenpiteistä on puolestaan sidoksissa virkasuhteeseen. Sosiaalihuollon johtavien viranhaltijoiden ja kunnan sosiaalihuollosta vastaavien toimielinten vastuulla on huolehtia siitä, että tehtäviä, joissa käytetään julkista valtaa, hoidetaan vain virkasuhteessa. (Aluehallintovirasto 2019.)

Laillistetulla sosiaalityöntekijällä tarkoitetaan sosiaalihuollon ammattihenkilölain (2015/817) mukaan henkilöä, jolle Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valvira on myöntänyt oikeuden harjoittaa sosiaalityöntekijän ammattia laillistettuna ammattihenkilönä. Laillistamiseen liittyy tiettyjä edellytyksiä, joista yleisin on Suomessa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityöstä. Ulkomailla suoritetuista sosiaalityön tutkintojen tuottamasta sosiaalityöntekijän tehtävän ammatinharjoitusoikeudesta on säädetty erikseen ammattihenkilölaissa. Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) määrittelee viranhaltijan henkilöksi, joka on virkasuhteessa kuntaan. Virkasuhteella puolestaan tarkoitetaan julkisoikeudellista palvelussuhdetta, jossa kunta toimii työnantajana ja viranhaltija puolestaan työn suorittajana. Perustuslain mukaan virkamies on vastuussa virkatoimiensa lainmukaisuudesta (Perustuslaki 1999/731).

Henkilöstövuokrauksen kautta työskentelevien sosiaalityöntekijöiden hyödyntämisessä kuntien on oltava tarkkana erityisesti lainsäädännöllisistä näkökulmista, eli siinä miten ja millaisissa tehtävissä vuokratyöntekijöitä voidaan käyttää kunnallisissa tehtävissä. Kunta ei voi hankkia yksityiseltä palveluntuottajalta sosiaalityötä niiltä osin kuin tehtävään sisältyy julkisen vallan käyttöä (Aluehallintovirasto 2019). Esimerkiksi kuntalain (410/2015) 87 §:n mukaan tehtävää, jossa käytetään julkista valtaa, hoidetaan virkasuhteessa. Se, että julkista valtaa vaativaa tehtävää hoidetaan virkasuhteessa, on kunnan sosiaalihuollosta vastaavien toimielinten ja sosiaalihuollon johtavien viranhaltijoiden huolehdittavana. Järjestely, jossa yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajan työntekijälle annetaan tietyn julkisen vallan käyttöä edellyttävän tehtävän suorittamisen ajaksi määräaikainen virkamääräys, on lainvastainen (6.6.2014/1773 KHO:2014:98). (Aluehallintovirasto 2019, 1–2.)

Valvontaviranomaiset, jotka toteuttavat kunnan valvontavastuuta, ovat sosiaalihuoltolaissa tarkoitettu kunnan toimielin tai kunnan toimielimen määräämä viranhaltija, aluehallintovirasto sekä sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011). Toisin sanoen myös valvontavastuun toteuttaminen kunnassa vaatii virkamääräystä.

Laillistettua sosiaalityöntekijää ja virkasuhteessa toimivaa sosiaalityöntekijää ei kuitenkaan tule sekoittaa toisiinsa. Myös yksityisellä sektorilla työskentelevällä sosiaalityöntekijällä voi olla Valviran myöntämä lupa harjoittaa sosiaalityöntekijän ammattia laillistettuna ammattihenkilönä. Kun pohditaan sosiaalityöntekijän toimintamahdollisuuksia työssään, on joidenkin tehtävien kohdalla ratkaisevaa virkasuhteen puuttuminen yksityisellä sektorilla. Yksityisellä sektorilla työskentelevällä sosiaalityöntekijällä ei siis ole virkasuhdetta kunnan kanssa, mikä asettaa rajoituksia sosiaalityöntekijän toiminnalle. Yksityisellä sektorilla työskentelevä sosiaalityöntekijä voi siis tuottaa avoimuuspalveluita sekä asiantuntijapalveluita ja näitä palveluita kunnan on mahdollisuus ostaa yksityisiltä palveluntuottajilta. Kuitenkaan yksityisellä sektorilla työskentelevä sosiaalityöntekijä ei voi toteuttaa sellaisia sosiaalihuollollisia tehtäviä, jotka vaativat julkisen vallan käyttöä, sillä nimenomaan julkisen vallan käyttö on sidoksissa virkasuhteeseen.

4.2 JULKISEN VALLAN KÄYTTÖÖN LIITTYVÄT RAJOITUKSET YKSITYISEN SEKTORIN SOSIAALITYÖSSÄ

Julkisen vallan käsite voidaan jakaa kahteen erilaiseen merkityssisältöön, institutionaaliseen ja funktionaaliseen. Julkisella vallalla voidaan siis tarkoittaa sekä instituutioita, lähinnä julkisyhteisöjä, joita ovat esimerkiksi valtio ja kunnat, että toimintaa, jossa julkista valtaa käytetään. (Mäenpää 2020, 7.) Myös Tieteen termipankki (2015) määrittelee julkisen vallan hallintotehtäviä hoitaviksi toimielimiksi sekä toiminnaksi, jossa on toimivaltaa päättää yksipuolisesti yksityisen oikeusasemaan vaikuttavista toimista.

Julkisen vallan käyttö ja julkinen hallintotoiminta ovat pitkälti voimassa olevan oikeuden ohjaamia ja sitomia (Husa & Pohjolainen 2014, 1). Lailla säädetään julkisen vallan käytön perusteista ja kaiken julkisen toiminnan tulee perustua lain kirjaimen. Perustuslaissa (1999/731) julkisen hallintotoiminnan peruseriaate on kirjattu seuraavalla tavalla: ”Julkisen vallan käytön tulee perustua lakiin. Kaikessa julkisessa toiminnassa on noudatettava tarkoin lakia.” Suomen perustuslaki (1999/731) myös rajoittaa mahdollisuuksia delegoida valtaa muille kuin julkisyhteisöille.

Julkiselle vallalle ominaista on sen yksipuolinen luonne. Julkista valtaa käytetään tehtävissä, joissa lakiin perustuvan toimivallan nojalla tehtävän suorittaja voi yksipuolisesti päättää toisen edusta, velvollisuudesta tai oikeudesta. Julkista valtaa käytetään myös tehtävissä, joissa lakiin perustuvalla toimivallalla tehtävän suorittaja voi yksipuolisesti antaa velvoittavan määräyksen toiselle tai muulla tavalla puuttua toisen oikeuteen ja etuun. Lisäksi julkista valtaa voidaan käyttää esittelytehtävissä, jotka liittyvät kunnalliseen päätöksentekoprosessiin sekä kokonaisuudesta riippuen myös hallintopäätösten valmistelutehtävissä. (Kajava 2019, 3.)

Sosiaalihuollossa julkista valtaa käytetään esimerkiksi sellaisissa päätöksentekoprosesseissa, joiden perusteella asiakas saa erilaisia palveluja ja tukitoimia. Tällaisia päätöksiä ovat sosiaalihuoltolain- ja asetuksen sekä sosiaalihuollon erityislainsäädännön mukaiset päätökset, kuten esimerkiksi lastensuojelu, kehitysvammaisten erityishuolto ja kuntien vastuulla olevat toimeentulotukiasiat. Lisäksi julkista valtaa käytetään sosiaalihuollossa päätöksissä, joiden perusteella toteutetaan erilaisia sosiaalihuollon toimia henkilön tahdosta riippumatta. Tällaisia henkilön tahdosta riippumatta toteutettavia toimia ovat esimerkiksi lastensuojelulain mukaiset lastensuojelutoimenpiteet (kiireellinen sijoitus, huostaanotto ja sijaishuoltoon liittyvät toimenpiteet), henkilön itsemääräämisoikeuteen puuttuminen, virka-apupyynnöt sekä kunnalle tai kuntayhtymälle sosiaalihuollon palveluja tuottavien yksityisten palveluntuottajien valvonta. (Kajava 2019, 6.) Myös hallintopäätösten valmistelutehtävät, joilla on merkittävä vaikutus päätöksentekoon, kuten esimerkiksi palvelutarpeen arviointi ja asiakassuunnitelman laatiminen, voivat sisältää julkisen vallan käyttöä (Aluehallintovirasto 2019).

Lakiin perustuva valta perustuu sääntöihin, joilla valtaa ja vallan käyttöä rajataan ja pyritään varmistamaan vallan käyttöön liittyvän toiminnan rationaalisuus. Rationaalisuudella tarkoitetaan puhtaimmillaan sitä, että valtaa toteuttavat soveltavat sääntöjä samalla tavalla jokaisen asiakkaan kanssa saman asian ollessa kyseessä. Länsimaissa, joissa toteutetaan byrokraattista hallintoa, ajatellaan, että tällaisen rationaalisuuden pitäisi toimia aina päätöksenteossa. Lisäksi ajatellaan, että työnjaon tulisi olla selkeä. Työntekijöiden tulisi olla vain organisaatioiden jäseniä, joilla on oma vastuunsa ja lain sallima valta. Kaikki henkilökohtainen pitäisi puolestaan pystyä jättämään organisaation ulkopuolelle. (Saaristo & Jokinen 2004, 187–189.) Laitisen (2008, 25) mukaan näin ei kuitenkaan yleensä käytännössä ole. Hänen mukaansa sosiaalityöntekijän olisi työssään pystyttävä toteuttamaan lakeja ja ohjeita jokaisen asiakkaan kohdalla tasa-arvoisesti, mutta samalla niin, että työntekijä huomioisi jokaisen asiakkaan yksilöllisen tilanteen. Laitisen mukaan sosiaalityöntekijät joutuvat kuitenkin usein kohtuuttomien valinta-

tilanteiden eteen ja aika ajoin olisi syytä pysähtyä miettimään, mikä kenenkin päätöksentekoa ja toimintaa ohjaa sekä sitä toteutuuko vallankäytössä todella tasa-arvo.

Yksityisellä sektorilla työskentelevät sosiaalityöntekijät eivät siis voi käyttää julkista valtaa eikä julkisen vallan käyttöä ole mahdollista siirtää heille. Käytännössä tämä tarkoittaa siis sitä, että sosiaalityöntekijät, jotka työskentelevät yksityisellä sektorilla eivät tee päätöksiä siitä, millaisia palveluita tai tukitoimia asiakas saa. Yksityisellä sektorilla työskentelevä sosiaalityöntekijä ei voi myöskään tehdä päätöksiä henkilön tahdosta riippumattomista toimenpiteistä, puuttua henkilöiden itsemääräämisoikeuteen, tehdä virka-apupyyntöä tai valvoa yksityisiä palveluntuottajia. On myös huomioitavaa, että palveluntarpeen arviointi sekä asiakassuunnitelman laatiminen voivat sisältää julkisen vallan käyttöä.

Yksityisten palveluntuottajien tarjoamat sosiaalihuollonpalvelut ovat tarkoitettu nimenomaan kunnan sosiaalityön tueksi. Kun kunta hyödyntää näitä palveluita lainsäädännön mukaan oikealla tavalla, voidaan niillä vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi kunnan sosiaalihuollon työpaineisiin ja työmäärään. Kunta voi omien palveluidensa tueksi ostaa yksityiseltä sektorilta esimerkiksi avohuollon palveluita ja näin varmistaa sen, että asiakaskunta saa tarvitsemiaan palveluita juuri silloin, kun niitä tarvitsee. Näitä avohuollollisia sosiaalipalveluita, joita kunta voi yksityisiltä palveluntuottajilta ostaa ovat esimerkiksi perhekuntoutus ja -arviointi, tehostettu perhetyö, vanhemmuuden arviointi ja ammatillinen tukihenkilötyö. Yksityiset sosiaalipalvelun tuottajat voivat tarjota myös sosiaalityön asiantuntijapalveluita, joita kunnat voivat hyödyntää tarpeen mukaan ja joita myös muut kuin sosiaalialan toimijat voivat toiminnassaan hyödyntää.

5 FREDERICK HEZBERGIN TYÖMOTIVAATIOTEORIA

Motivaatiolla on olennainen merkitys työelämässä ja työstä suoriutumisessa. Fredrik Herzberg (1923–2000) esitti vuonna 1959 yhdessä kollegoidensa kanssa tunnetun mallin, jossa tutkijat jakoivat kahteen osaan ne tekijät, jotka vaikuttavat työmotivaation sisältöön (Lämsä & Päivike 2013, 84). Herzbergin mukaan nämä kaksi eri osaa ovat työtyytyväisyystekijät, jotka nostavat motivaatiota ja työtytymättömyystekijät, jotka laskevat sitä. Teoria mukaan työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät ovat eri tekijöitä kuin ne tekijät, jotka laskevat työtyytyväisyyttä. Näin ollen työtytymättömyys ei ole työtyytyväisyyden vastakohta. (Herzberg 2003, 45–71 & Robbins 2001, 157–160.) Teorian mukaan olennaista on ymmärtää ja nähdä ero niiden tekijöiden välillä, jotka aiheuttavat työtyytyväisyyttä tai työtytymättömyyttä. Korkean työtyytyväisyyden saavuttamiseksi on molempien tekijöiden oltava tasapainossa samanaikaisesti. (Lämsä & Päivike 2013, 84.) Teoriasta on myös käytetty nimitystä kaksifaktoriteoria (Handy 1999, 38).

Aiemmissa motivaatiotutkimuksen teoreettisissa perinteissä työtyytyväisyys oli ajateltu yksittäisenä jatkumona, jonka ääripäät olivat korkea työtyytyväisyys ja korkea työtytymättömyys. Näiden ääripäiden välillä oli ajateltu olevan erilaisia pisteitä, jotka kuvaavat tyytymättömyyttä ja tyytyväisyyttä. Herzberg erotti oman ajatusmaailmansa selkeästi tästä perinteestä. Hänen työmotivaatioteoriansa lähtökohtana on ajatus, että työtyytyväisyyttä ja -tytymättömyyttä kuvaavat jatkumot ovat erillisiä toisistaan. Herzbergin mukaan näitä tekijöitä mitataankin asteikolla, jossa yläpää on korkea työtyytyväisyys ja alapää työtyytyväisyyden puuttuminen. Asteikko mittaa motivaatiota. Työtytymättömyyttä mittaava asteikko puolestaan toimii päinvastoin. Yläpäässä on työtytymättömyyden puuttuminen ja alapäässä korkea tasoinen työtytymättömyys. Herzberg korosti teoriassaan myös sitä, että nämä kaksi asteikkoa eivät ole keskenään verrannollisia ja näin ihminen voi sijaita eri kohdissa eri asteikoilla saman aikaisesti. (Maidani 1991, 441.)

Herzberg jakoi myös ihmisten tarpeet kahteen ryhmään. Toinen ryhmistä kuvaa ihmisen eläimelliseen luonteeseen liittyviä tarpeita, kuten sisäänrakennettua tarvetta välttää ympäristön aiheuttamaa kipua sekä sellaiset opitut tarpeet, jotka ovat alisteisia biologisille tarpeille. Toinen ryhmistä liittyy puolestaan ihmisen erityiseen piirteeseen kokea onnistumisia ja onnistumisten kautta kokea henkistä kasvua. Työn sisällöstä ihminen voi löytää kasvun paikkoja ja puolestaan työympäristöstä eläimellisiin tarpeisiin liittyviä tekijöitä. (Herzberg 1987, 113.)

Hezbergin teorian mukainen jako työn motivaatio- ja hygieniehtekijöihin korostaa sitä, että nämä kaksi ryhmää tekijöitä ovat erillisiä kokonaisuuksia, jotka kuitenkin vaikuttavat toisiinsa. Vaikka Hezberg ajattelee hygieniehtekijöiden olevan tyytyväisyyden perusta, ei niidenkään kunnossa oleminen yksinään riitä. Vaikka työolot olisivatkin kunnossa ja työntekijät kokisivat, ettei heillä ole työoloistaan valittamista, se ei vielä riitä kertomaan siitä, että työntekijät ovat motivoituneita. (Handy 1999, 38–39.) Tyytyymättömyyttä kuvaavat tekijät eli hygieniehtekijät kuvaavat työntekijän eli yksilön suhdetta ympäristöön, eli siihen viitekehukseen, jossa hän työskentelee. Motivaatio- eli kasvutekijät puolestaan liittyvät työn sisäisiin tekijöihin ja ovat saaneet nimensä siitä, että ne näyttäisivät toimivan tekijöinä, jotka vievät yksilöä parempaan suoritukseen ja suurempaan vaivannäköön. (Hezberg 1971, 74; Hezberg 1987, 113.)

5.1 MOTIVAATIOTEKIJÄT

Tyytyväisyyttä synnyttäviä tekijöitä Hezberg nimitti teoriassaan motivaatiohtekijöiksi. Motivaatiohtekijät saavat ihmisessä aikaan tyytyväisyyttä, myönteisyyttä ja hyvää asennetta. (Lämsä & Päivike 2013, 84.) Motivaatiohtekijät vastaavat muun muassa kysymykseen, ”miksi työskentelen kovemmin?”. Hezbergin mukaan motivaatiohtekijät ovat ihmisten kokemia seurauksia siitä, mitä he tekevät. Ne syntyvät siis ihmisestä itsestään. (Handy 1999, 38–39.)

Motivaatiohtekijöihin panostaminen nähdään ratkaisevana tekijänä pitkäaikaisissa ja hyvissä asenteissa työtä kohtaan sekä hyvissä ja pitkäaikaisissa työsuorituksissa. Nämä tyytyväisyystekijät ovat ihmisen sisäisiä motivaatiohtekijöitä ja niin kutsuttuja ylemmän tason tarpeita. Hezberg korostaa tärkeimpinä motivaatiohtekijöinä työssä esimerkiksi työtä itsessään, saavutuksia, saatua tunnustusta, positiivisia uramahdollisuuksia ja kasvun mahdollisuutta, oppimisentunnetta ja positiivista kokemusta vastuusta. Hezbergin mukaan motivaatiohtekijät siis ratkaisevat sen, pyrkiikö työntekijä hyviin suorituksiin työssään. (Hezberg 2003, 45–71; Robbins 2001, 157–160 & Hersey 1996, 77–80.)

5.2 HYGIENIAHTEKIJÄT

Teorian mukaan tyytyymättömyyttä lisäävät tekijät liittyvät puolestaan työn fyysiseen ja psykososiaaliseen työympäristöön. Tyytyymättömyyttä lisäävät niin sanotut ulkoiset tekijät saavat ihmiset tuntemaan itsensä tyytyymättömiksi, joskus jopa onnettomiksi, ja tästä syystä aiheuttavat kielteistä ja negatiivista asennoitumista. (Lämsä & Päivike 2013, 84.) Näitä työ-

tyytymättömyystekijöitä kutsutaan teorian mukaan hygieniekiijöiksi. Hygieniekiijät ovat siis työympäristön ulkoisia tekijöitä, esimerkiksi yrityksen johto, hallinto, palkka, asema ja suhteet työkavereihin. Hygieniekiijät puolestaan vastaavat esimerkiksi kysymykseen ”Miksi työskentelen täällä?” (Handy 1999, 38–29).



Kuvio 1. Motivaatio- ja hygieniekiijät Herzbergin työmotivaatioteorian mukaan (Hezbergiä, 2003, mukaillen).

Vaikka hygieniekiijät olisivatkin hyvin hoidettuja, ne eivät yleensä motivoi työntekijää siltikään huippusuorituksiin. Huonosti hoidettuna ne kuitenkin lisäävät työttytymättömyyttä. (Hezberg 2003, 45–71; Robbins 2001, 157–160 & Hersey 1996, 77–80.) Hyvin hoidettuna tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät siis ikään kuin neutralisoivat tilanteen. Teoria korostaa kuitenkin, että on tärkeää pyrkiä vaikuttamaan hygieniekiijöihin, sillä kun hygieniekiijät ovat suotuisat on helpompi vaikuttaa motivaatiotekijöihin. (Lämsä & Päivike 2013, 84.) Esimerkiksi työntekijän peruspalkan motivaatiovaikutus on hyvinkin hoidettuna suhteellisen pieni, mutta huonosti hoidettuna se lisää merkittävästi työttytymättömyyttä. Hezbergin mukaan tämä on sidoksissa siihen, että peruspalkka tyydyttää vain ihmisen alemman tason tarpeita, mutta esimerkiksi tulojen kasvaessa sen merkitys pienenee. (Hezberg 2003, 45–71; Robbins 2001, 157–160 & Hersey 1996, 77–80.) Teorian mukaan ihminen tottuu korotettuun palkkaan-

sa ja alkaa pikkuhiljaa pitää palkkatasoa itsestään selvyutenä, kun taas esimerkiksi sisällöllisesti innostava ja sopivan haastava työ voi toimia työtyytyväisyyden lähteenä pitkään (Lämsä & Päivike 2013, 84).

