

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän arkityö ja sen merkitys työssä jaksamiselle

Sosiaalityö
Pro gradu -tutkielma
Sosiaalitieteiden laitos
Turun yliopisto

Laatija:
Kastanja Willberg

Ohjaaja:
Yliopistolehtori Teija Karttunen

24.5.2023

Turku

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Sosiaalityö

Tekijä(t): Kastanja Willberg

Otsikko: Lastensuojelun sosiaalityöntekijän arkityö ja sen merkitys työssä jaksamiselle

Ohjaaja(t): Yliopistolehtori Teija Karttunen

Sivumäärä: 86 sivua

Päivämäärä: 24.5.2023

Tutkielman tarkoituksena on tarkastella lastensuojelun sosiaalityöntekijän arkityötä ja siihen liittyvää työssä jaksamista. Arkityöllä tutkielmassa tarkoitetaan konkreettisen asiakastyön ja asiakastapaamisten ulkopuolisia työtehtäviä. Tutkielmassa selvitetään, millaisia työtehtäviä lastensuojelun sosiaalityöntekijän arkityöhön kuuluu, millaisena näiden työtehtävien merkitys nähdään suhteessa työssä jaksamiseen ja millaiset keinot, taidot tai ominaisuudet mahdollisesti koetaan arkityössä jaksamista tukeviksi. Teoreettinen viitekehys nojaa aikaisempaan monitieteiseen työhyvinvointitutkimukseen sekä sosiaalityön tutkimukseen. Tutkielman aineisto koostuu seitsemän lastensuojelun sosiaalityöntekijän haastattelusta ja aineiston analyysi on toteutettu sisällönanalyysinä.

Tulosten perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijän arkityö vaikuttaisi pitävän sisällään runsaasti monitasoisia ja vaihtelevia tehtäviä, jotka sijoittuvat etenkin asiantuntijuuden, tiedon hankinnan, tiedon tuottamisen, palvelujen hankinnan ja avustavien tehtävien ympärille. Arkityöhön liitetään useita samanaikaisiakin kuormitustekijöitä, joissa korostuvat etenkin aika- ja resurssipaineet, työn tekemisen puitteet, ydintehtäviä häiritsevien töiden määrä, töiden kasautuminen, työtä hidastavat tekijät sekä arkityöhön liitetyt tunnetasot. Vastaavasti arkityötä tukevia keinoja, taitoja ja ominaisuuksia löytyy erityisesti työn yhteisistä rakenteista ja käytännöistä, työn rajaamisesta ja jäsentelystä, työntekijän omista ominaisuuksista sekä erilaisista käytännöntaidoista. Varsinkin rajaamisen teema läpileikkasi kaikkia arkityön tasoja. Arkityöllä on vaikutusta työssä jaksamisen kokemuksiin, mutta yksin arkityö ei vaikuta haluun siirtyä pois lastensuojelutyöstä.

Tulosten perusteella sosiaalityöntekijän arkityöhön sisältyy sellaisia tehtäviä, jotka on nähtävä sosiaalityön ydintehtävinä, mutta arkityö pitää sisällään myös tehtäviä, jotka koetaan sosiaalityöntekijän työnkuvaan kuulumattomina ajan tuhlaajina. Tutkielmassa ehdotetaan, että tunnetusti kuormittuneiden sosiaalityöntekijöiden arkiseen työnkuvaan konkreettisen asiakastyön ulkopuolella olisi syytä kiinnittää lisää huomiota, kun pohditaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä.

Avainsanat: lastensuojelu, työssä jaksaminen, arkityö, sosiaalityö, työhyvinvointi

Sisällysluettelo

1	Johdanto	5
2	Näkökulmia työhyvinvointiin	7
2.1	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	7
2.2	Työn vaatimukset ja voimavarat	8
2.3	Työn hallinta	13
2.4	Työn imu ja työn tuunaaminen	15
3	Sosiaalityöntekijän arkityö ja työssä jaksaminen	18
3.1	Sosiaalityö arkityön näkökulmasta	18
3.2	Lastensuojelun arkityön erityispiirteet	23
3.3	Työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvät tekijät sosiaalityössä	26
4	Tutkimusasetelma	34
4.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymysten asettaminen	34
4.2	Aineiston kuvaus ja keruu	34
4.3	Analyysimenetelmä	37
4.4	Tutkimusetiikka	38
5	Kokemuksia arkityöstä ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä	41
5.1	Arkityön sisältö ja koettu kuormitus	41
5.2	Arkityö suhteessa työssä jaksamiseen	44
5.3	Työn organisointi ja rakenteet arkityön tukena	47
5.4	Työn rajaaminen ja jäsentely	50
5.5	Tarpeelliset käytännön taidot	53
5.6	Jaksamista tukevat työntekijän ominaisuudet	55
6	Johtopäätökset ja pohdinta	59
6.1	Johtopäätökset	59
6.2	Pohdinta	61
	Lähteet	64
	Liitteet	76

Liite 1. Tutkimustiedote	76
Liite 2. Tietosuojaseloste	78
Liite 3. Haastattelurunko	85

1 Johdanto

Keskusteluissa sosiaalityöstä ja sen vaativuudesta esiin nousevat usein tutut teemat työn kuormittavuudesta, työntekijöiden vaihtuvuudesta ja rekrytointiongelmista, kasvavista asiakasmääristä, aika- ja resurssipaineista sekä monimutkaisten ongelmien lisääntymisestä (esim. Baldschun ym. 2019; Wilen 2018; Tiili & Kuokkanen 2019; Kananoja ym. 2013). Vaikeiden elämäntilanteiden, monimutkaistuneiden ongelmien, haastavien asiakkaiden ja sosiaalityölle asetettujen muiden edellytysten parissa työskentelyn rinnalla sosiaalityöntekijän työkuvaan sisältyy myös valtava määrä muun muassa asiantuntijuuteen, tiedonhallintaan, suunnitelmallisuuteen, joustavuuteen ja prosessinjohdollisiin taitoihin liittyviä vaatimuksia. Vaikka työn keskiössä ovatkin asiakkaat, käyttävät sosiaalityöntekijän työpäivästään verrattain vähän aikaa varsinaisiin asiakastapaamisiin ja työpäivästä suuri osa kuluukin konkreettisen asiakastyön ulkopuolisten tehtävien hoidossa. (esim. Karvinen-Niinikoski ym. 2005; Yliruka ym. 2018; Wilen 2018; Pösö & Forsman 2013; Heinonen & Sinko 2013.)

Oma työkokemukseni lastensuojelun sosiaalityöntekijän sijaisena on herättänyt pohtimaan paljon työhyvinvointia ja sen osa-alueita sosiaalityössä. Työympäristöä tarkkaillessani olen huomannut, että työn kuormittavuus koetaan eri tavoin. Toisille työn kuormittavuutta lisää tai siihen sisältyy esimerkiksi työn hallinnan kokemukseen liittyviä kysymyksiä aikataulujen venymisistä, rästitöistä, juoksevien asioiden hoidosta ja pienistä unohtuneista asioista, joihin joutuu palaamaan. Toisilla taas tuntuisi olevan ”homma hanskassa” ja itselle luotu systeemi siitä, miten työtä tehdään.

Yleisesti ottaen vaikuttaisi siltä, että kaikille yhteistä ovat raskaat asiakastapaukset, toisinaan hyvin haastavat ja psyykkisesti kuormittavat asiakkaat, suuret asiakasmäärät, kova työpaine ja suuri vastuu. Jostain syystä toiset kykenevät kuitenkin hallitsemaan tätä kokonaisuutta paremmin ja rakentavat pitkänkin uran vaativassa työssä. Väheksymättä muun muassa lastensuojelun vähäisten resurssien ja lisääntyvän vaativuuden aiheuttamaa kuormitusta ja ristiriitaa (ks. esim. Mänttari-van der Kuip 2022; Wilen 2018) ajattelen, että työssä jaksamisen vaihtelulle on oltava myös käytännöllisiä ja mahdollisesti inhimillisiäkin selityksiä.

Tutkielmassa kohdistan huomioni sosiaalityön arkityön elementteihin, erityisesti konkreettisen asiakastyön tai asiakastapaamisten ulkopuolisiin arkityön tehtäviin. Olen pohtinut muiden arkityön tehtävien jäävät usein asiakastyön ja rakenteista johtuvan kuormittavuuden varjoon ja haluan siksi selvittää, millä tavoin nämä muut työtehtävät

heijastuvat sosiaalityöntekijän työssä jaksamiseen ja millaisia keinoja niiden säätelyyn käytetään. Lisäksi olen kiinnostunut siitä, millaiset ominaisuudet tai taidot mahdollisesti tukevat tätä työssä jaksamista. Tutkielmani painottuu henkilökohtaisen kiinnostukseni ja lastensuojelutyöhön liitetyn erityisvaativuuden (esim. Malja ym. 2019) perusteella nimenomaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin arkityöstä ja sen merkityksestä työssä jaksamiselle. Näitä näkökulmia tavoittelevan tutkimusaineistoni olen kerännyt haastattelemalla lastensuojelun kentällä työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä. Aineiston olen analysoinut sisällönanalyysin keinoin. Tukea ja lähtökohtia tutkielmalleni olen hakenut muun muassa monitieteiseltä työhyvinvointitutkimuksen kentältä sekä sosiaalitieteellisestä tutkimuksesta.

Tutkimusaiheeni on ajankohtainen, sillä sosiaalityön kuormitus on jatkuva, lähes ikiaikaiselta tuntuva puheenaihe alalla. Lisäksi työelämä on ollut pitkään muutoksessa (esim. Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017), minkä seurauksena tehokkuuden ja tuottavuuden vaatimukset ovat tulleet vahvemmin osaksi sosiaalityönkin keskustelua ja edellytyksiä (esim. Juhila 2009; Juhila 2018). Olenkin sitä mieltä, että sosiaalityön kuormittavuudesta puhuttaessa tulee huomiota kiinnittää kokonaisuuteen ja ihmistyön luonteen lisäksi huomioida myös päivittäisten arkityön tehtävien vaikutuksia työn vaativuuteen ja siinä tarvittaviin voimavaroihin.

Tutkielmani lähtee johdannon jälkeen liikkeelle kahdesta teorialuvusta, joista ensimmäinen pohjautuu vahvasti työhyvinvointitutkimukseen. Tässä tarkastelen tutkielmalle keskeisiä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen käsitteitä sekä työn vaatimuksia ja voimavaroja. Toisessa teorialuvussa keskityn erityisesti sosiaalitieteelliseen tutkimukseen, minkä pohjalta erittelen sosiaalityöntekijän arkista työnkuvaa ja teen näkyväksi sitä, mitä kaikkea sosiaalityöntekijät päivittäisessä arkityössään tekevät. Tällä tavoin pyrin ilmentämään sosiaalityön arkityön vaatimuksia. Lisäksi tarkastelen sosiaalityön voimavaroja ja työssä jaksamista. Luku neljä keskittyy tutkimusasetelmaan ja tutkimusprosessiin, jonka jälkeen luvussa viisi esittelen tutkielman tuloksia. Luku kuusi on johtopäätös- ja pohdintaluku, jossa pohdin myös mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita.

2 Näkökulmia työhyvinvointiin

Tässä teorialuvussa tarkastelen tutkielmalle keskeisiä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen käsitteitä sekä työn vaatimuksia ja voimavaroja. Lisäksi avaan työn hallintaa sekä positiivisista näkökulmista ammentavia työn imua ja työn tuunaamista.

Työhyvinvointitutkimus on jo pelkästään teoreettiselta pohjaltaan laaja kenttä, joka kytkeytyy moniin eri suuntiin. Tässä luvussa esittelenkin tutkielmalle olennaisia työhyvinvoinnin näkökulmia pääpiirteissään niiltä osin, kun olen katsonut tutkielman kannalta tarpeelliseksi.

2.1 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Työhyvinvointia on perinteisesti tarkasteltu työstressin ja kuormituksen näkökulmista. Kuitenkin nykyisin myös positiivinen lähestymistapa on todettu olennaiseksi osaksi tämän laajan ja monitahoisen ilmiön ymmärtämistä. Työhyvinvoinnin ei siis ajatella enää olevan vain pahoinvoinnin ja sen lieveilmiöiden puuttumista vaan sekä positiiviset että negatiiviset näkökulmat koetaan tärkeinä osa-alueina työhyvinvoinnin ymmärtämisessä. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 103; Manka 2016, 68.)

Työhyvinvointia voidaan luonnehtia monella eri tavalla, eikä sille välttämättä löydy yksiselitteistä ja tyhjentävää määritelmää. Näkökulmasta riippuen työhyvinvointiin liitetään monia erilaisia elementtejä niin yksilötasolla, kuin esimerkiksi lainsäädännön tai työturvallisuudenkin tasoilla. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 104.) Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka muodostuu työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. (STM 2022.)

Työterveyslaitoksen vuonna 2008 koordinoimassa työhyvinvointiin liittyvässä hankkeessa työhyvinvoinnille annettiin erilaisia ulottuvuuksia muun muassa turvallisuuden, terveellisyyden, hyvän johdon, mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksen, palkitsevuuden ja saadun tuen ympärillä. (Anttonen ym. 2009, 19–20.)

Manka (2012, 77) toteaa työhyvinvoinnin olevan moniulotteinen ja systeeminen kokonaisuus. Organisaatiotasolla työhyvinvointiin voidaan liittää muun muassa tavoitteellisuuden, joustavuuden, laadukkaan johtamisen, toimivan työympäristön ja kehittämissuuntautuneisuuden käsitteitä. Kuitenkin organisaation työhyvinvointia tukevien ominaisuuksien lisäksi työhyvinvoinnin kokemukseen sisältyy työntekijän oma tulkinta tilanteesta, mitä voivat ohjata esimerkiksi henkilön omat voimavarat ja henkinen pääoma, mahdollisuudet vaikuttaa työhön, työyhteisö, terveys ja yksityiselämä.

Työhyvinvointikokemus saattaa siten vaihdella saman työyhteisön sisällä yksilöiden välillä paljonkin. (Manka 2012, 76, 78–93.) Samoissa työtehtävissä toimivien työhyvinvointikokemus voi vaihdella uupumuksen ja jaksamisen ongelmien sekä työstä nauttimisen välillä (Mäkikangas ym. 2017, 169). Yksilöiden välisen vaihtelun lisäksi työhyvinvointia voidaan tarkastella myös päivittäisenä ilmiönä, jolloin huomioidaan erilaisten ja eri tavalla kuormittavien tai innostavien työpäivien synnyttämä vaihtelu työhyvinvointikokemuksessa (Seppälä & Hakanen 2017, 150; Schaufeli & Bakker 2004, 294).

Työhyvinvointi liitetään usein työssä jaksamisen kokemukseen. Työssä jaksaminen vaikuttaisikin olevan suurelta osin hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin tulosta. Työssä jaksamiseen liittyvät myös työkyky ja terveys. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 104; STM 2022). Sana ”jaksaa” määritellään kielitoimiston sanakirjassa (2021) voimisenä, pystymisenä ja kykenemisenä sekä johonkin pystymisenä voimien tai henkisten kykyjen tms. puolesta. Pohdin työssä jaksamista arkikielen kautta, jolloin ymmärrän sen merkitsevän nimenomaan työssä käynnin ja työskentelyn jaksamista sekä tietyssä työtehtävässä tai työnantajan palveluksessa jaksamista. Lisäksi monissa työssä jaksamista ja työhyvinvointia käsittelevissä tutkimuksissa puhutaan myös muun muassa työtyytyväisyydestä, työhön sitoutumisesta ja työssä pysymisestä (esim. Tham 2007; Laine ym. 2010). Työssä jaksamisen käsitteen kohdalla tilanne on luultavasti siis sama kuin työhyvinvoinnin käsitteenkin kohdalla: kyseessä on laaja-alainen käsite, jolle ei välttämättä voida antaa yhtä, yksiselitteistä tai tyhjentävää määritelmää. Voidaan kuitenkin todeta, että työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin käsitteet kietoutuvat vahvasti toisiinsa.

2.2 Työn vaatimukset ja voimavarat

Lähtökohtaisesti kaikesta työstä on tunnistettavissa sen vaatimuksia ja voimavaroja. Vaatimukset ovat niitä asioita, joita työssä edellytetään tehtävän, eli niitä jatkuvia ponnisteluja, mitä työn tekeminen edellyttää. Työn voimavarat taas keventävät työn vaatimusten seurauksia, tukevat tavoitteiden saavuttamisessa sekä edistävät henkilökohtaista kehittymistä ja oppimista. (Schaufeli & Bakker 2004, 295–269). Demerouti ym. (2001) kiinnittivät huomiota työhyvinvoinnin tutkimuksen kentällä pitkään vallinneeseen negatiivisen näkökulman yksipuolisuuteen, minkä myötä he esittelivät molempia, työn positiivisia ja negatiivisia elementtejä tarkastelevan työn vaatimusten ja voimavarojen teorian (Job Demands-Resources Model). Teoria on vallannut alaa työelämän kehittämiseen

liittyvässä tutkimuksessa julkaisustaan alkaen (Seppälä & Hakanen 2017, 149; Feldt, Kinnunen & Mauno 2017).

Työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaan kaiken työn psykososiaaliset elementit voidaan jakaa työn vaatimukseen ja työn voimavaroihin. Työn vaatimukset liittyvät jatkuviin fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin työn piirteisiin, jotka liitetään usein muun muassa uupumuksen riskiin. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi työtehtävien suuri määrä tai niihin nähden rajallinen aika. Työn vaatimusten vastavoimana teoria näkee työn voimavarat, joihin lukeutuvat työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset ja organisatoriset elementit, jotka parhaimmillaan edistävät työssä menestymistä, suojaavat työn vaatimuksilta tai vähentävät työn vaatimusten kuormittavia vaikutuksia sekä vahvistavat työntekijän motivaatiota ja kehittymistä. Työn voimavarat voivat siis toimia ikään kuin puskurina työn vaatimusten aiheuttamalle kuormitukselle tai terveystriskeille. (Demerouti ym. 2001, 501; Bakker & Demerouti 2007, 309–313.) Työn vaatimukseen pystytään myös vastaamaan paremmin, kun on riittävästi voimavaroja (Luhtinen ym. 2021, 199). Työn voimavaroja voisivat olla esimerkiksi esimiehen tuki, työn fyysiset puitteet, työn hallinta tai työyhteisön ja kollegojen tuki (Seppälä & Hakanen 2017, 150–151).

Myös yksilöllisillä voimavaroilla ja motivaatiolla on vaikutusta työntekijän kuormittumiseen, jaksamiseen ja suoriutumiseen. Työntekijä nähdäänkin siten aktiivisena toimijana työn eri elementtien välisyyksissä. Työn vaatimuksista liiallisesti kuormittunut työntekijä ajautuu todennäköisemmin tilanteeseen, joka on omiaan vain lisäämään työn vaatimuksia ja uupumusta. Toisaalta taas yksilölliset voimavarat ja motivaatio lisäävät parhaillaan työn imua. Työntekijät, jotka kokevat työn imua, pysyvät myös motivoituneina, pyrkivät muun muassa tuunaamaan työtään ja vahvistavat näin työnsä voimavaroja. Vaikka työn vaatimusten ja voimavarojen teoria painottaakin ensisijaisesti työntekijän hyvinvointia, on sen tarkoitus myös ennustaa työntekijän työssä suoriutumista. Teoria esittääkin motivaation vaikuttavan suoriutumiseen myönteisesti, kun taas kuormitus heikentää suoriutumista. (Bakker & Demerouti 2018, 3–5.)

Työn vaatimuksia ja voimavaroja on jäsennelty edelleen erityisesti työn vaatimusten osalta. Näiden jäsentelyjen mukaan työn vaatimukset sisältävät haaste- ja estevaatimuksia, jotka voivat vaikuttaa työssä kuormittumiseen ja motivoitumiseen. Työn estevaatimukset, esimerkiksi erilaiset roolivaatimukset, voivat johtaa kuormituksen lisääntymiseen ja erityisesti riittävien voimavarojen puuttuessa kasvattavat uupumusriskiä merkittävästi. Työn

haastevaatimukset, kuten esimerkiksi vastuullisuus, päätöksenteko tai kiire saattavat kuormittaa, mutta yhdistettynä työn voimavaroihin ne voivat kuitenkin oikeissa olosuhteissa vahvistaa työntekijän tarmokkuutta ja työhön sitoutumista. (Van den Broeck ym. 2010; Seppälä & Hakanen 2017, 152; Manka 2016, 174–177.)

Viime vuosina työpsykologisessa tutkimuksessa enenevässä määrin huomiota ovat saaneet myös työn laadulliset ja määrälliset vaatimukset tai kuormitustekijät. Määrälliset vaatimukset koskevat erityisesti työn määrään ja esimerkiksi työtahtiin liittyviä tekijöitä. Mauno, Huhtala ja Kinnunen esittelevät teoksessa *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (2017) laadullisia kuormitustekijöitä, jotka liittyvät työn kognitiivisiin, emotionaalisiin ja sosiaalisiin vaatimuksiin. Tyypillisinä työn laadullisina kuormitustekijöinä tunnistetaan ainakin työn kognitiiviset vaatimukset, intensiivisyyden vaatimukset, eettiset vaatimukset, emotionaaliset vaatimukset, työn epävarmuus sekä työn ja perheen ristiriita. Monien työtehtävien on todettu sisältävän useita, yhtäaikaisesti ilmeneviä kuormitustekijöitä. Työn laadulliset vaatimukset saattavat vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin ja jaksamiseen etenkin silloin, jos ne koetaan negatiivisina tai liiallisina omassa työssä. Toisaalta ne voivat parhaimmillaan toimia myös motivaattoreina. (Mauno ym. 2017, 74–76.)

Työn kognitiiviset vaatimukset sisältävät laajan kirjon erilaisia tiedon hallintaan ja tuottamiseen liittyviä vaatimuksia. Esimerkiksi asiakastapausten käsittely, ajatustyö, ongelmanratkaisu ja päätöksenteko, asiakirjojen ja lausuntojen valmistelu, oman työn suunnittelu sekä vaikkapa uuteen tietotekniseen työvälineeseen perehtyminen sisältyvät kognitiivisten vaatimusten kategoriaan. (Mauno ym. 2017, 77–80.) Myös Työterveyslaitoksen rahoittama Viisikko –hanke tarkasteli työn kognitiivisia vaatimuksia ja kuormitustekijöitä. Hankkeen loppuraportin mukaan kognitiivista kuormitusta voi työn sisällön lisäksi synnyttää myös sellaiset työn olosuhteet, kuten keskeytykset ja teknologian välittämä hallitsematon viestitulva, jotka saattavat vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi työtyytyväisyyden ja työn hallinnan kokemuksiin. (TTL 2022.) Tutkimuksen perusteella tunnistettiin useita kognitiivisen, eli aivotyön eri osa-alueita, joita nykytyössä esiintyy runsaasti. Nämä aviotyön vaatimukset voidaan kokea innostavina tai kuormittavina ja kokemus saattaa myös vaihdella. Hankkeen loppuraportissa suositellaan riittävän ajan varaamista innostaville tehtäville sekä ratkaisujen kehittämistä ja suunnitelmallisuutta kuormittavien tilanteiden kohtaamiselle kognitiivisen ergonomian keinoin. (Kalakoski ym. 2022.)

Mauno ym. (2017, 78–80) tarkastelevat kognitiivisia vaatimuksia myös laajempaan sateenvarjokäsitteenä. Tästä näkökulmasta käsin he sijoittavat kognitiivisten vaatimusten kategoriaan myös roolitukseen liittyviä vaatimuksia, kuten rooliristiriidan, rooliylikuormituksen ja rooliepäselvyyden. Rooliristiriita tarkoittaa tilanteita, joissa työntekijä toimii työssään eri rooleissa, jotka saattavat olla keskenään ristiriitaisia tai niihin saattaa kohdistua ristiriitaisia odotuksia esimerkiksi työntekijän käyttäytymiseen eri tilanteissa.

Normaalisti työhön voidaan ajatella sisältyvän ydintehtäviä ja työroolin kannalta alhaisemman prioriteetin tehtäviä. Rooliylikuormituksella tarkoitetaan tilanteita, joissa työn ydintehtävien tekemiselle jää vähemmän aikaa erilaisten ei niin merkityksellisten tehtävien viedessä niiltä tilaa. Työntekijän näkökulmasta nämä epäolennaisemmat työtehtävät saatetaan siis kokea ydintehtäviä häiritseviksi, vaikka työntekijän oletetaan niistä huolehtivan. Työnsä ydintehtävien rinnalla työntekijän on mahdollisesti huolehdittava esimerkiksi erilaisten tietojärjestelmien hallitsemisesta, mikä saattaa synnyttää rooliylikuormitusta. Toisinaan kyse saattaa olla myös työnkuvan kokonaan ylittävistä tehtävistä. Rooliepäselvyyttä taas saattaa seurata tilanteista, joissa esimerkiksi työn kuva on epäselvä, eikä työntekijä tästä syystä tiedä, mitä häneltä odotetaan. (Mauno ym. 2017, 78–79.)

Työn intensiivisyyden vaatimukset liittyvät muun muassa taloudellisiin ja sosiaalisiin tekijöihin, mutta ne voidaan nähdä myös osana kognitiivisia vaatimuksia. Työelämä ja elämä yleensä on nopeutunut, kiihtynyt ja tehostunut, mikä on lisännyt työn intensiivisyyttä monella tavalla. Työn intensiivisyyden katsotaan koostuvan etenkin kiristyneestä työtahdistasta ja monitekemisestä, lisääntyneestä itsenäisestä työn suunnittelusta ja päätöksenteosta, lisääntyneestä urasuunnittelusta sekä lisääntyneistä tieto-, taito- ja oppimisvaatimuksista. (Mauno ym. 2017, 73, 80–83; Kubicek ym. 2015.)

Työn emotionaaliset vaatimukset tulevat parhaiten näkyväksi tehtävissä, joihin sisältyy runsaasti sosiaalista vuorovaikutusta, missä työntekijältä edellytetään muun muassa vahvaa omien tunteiden hallintaa. Tämä saattaa muodostua emotionaalisesti kuormittavaksi etenkin, jos kohtaamisissa otetaan vastaan tai käsitellään usein asiakkaan kielteisiä tunteita.

Emotionaalisesti kuormittavia ovat myös vuorovaikutustilanteet, joissa työntekijän täytyy piilottaa omia todellisia tunteitaan. Tunnetyöhön sisältyy myös paljon tulkintaa, arviointia ja prosessointia sekä ajoittain rooliristiriitaa. Työn eettisiä vaatimuksia taas kuvataan työssä kohdattavina eettisesti haastavina tilanteina, joissa työntekijä esimerkiksi kokee, ettei syystä tai toisesta voi toimia eettisesti oikeaksi kokemallaan tavalla tai, että asiakkaan elämään

suoraan vaikuttava päätöksenteko edellyttää valintaa yhtä hyvien tai yhtä huonojen vaihtoehtojen välillä. (Mauno ym. 2017, 83–87.)

Myös työn ja yksityiselämän väliset ristiriidat voivat osoittautua vaativiksi. Työn ja perhe-elämän välille saattaa syntyä rooliristiriitoja eri syistä johtuen. Kyse saattaa olla ajankäytöllisistä seikoista, mutta myös esimerkiksi siitä, että työ vie voimat, eikä jaksamista riitä enää vaikkapa vanhemmuuteen toivotulla tavalla. Ristiriitaa saattaa syntyä myös siitä, jos yksilön roolit työssä ja kotona poikkeavat merkittävästi toisistaan. Toisaalta ristiriita voi olla myös toisen suuntaista, jolloin yksityiselämän vaatimukset vaikuttavat työhön. Kuitenkin yleisemmäksi on todettu työstä kotiin suuntautuva ristiriita. (Mauno ym. 2017, 92–94.) Työtä ei siis voi erottaa kaikista muista työntekijän elämässä vallitsevista seikoista.

Pohdittaessa työntekijän hyvinvointi- ja jaksamiskokemuksia, tulisi myös yksilön henkilökohtainen elämäntilanne ja voimavarat ottaa huomioon. Tämän kannalta merkityksellisiä ovat myös yksilölliset tekijät (Manka 2012, 58). Elovainio ym. (2000, 269, 274–275) totesivat tutkimuksensa perusteella, että työn hallinnan kokemuksen positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen saattoi olla riippuvainen myös työntekijän henkilökohtaisista luonteenpiirteistä. Tuloksissa työtyytyväisyys vaihteli yksilö- ja yksikkötasolla merkittävästi. Tutkimus osoitti, että sekä yksilölliset ominaisuudet, että organisaation vaikutukset tulisi ottaa huomioon pohdittaessa työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia.

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ja Schaufeli, (2007, 123–126) määrittelivät henkilökohtaisiksi resursseiksi yksilön ominaisuuksia, jotka usein liitetään resilienssiin ja yksilön positiiviseen kokemukseen omista vaikutusmahdollisuuksistaan. Tyypillisinä henkilökohtaisina resursseina esiteltiin itseohjautuvuus tai tehokkuus, ammatillinen itsetunto ja optimismi. Aikaisemman tutkimuksen valossa vaikutti siltä, että työntekijän runsaat henkilökohtaiset resurssit vahvistivat työntekijän selviytymistä haastavissakin työolosuhteissa ja suojasivat muun muassa uupumukselta. Toisaalta myös yksilölliset voimavarat toimivat kahteen suuntaan. Työn voimavarat vaikuttaisivat luovan yksilöllisiä voimavaroja, mutta myös yksilölliset voimavarat yhdessä työn imun kanssa luovat työn voimavaroja. (Xanthopoulou ym. 2007, 136–137; Xanthopoulou ym. 2009, 185.) Bakker ym. (2010, 633) totesivat, että tiettyihin persoonallisuuden piirteisiin (neuroottisuus) liittyi usein muun muassa terveyden heikkenemistä ja kuormittumiskokemusta, kun taas toiset (ekstroversio) ennustivat enemmän työhön sitoutumista.

Manka (2016) taas puhuu psykologisesta pääomasta, joka liitetään usein työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen. Lisäksi sen on todettu ennustavan vähäisempiä lopettamisaikkeitä. Hän listaa psykologiseen pääomaan kuuluviksi itseluottamuksen, toiveikkuuden, realistisen optimismin sekä sitkeyden. Sitkeys tarkoittaa resilienssiä eli sopeutumiskykyä, palautumiskykyä ja joustavuutta haastavissakin tilanteissa tai niiden jälkeen. Psykologista pääomaa on Mankan mukaansa mahdollista kehittää yksilötasolla, mutta myös työyhteisössä. (Manka 2016, 158–167.)

Itseensä luottavalla työntekijällä on parhaimmillaan kokemus minäpystyvyydestä, mikä mahdollistaa oman ammattitaidon tehokkaan hyödyntämisen sekä vähäisemmän stressin määrän. Manka (2016, 160) kuvaa minäpystyvyyden käsitettä Banduran (1982) määritelmän pohjalta: mitä vahvempi usko itseen pystyvänä on, sitä todennäköisemmin tartutaan haasteisiin ja pyritään saavuttamaan tavoitteita. Toiveikkuus näkyy haluna asettaa itselleen tavoitteita ja saavuttaa niitä vaihtelevin keinoin. Siihen liittyy itseohjautuvuutta ja kykyä löytää keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Optimismilla ei kuitenkaan tässä yhteydessä tarkoiteta ylitsevuotavaa iloisuutta ja positiivisuutta, vaan realismia ja joustavuutta, mikä kietoutuu suunnitelmallisuuteen, analyttisyyteen ja ennakkointiin. Henkilökohtaisiin voimavaroihin lukeutuvat myös terveys sekä hyvät vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidot. (Manka 2016.)

Yksilöinä suhtaudumme siis erilaisiin tilanteisiin eri tavoin. Toiselle jotkut työn tai työyhteisön piirteet voivat tuntua stressaavilta, kun taas toiselle ne eivät aiheuta erityistä painetta. Jonkun yksilölliset ominaisuudet saattavat myös sopia paremmin tietynlaisen työn ja työympäristön asettamiin vaatimuksiin. Hallinnan tunne syntyy tällöin yksilön omista käytössä olevista voimavaroista kohdata esimerkiksi haasteita tai uhkia. (Manka 2012, 58.)

2.3 Työn hallinta

Työn hallinta lukeutuu työn voimavaroihin. Käsitteellä tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työoloihinsa ja työnsä sisältöön. (Joensuu 2014.) Työn hallintaa voidaan edelleen kuvata työntekijän vapautena tehdä työnsä sisältöä, aikatauluja ja toteuttamistapoja koskevia päätöksiä, jolla voi olla muun muassa työn vaatimuksista johtuvalta kuormitukselta suojaavia vaikutuksia. (Kubicek 2014.) Työn hallinnalle olennaista on myös mahdollisuus tuen saantiin haastavassa tilanteessa (Parvikko 2010, 20). Käsite pitää sisällään toiveen työn monipuolisuudesta ja työntekijän osallistumismahdollisuuksista omaa työtä koskevaan päätöksentekoon (Feldt ym. 2017).

Työn hallintaan kuuluva työn suunnittelu sisältää työn organisointiin, ajankäyttöön ja työpäivän suunnitteluun liittyviä elementtejä. Työn suunnittelu voidaan ajatella myös tavoitteiden asettamisena itselle työntekijänä. Suunniteltu työpäivä saattaa parhaimmillaan synnyttää työntekijälle kokemuksen työn hallinnasta. (STM 2022.) Kokemus työn hallinnasta onkin tärkeä lähtökohta työhyvinvoinnille (Manka 2016, 28). Työn hallintaan liitetään paremman motivaation ja sitoutumisen lisäksi myös vähäisempi kuormituksesta johtuva oireilu ja vähäisempi työntekijöiden vaihtuvuus. Hallinnan puutteella on siis negatiivinen kaiku. Toistuva kokemus hallintamahdollisuuksien vähäisyydestä johtaa pahimmillaan passiivisuuteen ja ajatukseen siitä, ettei työhön liittyviin tapahtumiin pysty vaikuttamaan. Tällöin ei tule edes yritettyä. (Manka 2012, 57.)