5.3 TEORIAN MERKITYS YLEISESTI JA TÄSSÄ TUTKIMUKSESSA

Hezbergin teorian viitekehyksessä voidaan karkeasti ajatella, että työntekijät voidaan jaotella kahteen eri ryhmään, toimeentulon ja kannusteiden etsijöiksi. Toisen ryhmän työntekijät ovat pääasiassa perustarpeitaan tyydyttäviä, jotka minimoivat ympäristön negatiivisia asioita ja näiden aiheuttamaa tuskaa ja ovat niin sanotusti hygienian eli toimeentulonetsijöitä. Toiseen ryhmään kuuluvat työntekijät pyrkivät taas pääosin tyydyttämään kasvuntarpeitaan, he etsivät kannusteita eli motivaatiota työtehtäviensä sisällöstä. (Juuti 1983, 153.)

Teorian pohjalta tehdyistä tutkimuksista ei kuitenkaan ole löydetty selvää näyttöä sen suhteen vaikuttaako työtyytyväisyys työsuoritukseen. Pikemminkin työtyytyväisyyden ja työsuorituksen keskeinen suhde muistuttaa kehäpäättelyä. On mahdotonta sanoa saako hyvän työsuorituksen aikaan tyytyväinen työntekijä vai aiheuttaako hyvä työsuoritus työntekijän työtyytyväisyyden. Teorian avulla on kuitenkin helpompi ymmärtää työmotivaation moninaisuutta ilmiönä sekä sitä, että työtyytyväisyyteen vaikuttavat samanaikaisesti monet, jopa keskenään ristiriitaiset, tekijät. (Lämsä & Päivike 2013, 85.)

Vallitsevaan sosiaalityöntekijöiden työvoimapulaan on tutkimusten mukaan monta syytä. Useat työvoimapulaa selittävät tekijät pohjautuvat kuitenkin tavalla tai toisella työhyvinvointiin. Monet suomalaisten työhyvinvointiin keskittyvät tutkimukset ovat viime vuosina viestittäneet pääosin negatiivisia tuloksia, eikä sosiaalityöntekijät ole tässä poikkeus. Monissa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia käsittelevissä tutkimuksissa on työhyvinvoinnin sijaan keskitytty työpahoinvoinnin näkökulmaan. Näistä syistä koen, että työmotivaation näkökulma luo tärkeän perspektiivin myös tälle tutkimukselle.

Työmotivaatiosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä on kehitetty monia eri teorioita. Tutkimuksessani käyttämä Hezbergin kaksifaktoriteoria kuuluu niin sanottuihin tarveteorioihin, jotka selittävät käyttäytymisen sisäisiä syitä tarpeiden ja viettien pohjalta. Toinen tunnettu tarveteoria on Maslowin (1943) tarvehierarkiateoria. Maslowin tarvehierarkiateorian mukaan ihmisen perustarpeet on tyydytettävä ensin, jotta ihminen voi alkaa etsiä tyydytystä ”korkeimmille” tarpeilleen. Maslowin teorian mukaisessa tarpeiden hierarkiassa ensin on täyttyttävä fysiologi-

set tarpeet, kuten nälkä, uni, suoja ja muut kehon tarpeet. Toisena on toteuduttava turvallisuuden tarpeet ja kolmantena yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet. Vasta näiden tasojen toteuduttua ihminen voi teorian mukaan pyrkiä tyydyttämään korkeimpia tarpeitaan, arvostuksen tarvetta ja itsensä toteuttamisen tarvetta. Maslowin mukaan siis elämisen perusasioiden tulee olla kunnossa ennen kuin luovuus voi päästä valloilleen. (Sinokki 2016, 73–73.)

Maslowin tarvehierarkiateoria korostaa Hezbergin teoriaa enemmän ihmisen perustarpeiden ja niiden täyttymisen roolia. Koska tutkimuksessa ei paneuduta ihmisen henkilökohtaiseen elämään tai sen resursseihin, vaan pyritään tarkastelemaan ihmisten työelämään liittyviä kokemuksia, Hezbergin teoria toimii tässä parempana viitekehysenä. Tutkimuksessa pyritään tarkastelemaan, missä suhteessa työntekijät liittävätkö työhyvinvointia lisääviä ja vähentäviä tekijöitä niin yksityisen kuin julkisen sektorin työhön. Hezbergin motivaatioteorian hygienija motivaatiotekijöiden esiintyvyyden tutkiminen ja liittäminen osaksi tutkimuksen analyysiä on mahdollista, vaikka tutkimukseen osallistuvilta työntekijöiltä ei varsinaisesti kysytäkään kokemastaan työmotivaation tasosta. Tämän teorian käyttö mahdollistaa koettujen erojen syvemmän tarkastelun. Tutkimuksen analyysissä ei siis keskitytä vain siihen, että työntekijät tuovat esiin rahallisen korvauksen olevan parempi toisella sektorilla, vaan voidaan tarkastella myös sitä, onko tämä parempi rahallinen korvaus Hezbergin mukaan työmotivaatiota lisäävä vai heikentävä tekijä. Näin tutkimuksella saadaan luotua myös kokonaiskuvaa siitä, liittävätkö työntekijät jommallakummalla sektorilla työskentelyyn enemmän työmotivaatiota lisääviä tai vähentäviä tekijöitä ja näin saamme muodostettua laajemman ja syvemmän käsityksen näiden eri sektoreiden sosiaalityöntekijän työn eroista.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN AINEISTO

Tutkielmani tarkastelee sosiaalityöntekijän työn eroavaisuuksia yksityisellä sosiaalipalveluiden tuottajalla ja kunnalla työntekijöiden näkökulmasta. Lähestyn aihetta kahden tutkimuskysymyksen avulla:

1. *Millaisia eroja sosiaalityöntekijät nostavat esiin yksityisellä ja julkisella sektorilla työskentelystä?*
2. *Millaisia työtyytyväisyyttä nostavia ja laskevia tekijöitä työntekijät mahdollisesti liittävät yksityisellä ja julkisella sektorilla työskentelyyn?*

Keskityn tutkielmassani tuomaan esiin yleisellä tasolla sosiaalityöntekijöiden kokemia eroja eri sektoreilla työskentelystä, sosiaalityöntekijöiden kokemia haasteita työssään, sekä sosiaalityöntekijöiden ajatuksia eri sektoreista työnantajana. Keskityn tutkielmassa myös tarkastelemaan sosiaalityöntekijöiden kehitysajatuksia siitä näkökulmasta, mitä sosiaalityöntekijät siirtäisivät yksityisen sektorin työstä myös julkiselle sektorille kuntien vetovoiman parantamiseksi sosiaalityöntekijöiden työnantajana. Tarkastelen myös sosiaalityöntekijöiden kokemuksia julkisen vallan roolista eri sektoreilla. Luokittelen Herzbergin työmotivaatioteorian avulla sosiaalityöntekijöiden esiin nostamia eroja työtyytyväisyyttä lisääviin ja vähentäviin tekijöihin. Näin tutkimukseni tuottaa myös karkeaa tutkimustulosta sosiaalityöntekijöiden kokemasta työtyytyväisyydestä eri sektoreilla. Lisäksi näin on mahdollista myös tarkastella sitä, mitä elementtejä yksityisen sektorin työstä tulisi siirtää julkiselle sektorille, jotta julkisen sektorin vetovoima työnantajana paranisi.

Tutkimukseni empiirinen aineisto koostuu laadullisin tutkimusmenetelmin kerätystä ja analysoidusta aineistosta. Tutkimuksen aineisto on kerätty internetkyselylomakkeen (liite 2) avulla. Tutkimuslomakkeen tekoon ja vastausten keräämiseen käytettiin Webropol Oy:n kysely- ja raportointisovellusta. Vaikka kyselylomake liitetään usein määrälliseen tutkimukseen, käyttämällä kyselylomakkeessa avokysymyksiä sain tutkimukselleni laadullista aineistoa myös kyselylomakkeen avulla. Linkki kyselylomakkeeseen sekä osallistumiskutsu jaettiin yksityisiä sosiaalipalveluita tuottavien yritysten yhteyshenkilöiden kautta kyseisissä yrityksissä työskenteleville sosiaalityöntekijöille. Tutkimuksen aineisto kerättiin kahden eri yrityksen sosiaalityöntekijöiltä. Toinen yrityksistä tuottaa avoimuusohjelmia sosiaalipalveluita ja sosiaalityön kon-

sultaatiopalveluita ja toinen yrityksistä välittää sosiaalityöntekijöitä kuntien työvoimatarpeisiin.

Kyselylomakkeen vastaajakunta rajattiin sellaisiin sosiaalityöntekijöihin, jotka työskentelevät vastaushetkellä yksityisellä sektorilla, mutta joilla on aikaisempia kokemuksia julkisella sektorilla tehtävästä sosiaalityöstä. Tämä rajaus mahdollistaa sen, että vastaajat voivat kyselylomakkeeseen vastatessaan tuoda esiin nimenomaan eroavaisuuksia näillä tahoilla työskentelystä ja näin tutkimuksen on mahdollista tuottaa tietoa eroista yksityisellä ja julkisella tehdystä sosiaalityöstä. Rajaus kuitenkin vaatii analyysivaiheessa vastausten kriittistä tarkastelua. Tutkimuksen analyysissä on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, aiheuttaako vastaajakunnan rajaus ilmiön, jossa tutkimukseen osallistuu vain sellaiset työntekijät, jotka jo valmiiksi ovat tyytymättömiä sosiaalityöntekijän työhön julkisella sektorilla. Voidaan nimittäin helposti ajatella, että työntekijät ovat siirtyneet kunnalta työskentelemään yksityiselle sektorille nimenomaan siitä syystä, että he ovat aiemmin olleet tyytymättömiä työhönsä tai työkokemuksiinsa julkisella sektorilla. Olen kuitenkin huomionut tämän mahdollisen ennakoasetelman laatiesani tutkimukseni kyselylomaketta. Yhtenä kysymyksenä lomakkeessa onkin se, miksi työntekijä on vaihtanut kunnalta yksityiselle työnantajalle.

Vaikka kyselylomakkeet liitetään usein määrällisen tutkimuksen perinteeseen, niissä voidaan myös hyödyntää laadulliselle tutkimukselle ominaisia kyselytapoja. Etukäteen strukturoidut vaihtoehto- ja monivalintakysymykset ovat yleisiä määrällisissä tutkimuksissa käytettyjä kysymyksiä. Strukturoitujen kysymysten lisäksi kyselylomakkeissa on mahdollista kuitenkin käyttää myös avokysymyksiä, joihin vastaaja vastaa omin sanoin. Yksi sähköisen lomakkeen etuja on, ettei vastauksille varattua tilaa tarvitse välttämättä rajata, toisin kuin perinteisissä kyselylomakkeissa. Lisäksi sähköinen kyselylomake antaa vastaukset tutkijalle suoraan tulostettavana tekstinä, joita ei tarvitse esimerkiksi litteroida analyysiä varten. Sähköisen kyselylomakkeen etuna on myös se, että se on helpompi lähettää suoraan tietylle vastaanottajajoukolle ja näin avokysymyksiin voidaan myös saada vastauksia helpommin. Edellä kuvattu tekee siis avovastauksiin perustuvan aineiston keräämisen ja käsittelyn helpommaksi kuin esimerkiksi kasvokkain toteutetun teemahaastatteluaineiston. (Ronkainen & Karjalainen 2008, 21–22.)

Kuten kaikki tutkimusten kyselytavat myös sähköisen kyselyn suunnittelu vaativat huolellista etukäteistyötä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi aiheen tuntemusta ja kysymysten eri versioiden muovaamista ja pohtimista. Kyselylomakkeen suunnittelussa tärkeimpiä arvioitavia ja suun-

nittelua vaativia asioita ovat kyselyn kokonaisrakenne, kysymysten kattavuus suhteessa ilmiöön ja tiedon tarpeeseen, yksittäisten kysymyksien rakenne ja sanavalinnat sekä vastaajille laaditut ohjeet. Kyselylomakkeen muotoilu ohjaa vastaajia aiheeseen sekä rajaa ja mahdollistaa vastaamisen. Kyselylomakkeen suunnittelussa keskitytään sekä lomakkeen sisältöön että sen visuaaliseen ilmeeseen. (Ronkainen & Karjalainen 2008, 31–32.)

Avokysymyksiä käytetään usein sellaisissa ilmiöissä ja aiheissa, jotka voivat jakaa ristiriitaisia mielipiteitä tai jos ilmiö on itsessään moniselitteinen. Avokysymyksien avulla saan myös tuotettua aiheesta laadullista aineistoa. Kysymysten muotoilussa keskityin siihen, että kysymyksen asettelulle löytyy luonteva ja vastaajien ymmärtämä muotoilu, sillä vaikka asia olisi-kin tietämisen arvoinen sen kysyminen on mahdollista vain tällä tavoin. Kun kysymys on onnistuneesti muotoiltu, sillä saadaan kerättyä tietoa, jota ollaan hakemassa (validiteetti). Kyselyyn vastaajien on myös ymmärrettävä kysymykset samalla tavalla (reliabiliteetti). (Ronkainen & Karjalainen 2008, 34–36.) Kyselylomakkeen suunnittelussa panostin myös siihen, että kysymykset etenevät loogisessa järjestyksessä ja erilaiset asiakokonaisuudet käsitellään siinä teemoittain. Pyrin myös siihen, että kysymykset ovat kohtalaisen lyhyitä ja ytimekkäitä sekä helposti ymmärrettäviä ja vastausohjeet selkeitä ja yksiselitteisiä. Tutkimusaihe saattaa olla joillekin vastaajille hyvinkin henkilökohtainen, arvioivathan vastaajat omaa työpaikkaansa ja työntantajansa. Selvensin tutkimuskutsussa vastaajille lomakkeen anonyymiyttä sekä sitä, etteivät vastaukset ole työnantajan käytössä. Lisäksi pyysin yhteyshenkilöitäni yrityksissä vielä laittamaan oman saateviestinsä tutkimuskutsua jakaessaan siitä, etteivät he näe työntekijöiden vastauksia ja, että työntekijät voivat huoletta vastata lomakkeeseen rehellisesti.

Lopullinen tutkimuslomakkeeni sisälsi 4 taustakysymystä vastaajista sekä 10 avokysymystä työntekijöiden kokemuksista yksityisellä ja julkisella sektorilla työskentelystä. Lisäksi tutkimuslomakkeessa oli monivalintamatriisi, jonka avulla tarkastelin työntekijöiden kokemuksia työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä yksityisellä ja julkisella sektorilla. Taustakysymyksiksi valikoitui sellaiset kysymykset, joiden ajattelin vaikuttavan vastaajien kokemuksiin sekä vastauksiin tai joiden kautta sain muuten tutkimukselle olennaista tietoa vastaajista. Näitä taustakysymyksiä olivat vastaajien työkokemus sosiaalityöntekijänä, vastaajien ikä sekä tämänhetkinen työnkuva yksityisellä sektorilla. Lisäksi tutkimuksen ensimmäisellä taustakysymyksellä varmistettiin työntekijöiden työskennelleen aikaisemmin julkisella sektorilla.

Avokysymysten avulla vastaajaa pyydettiin kertomaan nykyisestä työstään, kertomaan syitä yksityiselle sektorille siirtymisestä ja pohtimaan eroja nykyisessä työssään verrattuna julkisen

sektorin sosiaalityöhön. Vastaajilta kysyttiin avokysymysten avulla heidän kokemiaan haasteita nykyisessä työssään sekä kokemiaan haasteita julkisen sektorin sosiaalityössä. Lisäksi avokysymyksillä vastaajalta kysyttiin kuvausta nykyisestä työnantajastaan ja työpaikastaan, työnantajan eroja suhteessa kuntaan työnantajana sekä sellaisia mahdollisia tekijöitä, joita vastaaja siirtäisi yksityisen sektorin työstä myös kunnan sosiaalityöhön. Julkisen vallan roolia yksityisellä sektorilla pyrittiin tuomaan näkyväksi avokysymyksellä, jossa vastaajalta kysyttiin mahdollisia yksityisen sektorin asettamia toimintarajoituksia sosiaalityöntekijälle. Monivalintamatriisin yhteydessä vastaajalta kysyttiin kokemuksia työmotivaatiosta yksityisellä ja julkisella sektorilla. Kyselyn lopussa vastaajalla oli mahdollisuus kertoa vapaasti siitä, miten hän kokee yksityisellä sektorilla toimimisen eroavan kunnan sosiaalityöntekijän työstä.

Vastaajille lähetettiin tutkimuskutsu (liite 1), jossa tiivistettiin tutkimuksen tarkoitus sekä tutkimuslomakkeen sisältö. Lisäksi tutkimuskutsussa kerrottiin tutkimuksen luotettavuudesta sekä Webropol Oy:n tietosuojasta. Tutkimuskutsu sisälsi myös tärkeimmät tiedot tutkimuksen toteutuksesta, kuten kyselyn vastausajan, sekä tutkielman ohjaajan nimen sekä oman nimeni ja yhteystietoni. Aineisto kerättiin tammikuussa 2021 ja tutkimuslomakkeen vastausaika oli 21 vuorokautta.

Tutkimuskutsu tavoitti yhteensä 15 yksityisellä sektorilla työskentelevää sosiaalityöntekijää kahdesta eri yrityksestä. Näistä tutkimukseen osallistui 6 työntekijää. Kaikilla tutkimukseen osallistuneilla työntekijöillä on aikaisempaa kokemusta kunnan sosiaalityöntekijän työstä, mutta työskentelivät vastaushetkellä yksityisellä sektorilla. Työkokemusta sosiaalityöntekijänä neljällä vastaajista oli yli 10 vuotta ja kahdella 5–10 vuotta. Tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä 5 kertoivat työkuvaansa tällä hetkellä olevan yksityisen sektorin tuottamat avoimuuspalvelut tai asiantuntijatehtävät. Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden ikäjakauma oli 31–67 vuotta. Tutkimukseen osallistuneilla työntekijöillä on siis kaikilla jo useamman vuoden kokemus sosiaalityöntekijän työstä. Ajattelen myös, että kohtalaisen suuri ikäjakauma antaa tutkimukselle erilaisia näkökulmia. Kahta kysymystä lukuun ottamatta vastaajat olivat vastanneet kaikkiin tutkimuslomakkeen kysymyksiin.

6.2 TUTKIMUSMETODOLOGISET VALINNAT

Valitsin tutkimukseeni laadullisen tutkimusmenetelmän, sillä pyrin tutkimuksellani tuomaan esiin sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työstään eri sektoreilla ja ymmärtämään erilaisia tekijöitä kokemusten takana. Laadullisella menetelmällä on mahdollista ymmärtää ja tulkita ih-

misten kokemuksia kokonaisuuksina. Määrällisellä tutkimusmenetelmällä olisin voinut ryhmitellä eroja ja esimerkiksi työpaikan vaihdoksen syitä ja seurauksia eri kategorioihin, mutta syvällisempi kokemuksellinen tieto ilmiöiden takaa olisi jäänyt saavuttamatta. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaankin usein kokonaisuutena (Alasuutari 2011, 38) ja se sopii siksi myös käyttämäni aineiston analysointiin. Vaikka aineisto koostuukin usean eri kysymyksen avulla kerätystä aineistokokonaisuudesta, vastauksia voidaan tarkastella kokonaisuutena ja niitä voidaan peilata toisiinsa kokonaiskuvan muodostamiseksi. Aiheen vähäisten aikaisempien tutkimusten valossa emme juurikaan tiedä sosiaalityöntekijöiden kokemuksista eri sektoreilla työskentelemisen eroista, joten laadullisella tutkimusmenetelmällä on myös mahdollista vastata tähän tiedontarpeeseen.

Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on, että tutkittavien joukko on pieni ja tutkittavilla on oltava tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tämän lisäksi olennaista on, että tutkittavilla on halua kokemustensa kertomiseen. (Åstedt-Kurki & Nieminen 1997, 155.) Myös tästä syystä olen kerännyt tutkimukseni aineiston kyselylomakkeella, johon tutkittavat voivat itse halutessaan vastata. Sillä, että olen valinnut kohderyhmäksi sosiaalityöntekijät, joilla on työkokemusta sekä julkisen että yksityisen sektorin sosiaalityöstä, olen varmistanut, että tutkittavilla on tietoa, tai tässä tutkimuksessa kokemuksia, tutkittavasta ilmiöstä. Koska tutkittavien joukko on pieni, olen pyrkinyt panostamaan siihen, että saan aineistonkeruumenetelmälläni laadukasta ja informatiivista tietoa tutkittavien kokemuksista ja ajatuksista. Tähän olen kiinnittänyt erityistä huomiota tutkimuslomakkeen kysymysten laadinnassa.

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää kiinnittää huomiota tutkijan omiin ennakkoolettamuksiin, ja pyrkiä toteuttamaan tutkimus ilman ennakkoolettamuksia tai määritelmiä. On kuitenkin tärkeää muistaa, että kaikki aiemmat kokemuksemme vaikuttavat havaintoihimme. Nämä kokemukset eivät kuitenkaan saa vaikuttaa rajaavasti tutkimuksen toteuttamiseen ja tehtyihin toimenpiteisiin, ja siksi on tärkeää, että tutkija tiedostaa ja sulkee pois nämä ennakkoolettamukset tehdessään tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan ajatella, että tutkijan tulisi aina yllättyä tai oppia uutta tutkimuksen edetessä. Aineiston avulla tutkija voi siis löytää uusia näkökulmia, eikä vain todenna ennalta epäilemiään. (Eskola & Suoranta 2003, 19–20.) Yhteiskunnassamme yksityiseen sektoriin liitetään usein stereotyyppisesti ainakin suuremmat palkat. Tämä stereotyyppinen ajatus juontaa juurensa varmasti siitä, että usein kansalaiset tietävät yksityisen sektorin palveluiden esimerkiksi terveydenhuollossa kustantavan heille enemmän kuin julkisen sektorin palveluiden. Itsekin alalla työsken-

nelleenä olen huomannut näitä ennakko-olettamuksia liitettävän myös yksityisen sektorin sosiaalityöhön. Myös se, että yhteiskunnassamme kansalaiset ovat hyvinkin valveutuneita ja tietoisia siitä, että julkiset palvelut tuotetaan pitkälti kansalaisten verovaroin ja muilla julkisilla varoilla, kun taas yksityisen yrityksen toiminnassa on useimmin kyse nimenomaan bisneksestä ja toiminnan kannattavuudesta. Olen pyrkinyt huomioimaan vallitsevat ennakko-olettamukset yksityisen sektorin sosiaalityöstä myös tutkimuslomakkeen kysymyksiä laatiesani. Kysymykset eivät ohjaa vastaajaa millään tavoin ja analyysivaiheessa tuon esiin vastauksista nousevia eroja sellaisina, kuin ne vastauslomakkeissa on tuotu esiin. Vasta tutkimukseni lopussa esitän pohdintoja siitä, mitä esiin nousevista eroista voidaan päätellä.

Alasuutarin (2011, 39–40) mukaan laadullinen tutkimus koostuu kahdesta vaiheesta, havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Näitä kahta vaihetta voidaan kuvata myös havaintojen tuottamisen ja selittämisen vaiheiksi. Edellä kuvatun kaltainen erottelu on mahdollista tehdä vain analyttisesti, sillä käytännössä ne nivoutuvat aina toisiinsa. Tässä tutkimuksessa ajattelen, että aineiston pelkistäminen toteutuu sisällönanalyysin avulla ja arvoitusta ratkaistaan diskurssianalyysin keinoin. Ominaista laadullisessa tutkimuksessa on myös induktiivinen päättely, jolla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa tehdään havaintoja yksittäisistä ilmiöistä, jotka sitten yhdistetään laajemmaksi kokonaisuudeksi (Kylmä & Juvakka 2007, 22). Tässä tutkimuksessa tämä tarkoittaa sitä, että tuon tutkimuksessani ensin esiin yksittäisiä, vastauksissa toistuvia, eroavaisuuksia eri sektoreiden sosiaalityöntekijän työstä ja vasta näiden yksittäisten eroavaisuuksien esittelyn jälkeen luon niistä kokonaisuuksia. Näistä kokonaisuuksista muodostan diskursseja siitä, millaisia eroja sosiaalityöntekijät kokevat työssä yksityisellä ja julkisella sektorilla.

6.3 AINEISTON ANALYYSI

Analysoin tutkimukseni aineistoa kahdella eri laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmällä. Aloitan aineistoni analysoinnin sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysi on analyysimenetelmä, jossa keskitytään ja ollaan kiinnostuneita menetelmän nimen mukaisesti aineiston sisällöstä. Sisällönanalyysin avulla tutkijalla on mahdollisuus yhtä aikaa hahmottaa suurikin kokonaisuus sekä sen kaikki osat ja osien välinen yhteys. (Metsämuuronen 2006, 124.) Sisällönanalyysi soveltuu monenlaisiin aineistoihin, kuten esimerkiksi aineistoihin, joissa käsitellään yhteiskunnallisia tilanteita ja niiden muutosta. Sisällönanalyysin vaarana on kuitenkin,

että syvällisemmät merkitykset saattavat jäädä helposti huomaamatta. (Laitinen 2008, 76.) Pysin välttämään tämän sillä, että käytän analyysissä myös diskurssianalyttistä otetta.

Kansainvälisissä tutkimuksissa sisällönanalyysiä kuvataan usein temaattiseksi analyysiksi, ja sillä viitataan usein aineiston luokitteluvaiheeseen. Sisällönanalyysin keskeinen idea on tiivistää ja luokitella suuria tekstimassoja. Näin suuremmat tekstimassat saadaan helpommin tutkittavaan muotoon. Suomalaisissa sisällönanalyysia käsittelevässä kirjallisuudessa sisällönanalyysistä puhutaan metodin lisäksi myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka on liitettävissä erilaisiin analyysikonaisuuksiin. Sisällönanalyysiä onkin kritisoitu siitä, että analyysimenetelmä on tietyllä tapaa keskeneräinen. Sisällönanalyysillä saadaan kerätty aineisto vain järjestyksi johtopäätöksiä varten. Sisällönanalyysiin kohdistuva kritiikki siis korostaa usein sitä, että menetelmän luonne jää usein luokittelun tasolle. (Salo 2015, 169–171.)

Sisällönanalyysistä puhutaan usein suomalaisessa kirjallisuudessa aineistolähtöisenä, teoria-ohjaavana ja teorialähtöisenä analyysinä. Analyysiä ohjaa kuitenkin aina tutkimuskysymykset, tutkijan oletukset, ajatukset ja teoreettiset ideat. Aineisto ei siis itsessään vastaa tutkijalle ilman kysymyksiä. Näin ollen onkin tiukasti kritisoitu, että puhdas aineistolähtöisyys on analyysissä mahdottomuus. Tutkija ei voi unohtaa tai kadottaa omia aikaisempia tietojaan, ajatuksiaan tai teoreettisia havaintojaan. (Salo 2015, 171–172.)

Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan aineistolähtöinen sisällönanalyysi on kolmivaiheinen induktiivinen analyysiprosessi. Prosessissa aineistoa pyritään ymmärtämään koko analyysin ajan tutkittavien omasta näkökulmasta. Käytännössä analyysiprosessi etenee niin, että ensin aineistoa pelkistetään eli rajataan siitä pois tutkimukselle epäolennaiset asiat. Pelkistämisen jälkeen aineistoa ryhmitellään samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien mukaan, eli aineistoa käsitteellistetään.

Sisällönanalyysissä koodaamisessa lähdetään liikkeelle siitä, että on olemassa aineisto. Aineistosta jäljitetään toistoa, säännönmukaisuutta tai järjestystä, joiden mukaan voidaan nimeä, koota tai luokitella ja vähentää kompleksisuutta yhdistämällä, teoretisoimalla, kategorisoimalla ja käsitteellistämällä. (Salo 2015, 177.) Kirjoitetut sanat voivat hajota palasiksi ja menettää yhteytensä ilman teoreettista perustaa. Teorialähtöisyydessä on ensin luettava ja tutustuttava teoriaan ja sitten pistää se toimimaan omassa tutkimuksessa. Sisällönanalyysin kannalta olisi myös hyvä, jos teoreettiset ideat ohjaisivat jo aineiston hankintaa. Yleisesti laadullista analyysiä on kritisoitu siitä, että usein tutkimuksissa kerrotaan asioita, mitkä jo tiede-

tään tai mitkä ovat jo useaan kertaan nähtyjä ja kuultuja. Analyysissä tämä saattaa tarkoittaa esimerkiksi sitä, että koodaamisessa tartutaan herkästi sellaisiin asioihin, jotka ovat tutkijalle tuttuja entuudestaan. Nämä kuitenkin harvoin tuottavat uutta tietoa tai ovat yllätyksellisiä. Analyysin idea on kuitenkin laajentaa ajattelua ja kun aineistoa ajatellaan teorian kanssa, on tarkoituksena tuottaa tietoa uudella tavalla ja pitää merkitykset liikkeessä. (Salo 2015, 180–182.)

Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysiä onkin käytetty nimenomaan osana analyysikokonaisuutta, sillä tutkimuksen analyysi koostuu sisällönanalyysistä sekä diskurssianalyysistä. Tutkimuksen analyysi lähti liikkeelle siitä, että analysoin kyselylomakkeella kerättyä aineistoa sisällönanalyysin avulla. Vaikka sisällönanalyysi on kohdannut kritiikkiä luokittelun tasolle jäävästä luonteesta, sopi luokittelutaso tämän tutkimuksen analyysin alkuvaiheeseen täydellisesti. Tein sisällönanalyysiä nimenomaan teoriaohjaavana ja teorialähtöisenä analyysinä. Herzbergin työmotivaatioteoria, julkinen valta sekä yksityisiin sosiaalipalveluihin liitetyt piirteet ohjasivat sitä, mitä sisällönanalyysillä pyrin aineistosta löytämään. Näiden lisäksi myös tutkimuskysymykseni ohjasivat sisällönanalyysiä. Tein sisällönanalyysiä nimenomaan sillä asenteella, että pyrin löytämään aineistosta työntekijöiden esiin nostamia eroavaisuuksia ja mahdollisesti esiin nostettuja asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin tavalla tai toisella. Tutkimuksessa teoria on ohjannut jo aineiston hankintaa, mikä nähdään sisällönanalyysin kannalta toimivana ratkaisuna. Kyselylomakkeen kysymyksiä suunniteltaessa olen käyttänyt hyödyksi tutkimukseni teoriaa ja pohtinut sitä, mitä teoria ohjaa minua vastaajilta kysymään. Sisällönanalyysin avulla muodostetuista luokista ja teemoista lähdin luomaan diskursseja diskurssianalyysin keinoin.

Diskurssitutkimus voidaan nähdä teoreettisena menetelmällisenä viitekehyksenä, jossa tehdään tutkimusta kielenkäytön ja yhteiskunnan suhteesta. Ajatus tutkimuskohteesta diskursiivisesti rakentuvina merkityksinä ohjaa kaikkia teoreettisia ja menetelmällisiä valintoja diskurssianalyysissä. (Lehti, Haapanen & Kääntä 2018, 5.) Remeksen (2004) mukaan diskurssianalyysin tehtävänä on selvittää ihmisten tapoja jäsentää omia käsityksiään todellisuudesta. Diskurssianalyysin avulla voidaan pyrkiä ymmärtämään ja avartamaan käsitystä siitä, miten ihmiset ovat osana kulttuurin diskursseissa. Diskurssianalyysin kiinnostuksen kohde on kulttuuri ja kulttuuria tutkitaan sosiaalisesti todellistuvana ilmiönä, joko ilmiön muodostumisena tai ilmentymisenä.

Diskursseilla tarkoitetaan toiston ja variaatioiden kautta kiteytyneitä puhe- ja ajattelutapoja jostakin tietystä aihealueesta (Jokinen 2004, 191). Historiallisesti tarkasteltuna, sanan diskurssi juuret ovat latinan kielessä ja se tarkoittaa kiertämistä tai juoksemista. Voidaan siis ajatella, että diskurssi ”juoksee” kielenkäyttäjältä toiselle eli toistuu tekstistä toiseen. Yksittäinen esiintymä aineistossa ei siis vielä luo diskurssia. Toistuvuus synnyttää kielellisiä sosiaalisia käytäntöjä, jotka ovat ominaisia esimerkiksi tutkimuskohteena olevalle ryhmälle. Diskurssit siis heijastavat tietynlaista maailmankuvaa ja myös rakentavat sitä edelleen. (Lehti ym. 2018, 7–8.) Remes (2004) kuvaa diskurssia yksimielisyytenä jonkin ilmiön käsitteellistämässä ja sen tavoissa. Vaikka analyysin kohteena ovat tekstit ja diskurssit, se ei tarkoita, ettei niiden ulkopuolella ajatella olevan mitään (Jokinen, Juhlia & Suoniemi 1993, 30–31).

Diskurssianalyysi sopii metodologiaksi tutkimuksiin, joissa ollaan kiinnostuneita ihmisten tuottamasta sosiaalisesta todellisuudesta ja siinä tapahtuvasta toiminnasta. Diskurssianalyysiin tutkimusperinteisiin liittyy vahvasti diskurssin kommunikatiivinen luonne. Tutkittavan kohteen nähdään kuvaavan diskurssin viestiä sosiaalisen todellisuuden muotoutumiselle. Kommunikaatiolla puolestaan voidaan diskurssianalyysissä tarkoittaa hyvinkin erilaisia asioita. Viestittäminen voi olla esimerkiksi kuultua, puhuttua, ymmärretyn seurauksena tapahtuvaa kokemusta tai toimintaa ja jopa tunnetta. Diskurssi on siis tällöin se, jota tuotetaan sosiaalisessa todellisuudessa tai joka tuottaa sitä sosiaalista todellisuutta, joka on tutkimuksen kohteena. (Remes 2004.)

Remes (2004) mukaan diskurssien analyysi tapahtuu identifioimalla diskurssit, joihin sisältyy tieto tutkittavan ilmiön luonteesta. Tämä diskurssien sisältämä tieto kuvaa, millaisena todellisuus diskurssien valossa näyttäytyy. Remes (2004) kuvaa diskurssianalyysin tavoitteeksi sen ilmaisun ja perustelun, mistä ollaan yksimielisiä ja millaisin tavoin tämä yksimielisyys ilmenee. Kontekstin huomioiminen diskurssianalyysissä puolestaan nähdään tarkoittavan analysoitavan toiminnan tarkastelemista tietyssä ajassa ja paikassa, johon tulkinta puolestaan pyritään suhteuttamaan (Jokinen ym., 1993, 30).

Tutkimuksessani tehdään diskurssianalyysin keinoin näkyväksi ne positiiviset ja negatiiviset eroavaisuudet sosiaalityöntekijän työstä eri sektoreilla, jotka aineistossa toistuvat. Olen siis diskurssianalyysin avulla etsinyt aineistossa usein toistuvia puhe- ja ajattelutapoja eri sektoreilla tehtävästä työstä sekä analyysin avulla ymmärtänyt sosiaalista todellisuutta näiden puhe- ja ajattelutapojen taustalla. Tutkimuksessani huomioidaan myös diskurssien ulkopuolinen todellisuus, sillä olen aineiston analyysissä kiinnittänyt huomiota myös siihen, millaisista asi-

oista aineistossa ei puhuta. Koska diskurssianalyysissä olennaista kiinnittää huomiota kontekstiin, analysoinkin sosiaalityöntekijöiden kokemuksia sellaisina ilmiöinä, joina ne esiintyvät tutkimukseen vastaushetkellä yksityisellä sektorilla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden vastauksissa.

Tutkimukseni noudattaa tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) määritelmää hyvästä tieteellisestä käytännöstä (HTK-ohje, www.tenk.fi). Näin ollen tutkimukseni on eettisesti hyväksyttävä, luotettava ja tulokset uskottavia. Olen näiden ohjeiden mukaisesti toteuttanut tutkimukseni rehellisesti, tarkasti, huolellisesti sekä huomionut työssäni muiden tutkijoiden tekemät työt asianmukaisia viittauksia käyttäen, jotta muut tutkijat saavat töilleen niille kuuluvan arvon ja merkityksen.

7 AINEISTON KUVAUS

Suurin osa vastaajista kertoi siirtyneensä kunnalta yksityiselle sektorille kohtuullisten työ- ja asiakasmäärien perässä. Monet vastaajista kokivat, etteivät pystyneet kunnalla työskennellessään tekemään työtään niin hyvin kuin olisivat halunneet. Kuntatyössä koettu työmäärä ja vastuu olivat johtaneet joidenkin vastaajien kohdalla jopa työuupumukseen. Yleisesti yksityiselle sektorille siirryttiin syistä, jotka johtuivat työn rakenteesta. Vastaajat kokivat yksityisellä sektorilla voivansa vaikuttaa paremmin omaan työhönsä sekä näkivät yksityisen sektorin mahdollistavan paremmin urakehityksen ja itsensä kehittämisen. Monet vastaajista mainitsivat yksityisellä sektorilla tehtävän työn kiinnostaneen heitä erityisesti, mikä vaikutti vahvasti siirtymiseen. Myös osa-aikatyön mahdollisuus mainittiin vastauksissa toistuvasti syynä yksityiselle sektorille siirtymisessä. Parempi palkka ja paremmat henkilöstöedut tulivat myös esiin vastauksissa, mutta ne usein vain mainittiin vastauksissa ilman syvällisempää tai laajempaa pohdintaa.

Puolet kyselyyn vastanneista kertoivat tällä hetkellä tekevänsä esimiestyötä yksityisellä sektorilla. Esimiehen työtehtäviin liitettiin vastauksissa yhteistyö kuntien kanssa sekä töiden koordinointi, henkilöstöjohtaminen sekä kehittämistyö. Kaikki kyselyyn vastanneet esimiehet kertoivat osallistuvansa jonkin verran myös asiakastyöhön ja toimivansa työntekijöiden tukena asiakastyössä. Muut vastaajat kuvasivat nykyistä työtään avotyönä asiakasperheiden kanssa, moniammatillisena yhteistyönä ja verkostotyöskentelynä sekä erilaisiin erityisaloihin keskittyvänä työnä, kuten pari- ja perheterapeutti työnä sekä sosiaalialan henkilöstöpalveluiden kehittämiseen keskittyvänä työnä.

Kun vastaajilta kysyttiin, miten he kokevat nykyisen työnsä eroavan kunnan sosiaalityöntekijöiden työstä, nousi jokaisesta vastauksesta jollain tasolla esiin kohtuullinen työmäärä, mahdollisuus tehdä työtään kunnolla ja mahdollisuus paneutua asiakkaiden tilanteisiin tilanteiden vaatimalla tavalla. Myös mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä nousivat vastauksissa esille. Vastauksissa esiin nostetut erot liittyivät pitkälti työn rakenteeseen. Nykyinen työ koettiin pitkäjänteisemmäksi, joustavammaksi, suunnitelmallisemmaksi ja aidosti moniammatilliseksi. Nykyinen työ koettiin myös vähemmän byrokraattiseksi kuin kunnassa tehty sosiaalityöntekijän työ. Tässäkin kysymyksessä parempi palkka ja henkilöstöedut mainittiin useasti.

Vastaajilta kysyttiin myös siitä, minkälaisia haasteita he kokivat työssään työskennellessään kunnan sosiaalityöntekijänä. Liian suuri työmäärä, vastuu ja tunne, ettei työtään voinut tehdä niin hyvin kuin olisi halunnut tai edes kohtuullisesti mainittiin jollain tasolla jokaisessa vas-

tauksessa. Vastaajat kokivat, etteivät pystyneet näistä syistä tutustumaan asiakkaaseen tai asiakkaan haasteisiin riittävällä tavalla, saatiikka muodostamaan luottamuksellista suhdetta asiakkaan kanssa. Tämän lisäksi vastauksissa käytettiin toistuvasti termiä ”tulipalojen sammuttaminen”, kuvailtaessa kuntatyön haasteita. Jatkuva kriisistä toiseen meneminen tuntui vaikuttaneen myös siihen, etteivät työntekijät voineet tehdä työtään haluamallaan tavalla. Vastaajat kuvasivat työhönsä sisältyneen myös monenlaisia byrokraattisia haasteita. Työntekijöiden vaihtuvuus koettiin vaikuttaneen negatiivisesti työyhteisöön ja myös asiakastyöhön, byrokraatian myös koettiin asettavan tiettyjä raameja työlle ja aikojen saatossa vakiintuneiden rakenteiden ja toimintatapojen muuttaminen koettiin vaikeaksi. Lisäksi eräs vastaajista toi esiin myös sen, että hän joutui jatkuvasti taistelemaan saadakseen asiakkaalleen hänen tarvitseman palvelut, joka vaikutti siihen, että työntekijä koki, ettei hänen ammattitaitoonsa ja asiantuntemukseensa luotettu, vaikka tiesikin tilanteen johtuneen pitkälti taloudellisista kysymyksistä. Tunteisiin liittyen vastaajat nostivat kuntatyön haasteiksi myös riittämättömyyden ja yksinäisyyden tunteet. Myös kuntatyön esimiestyöskentelyä kritisoitiin ja kehnon esimiestyön koettiin tuovan lisää haasteita työhön. Vastaajat kokivat esimerkiksi esimiesten tuen riittämättömäksi sekä kritisoivat esimiehen ymmärrystä työn haasteista ja oikeasta resursoinnista.