Työssä tapahtuva hässäkkä ("work hassle", "daily hassle") määrittyy päivittäisinä turhauttavina, stressaavina tai tehtävän keskeyttävinä tapahtumina, jotka syntyvät ulkopuolelta tai vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Tällaista hässäkkää voisivat kuvata esimerkiksi välineiden toimimattomuus, yhtäkkiset muutokset tehtävissä tai tiedonsaannin vaikeudet. Päivittäin kohdattava hässäkkä saattaa aiheuttaa sen, että päivittäisistä työtehtävistä suoriutuminen muuttuu oletettua hankalammaksi tai stressaavammaksi. Työpäivän hässäkkä voidaan nähdä yhtenä mahdollisena työstressin syntyyn vaikuttavana seikkana. Päivittäin kasautuva hässäkkä saattaa myös liittyä stressioireilun syntyyn vahvemmin, kuin vaikkapa yksittäinen järkyttävä tai voimakkaasti stressaava tapahtuma. (Zohar 1999, 265–268; Klusmann ym. 2021, 175–176; Kalliomäki-Levanto 2009, 64–65; Larsson ym. 2016, 359.) Zohar (1999, 277–279) ehdotti aikanaan, että hässäkkän vaikutukselle työuupumuksen ja työstressin syntyyn tulisi antaa enemmän painoarvoa työstressitutkimuksessa. Hän pohti oman tutkimuksensa pohjalta, että työntekijän laajemmat työn hallinnan mahdollisuudet saattaisivat vähentää työn hässäkkän aiheuttamaa kuormittumisen kokemusta.

Työn hallintaan liittyvän työpäivän suunnittelun on todettu vaikuttavan myönteisesti myös työhön sitoutumiseen (Halmeenmäki & Myrsky 2020). Wendsche ym. (2016, 357–361) havaitsivat tutkimuksessaan, että vanhushoivassa työskentelevien sairaanhoitajien mahdollisuuksia oman työn hallintaa tulisi kehittää ja siihen tulisi kiinnittää enemmän huomiota, sillä työntekijöiden kohtaamiin korkeisiin työn vaatimuksiin liittyi usein myös työntekijän aikeita siirtyä muihin tehtäviin. Myös *Konstikas sosiaalityö* -raportti (2005) ehdottaa sosiaalialan houkuttelevuuden kasvavan muun muassa lisäämällä oman työn hallinnan mahdollisuuksia (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 103).

2.4 Työn imu ja työn tuunaaminen

Useiden tutkimusten perusteella vaikuttaa siltä, että työn voimavarat synnyttävät parhaimmillaan työn imua. Termillä tarkoitetaan työn synnyttämää positiivista motivaatiokokemusta, johon liittyvät tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Seppälä & Hakanen 2017, 158; Schaufeli & Bakker 2004, 295.) Uupumuksesta kärsivistä poiketen työn imua kokevat työntekijät näkevät työnsä ennemminkin haastavana, kuin stressaavana tai vaativana. Vaikka työn imussa työtä tehdään omistautuneesti, siinä ei kuitenkaan ole kyse työnarkomaniasta, sillä työn imussa työntekijä ei koe pakonomaista tarvetta työskennellä jatkuvasti. Työn imussa työ koetaankin mielekkääksi. (Bakker ym. 2008, 187–188; 190–193.)

Schaufeli ja Bakker (2004) tarkastelivat tutkimuksessaan työn vaatimusten ja voimavarojen suhdetta työuupumukseen ja työn imuun. Tulosten perusteella voitiin todeta työn imun toimivan työuupumuksen vastavoimana. Työuupumus seurasi todennäköisimmin runsaista työn vaatimuksista ja työn voimavarojen puutteesta. Työn imua taas syntyi voimavaroista. Myös Hakanen ja Perhoniemi (2008) havaitsivat työn voimavarojen vahvistavat työhön sitoutumista ja siinä jaksamista. He totesivat tutkimuksessaan, että työn imulla oli positiivinen vaikutus haluun pysyä työssä.

Kuten työhyvinvointiakin on tarkasteltu alkujaan lähinnä työstressin ja työuupumuksen kautta, myös työntekijöitä on menneinä vuosikymmeninä tarkasteltu pääasiassa johtamisen kohteina ilman, että huomiota olisi erityisemmin kiinnitetty työntekijöiden omaan rooliin työnsä muokkaamisessa. (Luhtinen ym. 2021, 198.) Työn tuunaaminen on työntekijän itsenäistä oman työn kehittämistä. (Wrzesniewski & Dutton 2001). Se ei välttämättä ole jatkuva työskentelytapa, vaan siitä saattaa löytyä myös lyhytaikainen ratkaisu hetkellisesti kuormittavampaan työtilanteeseen. Työn tuunaamisen on todettu lisäävän työn imua ja vastaavasti myös työn imussa oleva työntekijä pyrkii todennäköisemmin myös tuunaamaan työtään. (Seppälä & Hakanen 2017.) Myös Bakker ja Demerouti (2018, 5) totesivat motivoituneiden työntekijöiden tuunaavan työtään enemmän, mistä seurasi työn ja yksilöllisten voimavarojen kasvua sekä vieläkin suurempaa motivaatiota.

Tims ja Bakker (2010) sovelsivat työn tuunaamisen käsitettä työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaan. Heidän mukaansa työntekijä voisi työtä tuunaamalla säädellä työnsä vaatimuksia ja voimavaroja vastaamaan työntekijän omia kykyjä, tavoitteita ja mieltymyksiä. Mallin mukaan työntekijä voisi tuunata työtään lisäämällä saatavilla olevia voimavaroja, lisäämällä työn vaatimuksia tai vähentämällä työn vaatimuksia. Työn tuunaamista voisi siten

esimerkiksi olla omien taitojen kehittäminen tai vahvistaminen, oma-aloitteinen esimiehen tuen tai kollegojen neuvojen pyytäminen, uusiin, mielenkiintoisiin projekteihin osallistuminen tai työn tarkasteleminen uudesta näkökulmasta. Työn kuormitusta voisi pyrkiä vähentämään myös esimerkiksi järjestelemällä työpäivää omaan keskittymiskykyyn sopivaksi tai välttämällä ylimääräisiä emotionaalisesti kuormittavia vuorovaikutustilanteita. Kaiken kaikkiaan työn tuunaamisena voidaan nähdä kaikki työntekijän omaa työtä koskevat ratkaisut, mitkä vahvistavat työn myönteisiä elementtejä. (Seppälä & Hakanen 2017, 155.)

Työn tuunaaminen voi olla myös tiimin sisällä tapahtuvaa, kollektiivista yhdessä sopimista ja ideoimista (Seppälä & Hakanen 2017, 156). Yksittäisen työntekijän oma työn tuunaaminen ja kollektiivinen työn tuunaaminen eivät kuitenkaan sulje toisiaan pois, vaan niitä voidaan hyödyntää samanaikaisesti. Myös kollektiivinen työn tuunaaminen liittyy vahvasti työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen ja siitä on todettu olevan erityisen paljon hyötyä etenkin kokemattomammille työntekijöille. (Leana ym. 2009, 1172–1173, 1185–1186.)

Luhtinen ym. (2021) havaitsivat sosiaali- ja terveystieteiden työntekijöiden työn tuunaamiseen keskittyneessä tutkimuksessaan, että aktiivinen työn tuunaaminen liitettiin useimmiten työn imun ja merkityksellisuuden kokemukseen. Vaikka aktiivinen tuunaaminen saattoi johtaa myös emotionaaliseen uupumiseen, oli sillä positiivisin liityntä työhyvinvointiin. Leana ym. (2009) lastenhoitoalalla työskentelevien työn tuunaamista käsittelevän tutkimuksen tulosten mukaan omaa työtään tuunasivat enemmän muun muassa urasuuntautuneet työntekijät kuin ne, jotka kokivat työnsä kutsumusammattina.

Toisaalta uupuneella työntekijällä ei ole voimavaroja tuunata työtään. Myöskään uupumuksesta johtuva työn vaatimusten vähentäminen ei tarkoita tuunaamismielessä työn rikastamista tai laajentamista, vaan kyse on tällöin ennemminkin suojautumiskeinosta. Tutkimusten perusteella on vaikuttanut siltä, että uupumuksesta johtuva työn vaatimusten vähentäminen on saattanut myös johtaa työn mielenkiintoisuuden vähenemisen kautta työn imun heikkenemiseen ja uupumuksen lisääntymiseen entisestään. Työuupumukselta yhtenä suojaavana keinona voisikin olla se, että työtä tuunaamalla lisätään itselle kiinnostavien tehtävien määrää. (Seppälä & Hakanen 2017, 157–158.)

Kaiken kaikkiaan vaikuttaisi siltä, että runsaasti monipuolisia työtehtäviä tekevät työntekijät, joiden työhön sisältyy myös itsenäisyyttä ja sopivassa määrin esimiehen tukea, tuunaavat työtään enemmän (Seppälä & Hakanen 2017, 156–157). Olennaista onkin pysähtyä tarkastelemaan omaa työtään ja mahdollisuuksia tehdä siitä mielekkäämpää ja omaa

osaamista hyödyntävää. Sosiaalityöntekijä voisi tuunata työtään esimerkiksi suunnittelemalla, miten valmistautua kuormittaviin tilanteisiin. (Salo ym. 2016, 28.)

3 Sosiaalityöntekijän arkityö ja työssä jaksaminen

Tässä luvussa jäsentelen erityisesti sosiaalityön ja sosiaalityönteellisen tutkimuksen pohjalta sosiaalityöntekijän arkista työnkuvaa ja teen näkyväksi sitä, mitä kaikkea sosiaalityöntekijät päivittäisessä arkityössään tekevät. Pyrin siis luvun edetessä jossain määrin käytäntölähtöisesti ilmentämään sosiaalityön arkityön vaatimuksia. Tutkielmani kohdentumisen perusteella kiinnitän huomioni konkreettisten asiakastapaamisten ulkopuolisiin työtehtäviin. Lisäksi tarkastelen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, työssä jaksamista ja voimavaroja. Ensimmäisessä alaluvussa tarkastelen sosiaalityötä arkityön näkökulmasta, minkä jälkeen toisessa alaluvussa keskitytään erityisesti lastensuojelutyölle tyypillisiin arkityön piirteisiin. Kolmas alaluku painottuu sosiaalityön voimavaroihin, hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviin tekijöihin.

3.1 Sosiaalityö arkityön näkökulmasta

Arkityön käsitettä on sosiaalityön kontekstissa käytetty ennenkin. Aikaisemmassa sosiaalityönteellisessä tutkimuksessa ainakin Karvinen-Niinikoski ym. (2005) ovat käyttäneet *Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät* -raportissaan arkityön käsitettä selvittäessään arkityössä kuormittavaksi koettuja asioita, joista pääosassa vaikuttivat olevan etenkin suuret asiakasmäärät, resurssien vähäisyys ja emotionaalisesti raskaat asiakaskohtaamiset sekä asiakkaista koettu vastuu. Lisäksi asiakkaiden moniongelmaisuus, jatkuva, monimutkainen päätöksenteko ja toisarvoisten töiden määrä sijoittuvat kuormittavimmiksi koettujen arkityön elementtien joukkoon. Kyseisen tutkimuksen perusteella arkityössä eniten tyydyttävänä koettiin korkean työmoraaalin kokemus, tehty työ ja kollegojen välinen yhteistyö. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 40–45.) Tässä tutkielmassa arkityön käsitteellä tarkoitan sosiaalityöntekijän päivittäisiä, arkisia työtehtäviä ja sosiaalityöntekijän päivittäistä työnkuvaa konkreettisen asiakastyön ulkopuolella.

Sosiaalityötä kuvataan usein suunnitelmallisena ja tavoitteellisena muutostyönä, jota tukee asiakkaan kanssa laadittu asiakassuunnitelma (Yliruka ym. 2018, 10). Suunnitelmallisuus on myös sosiaalityön toteuttamisen velvollisuus. (Juhila 2018, 95). Sosnetin määritelmän mukaan sosiaalityö on muun muassa ”yksilöiden, perheiden, ryhmien ja yhteisöjen sosiaalisten ongelmien tilannearviointiin ja ratkaisuprosesseihin perustuvaa kokonaisvaltaista muutostyötä, joka tukee ihmisten selviytymistä” (Sosnet 2003).

Suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden vastapainona Juhila (2018, 99) nostaa esille Pyhäjoen ja Koskimiehen (2015) havainnot sosiaalityön hetkessä työskentelyn luonteesta. Sosiaalityö ei aina asetu suunnitelmalliseen prosessiin, vaan asiakas saattaa tuoda tilanteeseen myös akuutteja tai hetkellisiä tarpeita, jotka edellyttävät välitöntä tarttumista tai selvittelyä.

Monimutkaisen työprosessin lisäksi myös työn tulokset voivat olla monitasoisia. Toisinaan asiakastyön tai työskentelyn kohteen rajaaminen saattaa osoittautua vaikeaksi tehtäväksi. Sosiaalityöntekijä ei tästä syystä välttämättä aina voi rajata työskentelyä tiukasti oman asiantuntemuksensa puitteisiin ja usein sosiaalihuollossa kohdataankin elämäntilanteita, joita on mahdotonta ratkaista ainoastaan yhden ammattikunnan osaamisella. Haasteita rajaamiseen, monenlaisen osaamisen yhdistelemiseen ja erilaisten palveluiden kautta rakentuvaan tukeen saattavat aiheuttaa myös palvelujärjestelmän muodostama toimintaympäristö sekä muiden toimijoiden sitoutumisen tai rajaamisen aste. (Yliruka, ym. 2018, 63–66.)

Karvinen-Niinikoski ym. (2005) totesivat sosiaalityöntekijän arkisen työpäivän rakentuvan tyypillisimmin asiakastapaamisista sekä asiakkaiden asioiden hoitamisesta tapaamisten ulkopuolella ja niiden välillä. Hetkessä työskentelyn luonteesta johtuen on kuitenkin hankalaa yksiselitteisesti eritellä, miten työpäivät näiden tehtävien kesken jakautuvat. Toisinaan yhden henkilön asioiden selvittelyyn saattaa kulua puolet työpäivästä, kun taas tapaaminen voi olla hyvinkin lyhyt. Joka tapauksessa asiakkaita tavataan, minkä lisäksi heidän asioitaan hoidetaan. *Konstikas sosiaalityö* -raportissa asiaa pyrittiin jäsentelemään asiakasintensiivisyyttä kuvaavien lukujen kautta, minkä perusteella sosiaalityöntekijä tapasi työpäivänsä aikana keskimäärin neljä asiakasta ja hoiti lisäksi kuuden asiakkaan asioita, kun huomioon otettiin myös ryhmien parissa työskentelevät sosiaalityöntekijät. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 37–39.) Wilenin (2018, 12; 18) mukaan sosiaalityöntekijät arvioivat käyttävänsä viikkotyöajastaan noin 24–35 % kasvokkain lapsen ja vanhempien kanssa työskentelyyn. Kaiken kaikkiaan sosiaalityössä vallitsi toive siitä, että asiakkaiden varsinaisiin tapaamisiin pystyisi käyttämään enemmän työaika.

Tavanomaisimmillaan asiakkaiden asioiden hoitaminen pitää sisällään esimerkiksi tiedonhankintaa ja selvitystyötä sekä moninaista, eri tavoin tapahtuvaa yhteydenpitoa useiden eri tahojen ja verkostojen kanssa. Lisäksi keskeisesti arkityöhön kuuluu tehdyn työn dokumentoiminen (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 78–79). Kasvavassa roolissa sosiaalityöntekijän työssä on myös asiakkaan tarvitsemien palvelujen hankintaan ja ostoon liittyvä osaaminen. (Wilén 2018, 12, 34.) Arkeen olennaisena osana kuuluu myös työn

kehittäminen, mitä toteutetaan esimerkiksi työnohjausten, säännöllisten tiimipalaverien ja työyhteisössä tapahtuvan vapaamuotoisen vuorovaikutuksen välityksellä. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 60–61.) Edelleen niin sanotut avustavat tehtävät, kuten esimerkiksi asiakirjojen arkistointi, tulostaminen ja postittaminen (Yliruka ym. 2018, 9) sekä neuvottelujen ja tapaamisten järjestelyyn liittyvä työ, kuten vaikkapa tulkin tilaaminen tai tapaamistilan varaaminen, ovat osa jokapäiväistä työtä.