Nykyisen työn haasteita kuvattiin vastauksissa hyvin eri tavalla kuin kuntatyöhön liitettyjä haasteita. Vastaajat kertoivat nykyisessäkin työssään olevan erilaisia haasteita, mutta niitä ei koettu liian suuriksi ja niissä nähtiin myös positiivisia vaikutuksia. Haasteita nimettiin myös huomattavasti vähemmän kuin kuntatyöhön liitettyjä haasteita. Vastauksissa nostettiin esiin myös se, että vaikka nykyisessä työssäkin koettiin erilaisia haasteita, niistä pystyttiin työyhteisössä puhumaan avoimesti ja niihin koettiin saavan tukea. Vastaajat nimesivät yksityisellä sektorilla työskentelyn haasteiksi ajankäytön suunnittelun useamman ihmisen työryhmissä, ICT-tuen ja tietoteknisten laitteiden tason, nopean kehitystahdin ja siinä mukana pysymisen edellytykset sekä työkavereiden vaihtuvuuden. Työn koettiin vaativan joustavuutta, joka joidenkin mielestä saattaa olla haaste. Asiakastyössä haastavaksi koettiin se, ettei aina työskentelyn alkaessa ole käytössä kaikkea mahdollista tietoa. Tämä kuitenkin nähtiin myös positiivisena asiana, että toisinaan on mahdollisuus aloittaa työskentely aivan puhtaalta pöydältä. Työhön liittyviksi haasteiksi kuvattiin myös se, että päätöksenteko on viime kädessä jonkun toisen käsissä ja taloudellisia näkökulmia tulee osata huomioida. Taloudellisuudella vastauksissa viitattiin siihen, että koska asiakkaat usein tarvitsevat pitkäaikaista työskentelyä, vaatii tämä myös kunnalta taloudellista satsausta.

Nykyistä työnantajaansa ja työpaikkaansa yksityisellä sektorilla vastaajat kuvasivat poikkeuksetta hyvinkin positiivisessa valossa. Työnantajaa ja työpaikkaa kuvattiin muun muassa loistavaksi, hyväksi ja mieluisaksi. Erityisesti piirteitä, joista työnantaja ja työpaikka saivat vastauksissa kehuja, olivat joustavuus, kehittämismyönteisyys ja työpaikan modernisuus. Työnantajan nähtiin luottavan ja arvostan työntekijöitä ja heidän osaamistaan sekä huolehtivan ja välittävän tosissaan työntekijöidensä hyvinvoinnista. Työyhteisössä arvostettiin mukavia, osaavia, koulutettuja ja moniammatillisia työtovereita. Vastaajien pohtiessa, miten nykyinen työnantaja ja työpaikka sitten eroavat kunnasta työnantajana ja työpaikkana, vastaajat keskittyivät työn rakenteellisiin seikkoihin, työpaikan toimintaperiaatteisiin ja työnantajan tavasta kohdella työntekijöitään. Vastaajat kokivat, että nykyinen työnantaja huolehtii aidosti työntekijöiden hyvinvoinnista, arvostaa työntekijöitä ja mahdollistaa helpommin moniammatillisen tuen sekä tuen esimiehiltä. Vastaajat kokivat koulutukseen pääsemisen helpommaksi yksityisellä sektorilla kuin kunnalla. Lisäksi vastaajat kokivat, että arvostus ja työntekijöistä huolehtiminen näkyy nykyisessä työpaikassa muun muassa niin, että hyvistä työntekijöistä halutaan pitää kiinni. Vastaajat kokivat työpaikkojen eroavan käytännössä muun muassa kooltaan ja siinä, että yksityisen sektorin työpaikka on keskittynyt vain tiettyjen palveluiden tarjontaan. Käytännön työssä eroina mainittiin virkavastuun puuttuminen, turhaksi koetun byrokratian puuttuminen ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä. Näiden lisäksi vastauksissa tuotiin paljon esiin eroja työpaikkojen toimintaperiaateissa. Vastaajat kokivat yksityisen sektorin työyhteisön kehittämismyönteisemmäksi kuin julkisen sektorin. Vastaajat korostivat yksityisen sektorin uskaltavan paremmin kokeilla uusia toimintamalleja sillä asenteella, että kaikesta kuitenkin opitaan. Uudet toimintatavat otetaan vastaajien mukaan myös nopeammin käyttöön kuin kunnalla. Se, että vastaajat kokivat työnantajan luottavan työntekijöihin paremmin, näkyi vastauksissa myös yksityisen sektorin toimintamalleissa. Työntekijät kokivat, ettei heidän jatkuvasti tarvitse kysyä lupaa asioihin, kunhan he vain hoitavat sovitut työt. Lisäksi yksityisen sektorin kuvattiin olevan työnantajana ja työpaikkana parempi palkkaisempi, joustavampi ja perheystävällisempi kuin kunta työnantajana ja työpaikkana.

Kun työntekijöiltä kysyttiin asioita, joita he nykyisestä työstään siirtäisivät kunnalle, toistui jokaisessa vastauksessa kohtuullinen työmäärä ja mahdollisuus myös vaikuttaa tähän sekä tätä myöten mahdollisuus tehdä laadukkaampaa työtä asiakkaiden kanssa. Lisäksi työntekijät siirtäisivät kunnalle aidon moniammatillisen työskentelyn, ammattitaitoisen johtamisen ja esimiehen tuen sekä työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisen, kannustamisen ja palkitsemisen.

Yksityisen sektorin asettamat toimintarajoitukset työelleen koettiin pitkälti kahdella tavalla, toisilla niitä oli, toiset kokivat, että heidän työnkuvassaan näitä ei ollut. Koetut toimintarajoitukset keskittyivät virkavastuun puuttumiseen ja sen aiheuttamiin toimintarajoituksiin, eli päätösten teon puuttumisen työstä.

Kyselylomakkeen lopussa vastaajat pohtivat työmotivaationsa eroja yksityisellä ja julkisella sektorilla sekä työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Suurin osa vastaajista mainitsi olevansa motivoituneempi yksityisellä sektorilla kuin julkisella. Tätä selitettiin muun muassa työhön liittyvällä vapaudella, työn mielekkyydellä, oman jaksamisen parantumisella, saadulla tuella ja arvostuksella, toimintaperiaatteilla sekä palkitsemisella. Osa vastaajista koki olleensa motivoitunut myös kunnalla työskennellessään, mutta kokivat yksityisellä sektorilla olevan sellaisia tekijöitä, jotka lisäsivät motivaatiota, joita kuntatyössä ei ollut. Työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä tutkimuslomake keskittyi esimiesalaissuhteisiin ja johtajuuteen, palkkaukseen, työyhteisön ilmapiiriin, työoloihin, saatuun arvostukseen työn mielekkyyteen, vastuuseen sekä kehittämis- ja etenemismahdollisuuksiin. Näistä tekijöistä vastaajat olivat yksimielisesti tyytyväisempiä nykyisessä työssään esimiesalaissuhteisiin ja johtajuuteen, työyhteisön ilmapiiriin, työoloihin, saatuun arvostukseen ja vastuuseen. Palkkauksen, työn mielekkyyden ja kehittämis- ja etenemismahdollisuuksien suhteen yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki vastaajat olivat tyytyväisempiä yksityisellä sektorilla kuin kunnalla.

8 TULOKSET

Kyselylomakkeella kerätyn aineiston avulla muodostin viisi diskurssia, jotka käsittelevät niitä eroja, joita sosiaalityöntekijät kokivat työssään kunnalla ja yksityisellä sektorilla työskentelystä. Nämä diskurssit ovat nimetty seuraavasti: työn määrän ja laadun diskurssi, työhyvinvoinnin diskurssi, aidon moniammatillisuuden diskurssi, johtamiskulttuurin diskurssi sekä virkavastuun puuttumisen diskurssi. Työn määrän ja laadun diskurssi käsittelee nimensä mukaisesti työntekijöiden kokemia eroavaisuuksia paitsi työnmäärässä mutta myös mahdollisuudessa tehdä laadukasta työtä eri sektoreilla. Työhyvinvoinnin diskurssi puolestaan käsittelee työntekijöiden kokemia eroavaisuuksia siinä, miten työhyvinvoinnista eri sektoreilla huolehditaan. Aidon moniammatillisuuden diskurssi käsittelee enemmänkin sellaisia työntekijöiden kokemuksia, että yksityisellä sektorilla moniammatillinen työote on arkipäivää ja oikeasti aitoa moniammatillisuutta, toisin kuin kunnalla. Johtamiskulttuurin diskurssissa nostetaan esiin työntekijöiden kokemuksia johtamisen eroavaisuuksista eri sektoreilla. Virkavastuun puuttumisen diskurssi käsittelee virkavastuun puuttumisen vaikutuksia työhön yksityisellä sektorilla sekä työntekijöiden ajatuksia virkavastuun puuttumisesta. Kaikkia viittä diskurssia tarkastellaan myös työmotivaation näkökulmasta.

8.1 TYÖN MÄÄRÄN JA LAADUN DISKURSSI

Yksityisellä sektorilla työskentelevät sosiaalityöntekijät toivat vastauksissaan vahvasti esiin suuren eron asiakasmäärissä kunnalla ja yksityisellä sektorilla. Suuret asiakasmäärät kunnalla aiheuttivat työntekijöille kiirettä, painetta ja kuormittuneisuuden tunnetta. Kohtuuton työmäärä kunnalla johti monien työntekijöiden kohdalla myös siihen, että työtä ei enää kyennyt tekemään niin hyvin kuin olisi halunnut. Työntekijät kokivat, että suuri työmäärä vei mahdollisuuden myös suunnitelmalliselta ja pitkäjänteiseltä työskentelyltä. Suurten asiakasmäärien myötä myös kannettu vastuu oli työntekijöiden mukaan kunnalla kuormittavan suuri. Suuri työmäärä kunnan sosiaalityössä söi työntekijöiden mukaan niin työn laatua, mutta myös työntekijöitä. Työajan ja -määrän yhteensovittaminen, tai pikemminkin sen yhteensovittamisen yrittäminen, aiheutti kunnalla työuupumusta, riittämättömyyden tunnetta ja haasteita työssäjaksamisessa. Yksityisellä sektorilla puolestaan melkein jokainen vastannut työntekijä koki tekevänsä työtä juuri sen verran kuin pystyy tekemään kunnolla. Yksityisellä sektorilla työntekijät kokivat voivansa myös vaikuttaa tekemänsä työn määrään.

Työn määrän ja laadun -diskurssi muodostui edellä mainittuja asioita käsittelevien vastausten runsaan määrän pohjalta. Diskurssin nimeämisessä pohdin myös syy-seuraussuhteita. Vastausten perusteella suuri työmäärä kunnalla heikensi tehdyn työn laatua ja puolestaan kohtuulliseksi koettu työmäärä yksityisellä sektorilla mahdollisti myös laadukkaan työskentelyn.

Työn määrän ja laadun -diskurssi nousi tutkimuksessani esiin melkein jokaisessa tutkimuksen aihealueessa. Seuraavat aineisto-otteet kuvaavat työntekijöiden kokemuksia siitä, millaisista syistä he siirtyivät kunnalta työskentelemään yksityisen sektorin sosiaalityöntekijäksi. Vastauksissa tuodaan esiin niin työmäärän kestättömyyttä, mutta myös sen seurauksena syntyneitä tehdyn työn laadun heikentymistä. Näissä aineisto-otteissa vastaajilta on kysytty syitä, miksi he ovat siirtyneet kunnalta työskentelemään yksityiselle sektorille.

”(...) koska en enää jaksanut painaa niin suurten asiakasmäärien ja vastuiden keskellä. Koin, että en voi tehdä työtäni eettisesti kestäväällä tavalla enkä jaksa muutenkaan.”

”Kunnan lastensuojelun kohtuuton työmäärä ja vastuu johtivat työuupumukseen, joten syyni siirtyä liittyivät omaan terveyteen ja jaksamiseen.”

Työn määrän ja laadun -diskurssi ilmeni aineistossa vahvimmin ja useimmin työntekijöiden pohtiessa nykyisen työnsä ja kunnan sosiaalityöntekijän työn eroavaisuuksia sekä kokemiaan haasteita kunnan sosiaalityössä. Työntekijöiden kuntatyössä kokemat haasteet ja eri sektoreilla työskentelyn erot toistavat tutkimuksessa samaa kaavaa. Useat sellaiset tekijät, jotka työntekijät mainitsivat eroina kunnan ja yksityisen sektorin työn välillä, he mainitsivat myös haasteeksi kuntatyössä. Yksi vastaajista kuvasi nykyisen työnsä eroavan kunnan sosiaalityöstä oleellisimmin siinä, että nykyisessä työssään hän ei joudu tekemään enempää kuin sen, minkä ehtii tehdä kunnolla. Samainen vastaaja kuvaili suurimmaksi haasteeksi kuntatyössä ainaisen riittämättömyyden tunteen ja kokemuksen siitä, ettei mitenkään voinut hoitaa asiakkaan asioita edes kohtuullisesti saatikka hyvin. Toinen samankaltainen yhtäläisyys oli toisella vastaajalla, joka puolestaan kuvasi nykyisen työnsä ja kuntatyön eroaksi sen, että nykyisin työmäärä on kohtuullinen. Vastaajan mukaan nykyisessä työssään hän kohtaa päiviä ja viikkoja, joiden aikana hän saa tehtyä suunnitellut työnsä ja niin sanotusti ”pöydän puhtaaksi” ennen viikonloppua. Vastaaja ilmaisi karusti myös, ettei kunnassa näin tapahtunut koskaan. Samainen vastaaja kuvasi kunnan sosiaalityön haasteita jatkuvana ”tulipalojen sammuttamisena”, jonka vuoksi suunnitelmallista työtä oli mahdotonta tehdä.

Työntekijät kokivat vastausten perusteella työn sopivan määrän ja mahdollisuuden tehdä laadukasta sosiaalityötä tärkeinä ja tietyllä tapaa ratkaisevina asioina työssään. Tämä asia tuli

esille myös työntekijöiden pohtiessa sellaisia tekijöitä omassa työssään yksityisellä sektorilla, jotka he haluaisivat siirtää myös kunnan sosiaalityöntekijän työhön. Tässä aihealueessa työn määrän ja laadun -diskurssi esiintyi ajatuksina, että kunnalle haluttaisiin siirtää mahdollisuus vaikuttaa asiakasmäärään ja vastuun paljouteen, jotta työtä asiakkaiden parissa voitaisiin toteuttaa laadukkaammin. Eräs vastaajista totesi vastauksessaan tyhjentävästi, että hän voisi hyvin työskennellä kunnassa edelleen, jos nykyisen työnantajan toimintatapa yhdistyisi kunnalla siihen, että työmäärä olisi kohtuullisella tasolla ja asiakastyöhön olisi oikeasti aikaa. Tässä vastauksessa työntekijä tuo selvästi esiin sen, että työn määrä ja näin myös tehdyn työn laatu ovat merkityksellisiä tai jopa ratkaisevia tekijöitä työpaikkaa valittaessa.

Työn määrän ja laadun -diskurssia lähestyttiin aineistossa myös toisenlaisesta näkökulmasta. Tämä näkökulma pohjustaa hyvin muita aineistosta esiin nousseita diskursseja, joita käsittelemme tutkimuksen tuloksissa seuraavaksi.

”Molemmilla sektoreilla saa tehdä valtavasti töitä, enkä usko työmäärän olevan kovinkaan erilainen, mutta miten se on painotettu ja miten työntekijää tuetaan, siinä on varmaankin suurimmat eroavaisuudet.”

Työn määrällä ja laadulla on vastausten perusteellakin suuri merkitys myös koettuun työhyvinvointiin, jota käsittelemme seuraavaksi työhyvinvoinnin diskurssissa.

8.2 TYÖHYVINVOINNIN DISKURSSI

Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttavat niin työnantaja kuin työntekijät itse. Työhyvinvoinnin kokonaisuus rakentuu terveellisestä, turvallisesta ja tuottavasta työstä työyhteisössä, jossa työ koetaan mielekkääksi, palkitsevaksi ja muuta elämää tukevaksi. Aineistosta nousi esiin vastaajien hyvinkin yksimielinen ajatusmaailma siitä, että yksityisellä sektorilla työhyvinvointiin panostetaan huomattavasti julkista sektoria enemmän. Työntekijät toivat esiin monia erilaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä huomattavia eroja näiden tekijöiden esiintyvyydessä eri sektoreilla. Työhyvinvoinnin diskurssi on tutkimuksessa tarkasteltavissa kahdesta eri näkökulmasta. Työhyvinvoinnin diskurssiin liittyy koettu työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät sekä eri sektorien työnantajien toimintatavat, joilla he pyrkivät työntekijöidensä työhyvinvointiin vaikuttamaan. Keskistyn ensin pohtimaan diskurssia siitä näkökulmasta, miten työhyvinvointi aineistossa koetaan ja millaiset tekijät kokemuksiin vaikuttavat. Tämän jälkeen esittelen työntekijöiden esiin nostamia ajatuksia siitä, miten työhy-

vinvointiin kummallakin sektorilla panostetaan ja mitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työntekijät siirtäisivät yksityiseltä sektorilta myös kunnan sosiaalityöhön.

Kyselylomake ei sisältänyt suoraan kysymystä, joka käsitelisi koettua työhyvinvointia, vaan työhyvinvoinnin kokemukset ovat löydettävissä monien muita asioita pääasiallisesti käsittelevien kysymysten vastauksista. Yksityisellä sektorilla työntekijät kokivat, että työhyvinvoinnista huolehditaan aidosti. Olen kerännyt työhyvinvoinnin diskurssin alle sellaisia tekijöitä, jotka työhyvinvointiin yleisesti ajatellaan vaikuttavan ja pohtinut niiden esiin nousemista vastauksissa.

Aiemmin esittelemäni työhyvinvoinnin kokonaisuudessa mainitaan terveellinen ja turvallinen työyhteisö. Vastauksissa terveys näkökulmaa ei käsitelty yhtä paljon kuin muita näkökulmia, mutta terveys näkökulma tuli esiin esimerkiksi erään työntekijän kertomina kokemuksina siitä, että hänen terveytensä oli uhattuna kunnalla työskennellessään jatkuvan kiireen ja paineen vuoksi. Työntekijöiden kokemukset siitä, että yksityisellä sektorilla he eivät koskaan ole yksin, viestivät puolestaan koetusta turvallisuuden tunteesta työyhteisössä. Myös yksityisellä sektorilla koettu työntekijöiden arvostus vaikuttaa varmasti positiivisesti siihen, että työyhteisö koetaan turvalliseksi. Lisäksi laadukkaaksi koettu esimiestyö luo turvallisuuden tunnetta työpaikalla.

Mielekäs työ yhtenä työhyvinvoinnin osana tulee esiin myös muun muassa aiemmin työn määrän ja laadun diskurssissa esitetyissä ajatuksissa, että yksityisellä sektorilla työntekijät kokivat voivansa tehdä työnsä niin hyvin ja laadukkaasti kuin tilanne kulloinkin vaatii. Mielekäs työ nousi vastauksissa esiin myös mahdollisuutena vaikuttaa omaan työhönsä, mahdollisuudella hyödyntää omia erityisosaamisia, kuten esimerkiksi terapiaosaamisen hyödyntämisellä, sekä sisällöltään monipuolisena työnkuvana. Työntekijät kokivat työn yksityisellä sektorilla joustavaksi, joka myös vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin ja työn kokemiseen mielekkääksi. Joustavuuden lisäksi vastauksissa mainittiin mahdollisuus osa-aikatyön tekemiseen ja etätömahdollisuus. Nämä tekijät tulevat esiin muun muassa seuraavassa vastauksessa, jossa työntekijältä kysyttiin, miten hän kokee nykyisen työnsä eroavan kunnan sosiaalityöntekijän työstä.

”Vapaus tehdä työtä oman aikataulun ja organisoinnin mukaan, esim. ei ”toimistopakkoa”, etätöiden vapaa käyttö ja hyödyntäminen.”