Arkityössä merkittävä painonsa on myös työn suunnittelulla, priorisoinnilla ja rajaamisella (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 39, 60–61). Päivä- tai viikkotasolla tapahtuvan työkalenterin ja ajankäytön suunnittelun lisäksi sosiaalityöntekijän työn suunnitteluun sisältyy myös asiakasprosessin suunnittelua ajatustyön ja kirjallisen työn tasoilla. Arkityössään sosiaalityöntekijä siis myös johtaa asiakasprosesseja muun muassa suunnittelun, toteutuksen ja vaikuttavuuden arvioinnin kautta. Tämän vuoksi sosiaalityön arjessa keskeisiä ovat myös prosessihallinnan ja prosessijohtamisen taidot. (Heinonen & Sinko 2013, 122–126.) Vahvan asiantuntijaroolin ja -osaamisen lisäksi sosiaalityöntekijän tulee lisäksi kyetä hyödyntämään muiden osaamista ja tunnistaa oman osaamisensa rajat verkoston jäsenenä. (Heinonen & Sinko 2013, 122–126.)

Arkityö edellyttää sosiaalityöntekijältä useisiin eri rooleihin asettumista. Prosessijohtajuuden lisäksi sosiaalityöntekijä toimii arkityössään muun muassa julkisen vallan käyttäjänä (Lähteinen ym. 2017, 14). Asiakkaan henkilökohtaisista ihmissuhteista sekä eri viranomais- ja ammattilaistahoista koostuvissa verkostoissa sosiaalityöntekijän roolina on toimia asiantuntijana ja ottaa vastuuta asiakkaan tilanteesta, vaikka muut tahot vetäytyisivät työskentelystä. (Pösö & Forsman 2013, 6.) Toisinaan taas tiiviimpi asiakastyö saattaa olla vaikkapa perhetyön tehtävä, mutta jossain tilanteissa sosiaalityöntekijän vahvempi rooli asiakkaan tapaamisissa voi olla perusteltu esimerkiksi lastensuojelussa tarpeellisen, luottamuksellisen asiakassuhteen rakentumisessa. (Ferguson ym. 2020, 700–701.)

Sosiaalityöntekijän arkityö on myös tietointensiivistä työtä. Tällä tarkoitetaan sellaisia työn elementtejä, jotka edellyttävät suurten tietomäärien käsittelyä ja vastaanottamista sekä uuden tiedon tuottamista. Tietointensiivinen työ painottaa lisäksi osaamisen merkitystä.

Toteuttaakseen tavoitteellista ja suunnitelmallista asiakasprosessia sosiaalityöntekijän täytyy saavuttaa ja koota merkittävä määrä tietoa asiakkaan elämästä ja toimintakyvystä. Tätä tietoa sosiaalityöntekijä edelleen hyödyntää arvioidessaan tarvittavia tukitoimia esimerkiksi suhteessa lainsäädäntöön. Tietoa on sen hallinnan lisäksi osattava tulkita ja soveltaa asiakkaan

elämäntilanteeseen. Luonnollisesti tulkinta, soveltaminen ja arviointi edellyttävät myös kykyä tunnistaa muutosta vaativia seikkoja asiakkaan elämässä. (Lehmuskoski 2017, 417–419.) Sosiaalityöntekijän työ edellyttää siis kykyä analysoida laajaa asiakkuuden kokonaisuutta ja yhteensovittaa kaikkia sen osa-alueita (Heinonen & Sinko 2013, 126). Tietointensiivisyyteen kytkeytyy myös päätöksenteko, mitä säännellään useissa eri laeissa. Esimerkiksi Lakiin sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) on kirjattu edellytys siitä, että sosiaalihuollon toiminta perustuu aina viranomaisen tekemään päätökseen. Päätöksen tulee olla perusteltu ja kirjallinen. (Araneva 2016, 391.) Sosiaalityöntekijän päätöksenteko on monitasoista ja vuorovaikutuksellista (Lamponen 2022) ja edellyttää toisinaan nopeaakin reagointia monimutkaisissa ja tunnelatautuneissa tilanteissa (O' Sullivan 2011).

Tietointensiivinen työ tuleekin parhaiten näkyväksi muun muassa päätösteksteissä, asiakaskertomuksissa, asiakassuunnitelmissa sekä lausunnoissa eli työn dokumentoinnissa. Dokumentoinnilla tuotetaan sosiaalityöntekijän omaa asiantuntijatietoa asiakkaan hyvinvoinnista ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Dokumentointi edistää myös työntekijän osaamista, minkä lisäksi dokumentointi auttaa työntekijää jäsentelemään asiakasprosessin etenemistä. (Lehmuskoski 2017, 417–419; Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 78–79.) Dokumentointia raamittavat etenkin lainsäädäntö, erilaiset hallinnolliset ohjeet, palveluprosessikuvaukset ja valmiit asiakirjapohjat (Juhila 2018).

Wilenin (2018, 9–19) kyselytutkimuksen perusteella dokumentointi vaikutti vievän suuren osan sosiaalityöntekijän työajasta. Se oli pääasiassa asiakastyöstä erillistä työtä, eikä kirjaaminen tapaamisten aikana ollut kovinkaan yleinen työkäytäntö. Ajanpuutteen ja kiireen myötä kirjallisessa työssä korostuivat muun muassa lainsäädännöllisesti keskeiset prosessit, joita priorisoitiin. Vaikka dokumentointi oli sosiaalityöntekijän arkityössä suuressa roolissa, kaipaivat sosiaalityöntekijät sen tekemiseen siitä huolimatta lisää aikaa. Mänttari-van der Kuip (2022, 35) havaitsi etenkin valitusprosessien ennakoinnin vaikuttavan dokumentointiin. Myös hänen tutkimuksensa perusteella dokumentointi vei valtavasti aikaa, mutta siinä keskeisenä ongelmana nähtiin etenkin työtä vaikeuttavat tai hidastavat dokumenttipohjat tai tietojärjestelmät.

Sosiaalityöntekijän arkityö kiinnittyy vahvasti myös oikeudelliseen osaamiseen. Sosnet määrittelee sosiaalityöntekijän ammattitaidon edellyttämän oikeudellisen osaamisen lähtökohdiksi perus- ja ihmisoikeuksien tuntemuksen sekä ymmärryksen sosiaalityön oikeudellisesta ympäristöstä ja sosiaalityöntekijästä julkisen vallan käyttäjänä. Määritelmässä

korostetaan myös osaamista asiakastyössä tehtävistä oikeudellisista päätöksistä ja niiden oikeusvaikutusten arvioinnista. Sosiaalityöntekijän tulee varmistaa ja edistää asiakkaan oikeuksien sekä oikeusturvan toteutumista. (Lähteinen, ym. 2017, 14.) Omat haasteensa tämän kaiken toteuttamiselle luovat niin ikään asiakastyön prosessinomaisuuden ja hetkessä työskentelyn vaihtelevuus. Oikeudellista osaamista ja harkintaa vaativat tilanteet saattavat tulla yllättäen, jolloin ratkaisuja tehdään toisinaan niistä johtavien seurausten epävarmuuden ympäröimänä. Sosiaalityön edellyttämä oikeudellinen osaaminen vaikuttaisi siis olevan omanlaistaan arkityössä ja aaltoliikkeessä tapahtuvaa harkintaa esimerkiksi perinteiseen tuomioistuintyöskentelyyn verrattuna. (Tuulari ym. 2020, 9.) Vahvalle oikeudelliselle osaamiselle on tarvetta myös siksi, että asiakkaatkin hakevat vaikeissa tilanteissa turvaa laista ja asianajajista (Juhila 2009, 4).

Sosiaalihuollon palvelut ovat viime vuosikymmenten aikana markkinoistuneet ja palvelujen tuottamiseen julkisen sektorin rinnalle ovat nousseet erilaiset järjestöt ja yritykset. Julkisen sektorin palvelujen järjestämisvastuuta toteutetaan nykyisin muun muassa monituottajamallin ja kilpailuttamisen keinoin. Tämä on omiaan muokkaamaan sosiaalityöntekijän toimintaympäristöjä ja sosiaalityöntekijä saattaa usein toimia maksajana, tilaajana, laadunvalvojana ja palvelun tarpeellisuuden perustelijana. (Juhila 2018, 227–229.)

Sosiaalityöntekijän arkisen hankinta- ja osto-osaamisen ytimessä vaikuttaisivat olevan etenkin palvelu- ja tarjouspyynnöt, asiakaskohtaisen arvioinnin perusteella parhaiten soveltuvan palvelun ja osaamisen valikoiminen, hankitun palvelun toteutumisen sekä jossain määrin myös hinnoittelun ja laskutuksen seuranta. Ostopalvelujen käyttö on melko tavallista etenkin lastensuojelussa. Kun sosiaalityöntekijä johtaa asiakasprosessia ja varsinainen työ tehdään muualla, olisi tärkeää vahvistaa sosiaalityöntekijöiden osaamista myös tällä saralla, jotta voidaan varmistua laadukkaasta ja vaikuttavasta työskentelystä asiakkaan asioissa. (Wilén 2018, 34.)

Sosiaalihuollon työhön kohdistetaan enenevässä määrin myös uuden julkisjohtamisen eli New Public Managementin vaikuttavuus- ja tuottavuusvaatimuksia. Tämä edellyttää muun muassa työn vahvempaa raportoimista ja näkyväksi tekemistä sekä tuloksellisuuden dokumentoimista. (Juhila 2018; Mänttari-van der Kuip 2013.) Sosiaalityöhön on toisaalta aina liittynyt velvollisuus selontekoon ja asiakastapausten raportointiin sekä kiinnostus työn tuloksellisuuteen ja ne voidaankin nähdä yhtä lailla keskeisenä osana sosiaalityötä. Uusi julkisjohtaminen on kuitenkin tuonut mukanaan sellaisia vaatimuksia, joita ei aina pystytä vedenpitävästi perustelemaan asiakkaan oikeuksien tai sosiaalityön tehtävän kautta. (Juhila

2018, 229–234.) Sosiaalityöntekijän selontekovelvollisuus kytkeytyy moneen suuntaan, esimerkiksi asiakkaan, organisaation, lainsäädännön ja yhteiskunnan tasoilla. Samalla kun se on aina ollut osa sosiaalityötä, tuottaa se pitkälle vietyä myös ristiriitoja. Tämän ristiriitaisuuden myötä sosiaalityön arjessa olennaista on myös ammatillinen harkinta, ja sen kautta syntyvät perustelut erilaisille eettisestikin haastaville valinnoille työssä. (Juhila 2009, 308–309.)

Sosiaalityöntekijät ovatkin hyvin tietoisia siitä, millaisia odotuksia heidän ammatilleen ja työlleen asetetaan esimerkiksi organisaatiossa, yhteiskunnassa ja lainsäädännössä. Suurella osalla on varmasti myös ajatus siitä, millainen olisi ihanteellinen sosiaalityöntekijä ja miten hän tekisi työnsä. Toisinaan tämä ihanne saattaa ilmentyä myös organisaation tai yhteiskunnan odotuksissa. Selontekovelvollisuuden ja ammatillisen harkinnan rinnalla itsetietoiset tunteet esimerkiksi ylpeydestä ja häpeästä voidaan nähdä tärkeänä osatekijänä sosiaalityöntekijän työkäytännöissä, kuten päätöksenteossa tai muiden työn vaatimusten täyttämässä. Tästä syystä myös työhön liittyvät tunteet ja tunnekokemukset tulisi ottaa huomioon tarkastellessa sitä, mitä sosiaalityöntekijät tekevät ja miten. (Gibson 2019.)

3.2 Lastensuojelun arkityön erityispiirteet

Lastensuojelun sosiaalityöhön sisältyy joitakin erityisesti sille ominaisia piirteitä, jotka saattavat lisätä työn kuormittavuutta. Lastensuojelussa sosiaalityöntekijällä on suuri vastuu lasten ja perheiden tilanteesta. Lastensuojelutyö on myös emotionaalisesti vaativaa työtä, jota tehdään usein traumaattisten elämäntilanteiden ja traumatisoituneiden ihmisten parissa, mikä on omiaan asettamaan sosiaalityöntekijän aina suuremman vastuuntunnon, stressin ja psyykkisen kuormituksen alaiseksi. Työskentelyn kannalta olennaisessa roolissa on asiakkaan ja työntekijän välinen suhde, joka pitää sisällään monenlaisia tunnetasoja. (Baldschun 2018, 15–27.) Tunnetusti sosiaalityöntekijän työssä kohtaamaa rooliristiriitaa kuvastaa etenkin tuen ja kontrollin kaksoisrooli (Vornanen ym. 2016; Baldschun 2018), mikä usein korostuu lastensuojelutyössä. Heinonen ja Sinko (2013, 126) kuvailevat tätä roolivaatimusta vaikeana tuen ja kontrollin, lapsuuden ja vanhemmuuden sekä toivon ja toivottomuuden välillä luovimisena, mikä syntyy lastensuojelun sosiaalityöntekijän ensisijaisesta tehtävästä arvioida ja valvoa lapsen edun, oikeuksien ja osallisuuden toteutumista.

Lastensuojelu on oikeus, mutta myös velvollisuus. Lastensuojelulaki antaa viranhaltijalle samanaikaisesti oikeuden, toimivallan ja velvollisuuden puuttua lapsen ja perheen perus- ja ihmisoikeuksiin silloin, kun laissa säädetyt edellytykset täyttyvät ja lapsen etu sitä vaatii.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijälle lailla annetut valtuudet mahdollistavat myös merkittävän julkisen vallan käytön vastoin asiakkaan tahtoa. (Araneva 2016, 27.) Työtä ensisijaisesti ohjaavana periaatteena on lapsen etu, joka pitää sisällään useita lapsen hyvinvoinnin kannalta keskeisiä elementtejä. Lapsen edun toteutuminen edellyttää huolellista ja kokonaisvaltaista lapsen tilanteeseen perehtymistä ja harkintaa. (Malja ym. 2019, 13.) Tämän oikeuden ja velvollisuuden sekä tuen ja kontrollin vuorottelun myötä lastensuojelutyössä kohdataan usein vahvoja eettisiä vaatimuksia, jotka edellyttävät työn lähtökohtien ja perustelujen jatkuvaa pohdintaa ja avaamista. (Heinonen & Sinko 2013, 127; Mänttari-van der Kuip 2021.)

Pitkästä historiastaan ja koulutuksen vahvistumisesta huolimatta sosiaalityö professiona saattaa yleisemmässä keskustelussa näyttäytyä vähemmän tarkkarajaisena, osaamisalueeltaan epäselvänä tai vähemmän erityistä asiantuntijuutta vaativana ammattina esimerkiksi lääkäriin verrattuna. Selkeiden ammatillisuuden rajojen puolesta kuitenkin puhuvat sosiaalityön edellytykset arviointikyvystä, sensitiivisyydestä, eettisesti vahvasta asiantuntijuudesta ja merkittävästä yhteiskunnallisesta ymmärryksestä, joita ei voida ajatella olevan ihmisellä luonnostaan, vaikka kutsumusta olisikin. (Juhila 2006, 183–187.) Moneen muuhun alaan verrattuna poikkeuksellista onkin, että keskusteluun lastensuojelutyön toiminnan ja arvojen rajoista osallistuvat usein monet eri tahot erilaisista tiedollisista lähtökohdista käsin. Työn vaativuudesta huolimatta lastensuojelun sosiaalityöntekijän asiantuntija-asema saattaakin usein tästä syystä tulla kyseenalaistetuksi. (Heinonen & Sinko 2013, 127.)

Yliruka ym. (2018, 63–64) pohtivat tutkimuksensa perusteella lastensuojelun kohtaamia ristiriitoja myös työn monimutkaisuuden, yhteistyön, rakenteiden ja palvelujärjestelmän näkökulmasta. Lastensuojelussa kohdataan monesti palvelujärjestelmän toimimattomuutta, pirstaleisuutta ja joustamattomuutta ja sosiaalityöntekijä saattaa löytää itsensä tilanteista, missä lastensuojelulle jätetään yksinäinen vastuu asiakkaan tilanteen ratkaisemisesta. Toisin sanoen ne tapaukset, mitä muut eivät hoida, jäävät helposti lastensuojelun kannattelun varaan. Tähän vaikuttavat todennäköisesti etenkin muiden toimijoiden tiukemmat erikoisalan rajaukset. Myös Mänttari-van der Kuip (2022) totesi tutkimuksessaan palvelujärjestelmän toisiinsa kietoutuneiden rakenteellisten tekijöiden eli monimutkaisuuden, pirstaleisuuden ja resurssiniukkuuden vaikeuttavan lastensuojelun sosiaalityöntekijän mahdollisuuksia toteuttaa työnsä tavoitteita ja tarkoitusta. Eri toimijoiden väliset rajaukset vaikeuttivat kokonaisvaltaista työskentelyä, mutta toisaalta rajauksilla todettiin saavutettavan myös mahdollisuuden erityisosaamista vaativaan työskentelyyn. Kaiken kaikkiaan tiukkojen rajojen ongelmaksi saattoivat kuitenkin koitua rajauksista johtuva asiakkaiden siirtely eri toimijoiden välillä.