Palkitseminen vaikuttaa myös osaltaan työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. Jokainen tutkimukseen vastannut työntekijä toi jossain vastauksessaan esiin paremman palkkauksen ja muut

etuudet yksityisellä sektorilla. Yksityisen sektorin palkkaus mainittiin aineistossa positiivisessa valossa yhdeksän kertaa. Työn ja työn ulkopuolisen elämän yhdistäminen on myös suuressa roolissa, kun pohditaan koettua työhyvinvointia. Jo edellä mainittu mahdollisuus osa-aikatyöhön on yksi esimerkki siitä, miten työnantaja mahdollistaa työn ja vapaa-ajan sovittamisen työntekijän toiveiden mukaan. Eräs työntekijöistä kuvasi yksityistä sektoria työnantajana myös perheystävälliseksi, jossa oman elämän ja työelämän yhdistäminen on huomattavasti helpompaa kuin kunnalla.

Miten työhyvinvoinnista sitten huolehditaan kummallakin sektorilla? Kuten edellä jo mainitsin, yksityinen sektori sai aineistossa suurta kiitosta nimenomaan siitä, miten työhyvinvoinnista huolehditaan. Edellä esitetyt työhyvinvoinnin kokonaisuutta rakentavat tekijät, työn terveellisyys ja turvallisuus, mielekäs työ, palkitseminen ja työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, koettiin huomattavasti paremmin hoidetuiksi yksityisellä sektorilla kuin kunnalla. Eräs vastaajista kuvasi yksityistä sektoria työnantajana seuraavasti:

”Täällä huolehditaan työhyvinvoinnista enemmän ja välitetään työntekijöistä aidosti. Palkkaus on parempi ja yhteisiä työhyvinvointia edistäviä tapahtumia järjestetään säännöllisesti.”

Myös vastauksissa, joissa työntekijöitä pyydettiin kuvailemaan, miten yksityinen sektori eroaa työnantajana ja työpaikkana julkisesta sektorista, nousi jokaisessa vastauksessa esiin, jokin työhyvinvoinnin kokonaisuuteen vaikuttava tekijä paremmin hoidettuna yksityisellä sektorilla tai sitten vastaus sisälsi suoraan viittauksen siihen, että työhyvinvoinnista huolehditaan yksityisellä sektorilla paremmin. Kun vastaajat pohtivat niitä tekijöitä, joita he yksityiseltä sektorilta siirtäisivät kuntatyöhön, mainittiin myös näissä vastauksissa työhyvinvoinnista huolehtiminen ja monet työhyvinvoinnin osat. Lisäksi työntekijät toivoisivat kuntatyöhön samanlaisia mahdollisuuksia saada kollegiaalista tukea, kuin he yksityisellä sektorilla kokevat saavansa.

Kuten edellä on esitetty, koettu työhyvinvointi rakentuu monista, pienistä ja suurista, asioista. Eräs pieni työhyvinvointiin vaikuttava teko, jonka eräs työntekijöistä toi vastauksessaan esiin, on esitetty seuraavassa lainauksessa. Vastaus kiteyttää yksityisen sektorin pienetkin teot, jotka vaikuttavat siihen, että yksityisen sektorin työhyvinvointiin liittyviä toimintatapoja arvostetaan.

”Täällä minulta kysytään säännöllisesti, miten jaksan, toisin kuin kunnassa.”

Työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä (esimiesalaissuhteet ja johtajuus, palkkaus, työyhteisön ilmapiiri, työolot, saatu arvostus, työn mielekkyys, vastuu, kehitymis- ja etenemismahdollisuudet) vastaajat eivät kokeneet minkään tekijän olevan paremmin hoidettu kuntatyössä

yksityiseen sektoriin verrattuna. Myös se, että suurempi osa vastaajista koki olevansa motivoituneempi työhönsä yksityisellä sektorilla viestittää paremmin hoidetusta työhyvinvoinnista.

8.3 AIDON MONIAMMATILLISUUDEN DISKURSSI

Moniammatillisuuden, eli eri ammattiryhmien asiantuntijoiden yhteistyö ja yhdessä työskentely, tarvetta sosiaalityön työmenetelmänä on viime vuosina korostettu entisestään. Tutkimuksessa aineisto on kerätty sellaisissa sosiaalialan yrityksissä työskenteleviltä työntekijöiltä, joissa työskentelee monia eri ammattiryhmien asiantuntijoita. Vaikka kunnalla työskennellessä kunnan työntekijöiden kirjo on laaja ja koostuu monista eri alojen ammattilaisista ja asiantuntijoista, ei tätä voida nähdä samanlaisena moniammatillisena työyhteisönä, kuin tutkimuksen yritykset. Moniammatillisuuden tärkeys osana käytännön sosiaalityötä korostui myös tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden kokemuksissa.

Työntekijät toivat moniammatillisuutta vastauksissaan esiin jo siinä vaiheessa, kun heitä pyydettiin kuvailemaan nykyistä työnkuvaansa. Työntekijät kertoivat työskentelevänsä osana moniammatillista tiimiä, he kuvasivat työyhteisönsä tuottavan moniammatillisia lastensuojelun palveluita ja viittasivat moniammatillisuuteen kerrottuaan pääasiallisesta työtehtävästään yrityksessä. Eräs vastaajista kertoi työnkuvansa olevan lähinnä perhekuntoutusta ja jatkoi työnkuvansa kuvaamista kertomalla, että kyseisessä yrityksessä perhekuntoutus on pitkäaikaista, intensiivistä ja moniammatillista. Toinen vastaaja puolestaan kuvasi työnkuvansa mukaista työskentelyä seuraavalla tavalla, josta myös moniammatillisuuden piirteet ovat löydettävissä, vaikka moniammatillisuuteen ei sanana vastauksessa viitata.

”Työskentelyissä meillä on perheen tarpeisiin räätälöity tiimi (noin 3 henkilöä eri koulutuksella esim. sos.tt., psykologi ja perhepsykoterapeutti), joka työskentelee eri perheenjäsenten kanssa erilaisin kokoonpanoin.”

Edeltävästä aineisto-otteesta on löydettävissä moniammatillisen työtavan ominaispiirteet. Vastauksessa on myös tuotu esiin esimerkki siitä, minkä alan ammattilaisista moniammatillinen tiimi on saatettu yrityksessä koostaa. Työntekijät identifioivat kokemuksissaan itsensä osaksi moniammatillisia tiimejä, mutta myös työpaikkaan ja työnantajaan liitettiin piirteiksi moniammatillisuus. Nykyistä työnantajaa, eli yksityistä sektoria, kuvattiin työnantajana ja työpaikkana moniammatilliseksi, moniammatillisuutta arvostavaksi ja työpaikaksi, jossa työyhteisö koostuu monenlaisista osaavista, pätevistä ja koulutetuista työkavereista. Eräs vastaa-

jista kuvasi kunnan ja yksityisen sektorin eroavaisuudeksi työnantajana ja työpaikkana sen, että yksityisellä sektorilla saa helpommin moniammatillista tukea työhönsä ja se onkin elimellinen osa työtä. Moniammatillisuuden liittäminen osaksi työtä näkyi myös työntekijöiden vastauksissa, joissa he pohtivat nykyisen työnkuvansa eroavaisuuksia suhteessa kunnan sosiaalityöntekijän työnkuvaan. Yksityisellä sektorilla tehtävää työtä kuvattiin pitkäjänteiseksi, suunnitelmalliseksi ja moniammatilliseksi. Vastauksissa nostettiin esiin myös ammattitaitoinen ja aidosti moniammatillinen tiimi osana työprosesseja.

Moniammatillisuus liitettiin myös eri sektoreilla työskentelyn haasteisiin. Eräs työntekijöistä pohti kokeneensa kuntatyössä haasteeksi sen, että päätösten tekeminen perustui paljon muilta tahoilta tullessiin asiakirjoihin ja tietoihin. Näin ollen kuntatyössä ei siis, ainakaan samassa mittakaavassa, tehty vastaajan kokemusten mukaan moniammatillista työtä, jota työntekijä olisi voinut käyttää tukena päätösten teossa. Moniammatillinen työote tuo kuitenkin erään työntekijän mielestä omat haasteensa myös yksityisellä sektorilla työskentelyyn. Työntekijä mainitsee työnsä haasteiksi yksityisellä sektorilla sen, että ajankäytön suunnittelu useamman ihmisen moniammatillisessa työryhmässä on haastavaa.

Kuntatyöhön työntekijät siirtäisivät yksityiseltä sektorilta samanlaisen mahdollisuuden moniammatillisen tiimin tukeen, esimerkiksi on vastauksissa mainittu mahdollisuus saada helposti ja nopeasti psykologin konsultaatio. Myös aito moniammatillisuus yleisesti on työntekijöiden mielestä sellainen asia, jota kuntatyössä kipeästi tarvittaisiin. Tätä työtapaa on kuvattu tarkemmin seuraavassa aineisto-otteessa.

”Aidolla moniammatillisuudella tarkoitan sitä, että työntekijät (sosiaalityöntekijät, psykologit, psykoterapeutit, sairaanhoitajat, sosionomit, psykiatrit) työskentelevät perheiden kotona eivätkä vain ole ”taustatukena” jossain tai vain verkostoneuvotteluissa mukana.”

Myös aidon moniammatillisuuden diskurssia voidaan tarkastella myös työmotivaation näkökulmasta. Jokainen vastaajista oli nykyisessä työpaikassaan kuntatyötä tyytyväisempi vastuun määrään. Työntekijät liittivät vastauksissaan moniammatillisuuteen myös jaettua vastuuta, joten tyytyväisyyteen vastuun määrästä liittyy varmasti omalta osaltaan myös moniammatillinen työote. Osa vastaajista kertoi olevansa yksityisellä sektorilla motivoituneempi työhönsä. Tätä perusteltiin vastauksissa muun muassa sillä, että työilmapiiri koettiin mukavaksi ja työpaikassa yleisesti viihdyttiin paremmin, johon omalta osaltaan ainakin yhden vastaajan kokemuksissa vaikutti moniammatillisen tiimin merkitys.

8.4 JOHTAMISKULTTUURIN DISKURSSI

Työyhteisössä vallitsevalla johtamiskulttuurilla on suuri vaikutus työntekijöihin, työntekijöiden työssä viihtyvyyteen ja työn tuloksellisuuteen. Nykyisin johtamiskulttuurit kehittyvät jatkuvasti, niihin panostetaan entistä enemmän ja niistä myös puhutaan avoimemmin. Entisen niin kutsutun käskyttämisojohtamisen rinnalle on syntynyt monia hyvin erilaisia tapoja johtaa, eivätkä työntekijät esimerkiksi Suomessa enää alistu käskyttämislle ja pakottamiselle. Johtajat myös nähdään tietyllä tapaa esikuvina työyhteisössä. Esimiesten tapa toimia erilaisissa tilanteissa antaa työntekijöille esimerkillisiä toimintamalleja siitä, miten kyseisessä työyhteisössä toimitaan. Edellä esiteltyt diskurssit, työn määrän ja laadun diskurssi sekä työhyvinvoinnin diskurssi, sisältävät paljon tietoa myös siitä, millaisia johtamiskulttuureita työntekijöiden kokemusten mukaan eri sektoreilla käytetään. Näistä diskursseista erityisesti työhyvinvoinnin diskurssissa korostettu yksityisen sektorin tapa huolehtia työntekijöistä, on liitettävissä myös vahvasti osaksi yksityisellä sektorilla vallitsevaa johtamiskulttuuria.

Lähden purkamaan johtamiskulttuurin diskurssia työntekijöiden kokemusten ”alkuajoista” eli siitä, miksi työntekijät ovat aikoinaan siirtyneet kunnalta yksityiselle sektorille. Näissäkin vastauksissa kohtuuton työ määrä ja työntekijöiden uupuminen kunnalla liittyy kuntasektorin johtamiskulttuuriin. Eräs vastaajista kuvasi siirtymävaiheeseen vaikuttaneen myös sen, että hän oli kuntatyössä ostanut palveluita kyseiseltä yritykseltä. Työntekijä kertoi tästä seuraavasti:

”Olin myös kunnassa ollessani ostanut palveluja tästä firmasta ja tullut tuntemaan tavan, jolla työtä tehtiin (luotettavuus, asiakaslähtöisyys, sitoutuneisuus, vahva ammattitaito ja työssä kehittymisen ajatus).”

Vallitseva johtamiskulttuuri vaikuttaa helposti myös työpaikan maineeseen ja kuten edeltävästä aineisto-otteesta on pääteltävissä, yrityksen hyvä maine ja hyvät toimintatavat ovat vaikuttaneet myös työntekijän ratkaisuun siirtyä kunnalta yksityiselle sektorille. Johtamiskulttuurin diskurssi syntyi tutkimuksessa jo näistä työntekijöiden ensimmäisistä vastauksista kysyttäessä syitä kuntatyöstä siirtymiselle. Monet työntekijät vastasivat myös, että heitä oli pyydetty työskentelemään nykyiseen työpaikkaansa. Työntekijöiden kokemus siitä, että heidän ammattitaitoonsa luotetaan juontaa juurensa varmasti jo siitä, että työnantaja on heidät nimenomaan pyytänyt työskentelemään yritykseen. Luottamussuhde muodostuikin aineistossa tärkeäksi koetuksi piirteeksi johtamiskulttuuria tarkasteltaessa. Tarkasteltaessa työntekijöiden kokemia haasteita kuntatyössä, eräs vastaaja toi esiin, että hänellä oli kuntatyössä sellainen olo, ettei

hänen ammattitaitoonsa luotettu. Luottamussuhde näkyi aineistossa myös työntekijöiden kuvaillessa nykyistä työnantajaansa ja pohtiessaan eroja kuntaan työnantajana. Yksityistä sektoria kuvattiin työnantajana työntekijöitään arvostavaksi, työntekijöihinsä luottavaksi ja sellaiseksi työnantajaksi, joka haluaa pitää kiinni hyvistä työntekijöistä. Eräs vastaajista myös toi esiin, että yrityksellä työskennellessään hänen ei tarvitse jatkuvasti kysyä lupaa eri asioihin, kunhan hän hoitaa työnsä sovitusti. Myös tämä viestittää työntekijöiden ja esimiehen välisestä luottamuksesta.

Luottamus on vahvasti sidoksissa myös työyhteisössä saatuun tukeen ja siihen voivatko työntekijät luottaa esimiehensä tukeen työtä tehdessään. Eräs työntekijä pohti eroja kuntatyön ja yksityisen sektorin välillä seuraavasti:

”Myös vahva esimiestuki ja erityisen ihanat (...) työtoverit vaikuttavat kokemukseeni siitä, että olen erilaisessa paikassa töissä kuin kunnassa ollessani.”

Lainaus kertoo saadun esimiestuen arvostuksesta, mutta myös siitä, kuinka suuri vaikutus saadulla tuella on. Vastaavasti tämä välittyy myös siinä, että kuntatyön haasteiksi oli koettu ajoittain riittämätön esimiehen tuki sekä ylemmän johdon ymmärtämättömyys työn haasteita oikean resursoinnin ja työn tukemisen näkökulmista. Yksi työntekijöistä kuvasi, että nykyisellä työnantajallaan hänen on mahdollista saada esimiehen tuki ja panos pohdintoihin silloin, kun sitä haluaa. Esimieheltä saatu tuki näyttäytyi vastauksissa myös muista näkökulmista. Työntekijät kokivat esimiesten yksityisellä sektorilla tukevan esimerkiksi koulutuksia ja, että erilaisiin koulutuksiin pääsee helpommin, kuin kuntatyössä. Tiivis kollegiaalinen tuki ja esimiehen tuki olivat myös aineistossa asioita, joita työntekijät siirtäisivät yksityiseltä sektorilta myös osaksi kunnassa tehtävää sosiaalityötä.

Luottamuksellinen esimiesalaissuhde ja esimieheltä saatu tuki ovat työntekijöiden kokemusten perusteella yksityisellä sektorilla vallitsevan johtamiskulttuurin osia ja johtamiskulttuuriin liitettyjä toimintatapoja. Yksityisen sektorin johtamiskulttuurin toimintatavoista aineistossa nostettiin useasti esiin myös kehittämistyö. Kehittämismyönteisyys ja uudistushaluisuus piirteinä liitettiin yksityiseen sektoriin vastauksissa, joissa työntekijöitä pyydettiin kuvaamaan nykyistä työnantajaansa ja pohtimaan eroja eri sektoreiden tavassa toimia työnantajina. Vastauksissa arvostettiin myös mahdollisuutta tehdä aitoa rakenteellista sosiaalityötä ja kehittämistyötä. Kehittämistyö osana yksityisen sektorin johtamiskulttuuria kuvattiin muun muassa seuraavin tavoin.

”(...) uskallus toimia eri tavalla ja kokeilla uusia toimintamalleja ajatuksella, että kaikesta opitaan.”

” Uudet käytännöt pystytään ottamaan käyttöön nopeasti, eikä turhaa byrokratiaa ole liittyen esim. rekrytointeihin, poliittiseen päätöksentekoon jne.”

Kehittämisenäkökulma sekä esimieheltä saatu tuki osana johtamiskulttuuria näkyi myös siinä, että työntekijät kokivat heillä olevan yksityisellä sektorilla paremmat mahdollisuudet omaan urakehitykseensä. Muita yksityiseen sektoriin työntajana liitettjä piirteitä olivat aineistossa muun muassa moderni, joustava, laadukas, loistava, arvostava ja huolehtiva. Näistä piirteistä joustavuus oli sellainen, jonka lähes jokainen vastaaja siirtäisi myös julkisen sektorin johtamiskulttuuriin. Vallitsevalla johtamiskulttuurilla on suuri merkitys myös koettuun työmotivaatioon. Jokainen vastaajista koki olevansa yksityisellä sektorilla kuntatyötä tyytyväisempi esimiesalaissuhteisiinsa ja johtajuuteen.

” Voisin hyvin työskennellä kunnassa edelleen, jos nykyisen työnantajani toimintatapa yhdistyisi siihen, että työn määrä olisi kohtuullisella tasolla ja asiakastyöhön oikeasti aikaa.”

8.5 VIRKAVASTUUN PUUTTUMISEN DISKURSSI

Kuten työni teoriaosuudesta ilmeni, virkavastuun puuttuminen yksityisen sektorin sosiaalityöntekijän työstä on varmasti monella tapaa suurin ja näkyvin ero näiden eri sektoreiden välisessä sosiaalityössä. Virkavastuun puuttumisen diskurssi tarkastelee ja esittelee työntekijöiden ajatuksia virkavastuun puuttumisesta sekä virkavastuun puuttumisen vaikutuksista heidän työhönsä. Kuten monet muutkin edellä mainitut diskurssit, myös virkavastuun puuttuminen ja sen vaikutukset liitettiin kokemuksissa hyvin erilaisiin työn osa-alueisiin. Virkavastuu nimensä mukaisesti tuo työntekijöille eri tavalla ja erilaista vastuuta, kuin sellainen työ, jossa työntekijä ei työskentele virkavastuulla. Muutama työntekijä mainitsi kunnalta yksityiselle sektorille siirtymisen syiksi liian suuren vastuun kuntatyössä ja tämän kohtuuttoman vastuun aiheuttamat terveysvaikutukset, jotka olivat johtaneet jopa työuupumukseen.

Virkavastuun puuttuminen yksityisen sektorin työstä näkyi monella tapaa työntekijöiden kuvillella nykyisen työnsä eroavaisuuksia kuntatyöstä. Vastauksissa tuotiin suoraan esiin virkavastuun puuttuminen. Tämän lisäksi työntekijät viittasivat vastauksissaan muun muassa siihen, että yksityisellä sektorilla hallinnon töitä on vähemmän kuin kuntasektorilla, ja näin ollen aikaa jää enemmän itse asiakastyöhön. Työntekijät avasivat vastauksissaan, että hallinnolliset ja byrokraattiset työt kunnalla ovatkin usein päätösten tekemistä, joita yksityisellä

sektorilla työskentelevä sosiaalityöntekijä ei tee ollenkaan. Päätösten teon puuttuminen työstä on yhteydessä nimenomaan virkavastuun puuttumiseen, sillä päätöksiä tekevät nimenomaan virkavastuussa olevat sosiaalityöntekijät. Eri sektoreiden välisissä eroissa työnantajina ja työpaikkoina työntekijät korostivat myös virkavastuun puuttumista ja nimenomaan sitä, että he eivät nykyisessä työssään työskentele virkavastuulla.

Osaksi jähmeä byrokratia, byrokratian sanelemat raamit työlle ja liian suuri vastuu nimettiin aineistossa myös kuntatyön haasteiksi. Eräs vastaajista koki kuntatyössä haasteeksi sen, että päätösten tekeminen perustui paljon muilta tahoilta tulleeisiin asiakirjoihin ja tietoihin, koska asiakastyötä ei ehditty tehdä riittävästi. Virkavastuun puuttuminen työstä tarkoittaa paljon muutakin kuin sitä, ettei sosiaalityöntekijä tee työssään päätöksiä. Kunnassa virkavastuulla työskentelevällä sosiaalityöntekijällä on myös käytössään asiakkaista ja heidän lähipiiristään mahdollisesti paljon enemmän tietoa kuin yksityisen sektorin työntekijällä. Tätä eräs vastaaja kuvasikin haasteeksi omassa työssään seuraavalla aineisto-otteella.

”Yksityisellä puolella taasen ei välttämättä ole kaikkia mahdollista tietoa tarjolla siinä vaiheessa, kun työskentely alkaa. Joskus on paljon etuakin siitä, että voi lähteä ns. puhtaalta pöydältä ja toisinaan olisi tärkeää tietää tarkemmin menneet tapahtumat, jotta perhettä olisi helpompi auttaa ja päästäisiin niihin olennaisiin asioihin kenties nopeammin käsiksi.”

Virkavastuun puuttuminen tuo työntekijöiden mukaan toimintarajoituksia yksityisellä sektorilla työskentelevälle sosiaalityöntekijälle nimenomaan päätösten teon puuttumisen muodossa. Kyse ei ole pelkästään siitä, että yksityisellä sektorilla sosiaalityöntekijät eivät tee päätöksiä, vaan myös siitä, että heillä ei lain mukaan ole oikeutta niitä tehdä. Puolet kyselyyn vastaajista koki virkavastuun puuttumisen aiheuttavan heille toimintarajoituksia sosiaalityöntekijänä yksityisellä sektorilla työskennellessä. Nämä toimintarajoitukset liittyivät pitkälti päätösten teon puuttumiseen. Koetut toimintarajoitukset riippuvat tietysti pitkälti siitä, mitä työtä työntekijä yksityisellä sektorilla tekee. Päätösten teon puuttuminen työstä herätti työntekijöissä vaihtelevia ajatuksia ja tunteita. Toinen kokee päätösten teon puuttumisen helpottavana ja luottaa kunnassa päätöksiä tekeviin työntekijöihin, kun taas toiset ajattelevat asian olevan tilannekohtaista ja aiheuttavan vaihtelevasti monenlaisia tuntemuksia. Seuraava aineisto-ote kuvaa hyvin jälkimmäistä ajattelutapaa virkavastuun ja päätösten teon puuttumisesta yksityisen sektorin sosiaalityöstä.

”En ole virkavastuussa enkä voi tehdä päätöksiä kuten kunnassa sosiaalityöntekijänä. Voin kertoa perusteltuja näkemyksiäni perheen tilanteesta, mutta ratkaisut ja päätökset tekee aina

kunnan viranhaltija. En ole koskaan aiemmissä kunnan töissä nauttinut päätöksen teosta vaan nimenomaan asioihin pysähtymisestä asiakkaiden kanssa, joten asia ei vaivaa minua mitenkään paitsi niinä hetkinä kun näkemykseni kunnan sosiaalityöntekijän kanssa on vahvasti ristiriidassa.”

Eräs työntekijä pohtii virkavastuun puuttumista vielä kyselyn viimeisessä, vapaan sanan, osiossa. Hän tiivistää ajatuksiaan niin, että yksityisellä sektorilla hän ei voi päättää asioista, joita hän kunnan vastuusosiaalityöntekijänä saattoi päättää. Työntekijä tuo esiin myös sen, että yksityisellä sektorilla työskentelevät työntekijät eivät myöskään ole vastuussa siitä, että lastensuojelulain mukaiset velvoitteet täyttyvät. Heidän tehtävänsä on tuoda esiin näkemyksiään ja tehdä ehdotuksia kunnan sosiaalityöntekijälle hänen työnsä tueksi. Myös virkavastuun puuttumisen näkökulmasta on tärkeää tuoda esiin sen mahdollisia vaikutuksia työmotivaatioon. Kuten edellä mainitsin, virkavastuu nimensä mukaisesti tuo kunnan työntekijälle enemmän ja erilaista vastuuta kuin yksityisellä sektorilla työskentelevä sosiaalityöntekijä. Aineiston mukaan kaikki vastaajat olivat tyytyväisempiä työnsä sisältämään vastuuseen yksityisellä sektorilla verrattuna julkisen sektorin työhön.

9 YHTEENVETO

9.1 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yksityisen sektorin työntekijät toivat vastauksissaan esiin monenlaisia eroavaisuuksia sosiaalityöstä eri sektoreilla. Vahvimmin esiin nouseva ero oli kuntatyössä suurempi työmäärä ja vastuu. Tähän liittyen mainittiin merkittävänä eroina usein myös mahdollisuus yksityisellä sektorilla vaikuttaa omaan työhönsä ja sen määrään. Yksityisen sektorin parempi palkka ja paremmat edut nousivat myös aineistossa esiin. Yksityisen sektorin koettiin olevan työpaikkana ja työnantajana myös kuntasektoria joustavampi, kehittymismyönteisempi ja enemmän työhyvinvointiin panostava. Joustavuus liittyy myös työn fyysisiin piirteisiin ja yksityisellä sektorilla koettiin, että etätöitä voi tehdä vapaasti, eikä toimistopakkoa ole. Yksityisellä sektorilla myös mahdollisuudet urakehitykseen koettiin paremmiksi. Esimiehen ja moniammatillisen tiimin tuen koettiin yksityisellä sektorilla olevan paremmin saatavilla. Kuten lainsäädäntökin jo määrittelee, eroiksi mainittiin myös yksityisen sektorin työstä puuttuva virkavastuu ja päätösten teon puuttuminen. Kaikki nämä edellä mainitut aineiston pohjalta esiin nousseet erot tiivistyvät hyvin siihen vastauksissa vallitsevaan ajatukseen, jossa työntekijät kokivat, että yksityisellä sektorilla heitä arvostetaan aidosti ja enemmän kuin kuntasektorilla ja nimenomaan niin, että arvotus näkyy myös käytännössä.

Tutkimuksessa koettuja eroavaisuuksia tarkastellaan tässä tutkimuksessa myös työtyytyväisyyden ja työmotivaation näkökulmista. Tarkasteltaessa työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä (esimiesalaissuhteet, palkkaus, työyhteisön ilmapiiri, työolot, saatu arvostus, työn mielekkyys, vastuu ja kehittämis- ja etenemismahdollisuudet) kokonaisuuksina, vastaajat eivät kokeneet minkään edellä mainituista tekijän olevan kuntatyössä paremmin hoidettu kuin nykyisessä työssään yksityisellä sektorilla. Eroja on kuitenkin syytä tarkastella myös niiden tekijöiden näkökulmasta, jotka vaikuttavat lisäävästi työtyytyväisyyteen tai työtyytymättömyyteen. Motivaatiotekijät, eli työntekijöitä sisäisesti palkitsevat tekijät, sekä hygieniehtekijät, eli työntekijöitä ulkoisesti palkitsevat tekijät, olivat molemmat tutkimuksen perusteella huomattavasti paremmin hoidettuja yksityisellä sektorilla. Kun tarkastelee motivaatio- ja hygieniehtekijöitä kokonaisuuksina molemmilla sektoreilla, on havaittavissa yksi selkeä ero. Yksityisen sektorin työhön liitetään suurin piirtein yhtä paljon niin työtyytyväisyyttä kuin työtyytymättömyyttäkin lisääviä tekijöitä. Kuitenkin molempien kategorioiden lisääntymiseen vaikuttavat tekijät ovat hoidettu yksityisellä sektorilla hyvin, eli työtyytyväisyys ja työtyytymättömyys

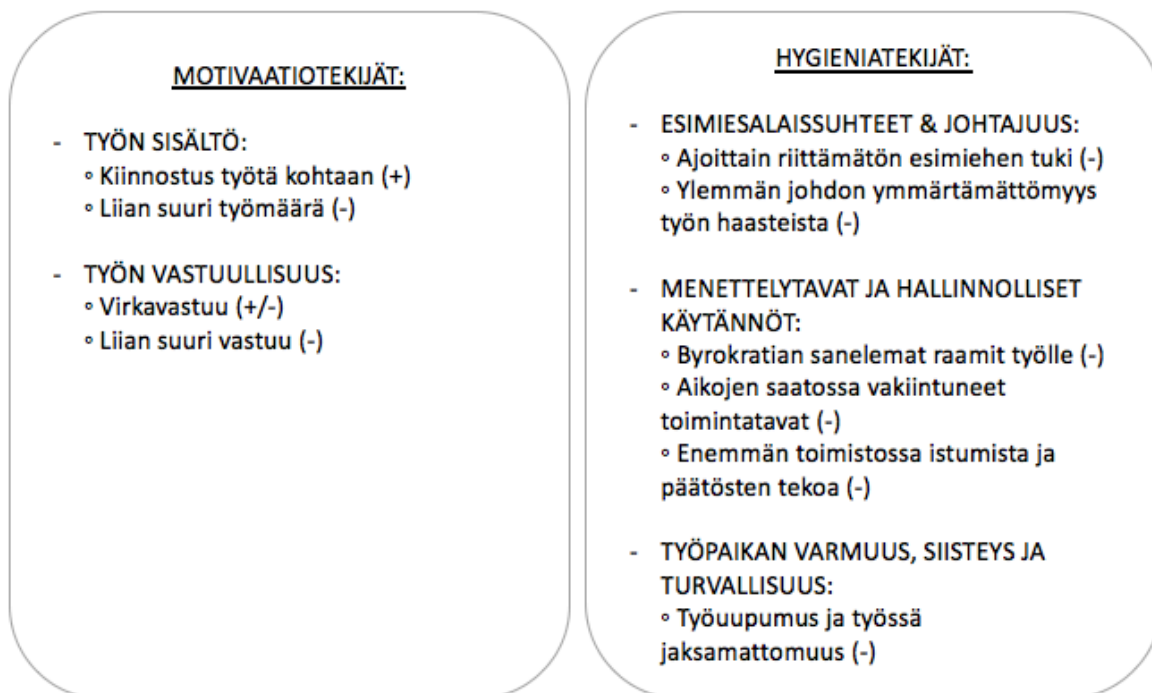
ovat tasapainossa. Eli myös sellaiset tekijät, joiden uskotaan Herzbergin teorian mukaan lisäävän työtyytymättömyyttä, olivat yksityisellä sektorilla hoidettu hyvin, joten ne eivät vaikuta työtyytymättömyyteen sitä lisäävällä tavalla. Vastaajat puolestaan liittivät kuntatyöhön huomattavasti enemmän työtyytymättömyyttä lisääviä tekijöitä kuin työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä, ja korostavat näiden olevan myös huonosti hoidettuja. Työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä kuntatyöhön liitetään vastauksissa vain muutama, ja näistäkin vain yksi positiivisessa valossa. Tämä siis tarkoittaa sitä, että työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät olivat vastaajien kokemusten mukaan kuntasektorilla hoidettu huonosti ja näin ollen niin työtyytyväisyyttä nostaviin ja työtyytymättömyyttä lisääviin tekijöihin olisi syytä panostaa kuntasektorilla.

Tässä tutkielmassa luotujen diskurssien valossa työtyytyväisyys ja työtyytymättömyys jakautuu seuraavasti. Työn laadun ja määrän diskurssi kertoo työn sisällöstä, joka on Herzbergin teorian mukaan motivaatiotekijä, eli hyvin hoidettuna se lisää työtyytyväisyyttä ja huonosti hoidettuna se vähentää työtyytyväisyyttä. Vastausten perusteella tämä diskurssi oli hyvin hoidettu yksityisellä sektorilla, mutta huonosti hoidettu julkisella sektorilla. Työhyvinvoinnin diskurssi voidaan puolestaan liittää työpaikan varmuus, siisteys ja turvallisuus - kokonaisuuteen, eli teorian mukaan se on yksi hygienia-tekijöistä. Myös tämä diskurssi oli hyvin hoidettu yksityisellä sektorilla ja parantamisen varaa sen toteutumisessa oli julkisella sektorilla. Aidon moniammatillisuuden diskurssi on puolestaan osa työyhteisön ilmapiiriä ja näin ollen myös hygienia-tekijä. Aitoa moniammatillisuutta työntekijät kokivat yksityisen sektorin työssä, mutta näitä kokemuksia ei juuri ollenkaan liitetty kuntatyöhön, ja jos liitettiin niin vain huonosti toteutuneen moniammatillisuuden näkökulmasta. Johtamiskulttuurin diskurssi käsittelee esimiesalaisyhteistyä eli sekin on työhön liitettävä hygienia-tekijä. Esimiesalaisyhteistyä koettiin myös yksityisellä sektorilla paremmin hoidetuiksi. Viimeinen diskurssi eli virkavastuun puuttumisen diskurssi voidaan nähdä osaksi työn vastuullisuutta. Työn vastuullisuus on puolestaan motivaatiotekijä, mutta sekin oli yksityisellä sektorilla paremmin hoidettu. Tutkimuksessa luoduista diskursseista kaksi olivat motivaatiotekijöitä ja kolme hygienia-tekijöitä. Myös tästä on löydettävissä vastausten perusteella yksityisellä sektorilla vallitsevasta tasapainosta työtyytyväisyyteen ja työtyytymättömyyteen vaikuttavien tekijöiden suhteen.

Työtyytyväisyyttä ja työtyytymättömyyttä eri sektoreilla lisäävät tekijät muodostuvat puolestaan eri sektoreilla seuraavista yksittäisistä työhön liitettyistä tekijöistä. Kuntasektoriin liitettyjä esiin nousseita motivaatiotekijöitä olivat työn sisältö ja työn vastuullisuus. Työn sisältöön

vastauksissa liitettiin liian suuri työmäärä ja kiinnostus työtä kohtaan työnantajasta riippumatta. Liian suuri vastuu luonnollisesti nähtiin negatiivisena eli huonosti hoidettuna ja kiinnostus työtä kohtaan positiivisena tekijänä. Työn vastuullisuutta käsiteltiin kuntatyössä virkavastuun ja työn sisältämän liian suuren vastuun näkökulmista. Virkavastuu nähtiin ajoittain positiivisena ja ajoittain negatiivisena, liian suuri vastuu taas negatiivisena tekijänä. Kuntatyöhön liitetyt hygieniatekijät olivat esimiesalaissuhteet ja johtajuus, menettelytavat ja hallinnolliset käytännöt sekä työpaikan varmuus, siisteys ja turvallisuus. Näistä kaikki nähtiin negatiivisessa valossa. Esimiesalaissuhteet ja johtajuus kuntatyössä rakentui vastausten perusteella riittämättömästä esimiehen tuesta ja ylemmän johdon ymmärtämättömyydestä työn haasteita kohtaan. Menettelytavat ja hallinnolliset käytännöt sisälsivät vastausten perusteella kuntatyössä turhaa byrokratiaa ja byrokratian asettamia raameja työlle, aikojen saatossa vakiintuneita toimintatapoja sekä toimistossa istumista ja päätösten tekoa. Työpaikan varmuuteen, siisteyteen ja turvallisuuteen on liitettävissä aineistossa esiin noussut työuupumus ja työssä jaksamattomuus kuntasektorilla.

Julkinen sektori

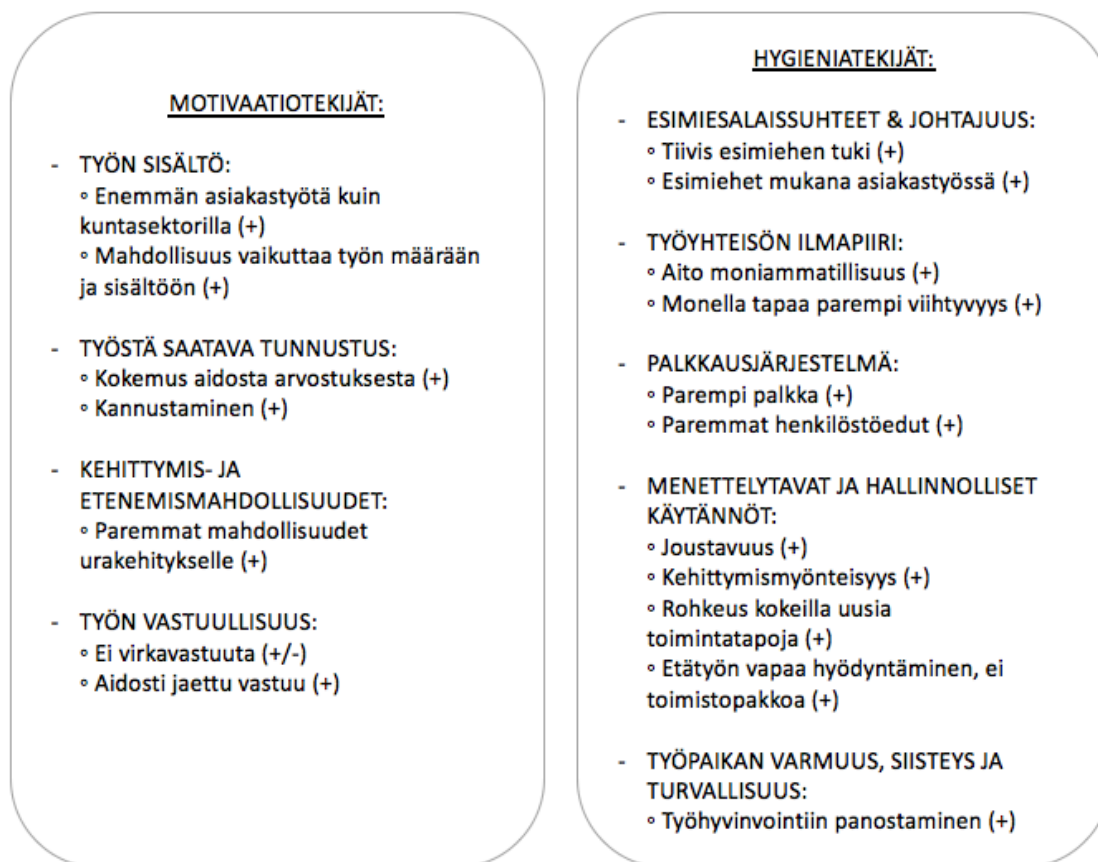


Kuvio 2. Aineiston perusteella julkisen sektorin motivaatio- ja hygieniatekijät muodostuvat kuviossa esitetyistä yksittäisistä työhön liitetyistä tekijöistä. (Hezbergiä, 2003, mukaillen) Kuviossa on myös kuvattu – ja + -merkein ovatko tekijät kuvattuna aineistossa positiivisesti vai negatiivisesti vaikuttavina.

Yksityisen sektorin työhön liitettyjä motivaatiotekijöitä olivat puolestaan niin ikään työn sisältö ja vastuullisuus sekä työstä saatava tunnustus ja kehittämis- ja etenemismahdollisuudet. Kokemukset työn sisällöstä yksityisellä sektorilla korostivat mahdollisuutta tehdä käytännön asiakastyötä enemmän sekä mahdollisuutta vaikuttaa työn määrään ja sisältöön. Aito arvostuksen kokemus ja kannustaminen on liitettävissä työstä saatavaan tunnustukseen. Kehittämismahdollisuuksista mainittiin yleisesti vain paremmat mahdollisuudet urakehitykselle. Aidosti jaettu vastuu ja virkavastuun puuttuminen liittyvät työn vastuullisuuteen. Näistä oikeastaan kaikki liitettiin yksityisen sektorin työhön positiivisessa valossa. Ainoastaan virkavastuun puuttuminen aiheutti työntekijöissä ristiriitaisia ajatuksia sen suhteen, onko se hyvä vai huono asia.

Yksityisen sektorin hygieniatekijöitä olivat esimiesalaissuhteet ja johtajuus, työyhteisön ilmapiiri, palkkausjärjestelmä, menettelytavat ja hallinnolliset käytännöt sekä työpaikan varmuus, siisteys ja turvallisuus. Esimiesalaissuhteet ja johtajuus -tekijä muodostui vastausten perusteella tiiviistä esimiehen tuesta ja esimiehen osallistumisesta asiakastyöhön. Työyhteisön ilmapiiriin liitettäviä tekijöitä aineistossa olivat aito moniammatillinen työyhteisö ja yleisesti monella tapaa parempi viihtyvyys. Palkkausjärjestelmään liittyen mainittiin yleisesti yksityisellä sektorilla parempi palkka ja paremmat etuudet. Yksityisen sektorin menettelytavoista ja hallinnollisista käytännöistä korostettiin joustavuutta, kehittymismyönteisyyttä, uskallusta kokeilla uusia toimintatapoja, etätöiden hyödyntämismahdollisuuksia sekä toimistopakon puuttumista. Työhyvinvointiin panostaminen voidaan puolestaan kokonaisvaltaisesti nähdä osana työpaikan varmuutta, siisteyttä ja turvallisuutta. Kaikki nämä edellä mainitut yksityisen sektorin työhön liitetyt hygieniatekijät nähtiin aineistossa positiivisessa valossa.