(Mänttari-van der Kuip 2022, 38–39.) Palvelujärjestelmän ja sen rakenteiden haasteet ovatkin omiaan vain lisäämään lastensuojelun työskentelyn haasteellisuutta, kun toisaalla asetetut tiukat kriteeristöt vaikeuttavat asiakkaiden elämäntilanteiden muuttamista tai riittävän tuen järjestämistä. Yksittäisen sosiaalityöntekijän on mahdotonta hallita kaikkia asiakkaan elämään liittyviä ilmiöitä, minkä vuoksi laaja-alaisen yhteistyön ja yhteisen vastuunoton rooli olisi työn onnistumisen kannalta tärkeää. (Yliruka ym. 2018, 63–64; Mänttari-van der Kuip 2022, 31–33.)

Haastavien asiakastapausten ja kaiken muun ohella lastensuojelun sosiaalityöntekijän arkityötä ohjailee 1.1.2022 voimaan astunut lastensuojelulain muutos sosiaalityön henkilöstömitoituksesta. Säännös astuu lähivuosien aikana voimaan portaittain, saavuttaen lopulta enintään 30 lapsiasiakkaan edellytyksen vuonna 2024. Vuosien 2022 ja 2023 aikana siirtymäsäännöksen mukainen asiakasmäärä lastensuojelun sosiaalityöntekijää kohden voi olla enimmillään 35. (HE 170/2021 vp; Lastensuojelulaki 417/2007.) Asiakasmitoitus on nähty ensisijaisesti työkuormitusta vähentävänä tekijänä, mutta toisaalta sen on pohdittu tuovan mukanaan lastensuojelun aina haastavammaksi muuttuvat asiakastapaukset sekä niiden ratkaisemiseksi edellytettävän vahvan asiantuntijuuden ja rekrytointiongelmista toisinaan seuraavan kokemattomuuden ristiriitoja. Asiakasmitoitus ei tutkimusten perusteella ainakaan yksinään ratkaise lastensuojelun ongelmia, vaan katse olisi käännettävä myös prosesseihin ja järjestelmiin. (Wilen 2018, 1–6; Yliruka ym. 2018.)

Edellä esitetyn perusteella sosiaalityöntekijän työn voidaan todeta olevan moniulotteista ja laaja-alaista (Yliruka, ym. 2018, 63). Toisinaan arkityö näyttäytyy epämääräisenä sälänä, mitä hallitsee sattumanvaraisuus. Asiakastyö nähdään yleensä olennaisimpana ja ns. ”todellisena” sosiaalityönä verrattuna muihin työtehtäviin. Kuitenkin sosiaalityön tehtävien toteuttamisessa keskeisessä roolissa on hyvän hallinnon vaatimus, mikä tulee näkyväksi myös esimerkiksi kirjaamiskäytännöissä tai yhteydenottopyyntöihin vastaamisessa. Sosiaalityöntekijän tehtävät eivät siis ole toisiaan poissulkevia, vaan arkityönkin tehtävillä huolehditaan sosiaalityön lainsäädännöllisen tehtävän ja asiakkaan edun toteutumisesta. Asiakas siis kohdataan ja häntä kohdellaan myös esimerkiksi kirjallisesti kuten muillakin työn tasoilla. (Heinonen & Sinko 2013, 123–125; 132.) Myös Malja ym. (2019, 31) huomauttavat huolellisen viranomaistyön tärkeydestä lastensuojelun osana.

3.3 Työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvät tekijät sosiaalityössä

Sosiaalityön kuormittavuus on tunnettu ja laajalti tutkittu ilmiö. Tutkimusten lähtökohdat ovat monesti painottuneet joko kuormituskeskeiseen, voimavarakeskeiseen tai näitä kahta yhdisteleviin näkökulmiin. (Baldschun, Hämäläinen & Töttö 2019, 1–3.) Tutkimusten perusteella sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta olennaisimpia työn elementtejä ovat työn suunnitelmallisuus ja arvostus, työn itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet, johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 47; Vataja & Julkunen 2004, 3; Pösö & Forsman 2013, 7.) Wilenin (2018) kyselytutkimuksen perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijän työssä jaksamista tukevin tekijöinä hyvä johtaminen, esimiestyö, selkeä työnjako sekä mahdollisuus työnohjaukseen nähtiin merkittävämpinä kuin esimerkiksi resurssit.

Kuormituksen rinnalla myös työntekijöiden vaihtuvuus on kansainvälisesti todettu ongelma sosiaalityössä ja etenkin lastensuojelussa. Jostain syystä tutkimukset ovat useammin painottuneet tarkastelemaan sosiaalityössä ilmenevää uupumusta ja alalta lähtemistä, kuin sitä, mikä saa sosiaalityöntekijät jäämään työhönsä. Kuormituskeskeiset näkökulmat ovat omiaan häivyttämään sitä tosiasiaa, että sosiaalityöntekijöillä on myös pitkiä, jopa koko työiän kestäviä urapolkuja alalla. (Pösö & Forsman 2013.) Uusien työntekijöiden rekrytoinnissa ja työntekijöiden sitouttamisessa onkin olennaista pyrkiä ymmärtämään, millaiset työhön liittyvät seikat vahvistavat ja tukevat työhön liittyvää hyvinvointia ja jaksamista (Kubicek 2014).

Baldschunin (2018) mukaan työhyvinvoinnin voidaan ajatella syntyvän myös organisaation ja työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksellisessa yhteistyössä. Hän esitteli aikaisemman työhyvinvointitutkimuksen ja systeemiteoreettisen näkökulman pohjalta moniulotteisen työhyvinvointimallin, joka kohdistuu nimenomaisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin rakentumiseen. Malli pyrkii huomioimaan lastensuojelutyölle ominaiset ammatilliset ja emotionaaliset vaatimukset ja yhdistelee tutkimustiedon perusteella saavutettua käsitystä siitä, mitkä työhön liitettävät elementit synnyttävät ja ylläpitävät sosiaalityöntekijän työhyvinvointia. Malli erittelee työhyvinvoinnin elementtejä affektiivisen, sosiaalisen, psykosomaattisen, kognitiivisen, ammatillisen ja henkilökohtaisen ulottuvuuden pohjalta. Näistä etenkin affektiivinen, sosiaalinen, psykosomaattinen ja yhdeksi yhteiseksi ulottuvuudeksi muotoutunut kognitiivinen ja ammatillinen osa-alue saivat vahvistusta tutkimuksessa. Moniulotteinen malli tunnistaa muun muassa työyhteisön toimivuuden, hyvän

johtamisen ja työpaikan sosiaalisten suhteiden tärkeyden, minkä lisäksi myös ammatillinen osaaminen, riittävä koulutus, työn itsenäisyys sekä arvostus nähdään olennaisina tekijöinä sosiaalityöntekijän hyvinvoinnissa. Psykosomaattinen hyvinvoinnin ulottuvuus koskee etenkin työhön liittyvää psykologista, fyysistä ja psyykkistä terveyttä. Psykosomaattinen hyvinvointi vaikuttaa voimakkaasti kaikkiin muihin mallin osa-alueisiin ja muut osa-alueet siihen. (Baldschun 2018, 40–42.)

Baldschun ym. (2019) totesivat työn hallinnan mahdollisuuksien vaikuttavan olennaisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijän työhyvinvointikokemukseen. Työn hallinnan näkökulmasta sosiaalityöntekijöillä vaikuttaisikin olevan suhteessa työhönsä melko autonominen asema. Mahdollisuudet vaikuttaa tavoitteisiin, työtahtiin, työn sisältöön, työnjakoon ja toimintatapoihin sekä siihen, millä tavalla ja miten laadukkaasti he työnsä tekevät näyttäytyvät hyvinä. Kuitenkin mahdollisuudet vaikuttaa esimerkiksi työn määrään ovat heikkommat. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 45–47; Vataja, Seppänen-Järvelä & Vanhanen 2007, 7–8.) Myös työyhteisön tarjoaman sosiaalisen tuen on todettu lisäävän kokemusta työn hallinnasta (Salo ym. 2016, 9).

Työn hallinnalle olennaista on tasapaino asiakastyön ja muiden työtehtävien välillä siten, että tarvittavat asiat tulevat tehdyksi. Suuri työn määrä yhdistettynä aikapaineisiin saattaa saada aikaan kokemuksen työn hallinnan puutteesta. (Vataja & Julkunen 2004, 29.) Monet sosiaalityöntekijät kokevatkin työssään riittämättömyyden tunnetta ja voimakasta työn painetta, joita ajatellaan voitavan helpottaa etenkin riittävän resursoinnin, työn organisoinnin, rajaamisen ja työparityöskentelyn kautta. (Mänttari-van der Kuip 2022; Mänttari-van der Kuip 2015a; Mänttari-van der Kuip 2015b; Wilen 2018, 8–11.) Vähiten työtyytyväisyyttä kokeneet arvioivat myös työn hallinnan mahdollisuutensa vähäisimmiksi. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 45–47.) Työn hallinnan taitojen voidaankin nähdä tukevan työssä jaksamista (Yliruka ym. 2020, 21). Työn hallinta siis lisää sosiaalityöntekijöiden työmotivaatiota ja työhön sitoutumista. Oman työn hallinnan rinnalla myös sosiaalityöhön vahvasti kytkeytyvä byrokratia saattaa ajoittain toimia sosiaalityöntekijän turvana kuormittavissa työtilanteissa. (Vataja & Julkunen 2004, 31.)

Vatajan ja Julkusen (2004) tekemän selvityksen perusteella yksilöllinen oman työn rajaaminen ja tavoitteet olivat monille sosiaalityöntekijöille työyhteisön tasoa selkeämpiä. Työyhteisön tasolla epäselväksi jääneisiin rajoihin osasyynä nähtiin kiire ja työntekijöiden vaihtuvuus. Tutkimustulosten valossa vaikutti siltä, että epätarkat työn rajat ja tehtävänkuvat voimistivat

kiireen kokemusta, mikä ei kuitenkaan aina selittynyt todellisuudessa ylikuormittuneella työtilanteella. Kansainvälisessä tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota myös organisaatiokulttuurin suhteesta työstressi- ja kuormituskokemuksiin. Nämä tutkimukset nostavat esille stressikulttuurin olemassaolon ja sen vaikutukset. Joissakin työpaikoissa stressikulttuuri ilmentää olemassa olevaa stressiä, mutta saa sitä myös aikaan. (Tham 2007.)

Ferguson ym. (2020, 695, 701–702) pohtivatkin, että sosiaalityön ympärillä vaikuttaisi jossain määrin vallitsevan tietynlainen narratiivi siitä, mitä kaikkea sosiaalityöntekijät eivät pysty tekemään esimerkiksi suurten asiakasmäärien ja tiukan aikataulun vuoksi. He kuitenkin haastavat tämän ajattelumallin toteamalla tutkimuksensa perusteella, että sosiaalityöntekijät järjestivät asiakastapaamisia tarvittaessa hyvinkin tiivistä sekä tarpeen mukaan arvioiden ja joustuen, vaikkakaan kaikille asiakkaille yhtä intensiivistä työskentelyä ei ollut monista syistä johtuen mahdollista tarjota samanaikaisesti. Tutkimuksessa tätä joustavuutta tukivat etenkin moniammatillisuus ja tiimityöskentely.

Erityisesti lastensuojelutyötä tekevien on todettu kärsivän muita sosiaalityöntekijöitä jonkin verran enemmän työuupumuksesta ja sekundaäritraumatisoitumisesta, jolla tarkoitetaan traumareaktiota asiakkaiden kertomiin ja kokemiin traumaattisiin tapahtumiin. Kuitenkin vertailun pohjalta vaikutti siltä, etteivät erot työhyvinvointikokemuksessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja muiden sosiaalityöntekijöiden välillä olleet tästä huolimatta erityisen suuria. Työhyvinvointikokemuksia ei siten voinut selittää pelkästään tunnettujen kuormitustekijöiden kautta. Tutkimuksen perusteella voitiin todeta, että lastensuojelutyössä ilmenevää voimakkaampaa kuormitusta on mahdollista kompensoida yksilöllisten voimavarojen ja organisaation riittävän tuen kautta. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista muun muassa kokemus, joustavuus muutoksissa, lainopillinen osaaminen sekä erikoiskoulutus liitettiin vahvempiin työhyvinvointikokemuksiin. (Baldschun 2018, 29–31; Baldschun ym. 2019, 13–15.)

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työtehtävät edellyttävät ajoittain psyykkistä joustavuutta ja työhön liittyvää rauhallisuutta. Tämä voi näkyä esimerkiksi kykynä käsitellä työssä kohdattuja vaikeita elämäntilanteita tai toipua työssä sattuneista haastavista tilanteista. Työntekijän täytyy kyetä tarkastelemaan myös omaa menneisyytensä ja erottelemaan omat tunnekokemuksensa asiakkaan tunteista. Lisäksi hyvinvoinnin kannalta tärkeä taito on oman ammatillisuuden tunnistaminen ja sen rajojen säilyttäminen. Olennaisena työhyvinvoinnin elementtinä on hyvä huomioida myös työntekijän kyky käsitellä työn vaatimuksia ja siihen

liittyvää informaatiota sujuvan päätöksenteon varmistamiseksi ja monimutkaisten ongelmien ratkaisemiseksi. Lastensuojelutyössä menestyminen edellyttääkin sosiaalityöntekijältä vahvaa ammatillista osaamista sekä kykyä ja valmiutta tehdä hektistä työtä ja päätöksiä. (Baldschun 2018, 38–40; Pösö & Forsman 2013, 8.) Ammatillista osaamista ja kehittymistä tukevat parhaiten työkokemus, elämäkokemus sekä koulutus, sisältäen peruskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen. Työkokemuksen kautta rakentuvat vahva sosiaalityön osaaminen ja asiantuntemus, jota voidaan myös jakaa työyhteisössä kollegojen ja esimiesten välillä. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 71–76; Lehmuskoski 2017, 418.)

Kokonaisvaltaisesti hyvinvointiin ja siten myös työssä jaksamiseen vaikuttavia seikkoja ovat myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten elämäntilanne, persoonallisuuden piirteet, asenteet ja motiivit sekä työn ja henkilökohtaisen elämän välinen tasapaino. Nämä kaikki vaikuttavat muun muassa työntekijän kykyyn käsitellä stressiä ja työn vaatimuksia. Tutkimusten perusteella vaikuttaisi siltä, että työssä ja sen ulkopuolella saadulla sosiaalisella tuella on merkittävä vaikutus sosiaalityöntekijänkin jaksamiseen. (Baldschun 2018, 42–43; Pösö & Forsman 2013, 8.)

Kun hyvä johtaminen nähdään laajasti työhyvinvoinnin osa-alueisiin vaikuttavana tekijänä (Vataja & Julkunen 2004, 31) niin myös turvallinen ja avoin työyhteisö voidaan ajatella sosiaalityön tekemisen melkein ehdottomaksi edellytykseksi. Kollegojen tuki ja työyhteisössä tapahtuva vapaamuotoinen vuorovaikutus lisäävät työssä jaksamista ja hyvinvoinnin kokemusta. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005 61–62; Mänttari-van der Kuip 2015b, 15.) Kollegojen välinen yhteisöllisyys ja mahdollisuus jakaa kokemuksiaan ja tunteitaan työyhteisössä ovat olennaisia työssä jaksamisen edistäjiä (Vataja ym. 2007, 9–10). Työyhteisön tiimirakenne edellyttää myös luottamusta kaikkien sen jäsenten ammattitaitoon ja tätä luottamusta täytyy monesti rakentaa tietoisesti. Tässä onnistuessaan toimiva tiimi vahvistaa jäsentensä ammatillista itsetuntoa ja kasvattaa myös ammattitaitoa. (Heinonen & Sinko 2013, 129.)

Myös työnohjauksella voi olla suuri rooli sosiaalityöntekijän työssä jaksamisessa. *Konstikas sosiaalityö* -raportin vastausten perusteella työnohjausten teemat liikkuivat usein työn rajaamisen, asiakastyön toimintatapojen ja jaksamista tukevien teemojen välillä. Raportin mukaan verrattain vähän työnohjauksissa painotettiin oman osaamistason tarkastelua, työn tehokkuutta ja laatua taikka sosiaalityön teoreettisia näkökulmia. Työnohjauksesta ei kuitenkaan aina nähty olevan hyötyä juuri sosiaalityöntekijän arkityöhön. Toisaalta vaikutti

myös siltä, että hyötyäkseen työnohjauksesta, tuli omata jo jonkin verran kokemusta sosiaalityöntekijän ammatissa toimimisesta. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 64–65.) Ihanteellisimmillaan vahvistusta tai tukea omille ratkaisuille saa omalta työyhteisöltään, mutta toisinaan työyhteisön ulkopuolinen tuki ja jäsentely esimerkiksi työnohjauksen muodossa saattaa tulla tarpeeseen. (Heinonen & Sinko 2013, 129.)