Yksityinen sektori



Kuvio 3. Aineiston perusteella yksityisen sektorin motivaatio- ja hygieniatekijät muodostuvat kuviossa esitetyistä yksittäisistä työhön liitetyistä tekijöistä. (Hezbergiä, 2003, mukailen) Kuviossa on myös kuvattu – ja + -merkein ovatko tekijät kuvattuna aineistossa positiivisesti vai negatiivisesti vaikuttavina.

Tulokset osoittavat, että vastaajat kokivat yksityisellä sektorilla voivansa tehdä työtään paremmin ja eettisemmin kuin julkisella sektorilla. Kuten edellä on esitelty, monen tekijän summana työntekijät kokivat yksityisen sektorin työpaikaksi, jossa heidän hyvinvointinsa ja jaksamisensa on tärkeää, ja jossa he voivat tehdä työtään itsenäisemmin, omien resurssiensa mukaan. Tulokset osoittivat myös sen, että monessa tapauksessa nämä olivat juuri niitä syitä, minkä vuoksi työntekijät vaihtoivat kuntasektorilta yksityiselle. Myös paremmat mahdollisuudet urakehitykselle miellettiin merkittäväksi tekijäksi yksityiselle sektorille siirryttäessä. Työhyvinvoinnin ja työmotivaation näkökulmasta tulokset osoittavat, että kuntatyössä oli syytä kiinnittää huomiota työntekijöiden työmäärään ja vastuun määrään, esimieheltä saadun tuen riittävyteen ja laatuun, turhan byrokratian vähentämiseen ja työntekijöiden jaksamiseen. Yksityisellä sektorilla puolestaan pitäisi kuntayhteistyössä kiinnittää huomiota siihen, että virkavastuun puuttuminen ei vaikuta työntekijöiden kokemuksiin siitä, voivatko he tehdä työ-

tään eettisesti kestäväällä tavalla. Tällä tarkoitan sitä, että kuntayhteistyötä suunniteltaessa ja kehitettäessä olisi syytä varmistaa, että työntekijät saavat näkemyksensä varmasti esille myös kunnan sosiaalityöntekijöille.

9.2 POHDINTA

Erot eri sektoreiden välisessä työssä ja työhyvinvoinnissa eivät kuitenkaan ole selkeitä tai yksiselitteisiä. Monet asiat ja tekijät vaikuttavat koettuihin eroihin ja kokemusten muodostumiseen. Kokemusten taustalla vaikuttavien syiden kattavaan pohdintaan tarvitsisimme tarkempaa tietoa vastaajien työstä kuntasektorilla, kuten esimerkiksi tiedon kunnasta ja sen toimintatavoista, jossa kyseinen vastaaja on aikoinaan työskennellyt. Voimme kuitenkin yleismaailmallisesti pohtia mahdollisia tekijöitä, jotka vaikuttavat vastaajien kertomien erojen syntymiseen ja siihen, miksi vastaajat kokevat erot tietynlaisina.

Se, että vastaajat kokivat kuntatyössä työn määrän suuremmaksi ja tehdyn työn laadun huomommaksi kuin yksityisellä sektorilla, juontaa varmasti juurensa yhteiskunnassamme jo pitkään vallinneista työvoimapolitiittisista haasteista kuntasektorin sosiaalityössä. Monessa kunnassa asiakkaita on yksinkertaisesti liikaa ja sosiaalityöntekijöitä liian vähän. Näin ollen monessa kunnassa työntekijät myös pyrkivät tekemään parhaansa palvelukseen kaikkia asiakkaita, ja tällöin työn laatu kärsii. Tämä näkyy myös vastaajien kokemuksissa, joissa kunnassa tehty sosiaalityö koettiin esimerkiksi tulipalojen sammuttamisena ja kriisistä toiseen juoksemisena. Kuntatyössä ei ole myöskään vaihtoehtoja niin sanotusti asiakkaiden valitsemisessa. Kaikilla tarvitsevilla on kuitenkin subjektiivinen oikeus saada palvelua sosiaalihuollosta. Yksityisen sektorin sosiaalipalveluita tarjoavilla yrityksillä puolestaan on mahdollisuus valita, onko heillä kyseisellä hetkellä resursseja ottaa tarjottuja asiakkaita. Tällaista asetelmaa ei ole mahdollista, eikä mielestäni myöskään tarpeellista, pyrkiä luomaan kuntasektorin sosiaalityöhön. Ratkaisu työn määrän hillintään ja laadun turvaamiseen on löydettävä muulla tavoin. Tässä yhteydessä tietysti on selvää, että työntekijöiden oikeanlainen resursointi on tärkeää kuntasektorilla. Tämän lisäksi on tärkeää panostaa siihen, että käytettävissä olevat työntekijät pystyvät antamaan parhaan panoksensa työhönsä.

Yksityisellä sektorilla kuntasektoria paremmaksi koettu työhyvinvointi selittyy tietysti myös osittain edellä mainituilla työn määrällä ja tehdyn työn laadulla. Jos työtä on liikaa eikä työtään voi tehdä eettisesti kestäväällä tavalla, vaikuttaa se negatiivisesti myös koettuun työhyvinvointiin. Jatkuva kiire ja stressi kunnan sosiaalityössä syö varmasti aikaa myös aidoilta ja vä-

littäviltä kohtaamisilta työntekijöiden ja esimiesten välillä. Useat vastaajat kehuivatkin yksityistä sektoria siitä, että siellä heiltä kysytään säännöllisesti, kuinka he voivat ja jaksavat työssään. Uskon kuitenkin, että kuntatyössä kiire aiheuttaa sen, ettei tällaisille kysymyksille ole aikaa, saatikka vastausten aidolle kuulemiselle. Työntekijät kokivat yksityisellä sektorilla myös voivansa merkittävästi vaikuttaa oman työnsä määrään ja sisältöön. Tämänkään piirteen siirtäminen kuntasektorille ei varmastikaan ole niin yksinkertaista, kuin miltä se kuulostaa. Kunnalla työskenneltäessä tietyt asiat ovat hoidettava kiireesti, eikä tällöin työntekijöillä ole mahdollisuutta valita, haluavatko he tai onko heillä siihen aikaa. Myös erilaiset työhyvinvointitapahtumat, työn palkkaus ja muut etuudet koettiin yksityisellä sektorilla kuntatyötä paremmiksi. Kuntien tiukka taloudellinen budjetti on varmasti yksi suurimpia selittäviä syitä sille, miksei vastaajilla ole samanlaisia kokemuksia kuntatyöstä.

Myös yksityisen sektorin työhön liitetty joustavuus lisää varmasti omalta osaltaan parempaa työhyvinvointia. Vaikka kuntasektorillakin on nykyään useassa kunnassa käytössä liukuva työaika, ei se yksinään riitä luomaan työntekijöille joustavaa kuvaa työnantajasta. Valitettavan usein kuntasektorilla liukuva työaika nähdäänkin työnantajan etuna niin, että työntekijät ovat valmiita tiukan paikan tullen venyttämään työaikaansa. Totta kai työntekijät voivat käyttää liukuvaa työaikaa myös omaksi edukseen, mutta kiireessä tällaiseen harvemmin on aikaa ja mahdollisuuksia. Joustavuuteen vastaajat liittivät myös esimerkiksi osa-aikatyön mahdollisuuden, mikä usein kuntatyöstä puuttuu juuri edellä mainittujen työvoimapolitiittisten haasteiden vuoksi. Eräs vastaaja kuvasikin, että osa-aikatyön mahdollisuus olisi ollut myös kunnalla, mutta samoilla asiakasmäärillä, kuin täysipäiväinen työkin. Tässä asetelmassa kunta joustaa kyllä työajassa, mutta ei työn määrässä, joten aidosta joustavuudesta ei mielestäni ole kyse. Työhyvinvointiin ja työyhteisössä viihtymiseen vaikuttavat tietysti myös muut työyhteisön jäsenet. Ajattelen, että jos työyhteisö koostuu stressaantuneista ja työhön tyytymättömistä ihmisistä, luo se myös herkemmin negatiivista ilmapiiriä työpaikalle. Tämä tietysti vaikuttaa heikentävästi myös työhyvinvointiin.

Työyhteisöön ja työntekijöihin vaikuttaa vahvasti myös työpaikassa vallitseva johtamiskulttuuri. Siihen, että yksityisellä sektorilla johtajuus koettiin kuntasektoria paremmaksi, vaikuttaa varmasti edelleen kuntasektorilla vallitseva kiire. Esimiehillä ei ole aikaa kohdata työntekijöitään samalla tavalla kuin yksityisellä sektorilla, mutta tuskin tätä aikaa olisi työntekijöilläkään. Uskon, että kokemuksiin johtamiskulttuurista vaikuttaa myös se, että yksityisellä sektorilla esimiehet olivat ainakin jossain määrin mukana asiakastyössä, toiset esimiehet enemmän, toiset vähemmän. Ymmärtääkseni tämä asetelma kuntasektorilla oli vastaajienkin mu-

kaan harvinainen, ja näin ajattelen myös omien kokemusteni pohjalta. Esimiehen läsnäolo käytännön asiakastyössä saattaa kuitenkin merkittävästi vaikuttaa siihen, kuinka alaiset kokevat esimiesalaissuhteet työpaikalla. Yksityisellä sektorilla vastaajat kokivat esimiesten luottavan työntekijöihin ja ettei heidän tarvinnut kysyä lupaa esimieheltä kaikkiin asioihin. Pohdin tätä eroa ja sen taustalla vaikuttavia syitä. Kuntasektorilla ollaan todennäköisesti taloudellisesta näkökulmasta tarkempia työn ja palveluiden vaikuttavuuden suhteen. Tämä saattaa vaikuttaa siihen, että työntekijät kokivat, ettei kuntatyössä voi tehdä päätöksiä ilman esimiehen lupaa. Se, että esimies onnistuisi luomaan alaisilleen sellaisen tunteen, että heihin luotetaan ei selity kuitenkaan taloudellisista näkökulmista, vaan on vain ja ainoastaan riippuvainen vallitsevasta tavasta johtaa. Vastaajat kokivat myös, että kuntatyötä tehdään aikojen saatossa vaikiintuneiden käytäntöjen mukaan. Tähän esimiehet voivat kuitenkin omalta osaltaan halutesaan vaikuttaa kokeilemalla uusia toimintatapoja ja kuulemalla työntekijöiden ideoita toimintatapojen kehittämiseen. Valitettavasti tällaiselle rakenteellisellekin työlle tarvitaan oma aikansa, jota ei tunnu kuntatyössä riittävän edes välttämättömien töiden hoitamiseen.

Moniammatillisten tiimien luominen osaksi arkipäivän sosiaalityötä kuntasektorilla on haastavaa. Kunnassa toki työskentelee useita eri alojen asiantuntijoita, joiden ammattitaitoa tarvitaan myös sosiaalityössä, mutta useilla näillä aloilla tilanne on samanlainen kuin sosiaalityössäkin – kiire on jatkuvasti läsnä. Harvoin myöskään eri alojen asiantuntijat työskentelevät kunnassa fyysisesti samassa paikassa, jolloin pikainenkin konsultaatio vaatii puhelinsoittoa ja sitä, että myös toisessa päässä työntekijä vastaa ja, että hänellä on aikaa keskustella aiheesta. Toimivaa sote-kokonaisuutta on useassa kunnassa jo lähdettykin työstämään. Niiden luomisessa on syytä kiinnittää huomiota siihen, että moniammatillisen tiimin tuen saaminen sosiaalityössä helpottuu ja moniammatillista tiimiä on mahdollista hyödyntää työskentelyissä myös pitkäaikaisesti.

Kuten vallitseva lainsäädäntö määrittelee, yksityisellä sektorilla työskentelevät sosiaalityöntekijät eivät työskentele virkavastuulla. Virkavastuun puuttuminen nousi aineistosta esiin erona, johon liittyi ristiriitaisia ajatuksia. Toisinaan virkavastuun puuttuminen nähtiin helpottavana, mutta toisissa tapauksissa virkavastuuta saatettiin työhön myös kaivata. En lähde tässä tutkimuksessa ottamaan kantaa siihen, tulisiko lainsäädäntöä muuttaa suuntaan tai toiseen, mutta ajattelen, että molempien sektorien olisi tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että myös yksityisen sektorin työntekijät saisivat äänensä riittävästi kuuluviin kuntatyössä tehtävien päätösten suhteen. Kunnat kuitenkin satsaavat taloudellisesti suuria summia ostaessaan palveluita yksityiseltä sektorilta, joten mielestäni on melkoista rahan haaskausta, jos kaikkea hyötyä yksityi-

sen sektorin tekemästä työstä ei oteta irti. Kuntatyössä voitaisiin mielestäni myös pohtia sitä, olisiko mahdollisiin työvoimapolitiittisiin haasteisiin mahdollista vaikuttaa työntekijöillä, jotka eivät olisi virkavastuussa. Lisäksi julkisen sektorin olisi syytä pohtia virkavastuun mukanaan tuomaa byrokratiaa. Voitaisiinko näitä byrokratioita kuntatyössä esimerkiksi helpottaa tai purkaa joillakin keinoin. Vaikka kuntatyössä koettu kiire nouseekin useassa kohdassa esiin eroja selittävänä tekijänä, on syytä muistaa, että sen ratkaiseminen ei ole ainoa vaihtoehto kuntatyön työhyvinvoinnin ja kutsuvuuden parantamisessa. Jatkuva kiire ja suuri työmäärä ei kuitenkaan ole ongelma, joka ratkaistaisiin yhdessä yössä, joten tärkeää on tehdä ryhtiliikettä pienemmissä asioissa kunnan sosiaalityön parantamiseksi tässä hetkessä. Aktiivinen työskentely työn laadun ja määrän parantamiseksi kuntasektorilla on kuitenkin tutkimuksen perusteella välttämätöntä.

Analysoin keräämäni aineistoa myös siitä näkökulmasta, mitä aineistosta ei nouse esiin ja millaisista asioista aineistossa ei puhuta. Vastajaat eivät tuoneet vastauksissaan esiin esimerkiksi minkäänlaisia ajatuksia tai kokemuksia asiakkaistaan tai heidän palveluntarpeistaan. Ajattelen, että kuntatyössä asiakaskuntaan kuitenkin mahtuu niitä, joiden tilanne ja palveluntarve on haastava ja aikaa vievä sekä niitä, jotka tarvitsevat huomattavasti vähemmän työntekijän aikaa, tukea ja palveluita. Pohdin tätä asiaa pitkään siitä näkökulmasta, onko yksityisen sektorin asiakaskunta samalla tapaa moninainen, vai valikoituuko kunnalta yksityiselle sektorille vain haastavia tai vain helpompia asiakastapauksia ja, miten asiakkaat vaikuttavat siihen, millaiseksi työntekijät työnsä kokevat.

Myöskään muiden ihmisten, esimerkiksi asiakkaiden tai yhteistyökumppaneiden, asenteista yksityistä sektoria kohtaan ei aineistossa puhuta. Kohtaavatko yksityisellä sektorilla työskentelevät sosiaalityöntekijät esimerkiksi ennakkoluuloja yhteistyökumppaneilta tai asiakkailta. Yksityisen sektorin sosiaalityössä kyse on kuitenkin loppu viimeksi bisneksestä, joka saattaa vaikuttaa myös siihen, miten asiakkaat esimerkiksi sosiaalityöntekijöihin suhtautuvat. Pohdin kuitenkin myös sitä, että koska yksityiset sosiaalipalveluiden tuottajat ovat yhteiskunnassamme varsin tuore ilmiö, eivät kaikki ihmiset, tässä yhteydessä asiakkaat, välttämättä ymmärrä eroa eri sektoreiden välillä yhtä selkeästi kuin esimerkiksi terveydenhuollossa. Pohdin kuitenkin myös sitä, että yleisesti esimerkiksi terveydenhuollossa yksityinen sektori mielletään paremmin toimivaksi ja joskus jopa ammattitaitoisemmaksi kuin julkisen sektorin terveydenhuolto, että kokevatko ihmiset eron sosiaalialalla eri sektoreiden väliselle työlle samalla tavalla. Olisi mielenkiintoista tietää myös, miten yhteistyökumppanit suhtautuvat yksityisen sektorin työntekijöihin ja työhön. Voi kuitenkin olla sellaisia tilanteita, joissa sosiaalityöntekijät

tekevät suhteellisen samankaltaista työtä, mutta yksityisellä sektorilla sitä tehdään paremmalla palkalla ja ilman virkavastuuta. Ajattelisin, että tämä saattaa herättää katkeruuden tunteita esimerkiksi kuntasektorin sosiaalityöntekijöissä ja asiakkaiden kannalta työntekijän olisi tärkeää tunnistaa nämä tunteet, jotta ne eivät vaikuta asiakastyöhön tai asiakasta koskeviin päätöksiin. Totta kai tällaisia negatiivisia tunteita voi esiintyä myös toisin päin. Yksityisen sektorin sosiaalityöntekijällä ei ole valtuuksia päättää asiakkaiden asioista, ja toisinaan kunnan vastuosiaalityöntekijä voikin tehdä yksityisen sektorin sosiaalityöntekijän näkemyksen kanssa ristiriitaisen päätöksen.

Yhteiskunnassamme keskustelu yksityistämisestä on usein ollut negatiivissävytteistä. Varsinkin sosiaali- ja terveysalalla asenteet yksityisiä yrityksiä kohtaan voivat olla todella ristiriitaiset. Moni ihminen saattaa pohtia, onko moraalisesti oikein tienata toisten avun tarpeella. Yksityistämisen on toisinaan ajateltu myös tuhoavan nykyistä hyvinvointivaltiomalliamme. Mielestäni nämä keskustelut ovat tärkeitä, ja kuten tämäkin tutkimus osoittaa, yksityistämiseen liittyy paljon myös hyvää. Lisäksi loppupeleissä yksityisen sektorin palvelun tarjoajat ovat kehittyneet tukemaan julkisen sektorin toimijoita ja tukemaan julkisen sektorin tarjoamien palveluiden riittävyttä. Tämä näkyy varsinkin sosiaalityössä. Yksityinen sektori ei pysty, ainakaan nykyisen lainsäädännön puitteissa, eikä varmasti haluakaan korvata julkisen sektorin sosiaalipalveluita, vaan tarkoitus on nimenomaan tuoda ratkaisuja ja vaihtoehtoja kuntasektorin haasteisiin, kuten esimerkiksi työvoimapolitiittisiin haasteisiin. Sosiaalialan ammattilaisten keskuudessa mahdollisesti vallitsevat negatiiviset asenteet yksityisen sektorin palveluntuottajia kohtaan puolestaan juontavat juurensa varmasti heidän omaan heikkoon asemaansa, esimerkiksi huonoon palkkaan ja matalaan arvostukseen. Mielestäni ratkaisu ei ole yksityisen sektorin palveluntuottajien alas polkeminen, vaan nimenomaan kuntatyön ongelmien ja haasteiden korjaaminen ja eri sektoreiden välisen yhteistyön vahvistaminen. Tämä tutkimuskin on osoittanut, että vastaajat kokivat työssään yksityisellä sektorilla monia tekijöitä, joita he mielellään siirtäisivät myös kuntatyöhön.

Tämän tutkimuksen tarkoitus ei ole tarkastella näitä eroja selvittääkseen, onko jompikumpi sektori työpaikkana ja työnantajana toista parempi. Päinvastoin tarkoituksena on ennemminkin tuoda jotakin uutta molemmille sektoreille ja kaikille alasta ja aiheesta kiinnostuneille. Ennen kaikkea tulisi nähdä, että nämä sektorit työskentelevät yhdessä toisiaan täydentäen. Tämän tutkimuksen jälkeen oma näkemykseni eri sektorien toiminnasta laajeni vahvemmin tälle kannalle. Ymmärsin myös itse sen, ettei eri sektoreilla tehty sosiaalityö missään nimessä muodosta joko-tai-asetelmaa palveluiden tuottajasta. Eri sektoreilla tehty työ tarjoaa myös

monia uusia uramahdollisuuksia sosiaalityöntekijöille. Tämäkin on ehdottomasti positiivinen asia, jos mietitään keinoja, joilla sosiaalityöntekijöitä saataisiin lisää. Kun sektorit nähdään toisiaan täydentävinä, olisi myös tärkeää, että molemmat sektorit olisivat perillä toistensa toimintatavoista. On varmasti harvinaisempaa, että yksityiselle sektorille hakeutuisi työntekijä, joka ei ole koskaan työskennellyt kuntasektorilla, mutta tämäkään ei ole mahdotonta. Lisäksi vaikka yksityiselle sektorille siirtyvällä työntekijällä olisikin kokemusta kuntasektorin sosiaalityöstä, on kaikilla aina varmasti jotain opittavaa.