Työpaikan vaihtoa tai nykyisen työn lopettamista edeltää monesti tyytymättömyys työhön, mikä johtaa aikomukseen siirtyä muihin tehtäviin. Toisinaan prosessi päättyy lopputilin ottamiseen ja toisinaan tyytymättömyyttä aiheuttavaan työhön jäädään kaikesta huolimatta. Työpaikan tai alan vaihtoa pohtivat etenkin henkilöt, jotka kokevat työhön ja organisaatioon sitoutumisensa heikkona, ovat onnettomia työssään ja kärsivät kovasta stressistä saamatta tukea jaksamiselleen. Tyytyväisyys tai tyytymättömyys johtamiskäytäntöihin saattaa usein olla ratkaisevassa roolissa työstä lähtemistä harkitsevalle. (Tham 2007, 1225–1236.)

Matelan (2009) tutkimuksen perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijät harkitsivat ajoittain muihin työtehtäviin siirtymistä. Olennaisia syitä tälle olivat muun muassa tyytymättömyys johtamiseen, palkkaukseen sekä työn ja yksityiselämän yhdistelyyn liittyvät ristiriidat. Wilenin (2018, 10) raportissa työpaikan tai alan vaihtamiseen liittyvä harkinta liitettiin etenkin suuriin asiakasmääriin, organisaatiomuutoksiin, organisaatiosta johtuviin hankaluuksiin sekä puutteisiin esimiestyössä. Myös ruotsalaisissa tutkimustuloksissa etenkin organisatoriset tekijät ovat nousseet olennaiseen osaan selvitettäessä sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työstressistä ja lähtemisaikomuksista. Sosiaalityöntekijät, jotka harkitsivat työpaikan vaihtoa, kokivat suurempaa kuormitusta muun muassa työn määrään ja roolikonfliktiin liittyen. Työtä ei koettu positiivisessa mielessä haastavana. Myös kokemus vähäisistä työn hallinnan mahdollisuuksista korostui vastauksissa. (Tham 2007, 1225–1236.)

Vastaavasti useissa tutkimuksissa myös työssä jaksaminen ja siinä pysyminen liitetään organisatorisiin tekijöihin, kuten ilmapiiriin, sosiaaliseen tukeen ja palautteeseen. Esimiehen ja kollegojen palautteen on todettu vaikuttavan positiivisesti työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Haluun jatkaa työssään vaikuttaa myös työyhteisön tunneilmapiiri ja esimerkiksi suurempi yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä. (Tham 2007, 1228–1231.) Organisaatiotason lisäksi työntekijän ominaisuudet, kuten koulutus ja kokemus sekä reaktiot työoloihin vaikuttavat työssä pysymisen todennäköisyyteen. Herkemmin kuormittuvat ja traumatisoituvat työntekijät siirtyvät enemmän resilienssiä omaavia työntekijöitä useammin muihin työtehtäviin. (Wilke ym. 2019, 1.) Meltti ja Kara (2009) taas tunnistivat työhönsä

tyytyväisen sosiaalityöntekijän ominaisuuksina muun muassa uskon työn merkityksellisyyteen, kyvyn sietää epävarmuutta, suhteellisuudentajuisuuden, kyvyn tunnistaa ja tiedostaa omat voimavarat ja niiden rajallisuus sekä kyvyn erottaa työ ja vapaa-aika. Olennainen rooli nähtiin olevan myös huumorilla, intuitiolla, sekä itseluottamuksella. Tärkeäksi työn jatkuvuuden kannalta nousi perehdyttäminen.

Vaikka sosiaalityöntekijän työmäärän on monessa yhteydessä todettu olevan valtava, se ei yksinään ole vaikuttanut olevan syynä työstä lähtemiseen. Stressaava ja vaativa työtilanne tuntuu hallittavalta, jos työntekijä kokee arvostusta ja huolenpitoa työyhteisössään. (Tham 2007, 1230, 1241). Työterveyslaitoksen vuonna 2010 toteuttaman sosiaali- ja terveysalan työolojen tutkimuksen perusteella työilmapiiri, työn sisältö, työsuhteen vakaus ja palkkaus olivat tärkeimpiä työhön sitoutumisen tekijöitä. Etenkin sosiaalityöntekijät olivat tutkimuksessa valinneet työhön sitoutumisen yksittäiseksi tärkeimmäksi tekijäksi työn sisällön. (Laine ym. 2010, 115–116.) Työn sisällöstä kumpuaa työn merkityksellisyys. Monille sosiaalityöntekijöille lasten kanssa työskenteleminen ja mahdollisuus auttaa lapsia ja perheitä ovat tärkeä osa työssä jaksamista. Vaikka positiivista muutosta ei aina onnistuta saamaan aikaan, voi jo tieto muutoksen mahdollisuudesta antaa työlle merkitystä. (Pösö & Forsman 2013, 8.)

Myös työn organisoinnilla, työympäristöllä ja organisaatiokulttuurilla on merkitystä. Työn tekeminen tiimityötä ja yhteisöllisyyttä vahvistavassa ympäristössä on todettu liittyvän työntekijöiden pysyvyyteen, kun taas yksilöllisyyttä korostavat työtavat vaikuttaisivat johtavan suurempaan sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuteen. Yksilöllistyneestä työskentelykulttuurista saattaa helpommin seurata yhden työntekijän kokema suurempi vastuun kuorma. Tiimi- ja työparipainotteisempi, mahdollisesti moniammatillinen työskentely on omiaan vahvistamaan kokemusta yhdessä työskentelemisestä asiakkaiden tilanteiden muuttamiseksi. Tällöin asiakastapauksia ja työn etenemistä tulee myös pohdittua säännöllisesti yhdessä toisten kanssa. (Ferguson ym. 2020, 701–702.) Toisaalta sosiaalityö on yhtäältä hyvin itsenäistä työtä. Tästä syystä säännöllinen kollegojen kanssa reflektointi ja virallisesti tai epävirallisesti toteutuneet sosiaalityöntekijöiden väliset konsultaatiot ovat tärkeitä työssä jaksamisen kannalta.

Työssä jaksamisen syyt vaikuttaisivat vaihtelevan myös kokemusvuosien mukaan. Esimerkiksi Pösön ja Forsmanin (2013) tutkimuksen perusteella kokeneet sosiaalityöntekijät painottivat työssään enemmän työntekijän ja asiakkaan välistä suhdetta, priorisoiden sen

ylläpitämistä muiden työtehtävien edelle, kun taas kokemattomamat pyrkivät tasapainoilemaan kokeneita enemmän organisaation normien ja sääntöjen sekä asiakastyön välillä. Pitkä kokemus lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtävistä vaikuttaisikin vahvistavan suhteellisuudentajua sekä kykyä sietää epävarmuutta, mikä saattaa lisätä työn mielekkyyden kokemusta. (Pösö & Forsman 2013, 9.) Kuitenkaan pitkän työkokemuksenkaan ei ole todettu suojaavan työssä uupumiselta (esim. Yliruka ym. 2020, 39).

Suomalaisen tutkimuksen mukaan sosiaalityön ammatinvalintaa ohjaavat erityisesti ideologiset ja sisäiset motiivit, kuten halu auttaa ja vaikuttaa yhteiskunnallisesti. Myös hyvät uraan, työnäkymiin ja työllistymismahdollisuuksiin liittyvät seikat ohjasivat opiskelualan valintaa. Kolmantena olennaisena syynä sosiaalityön opintoihin hakeutumiselle vaikutti olevan omakohtaiset kokemukset sosiaalisista ongelmista. Nämä opintoihin hakeutumisen syyt voidaan nähdä olennaisina myös työssä jaksamisen kannalta. Ideologisten ja sisäisten motiivien ohjaamana sosiaalityöhön päätyvä saattaa kohdata uuvuttavaa, esimerkiksi resurssikysymyksiin liittyvää ristiriitaa suhteessa omiin ammatinvalinnan lähtökohtiinsa. Toisaalta taas nämä lähtökohdat saattavat myös tukea työssä jaksamista. (Kallio ym. 2021, 8–10.)

Matelan (2009) mukaan suuri osa lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä on kokenut olevansa oikealla alalla. Kuitenkin työtehtävää oltiin valmiita vaihtamaan paremman palkkauksen perässä. Ammatin vaihtamista harkittiin toisinaan siitä huolimatta, että lastensuojelutyö tuntui omalta. (Matela 2009, 103–105.) Yliruka ym. (2020, 40) toteavat työssä viihtymisen liittyvän etenkin sopivan asiakasmäärän, palkkauksen, tukea tarjoavan esimiestyön ja rakenteiden muodostamaan kokonaisuuteen. Myös Ladgrenin (2021, 40–41) selvityksen perusteella palkkaus liitettiin heikompaan motivaatioon ja arvottomuuden kokemuksiin, jotka saattoivat ajaa pohtimaan alan vaihtoa.

Vaikuttaisi siis siltä, että sosiaalityön työhyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat etenkin organisatoriset, mutta myös henkilökohtaiset seikat. Lastensuojelutyöhön jäävät sosiaalityöntekijät saavat osakseen ammatillista tukea, mutta omaavat myös stressisietokykyä ja näkevät työnsä positiivisia tuloksia. Edelleen työssä pysymisen ja jaksamisen kannalta olennaisimmiksi tekijöiksi aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu työhön sitoutuminen, työtyytyväisyys, ammatillinen sitoutuminen, työilmapiiri, työn määrä, resilienssi, riittävä koulutus ja ammattitaito, työn hallinta, työntekijöiden arvostus, mahdollisuus ammatilliseen

kehittymiseen sekä sosiaalinen tuki. (Pösö & Forsman 2013, 8–10; Griffiths ym. 2020, 555; Williams ym. 2011.)

4 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa esittelen tutkimustehtävääni ja perustelen tutkimuksen toteutukseen liittyviä tekemiäni valintoja sekä esittelen tutkimuskysymykseni. Lisäksi kuvaan aineistoa ja sen keruuta sekä käyttämäni analyysimenetelmää. Ensimmäinen alaluku käsittelee tutkimustehtävää ja kysymysten määrittelyä, minkä jälkeen toisessa alaluvussa kuvailen keräämäni aineistoa, sen hankintaa ja käsittelyä. Kolmas alaluku keskittyy sisällönanalyysiin ja analyysin toteuttamiseen tässä tutkielmassa ja neljäs alaluku tutkimusetiikkaan.

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymysten asettaminen

Tutkielmallani haluan jäsentää lastensuojelun sosiaalityöntekijän päivittäisen arkityön sisältöä ja merkitystä työssä jaksamiseen liittyvissä kysymyksissä. Pysin myös selvittämään, millaiset keinot, taidot tai ominaisuudet auttavat hallitsemaan arjen työtaakkaa tai edistävät työn hallittavuutta. Olen kiinnostunut nimenomaan konkreettisten asiakastapaamisten ulkopuolella tapahtuvien työtehtävien jäsentelystä ja tarkastelusta. Toivon tutkielmani omalta osaltaan vahvistavan ja mahdollisesti lisäävän näkökulmia lastensuojelutyössä koetun kuormituksen taustalla vallitseviin syihin.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Millaisia työtehtäviä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden mukaan kuuluu sosiaalityöntekijän arkityöhön?
2. Millaisena sosiaalityöntekijät näkevät arkityön merkityksen suhteessa työssä jaksamiseen?
3. Millaiset arkityön tekemiseen liittyvät keinot, taidot tai ominaisuudet koetaan arkityössä jaksamista tukeviksi?

4.2 Aineiston kuvaus ja keruu

Päätettyäni toteuttaa tutkielman yksilohaastatteluina, aloin etsiä potentiaalisia haastateltavia pääasiassa Varsinais-Suomen alueella sijaitsevista kunnista. Kartoitin halukkaiden haastateltavien määrää sähköpostitse olemalla yhteydessä eri lastensuojelun yksiköihin. Osa kunnista edellytti virallista tutkimuslupahakemusta, kun taas toiset katsoivat tutkielmani yleispäteväksi, jolloin erillistä lupaprosessia ei esimiesten hyväksynnän lisäksi nähty tarpeellisenä. Haastatteluun halukkaiksi tai tutkielmastani kiinnostuneiksi ilmoittautui

yhteensä kymmenen lastensuojelun sosiaalityöntekijää neljästä eri kunnasta. Etsin haastateltaviksi nimenomaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä, jotka luonnollisesti pystyvät parhaiten kuvaamaan ja pohtimaan oman arkityönsä sisältöä ja vaikutuksia. Haastateltavien työkokemus lastensuojelussa vaihteli noin 3–20 vuoden välillä. Monilla oli myös ennen sosiaalityön opintoja suoritettu muu tutkinto.

Kaksi kiinnostunutta jäi pois oman päätöksensä perusteella ja yhden myöhemmin tulleen ilmoittautumisen päätin jättää pois lähinnä aikataulusyistä ja koska jo toteuttamistani haastatteluista oli kertynyt runsas aineisto. Tämän enempää en haastateltavien kohdalla tehnyt erityistä valintaa. Lopulta haastattelin siis yhteensä seitsemää sosiaalityöntekijää. Haastattelut toteutin heinäkuun ja lokakuun 2022 välisenä aikana. Haastatteluprosessia ja tapaamisaikojen sopimista hidastivat luultavasti etenkin kesälomat, mutta koen prosessin edenneen melko sujuvasti venyvistä aikatauluista huolimatta.

Haastatteluihin osallistuville toimitin etukäteen tutkimustiedotteen (liite 1) ja tietosuojaselosteen (liite 2), joissa kuvattiin tutkielman tarkoitusta ja sisältöä sekä kerättävän aineiston käsittelyyn ja säilytykseen liittyviä seikkoja. Lisäksi haastateltavilla oli mahdollisuus esittää tutkielmaan liittyviä tarkentavia kysymyksiä ennen haastattelun aloittamista ja sen lopuksi. Haastatteluista suurin osa järjestyi Teams -sovelluksen välityksellä etätapaamisena. Lisäksi yksi haastattelu toteutettiin haastateltavan toiveesta kasvotusten. Kaikkien haastateltavien suostumukset nauhoitettiin haastattelun aluksi ja haastateltaville kerrottiin osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja heidän mahdollisuudestaan keskeyttää osallistuminen missä tahansa vaiheessa. Haastattelujen kesto vaihteli 1–1,5 h välillä. Haastattelut litteroin ääninauhotteiden perusteella sanasta sanaan jättäen pois tunnistetiedot. Litteroitua aineistoa haastatteluista kertyi yhteensä 85 sivua käyttäen Times New Roman -fonttia koossa 12, rivivälillä 1,5. Käsittelin aineistoa ainoastaan sähköisessä muodossa. Aineiston säilytys tapahtui tietoturvallisesti salasanoin suojatussa, Turun yliopiston tarjoamassa Seafire-arkistossa.

Haastattelurungon (liite 3) rakensin tutkielmalle keskeisten käsitteiden ympärille. Varsinainen haastattelurunko koostui neljästä teemasta, minkä lisäksi pyysin haastateltavia kertomaan haastattelun alussa omasta työ- ja koulutustaustastaan. Haastattelurunkoon ja teemoihin suunnittelin useampia alakysymyksiä tai tarkentavia kysymyksiä, joiden avulla pystyin kuljettamaan haastattelua teemojen ympärillä, tarvittaessa syventäen haastateltavan pohdintaa kyseisestä teemasta. Haastattelut etenivät arkityön sisällön määrittelyn kautta kokemuksiin

arkityöstä ja kuormittavuudesta. Tämän lisäksi haastattelussa käytiin läpi arkityöhön ja jaksamiseen liittyviä keinoja, taitoja ja ominaisuuksia, sekä niiden kehittymistä ja kehittämismahdollisuuksia.

Toteuttamani haastattelut etenivät melko joustavasti ja vapaamuotoisesti, minkä vuoksi ajattelen käyttämäni haastattelumenetelmän sijoittuvan puolistrukturoitujen haastattelujen kentälle. Vaikka nimitänkin haastattelurunkoni rakentuneen tiettyjen teemojen ympärille, ei käyttämäni menetelmä siitä huolimatta kuitenkaan mielestäni tavoita nimenomaisesti teemahaastattelun määritelmää, jos menetelmää ajatellaan esimerkiksi Eskolan ja Suorannan (1998) mukaisesti sellaisena, jossa haastattelun teemat on etukäteen määriteltä, mutta valmiita kysymyksiä ei ole. Myös Hirsjärvi ja Hurme (2022, 47) kuvaavat teemahaastattelun etenevän yksityiskohtaisten kysymysten sijaan teemojen ohjaamana. Puusa (2020, 107) taas nostaa esille yksittäisen kysymyksen ja teeman eron ymmärtämisen tärkeyden. Teemojen etukäteinen määrittely ei siis tarkoita valmiiden kysymysten esittämistä, vaan haastateltavan toivotaan pohtivan tutkimuksen aihetta vapaammin. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekkankin (2006) mukaan teemahaastattelussa haastateltavan kanssa käydään vapaamuotoisesti läpi valittuja teemoja.

Aineistonkeruumenetelmänä haastattelun etuihin lukeutuu muun muassa se, että kysymyksiä voidaan tarkentaa haastateltavan vastausten perusteella. Menettelytavat kysymysten esittämisestä ja siitä, kysytäänkö kaikilta samat kysymykset voivat vaihdella tutkimuksittain. Olennaisinta on, että kysymysten lähtökohtana on vastausten löytäminen tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 63, 65.) Toteuttamissani haastatteluissa haastateltavat lähtivät usein vastaamaan suunnittelemini kysymyksiin spontaanisti, teeman ympärille sijoittuneen oman pohdintansa myötä, eikä tarkentaville kysymyksille välttämättä ollut joka hetkessä tarvetta. Yleisesti ottaen tutkielmani haastattelutilanteet olivat vuorovaikutteisia sekä melko vapaamuotoisia ja keskustelunomaisia. Haastattelukysymyksiä ei esitetty sanantarkasti samalla tavalla tai samassa järjestyksessä kaikille haastateltaville. Saatoinkin esittää ennalta suunnittelemtomia lisäkysymyksiä haastateltavan keskusteluun nostamista, tutkielman kannalta mielenkiintoisilta tuntuvista aiheista. Vapaamuotoisuus antoi mielestäni tilaa haastateltavan ajatuksille ja kokemuksille, kun tiukasti haastattelurungosta kiinni pitäminen olisi saattanut johtaa siihen, että haastattelut kuvastaisivat enemmän tutkijan käsitystä aiheesta (Hyvärinen ym. 2021).

Kaiken kaikkiaan nojaan haastattelurungon osalta tekemiini valintoihin Hyvärisen (2017, 17) ajatteluun, jonka mukaan strukturoitujen haastattelujen ulkopuolella laadulliset tutkimushaastattelut ovat useimmiten enemmän tai vähemmän puolistrukturoituja. Hän pitää oman haastattelumenetelmän tarkkaa nimeämistä tärkeämpänä sitä, että menetelmä on kuvattu selkeästi. Esimerkkinä Hyvärinen (2017, 18) nostaa esille Sanna Rikalan (2013) väitöskirjan *Työssä uupuvat naiset ja masennus*, jossa haastattelurunko on rakennettu hyödyntäen eri malleja sitoutumatta tiukasti tietynlaiseen haastattelumenetelmään. Rikalan (2013) haastatteluissa oli keskeinen tema, mutta haastattelurunkoa hyödynnettiin vaihtelevasti haastattelutilanteen ja haastateltavien oma-aloitteisuuden mukaan. (Rikala 2013, 61.) Toisaalta runsas kysymysten määrä nähdään pääasiassa opiskelijan tai aloittelevan tutkijan virheenä (Hyvärinen ym. 2021), mutta eron tähän oman näkemykseni mukaan tekee haastattelurungon joustava hyödyntäminen.

4.3 Analyysimenetelmä

Tutkielmani analyysimenetelmäksi valitsin sisällönanalyysin, joka voidaan nähdä laadullisen analyysin perusmenetelmänä ja omana metodinaan. Sisällönanalyysia voidaan hyödyntää myös monien muiden analyysimenetelmien pohjana. Sisällönanalyysi ei lähtökohtaisesti rakennu minkään tietyn teoreettismetodologisen kehyksen varaan, minkä vuoksi sen toteuttamiselle ei ole olemassa yksiselitteisiä, tyhjentäviä raamejakaan. Analyysin avulla tutkittava aineisto järjestetään ja tiivistetään tutkimusaiheen näkökulmasta relevantteihin käsitteisiin. Sen kautta on tarkoitus kuvata analysoitavaa aineistoa sanallisesti ja luoda tiivis, sujuva ja looginen kuvaus tutkittavasta aiheesta, jolloin siitä on myös mahdollista tehdä johtopäätöksiä. Analysoitavaksi soveltuvat monenlaiset eri aineistot, kuten tässä tutkielmassa kertynyt haastatteluaineisto. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–90; Vuori 2021). Mielestäni sisällönanalyysi palveli tulkintaan ja päättelyyn perustuvan luonteensa vuoksi myös parhaiten haluani saavuttaa tekemieni rajausten sisällä jonkinasteinen kokonaiskäsitys tutkimukseni kohteesta.

Analysoin keräämäni haastatteluaineiston Tuomen ja Sarajärven (2018, 90–94) esittelemän aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaisesti, missä analyysin vaiheet rakentuvat aineiston pelkistämisestä eli redusoinnista, aineiston ryhmittelystä eli klusteroinnista sekä teoreettisten käsitteiden luomisesta eli abstrahoinnista. Sisällönanalyysia aloittaessa määritetään myös analyysiyksikkö, joka voi olla esimerkiksi sana, lause tai ajatuskokonaisuus.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa vastauksia tutkimustehtävään etsitään siis

yhdistelemällä aineistosta nousevia käsitteitä. Aineistosta pyritään löytämään seikkoja, jotka kuvaavat tutkittavaa asiaa ja sen monimuotoisuuden keskeltä haetaan yleisempiä johtopäätöksiä tutkittavasta asiasta. (Vuori 2021.) Aineistolähtöisyyttä tuki myös aikomukseni tarkastella haastateltavien kokemuksia tutkimusaiheesta ja tarkoituksena oli jatkuvasti pyrkiä ymmärtämään haastateltavien näkökulmia. Tutkimusaineistoa luokittelevat ja sisältöä jäsentelevät analyysimenetelmät soveltuvatkin yleisesti melko hyvin kokemuksen tutkimukseen. (Kukkola 2018, 43). Olennaista on pyrkiä ymmärtämään kokemusta, ei niinkään esittämään tosiasioita. Kokemukset voidaankin nähdä subjektiivisina ja moninaisina näkökulmina todellisuuteen (Jokinen 2014, 15).

Litteroituani haastatteluaineiston, aloitin varsinaisen analyysin perehtymällä kertyneen aineiston sisältöön ja etsimällä siitä tutkimukseni ja tutkimustehtäväni kannalta olennaista sisältöä. Analyysiyksiköksi valitsin tutkimuskysymysteni mukaisesti arkityötä ja työssä jaksamista kuvaavat, yhdestä tai useammasta lauseesta muodostuvat ajatuskokonaisuudet. Poimin relevantteja ilmaisuja aineistosta värikoodaten eri ilmiöitä ja siirsin ilmaukset erilliseen Word-tiedostoon helpottaakseni analyysin jatkoa. Tämän vaiheen myötä aineistosta karsiutui pois epäolennaiset osat. Keräämäni aineisto oli sisällöltään rikasta ja monista alkuperäisilmauksista muodostui useita pelkistettyjä ilmaisuja.

Pelkistämisen jälkeen jatkoin analyysia aineiston ryhmittelyllä. Ryhmittelyn eli klusteroinnin tarkoituksena on etsiä aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia (Tuomi & Sarajärvi 2018 92–93). Ryhmittelin pelkistettyjä ilmaisuja Word-tiedostoon luomani taulukon avulla samaa kuvaaviin alaluokkiin. Tässä vaiheessa aineiston rakenne alkoi näyttäytyä jo eri tavalla, vaikka haastatteluja tehdessäni olin jo laittanut merkille joitain selkeästi toistuvia teemoja haastateltavien puheissa. Jatkoin analyysia taulukon avulla yhdistelemällä alaluokkia yläluokiksi, joiden jälkeen siirryin aineiston abstrahointiin eli käsitteellistämiseen, missä yläluokkia yhdistelemällä muodostuivat pääluokat. Käsitteellistämistä jatkoin vielä luomalla pääluokkia yhdistävät luokat, jotka ovat yhteydessä tutkimustehtävääni ja luvussa 5 esittelemiini tutkimustuloksiin.

4.4 Tutkimusetiikka

Tutkimukseen, kuten myös sosiaalityöhön kytkeytyy tiiviisti eettisyys ja eettinen pohdinta (Peled & Leichtentritt 2002, 146). Tutkielmaa tehdessäni ja aineistoa kerätessäni olen pyrkinyt noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely -ohjeita (TENK 2012). Aikaisemmassa aineiston keruuta

käsittelevässä alaluvussa 4.2. olen kuvannut aineiston keruun ja käsittelyn osalta tekemiäni valintoja. Luvussa on käyty läpi etenkin tutkimusluvan hakemiseen, haastateltavien etsimiseen, informointiin ja suostumuksen hankkimiseen liittyvät toimintatavat sekä haastattelujen toteuttamisen, aineiston säilyttämisen ja tunnistetietojen poistamisen käytännöt. Keräsin aineistoni lastensuojelun sosiaalityön ammattilaisilta, enkä tästä syystä katsonut haastateltavieni kuuluvan erityisen haavoittuvaan ryhmään. Tutkimusaiheeni ei myöskään oman arvioni perusteella ole arkaluontoinen tai käsittele varsinaisesti arkaluontoista tietoa.

Tutkimusetiikka kietoutuu myös tutkimuksen luotettavuuteen ja puolueettomuuteen.

Erityisesti laadullisessa tutkimuksessa onkin tarpeen kiinnittää huomiota siihen, mitä tutkija keräämästään aineistosta havainnoi ja ohjaako näitä havaintoja jokin tutkijan oma ennakkokäsitys tai kehys. Toisaalta tutkijan oma vaikutus suhteessa tutkimukseen on ainakin jossain määrin väistämätöntä, sillä aineiston analysoinnin lisäksi tutkija määrittelee myös tutkimusaiheeseen ja tutkimusasetelmaan liittyvät rajaukset. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 118–119.) Olenkin jo tutkielman suunnitteluvaiheessa ja prosessin aikana pyrkinyt tiedostamaan erityisesti omasta työkokemuksestani kumpuavan käsitykseni tutkimusaiheesta ja pyrkinyt välttämään oletuksia jo tiedetyistä asioista liittyen sosiaalityöntekijän arkityöhön. Prosessin edetessä olen usein pysähtynyt myös pohtimaan sitä, ovatko jotkut asiat jääneet huomaamatta tai mainitsematta siitä syystä, että ne ovat muodostuneet itsellekin arkisiksi.

Tutkittavan aiheen tuttuus vaikuttaa tahtomattaankin tutkimusprosessiin, mutta siitä voi olla hyötyäkin, esimerkiksi haastattelun suunnittelussa tai haastattelutilanteissa. (Juuti & Puusa 2020, 173). Haastattelurunkoa suunnitellessani ja haastatteluja tehdessäni pyrin pitäytymään sellaisessa roolissa, missä en tulkitsisi tai ymmärtäisi esimerkiksi haastateltavien vastauksia omien arkityökokemusteni perusteella ikään kuin automaattisesti tai ”rivien välistä”. En myöskään juurikaan avannut omaa työtaustaani haastateltaville siitä syystä, etteivät haastateltavatkaan lähtisi tekemään oletuksia omista käsityksistäni. Asemoin siis itseni sosiaalityön opiskelijaksi, tutkielman tekijäksi ja haastattelijaksi, en niinkään lastensuojelun sosiaalityöntekijäksi. Joidenkin haastateltavien kohdalla oma työkokemukseni tuli ilmi tai oli aikaisemmin tiedossa, mikä saattoi johtaa hieman kehämäisiin keskusteluihin haastattelun edetessä. Ajattelen oman työkokemukseni kuitenkin olleen myös hyödyksi etenkin haastattelutilanteissa, joissa pystyin myös poimimaan haastateltavien pohdinnoista ajatuksia, joita toivoin heidän jatkavan, syventävän tai avaavan lisää. Tälle ei kuitenkaan juurikaan ollut tarvetta, sillä kuten totesin, pääasiassa kaikki haastateltavat lähtivät itsenäisesti pohtimaan arkityötään hyvin laajasti.

Toisaalta tutkielmassa tavoiteltu arkityön pohdinta vaati haastattelujen alkuun keskustelua haastateltavien kanssa siitä, millaisista asioista haastattelun avulla halutaan saada tietoa ja mitä arkityöllä tässä tutkielmassa tarkoitetaan. Näissä keskusteluissa asetin siis raamit sille, että työtä on tarkoitus pohtia konkreettisen asiakastyön ulkopuolella. Voisi siten ajatella, että olen haastattelun alussa ohjannut melko vahvastikin sitä, miten tai mistä näkökulmasta haastateltavat lähtivät vastaamaan esittämiini kysymyksiin. Uskon, että ilman tätä ohjausta aineisto olisi luultavasti kuvannut melko erilaista arkityötä, ehkä nimenomaan asiakastyötä. Koska tutkielmani pyrkii ilmentämään osittain näkymättömäksi jäävää sosiaalityöntekijän arkityötä konkreettisen asiakastyön ulkopuolella, pidän näitä tekemiäni valintoja perusteltuina. Arvauksien varaan kuitenkin jää, olisiko aineisto ilman tätä ohjaamista ilmentänyt konkreettisen asiakastyön ulkopuolista arkityötä esimerkiksi juuri näkymättömyydellään. Tällöin olisin kuitenkin joutunut analysoimaan aineistoa hyvin vahvasti pelkästään omien käsitysteni pohjalta, mikä olisi mielestäni heikentänyt analyysin luotettavuutta merkittävästi.

5 Kokemuksia arkityöstä ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä

Tässä luvussa esittelen analyysini pohjalta rakentuneita, tutkielmalle keskeisiä tuloksia. Haastateltavat nimesivät runsaasti erilaisia arkityön elementtejä, jotka kytkeytyivät jaksamiskokemuksiin. Aineistosta nousi myös melko selkeitä jaksamista ja arkityön hallintaa tukevia keinoja, taitoja ja ominaisuuksia. Ensimmäisessä ja toisessa alaluvussa käyn läpi arkityön sisältöön, koettuun kuormitukseen ja työssä jaksamiseen liittyviä tuloksia. Tämän jälkeen seuraavat neljä alalukua esittelevät tuloksia arkityötä tukeviksi koetuista keinoista, taidoista ja ominaisuuksista.

5.1 Arkityön sisältö ja koettu kuormitus

Arkityön sisältö näyttäytyi kaikille haastateltaville vaihtelevina päivinä ja vaihtelevina tehtävinä. Yleinen ajatus arkityöstä oli, että se pitää sisällään monia erilaisia ja eri tasoisia tehtäviä. Arkisten työtehtävien erittely koettiin jossain määrin haastavaksikin. Arkityön kuvauksissa merkittävimmän roolin saivat sosiaalityöntekijän asiantuntijuuteen liittyvät tehtävät, kuten asiakastyö, suunnittelu ja priorisointi, prosessijohtaminen sekä jatkuva arviointityö. Tämän lisäksi erityisesti tiedon hankintaan ja tuottamiseen liittyvät työtehtävät, kuten kirjalliset työt ja dokumentointi, verkostotyö, yhteydenpito eri tahojen kanssa, monenlainen muu tiedon kerääminen sekä tiimityö nähtiin olennaisina sosiaalityöntekijän arkityötehtävinä. Myös palvelujen hankintaan ja laskentaan liittyvät tehtävät nousivat toistuvasti esille haastateltavien vastauksissa. Päivittäisiin työtehtäviin sisältyi runsaasti erilaisia avustavia tehtäviä, kuten erilaisten varausjärjestelmien käyttöä ja tapaamisten sopimista sekä niihin liittyvien järjestelyjen tekemistä. Kaiken kaikkiaan arkityötä koettiin olevan valtavat määrät.

” Siihen kuuluu niin moninaisia tehtäviä et siis yleensäkin lastensuojelus mä nään et täs on sellasii pienempii yksittäisii hallinnollisii tehtävii, semmosii juoksevii tehtävii ja sitten on semmosii niinku laajempii ihan työn suunnitteluun ja siihen asiakasprosessiin liittyvii pitkäkestosempii tehtäviä ”

”--asiakaskirjaukset ja asiakassuunnitelmien päivittäminen ja niiden päätösten tekeminen kirjallisesti mitä sitten, mitä palveluita myöntää tai ei myönnä ja tota sitten on no toki puhelinrumbaa tää on ku tää on tämmöst asioiden organisointia ja prosessijohtamista ni sit se on sitä et sä selvität ja järjestät ja saat ihmiset

samaan aikaan samaan paikkaan ja et se on semmosta sillisalaattia myös aika paljon.”

Arkityön kuormitusta vaikuttivat lisäävän erityisesti työn tekemisen puitteisiin, aika- ja resurssipaineisiin, ydintehtäviä häiritsevien, ylimääräisiltä tuntuvien tehtävien määrään, työn tunnetasoihin, töiden kasautumiseen sekä työtä hidastaviin tekijöihin liittyvät seikat. Työn tekemisen puitteissa erityisesti työn organisoinnista seuranneet yhdennetty työ ja virka-ajan päivystys vaikuttivat lisäävän myös arkityön vaatimuksia. Myös toistuviin muutoksiin sekä ajankohtaisesti hyvinvointialueille siirtymiseen liittyvä epätietoisuus aiheutti epäselvyyttä ja stressiä arkityön tekemiseen. Jatkuva priorisointi teki työstä akuutin ja kiireettömän sekä pienten ja isojen tehtävien välillä tasapainoilua. Lisäksi jotkut arkityössä käytettävät ohjelmistot ja asiakastyöhön suunnitellut dokumenttipohjat tuntuivat työläiltä tai haastavilta käyttää. Mänttari-van der Kuip (2022, 35) raportoi vastaavanlaisia kokemuksia tietojärjestelmistä ja lomakkeista, jotka koettiin toimimattomina, epätarkoituksenmukaisina ja työtä hidastavina.