Aineistosta nousi esiin monia sellaisia tekijöitä, joita yksityisen sektorin työntekijät siirtäisivät kuntatyöhön. Useimmin vastauksissa toistuneet tekijät olivat kohtuullinen työmäärä, aito moniammatillisuus ja työhyvinvoinnista huolehtiminen. Aiemmin pohdinkin jo hieman sitä, mistä koetut erot mahdollisesti johtuvat ja miten niihin mahdollisesti voitaisiin vaikuttaa. Uskon, että työmäärän kohtuullistaminen vaikuttaisi kuntasektorilla suoraan myös työhyvinvointiin. Lisäksi budjetistakin riippumatta, työhyvinvointiin voi panostaa pienin teoin. Työhyvinvoinnin satsausten ei tarvitse aina olla suuria tapahtumia, vaan nimenomaan sitä arkipäivässä tapahtuvaa työhyvinvointiin panostamista, aitoa läsnäolo, kannustusta ja kuulumisten kysymistä. Myös esimiesalaisuhteilla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin muodostumisessa. Siksi onkin tärkeää, että kaikki esimiehet ymmärtävät voivansa pienillä asioilla parantaa kuntasektorin työhyvinvointia. Monet asiat, jotka aineistosta nousivat esiin kuntatyön haasteina, ovat olleet sosiaalialalla tapetilla jo pitkään. Kohtuulliset asiakasmäärät, mahdollisuus tehdä eettisesti kestävä sosiaalityötä ja sosiaalityöntekijöiden arvostaminen ovat seikkoja, joihin niin kuntasektorin päättäjien ja esimiesten kuin meidän kaikkien kansalaistenkin tulisi puuttua. Yksityisen sektorin työntekijöiden kokemusten perusteella kuntatyöhön olisi tärkeää lisätä myös joustavuutta. Ne seikat, joissa julkinen sektori voisi yksityiseltä ottaa mallia ovat karkeasti nimettynä työmäärän kohtuullistaminen, työhyvinvointi, aito tiimityöskentely ja kollegiaalinen tuki sekä työnantajan joustavuus.

Opittavaa on varmasti myös toisinpäin. Olen aiemmin jo hieman pohtinut taloudellisten asioiden, kuten budjetoinnin, merkitystä kuntasektorin sosiaalityössä. Myös aineistossa nousi esiin, että pitkäjänteinen työskentely asiakkaiden kanssa yksityisellä sektorilla vaatii kunnalta taloudellista satsausta. Tässä kohtaa ajattelen, että yksityisellä sektorilla olisi tärkeää ymmärtää kuntasektorin kriteerit ja ajatusmallit näiden satsausten takana. Vaikka vastaajat eivät varsinaisesti tuoneet esiin tekijöitä, joita kuntatyöstä kaipaavat tai toivoisivat niitä nykyiseen työhönsä, en silti ajattele, etteikö niitä olisi. Julkisen sektorin sosiaalipalvelut ovat kuitenkin suuressa kuvassa toimiva kokonaisuus, jota kehitetään jatkuvasti kansalaisten tarpeita vastaa-

vaksi. Samanlaista toimintaperiaatetta vaaditaan myös yksityisen sektorin toimijoilta, mikäli tarkoitus on tulevaisuudessa toimia vieläkin toimivammin yhteistyössä eri sektoreiden välillä. Yhteiskunnallisena ilmiönä ja tutkimusaiheena yksityinen sektori on varsin tuore. Vaikka tämä tutkimus toikin esiin vain pienen ryhmän kokemuksia eri sektoreilla työskentelystä, siinä nousi esiin monia kipukohtia julkisen sektorin sosiaalityöstä. Toivonkin tämän tutkimuksen olevan tietyllä tapaa keskustelun herättelijä, ja lisäävän ihmisten kiinnostusta aiheita kohtaan. Mikäli tavoitteena on, että tulevaisuudessa yksityiset sosiaalipalveluiden tuottajat nähdään luonnollisena ja tärkeänä yhteistyökumppanina julkisen sektorin sosiaalityölle, olisi sen tutkiminenkin entistä tärkeämpää. Jatkotutkimuksia ajatellen, olisi tärkeää tutkia aiheita myös toisesta näkökulmasta, eli millaisia ajatuksia ja mahdollisesti kokemuksia kuntasektorilla työskentelevillä sosiaalityöntekijöillä on yksityisen sektorin työstä. Lisäksi uusia näkökulmia aiheelle voisi olla asiakkaiden kokemukset ja asenteet yksityisen ja julkisen sektorin sosiaalityön eroista. Tutkimukseni vastaaja ryhmä oli varsin pieni, joten tuloksiakin on syytä tarkastella tämä huomioiden. Monet aineistossa usein toistuvat seikat toki olivat sellaisia, joita moni alaa yhtään tunteva tunnistaa kuntasektorin haasteiksi. Kuitenkaan yksittäisen vastaajan kokemuksia ei tule yleistää koko sektorin ongelmaksi. Myöskin aiheen näkökulman rajaus on syytä ottaa huomioon tutkimuksen kriittisessä tarkastelussa. Kuten edellä mainitsin, aiheita on tärkeää tutkia muistakin näkökulmista, jonka jälkeen voidaan luoda suurempia kokonaisuuksia aiheesta. Myös tästä näkökulmasta, eli yksityisellä sektorilla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta, tutkimusta olisi syytä toistaa suuremmalla otannalla. Mielenkiintoista olisi myös tehdä tutkimusta maantieteellisesti alueittain, jolloin saataisiin tietoa siitä, millaisia haasteita milläkin maantieteellisellä alueella on. Suuri työmäärä ja vähäinen arvostus kuntasektorin sosiaalityöntekijöillä on kuitenkin suuressa kuvassa valtakunnallinen ongelma, johon on puututtava mahdollisimman pian.

LÄHTEET

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

Aluehallintovirasto (2018): Yksityiset sosiaalipalvelut. Verkkojulkaisu. Luettu 30.9.2020.

<https://www.avi.fi/web/avi/yksityiset-sosiaalipalvelut>

Ammattiliitto Pro (2019): Pron tutkimus: Julkinen sektori voittaa yksityisen työhyvinvoinnissa. Verkkojulkaisu. Luettu 7.12.2020.

<https://www.proliitto.fi/uutiset/jarjestopro/pron-tutkimus-julkinen-sektori-voittaa-yksityisen-tyohyvinvoinnissa>

Eskola Jari & Suoranta Juha (2003): Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Jyväskylä: Gummerus vai Vastapaino, 2003.

Kangas Olli (1996): Hyvinvointivaltiomallit, niiden toiminta ja kannatusperusta. STM julkaisu 1996:5. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Kröger Teppo, Van Aerschot Lina & Puthenparambil Jiby Mathew (2018): Hoivatyö muutoksessa. Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. Jyväskylän yliopisto.

Handy Charles (1999): Understanding Organizations. London: Penguin. Neljäs painos.

Herzberg, Frederic (1971): Work and nature of man. New York: World Publishing. Viides painos.

Herzberg, Frederic (1987): One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review 109–120.

Herzberg, Frederick (2003): Harvard Business review on motivating people, HB school publishing corporation.

Hersey, P. (1996): Management of organizational behaviour, 7 painos, Simon A & Schuster Company, New Jersey.

Husa, Jaakko & Pohjolainen, Teuvo (2014): Julkisen vallan oikeudelliset perusteet. Talentum, Helsinki.

Jokimäki Elina (2014): Vanhuuden markkinat – Ikäihmisten kokemuksia yksityisten hoivakotien Internet mainoksien tuottamista vanhuskuvista ja hoivakotipalveluiden sisällöstä. Jyväskylän yliopisto.

Jokinen; Arja, Juhila; Kirsi & Suoninen; Eero (1993): Diskurssiivinen maailma. Teoksessa Diskurssianalyysin aakkoset, Jokinen, Juhila & Suoniemi 1993.

Jokinen Arto (2004): Diskurssianalyysin kourissa. Teoksessa Feministinen tietäminen, Liljeström 2004.

Juhila, Kirsi (2014): Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina; sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Osuuskunta Vastapaino, Vantaa.

Juuti, Pauli (1983): Työkäyttämisen teoreettinen tausta. Helsinki: Kirjapaino R. Lunkka Ky.

Kallio, Johanna (2010): Hyvinvointipalvelujärjestelmän muutos ja suomalaisten mielipiteet 1996–2006. Väitöskirja. Turun yliopisto.

Kajava, Heli (2019): Julkisen vallan käytöstä ja virkavastuulla hoidettavista tehtävistä. Aluehallintovirasto.

Kananoja, Aulikki; Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (2011): Sosiaalityön käsikirja. Tietosanoma Oy. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Helsinki.

Kylmä, Jari & Juvakka, Taru (2007): Laadullinen terveystutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.

Laitinen, Maarit (2008): Valta ja asiakaslähtöisyys viranomaiskohtaamisissa. Lahtelaisten asiakkaiden kertomuksia työttömyyden ajalta. Tampereen yliopisto.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 2003/304. Annettu Helsingissä 11.4.2003.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä 2015/817. Annettu Helsingissä 26.6.2015.

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 2011/922. Annettu Naantalissa 22.7.2011.

Lastensuojelulaki 2016/297. Annettu Helsingissä 1.5.2016.

Lehti Lotta, Haapanen Lauri, Kääntä Liisa (2018): Diskurssintutkimus – monitieteinen ja monimenetelmäinen ala. Helsingin yliopisto, Turun yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Vaasan yliopisto. 2018.

Lith, Pekka (2019): Sosiaalipalvelut Uudellamaalla. Tilastollinen yhteenveto sosiaalipalveluiden markkinoiden kokonaisarvosta ja kuntien palvelukysynnästä. Kauppakamari.

Lith, Pekka (2018): Lastensuojelualan markkinat. Raportti lastensuojelun asiakkaista, palveluntuottajista ja markkinoista tilastojen valossa. Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith. Helsinki.

Lähteenmäki, Liisa (2013): Työmarkkinaongelmasta yksilölliseksi ratkaisuksi. Tutkimuskohteena vuokratyön muuttuva merkitys. Työelämän tutkimus.

Lämsä, Anna-Maija & Päivike, Taru (2013): Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. 6.p. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Maidani, Ebrahim A. (1991): Comparative Study of Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction Among Public and Private Sectors. *Public Personnel Management* 20 (4), 441–448.

Metsämuuronen, Jari (2006): Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa: Metsämuuronen, Jari (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. International MetHelp Ky, 80–147, Helsinki.

Mäenpää, Olli (2020): Julkinen valta ja oikeusvaltio. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta. Unigrafia Oy, Helsinki.

Perustuslaki 1999/731. Annettu Helsingissä 11.6.1999.

Rantanen, Ella (2019): Sosiaalialan vuokratyö puhuttaa. Verkkojulkaisu. Luettu 30.9.2020. <https://www.talentia-lehti.fi/sosiaalialan-vuokratyo-puhuttaa/>

Remes, Liisa (2004): Diskurssianalyysin kolme traditiota. Verkkojulkaisu. Luettu 29.1.2021. <https://metodix.fi/2014/05/19/remes-diskurssianalyysin-kolme-traditiota/>

Robbins, P.S. (2000): *Organizational Behaviour*, Prentice-Hall inc, New Jersey.

Ronkainen, Suvi & Karjalainen, Anne (2008): Sähköä kyselyyn! Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa. Lapin yliopisto. Rovaniemi, 2008.

Saaristo, Kimmo & Jokinen, Kimmo (2004): *Sosiologia*. WSOY. Helsinki.

Salo, Paula & Rantonen Otso (2016): Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Juvenes Print, Helsinki, 2016.

Salo, Ulla-Maija (2015): Simsalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet. Teoksessa S. Aaltonen, & R. Högbacka (Toimittajat), Umpikujasta oivallukseen: Refleksiivisyys empiirissä tutkimuksessa (Sivut 166–190).

Sinokki, Marjo (2016): Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma Oy. Printon, Tallinna, 2016.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2006): Sosiaalihuolto Suomessa. Helsinki, 2006. Verkkojulkaisu. Luettu 27.1.2021.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70027/Es200611.pdf?sequence=1>

Sosiaalihuoltolaki 2014/1301. Annettu Helsingissä 30.12.2014.

Suomen Yrittäjät (2020): Suomen Yrittäjien näkemyksiä sosiaali- ja terveydenhuollon uudistamiseen. Verkkojulkaisu. Luettu 17.11.2020. <https://www.yrittajat.fi/yrittajat/kunnat-ja-yrittajyys/a/kunta/elinvoimainen-kunta/tavoitteita/suomen-yrittajien-nakemyksia-sosiaali-ja-terveydenhuollon>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (2014): Sosiaali- ja terveysalan tilastollinen vuosikirja 2014. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy Tampere.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (2011): Yksityiset sosiaalipalvelut 2010. Tilastoraportti. Verkkojulkaisu. Luettu 19.10.2020.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80432/Tr25_11.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tieteen termipankki (2015): Julkinen valta. Verkkojulkaisu. Luettu 19.10.2020.

https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:julkinen_valta

Turun Sanomat (2017): Hoiva-ala on miljardibisnes. Pääkirjoitus, Turun Sanomat. Verkkojulkaisu. Luettu 20.10.2020.

<https://www.ts.fi/puheenvuorot/3664031/Hoivaala+on+miljardibisnes>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, HTK-ohje (2013): Verkkojulkaisu. Luettu 26.10.2020.

http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

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

Valvira (2019): Sosiaalihuollon tehtävissä toimiminen. Verkkojulkaisu. Luettu 30.9.2020.

<https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet/sosiaalihuollon-tehtavissa-toimiminen>

Vuorio, Elina (2007): Yksityiset sosiaali- ja terveystalvelujen tuottajat Varsinais-Suomessa. Hyvinvointiklusterin esiselvitys. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 59. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, Tampere.

Åstedt-Kurki Päivi & Nieminen Hannele (1997): Fenomenologisen tutkimuksen peruskysymykset hoitotieteessä. Teoksessa Paunonen M. ja Vehviläinen-Julkunen K. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY. 1997: 152–163.

Österberg-Högstedt, Johanna (2009): Yrittäjänä ammatissaan sosiaali- ja terveysalalla: yrittäjyyden muotoutuminen kuntatoimijoiden ja yrittäjien näkökulmasta. Väitöskirja. Turun kaupakorkeakoulu.

LIITTEET

LIITE 1. TUTKIMUSKUTSU

Hei yksityisellä sektorilla työskentelevä sosiaalityöntekijä!

Olen Jenny Närvi ja opiskelen Turun yliopiston yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa sosiaalityön tutkinto-ohjelmassa. Tutkin pro gradu -tutkielmassani sosiaalityöntekijöiden kokemia eroavaisuuksia kunnalla ja yksityisellä sektorilla työskentelystä. Ajattelen, että tutkimustiedon saaminen aiheesta on tärkeää, koska yksityiset sosiaalipalveluita tuottavat yritykset ovat kuitenkin yhteiskunnassamme varsin tuore ilmiö, eikä työntekijöiden kokemuksia niissä työskentelystä ole juuri tutkittu. Lisäksi ajattelen, että työ sosiaalityön arvostuksen ja aseman parantamiseksi vaatii tutkimuksia siitä, millaiseksi työntekijät työnsä kokevat. Tutkimukseni keskittyy työn eroavaisuuksiin käytännön tasolla sekä siihen, miten työntekijät kokevat työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät yksityisellä ja julkisella sektorilla.

Haen tutkimukseeni vastaajiksi yksityisellä palveluntuottajalla työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä, joilla on kokemusta myös kunnan sosiaalityöntekijän työstä. Aineistonkeruu tapahtuu kyselylomakkeen avulla, joka sisältää 4 taustakysymystä vastaajasta sekä 10 avokysymystä koskien työntekijän kokemuksia yksityisellä sektorilla ja kunnalla tehtävän sosiaalityön eroista. Lisäksi kyselyssä selvitetään työntekijän kokemuksia työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä monivalintamatriisin avulla. Kyselyn lopussa on vapaa sana -osio, johon vastaaja voi halutessaan kertoa vapaasti, miten hän kokee työnsä yksityisellä sektorilla eroavan kunnan sosiaalityöntekijän työstä. Kyselylomakkeeseen vastataan Webropol -lomakkeen kautta. Lomakkeeseen vastataan anonymisti, mutta mikäli vastauksissa esiintyy tunnistettavuustietoja, ne hävitetään tutkielmasta. Aineistoa käytetään vain tähän pro gradu -tutkielmaan, sitä käsitellään luottamuksellisesti ja se hävitetään asianmukaisesti tutkielman valmistuttua. Lomakkeen vastaukset tulevat tarkasteltavaksi vain minulle, eikä muilla osapuolilla ole mahdollisuutta niiden tarkasteluun. Webropol Oy säilyttää varmuuskopioita käyttäjiensä tiedoista maksimissaan 18 kuukauden ajan. Lisätietoja Webropol Oy:n tietosuojaselosteesta löydät osoitteesta <https://webropol.fi/tietosuojaseloste/>. Tutkielmani ohjaajana toimii sosiaalityön professori Katja Forssén.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Vastaajien on mahdollista saada tietoa tutkimuksen tuloksista tutkielman valmistuttua. Tutkimuslomakkeen vastausaika on 11.-31.1.2021. Ja lomakkeeseen vastaaminen vie aikaa vain noin 10–15 minuuttia. Annan mielelläni lisätietoja tutkielmasta. Kiitos mielenkiinnostanne ja toivottavasti olette halukkaita tuomaan esiin kokemuksianne tästä tärkeästä aiheesta!

Ystävällisin terveisin,

Jenny Närvi

xxxxxxx

LIITE 2. TUTKIMUSLOMAKE

1. Työskentelen tällä hetkellä sosiaalityöntekijänä yksityisellä sektorilla, mutta minulla on kokemusta myös kunnan sosiaalityöntekijän työstä.

Kyllä
Ei

2. Työkokemus sosiaalityöntekijänä

0-1 vuotta
1-3 vuotta
3-5 vuotta
5-10 vuotta
yli 10 vuotta

3. Syntymävuotesi?

--

4. Työnkuvaani kuuluu tällä hetkellä

Avohuollolliset sosiaalipalvelut/ asiantuntijatehtävät yksityisellä sektorilla
Kunnan sosiaalityöntekijän työ yksityisen sektorin välittämänä vuokratyöntekijänä
Jokin muu, kerro halutessasi, mikä?

5. Kerro lyhyesti nykyisestä työstäsi.

6. Minkälaisista syistä siirryit kunnalta työskentelemään yksityiselle sektorille?

7. Miten koet, että nykyinen työsi eroaa kunnan sosiaalityöntekijän työstä?

8. Millaisia haasteita koit työssäsi työskennellessäsi kunnan sosiaalityöntekijänä?

9. Millaisia haasteita koet nykyisessä työssäsi?

10. Miten kuvailisit nykyistä työnantajaasi ja työpaikkaasi?

11. Miten nykyinen työnantajasi ja työpaikkasi eroaa kunnasta työnantajana ja työpaikkana?

12. Mitä asioita siirtäisit nykyisestä työstäsi, työpaikastasi tai nykyisen työnantajasi toimintatavoista kunnan sosiaalityöntekijän työhön?

13. Asettaako yksityinen sektori työpaikkana sinulle jotakin toimintarajoituksia sosiaalityöntekijänä? Jos, niin millaisia ja miten koet tämän?

14. Koetko, että työmotivaatiosi nykyisessä työssäsi eroaa kunnalla työskentelystä? Jos kyllä, niin mitkä tekijät kohdallasi tähän vaikuttavat?

15. Nykyisessä työssä koen olevani... (Miten koet seuraavat työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät nykyisessä työssäsi verrattuna työhön kunnalla?)

	Tyytyväisempi	En osaa sanoa	Tyytymättömämpi
Esimiesalaissuhteet / johtajuus			
Palkkaus			
Työyhteisön ilmapiiri			
Työolot			
Saatu arvostus			
Työn mielekkyys			
Vastuu			
Kehittymis- ja etenemismahdollisuudet			

16. Vapaa sana. Voit lopuksi kertoa vapaasti, miten sosiaalityöntekijänä toimiminen yksityisellä sektorilla mielestäsi eroaa kunnan sosiaalityöntekijän työstä.