Monet arkityöhön lukeutuvat tehtävät koettiin varsinaiselta ydintehtävältä aikaa vievinä ja/tai ylimääräisinä. Pikkuasioiden hoitamiseen saattoi tahtomattaankin kulua iso osa työpäivästä. Jotkut tehtävät koettiin enemmän esimerkiksi sihteerin tai taloushallinnon osaajien työksi. Kaikissa toimistoissa ei kuitenkaan ollut käytössä esimerkiksi toimistosihteerinä, jolloin nämä tehtävät olivat sosiaalityöntekijän vastuulla. Arkityöhön kuvailtiin siis liittyvän paljon aikaa vievää sälää, mutta myös oman työkuivan ylittäviä tai ohittavia tehtäviä.

”--sit on paljon sitä kaikkee sellasta sälää ja extraa, joka täyttää aika paljon ja joskus pikku asiakin voi yllättävän nopeesti viedä päivän--”

”--sit on ihan tälläsii sihteerin tehtävii mihin menee tositosi paljon aikaa niinku eilenki mietin et ihan järjettömästi meni aikaa palaverien sopimiseen ja siihen et sovittaa vaikka 6 ihmisen aikatauluja ja sit viel asiakas lisäks ni todella paljon menee aikaa siihen ja viestittelyy ja puhelimeen vastaamiseen ja sähköpostin vastaamiseen, palveluiden tilaamiseen, työpöytäntöjen tekemiseen, sit on viel noit laskuja tai jotaki laskujen hyväksymistä niihin menee oma aikansa ja sitte skannataan näit ostopalvelujen raportteja--”

Monet kuvailivat tekemättömien töiden ja kiireessä odottamaan jäävien asioiden lisäävän stressiä ja ahdistusta. Kiireisissä ja akuuteissakin tilanteissa mielessä olivat myös tieto

kasautuvista töistä ja etenkin pienten hoidettavien asioiden kasautumisesta. Kiire ja työtilanteiden aaltoilevuus saattoivat aiheuttaa myös työtehtävien välillä hyppimistä ja vaihtelua. Lisäksi muun muassa sähköpostin ja puhelimen välittämä informaatiotulva sekä toistuvat keskeytykset häirtasivat asioiden tehokasta hoitamista. Usein erilaiset yhteydenotot tarkoittivat myös lisää kirjaamista tai vähintäänkin sen arvioimista, olisiko asia kirjattava. Töiden kasautuminen tuntuikin kytkeytyvän etenkin aika- ja resurssipaineisiin.

”--tää työ on sellainen, että se ei tavallaan mikään loppupeleissä riitä et jotain on aina, joku puhelu mikä pitäisi hoitaa, aina joku asia mikä pitäisi tehdä mut kun ei työaika vaan riitä--”

”--sä tiedät, että koko ajan siinä se kuorma kasaantuu ja siellä on semmoisia ns. pienempiä asioita muilla asiakkailta, jotka jää myöskin odottamaan että sitten kyllä se sitä kuormitusta lisää että siitä ei pääse mihinkään että jos nyt jonkin näköinen työmoraali on niin kyllä siinä semmoinen pieni ahdistus tulee.”

Arkityön tekemiseen liittyi myös monia tunnetasoja: muun muassa kiireessä saatettiin kokea yksinäisyyttä siitä huolimatta, että työyhteisössä vallitsi jaettu kokemus työpaineesta. Työpaine herätti ajoittain negatiivisia tunteita ja pohdintaa siitä, pystyykö tai jaksako. Toisaalta kiireen koettiin myös tarttuvan. Työyhteisön tapa joustaa tai venyttää päiviä saattoi myös viedä helposti mukanaan, mikä edellytti työntekijältä välillä vahvaakin rajaamista. Kiireessä kasautuvien töiden keskellä koettiin myös tunnollisuudesta johtuvaa syyllisyyttä. Velvollisuudentuntoa syntyi myös etäpäivistä, jolloin koettiin tarvetta olla vieläkin enemmän tavoitettavissa, ettei anna syytä epäillä, tekeekö töitä ollenkaan.

”-- niinku sanoin, että seki tarttuu, ku huomaa että muillakin on kiire ja ne on tosi stressaantuneita niin sitten tulee just se että no en mä en mä halua nyt että sillä on jo ihan hirveästi paineita että on mullakin mutta että kyllä mä nyt kuitenkin yritän tässä sitten pärjätä.”

”Näihin tehtäviin hakeutuu semmosii hyvin tunnollisii ihmisii siis semmosii, jotka vaatii itteiltään paljon ja sitte heil on aina se syyllisyys et he ei oo tarpeeks tehny ja heil on rästis sitä, tätä ja tota.”

Tunnetasoilla pinnalla olivat myös asiakastyöhön liittyvät kokemukset. Vastuurooli sekä asiakkaiden kokemuksen huomioiminen nähtiin tärkeinä arkityöhön linkittyvinä asioina.

Asiakkaan kokemus vaikutti olevan tärkeä seikka arkityön hoitamisen tapoja koskevia valintoja tehtäessä. Esimerkiksi asiakkaan kokemus kohtaamisesta, nopeasta palvelusta ja sosiaalityöntekijän tavoitettavissa olemisesta olivat olennaisia. Toisaalta arkityössä kuormittavana tunnistettiin myös niin sanotut tarvitsevat asiakkaat, joiden ajateltiin pärjäävän itsenäisemminkin, mutta jotka pyrkivät hyvin usein yhteydenpitoon sosiaalityöntekijän kanssa muun muassa puheluihin ja viestein.

Kuten haastateltavat kaikki totesivatkin, arkityöhön lukeutuvia tehtäviä sisältyi päivittäiseen sosiaalityöntekijän työhön huomattavia määriä. Arkityön sisältö näyttäytyi haastateltavien vastauksissa pitkälti samanlaisena, mitä aikaisemmissakin tutkimuksissa on eritelty kuuluvan sosiaalityöntekijän arkisiin työtehtäviin (ks. esim. Karvinen-Niinikoski 2005; Wilen 2018; Yliruka ym. 2018).

Myös arkityöhön liittyvä stressi ja kuormitus tunnistettiin hyvin. Arkisia työtehtäviä tuntui olevan kaiken kaikkiaan enemmän, kuin mitä laadukkaan sosiaalityön ja asiakastyön tekemiseksi olisi ollut ihanteellista, eikä työaika riittänyt kaiken tekemiseen. Muun muassa Mänttari-van der Kuip (2022) on tehnyt vastaavanlaisia havaintoja aika- ja resurssipaineiden kuormittavuuskokemuksista. Haastateltavien kuvaamina arkityön sisällöstä ja kuormituskokemuksista on tunnistettavissa myös useita eri työhyvinvointitutkimuksissa tunnistettuja työn vaatimuksia ja kuormitustekijöitä. Näistä ilmeisimpiä ovat mielestäni etenkin kognitiiviset vaatimukset sekä työn määrään, aikapaineisiin, haastavuuteen, vastuullisuuteen, tunnetasoihin, roolituksiin ja byrokratiaan kietoutuvat vaatimukset, jotka saattavat lisätä työntekijän kuormitusta ja uupumusriskiä etenkin silloin, jos käytettävissä olevat voimavarat ovat vähäiset. (ks. esim. Kalakoski, ym. 2022; Seppälä & Hakanen 2017; Mauno ym. 2017; Manka 2016). Lisäksi arkityötä kuvasti Juhilankin (2018) havaitsema aaltoilevuus ja hetkessä työskentelyn luonne.

5.2 Arkityö suhteessa työssä jaksamiseen

Vaikka konkreettisten asiakastapaamisten ulkopuoliseen työhön kuluva aika oli vaikea yksilöidä vaihtelevien tilanteiden ja päivien vuoksi, arvioivat haastateltavat näihin tehtäviin kuluvan pääasiassa ainakin puolet työajasta. Jonain päivänä saattoi olla useita asiakastapaamisia ja toisena ei yhtään.

”--semmonen aika keskimääräinen on, että sulla on kaks 1,5 h tapaamista päivässä. Se ei todellakaan mee niin, et joskus sul on neljä ja joskus sul on etäpäivä ja sul ei oo yhtään--”

”jossain tilanteissa kalenteri on täydempi, kun toisinaan mut nyt esimerkiks täl hetkellä ni se olis ehkä niinku puolet--”

Useista arkityöhön liittyvistä nimeämistään kuormitustekijöistä huolimatta haastateltavat eivät kokeneet, että yksinomaan tai erityisesti arkityön tehtävät olisivat koskaan vaikuttaneet haluun siirtyä pois lastensuojelusta.

”--en mä tiedä et onks se nyt sit se arkityö koska se on joka paikassa, siis millä tahansa alalla.”

”Ei. Jos on niin ne ei oo kyl liittyny niin sanotusti niinku varsinaisesti niihin arkitöihin sit et tota et ei vakavasti sit kuitenkaan.”

Lastensuojelusta pois siirtymisen ei ajateltu keventävän esimerkiksi kirjallisten töiden tai muun arkisiin työtehtäviin liittyvien töiden määrää, sillä ne nähtiin olennaisena osana kaikkea sosiaalityötä. Vaikuttikin siltä, että asiakastapaamisten ulkopuolisiin työtehtäviin ei koettu liittyvän samanlaista stressiä, kuin mahdollisesti psyykkisesti kuormittaviin asiakaskohtaamisiin.

”--asiakastapaamiset voi olla myös tosi stressaavia ja kuluttavia riippuen et, jos on joku tosi hankala asiakas et sit toisaalt sä oot siinä sälän tekemises ja kirjallisis tehtävissähän sä oot niiltä sillai, siin ei oo sellasta. Mut siin voi tietty olla sit sellasta tuskaa siitä et, miten sen kaiken saa eteenpäin ja tehtyä.”

Paitsi, että työyhteisöissä tunnuttiin viihtyvän ja saavan riittävästi tukea, ajattelivat haastateltavat lastensuojelutyössä jaksamisen liittyvän erityisesti työn monipuolisuuteen. Lastensuojelutyöllä koettiin olevan melko selkeät raamit, joiden puitteissa oman työn organisoiminen ja asiakasprosessien johtaminen tuntui mielekkäältä. Tärkeänä koettiin myös mahdollisuus tehdä ihmissuhdetyötä lasten ja perheiden kanssa. Lastensuojelutyön parhaimpina puolina nähtiin mahdollisuus hyödyntää omaa ammattitaitoa, kehittää osaamistaan sekä tehdä vaihtelevaa ja ajattelemaan haastavaa työtä.

”--saa niinku tehdä paljon ja erilaist, mä koen sen rikkaudeks enemmän, ku jotenki vaikeudeks tai haasteeks ja et se on se myöski pitää ammattitaitoa yllä--”

”--onhan tää hirmuisen monipuolinen työ, tässä on paljon sellaista mistä mä tykkään on sitä organisointityötä ja sitten on sitä vuorovaikutuksessa tehtävää työtä ja tässä on myös sillai haastavia tilanteita jossa saa käyttää sitä omaa ammattitaitoaan--”

Haastateltavien pohdintojen perusteella vaikutti siltä, että monia lastensuojeluun jääviä saattaa yhdistää myös ajatus siitä, että muunlaisissa työtehtävissä voisi kyllästyä tai tylsistyä.

Haastavuus ja vaihtelevuus nähtiin siis myös innostajana ja voimavarana. Tuen ja kontrollin kaksoisroolia ei myöskään koettu pelkästään kuormitusta lisäävänä asiana. Saattoi olla, että nimenomaan prosessinjohtajan rooli oli monille ominainen. Monet ajattelivat lastensuojelutyössä jaksavia yhdistävän tietynlainen persoona tai maailmankatsomus.

”--siin on joku ruuvi oikees paikas vähän löysällä tai tarpeeks kireellä ni soveltuu sit sen perusteel--”

”--mä ajattelen näin et siin on sit kuitenkin pakko olla näin et muu kuin tota lastensuojelun kova ydin näyttäytyis pohjimmiltaan niin jollain lailla tylsältä. Mä luulen et siin on jotain tällasta koska tän saman liksan sais käytännös tekemäl jotain muuta.”

Haastatteluja ja analyysia tehdessä syntyi vaikutelma, että haastateltavat kokivat pääasiassa viihtyvänsä työssään ja myös motivoituvansa siitä. Työ siis vaati tekijältään paljon, mutta myös antoi jotain. Myös muun muassa Laine ym. (2010) sekä Pösö ja Forsman (2013) ovat tutkimuksissaan huomioineet sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumisen tärkeimpinä tekijöinä organisatoristen seikkojen rinnalla työn sisällön, merkityksellisyyden sekä mahdollisuuden työskennellä lasten ja perheiden kanssa. Haastateltavien kuvauksissa työn monipuolisuudesta ja haastavuudesta motivoitumisesta on havaittavissa viitteitä työn vaatimusten ja voimavarojen suhteiden lisäksi esimerkiksi Bakkerin ja Demeroutin (2008) ja Seppälän & Hakasen (2017) kuvailemasta työn imusta.

Eriyisesti arkityön vuoksi kukaan ei ollut harkinnut muihin työtehtäviin siirtymistä, mikä saattoi johtua muun muassa siitä, että arkityön stressi tuntui asiakaskohtaamisten synnyttämää stressiä hallittavammalta. Kyse saattoi olla myös siitä, että työn vaihtelevaan luonteeseen oli totuttu ja mukauduttu, mikä vaikuttaisi liittyvän monien muidenkin tutkimusten rinnalla muun

muassa Baldschunin (2018), Baldschunin ym. (2019), Wilken ym. (2019) sekä Pösön ja Forsmanin (2013) havaintoihin resilienssin ja joustavuuden vaikutuksista selviytyä haastavista työtilanteista ja vaativassa työssä ylipäättään. Tylysistymiseen ja tietynlaiseen persoonaan liittyvät pohdinnat pitäisivät varmasti sisällään monenlaisia tasoja, jos niitä syventyisi tarkastelemaan yksityiskohtaisemmin, mutta ainakin Manka (2012) on todennut joidenkin henkilökohtaisten ominaisuuksien tai piirteiden sopivan tietynlaisen työn tekemiseen paremmin, kuin toisten, mistä voisi olla kyse tässäkin tapauksessa.

5.3 Työn organisointi ja rakenteet arkityön tukena

Se, miten sosiaalityöntekijöiden työtä on organisoitu, vaikuttaisi tarjoavan useita keinoja, jotka tukevat arkisten työtehtävien hoitamista. Monet näistä keinoista olivat myös sellaisia, joiden välillä sosiaalityöntekijän oli mahdollista tehdä omaa työtään koskevia valintoja. Erityisesti etätyö, mahdollisuus oman työajan hallintaan, systeeminen työote, työparityöskentely, delegointi sekä toimistosihteerin olemassaolo nähtiin tärkeinä keinoina tukea arkityön tekemistä.

Työparityöskentelyn ajateltiin usein tarkoittavan sosiaalityöntekijän ja ohjaajan yhteistyötä asiakkaan asioissa. Jotkut asiakkaat olivat yksin sosiaalityöntekijän vastuulla, ja toisissa taas työpari oli tiiviisti mukana. Työpari saattoi esimerkiksi ottaa enemmän vastuuta muista taustalla pyörivistä asioista ja työparin kanssa pystyi myös tekemään työnjakoa. Toisinaan työparin tehtävä vaikutti olevan kirjaamisapuna toimiminen, mutta työparius ei kuitenkaan tarkoittanut pelkkää kirjaajan roolia tai puolesta tekemistä, vaan parhaimmillaan sosiaalityöntekijä sai rinnalleen osaavan ja tarvittaessa vastuutakin ottavan henkilön, jonka kanssa asiakkaan asioita saattoi pohtia, suunnitella ja delegoida hyvässä yhteistyössä. Tällöin myös arkityön tehtävien hoitaminen tuntui sujuvammalta. Tiimi- tai työparityönä työskentelyn onkin todettu vahvistavan ja parantavan sosiaalityön tekemisen lähtökohtia, työssä jaksamista sekä keventävän työn tekemiseen liittyvää painetta. (Ferguson ym. 2020; Wilen 2018).

”--sit ku on hyvät työparit ni ne kyl paikkaa aika kivasti.”

” --jos on vaikka joku huostaanoton valmistelu niin, ni sillon kyl mä pyrin kaiken muun jättämään et mä keskityn vaan siihen et --meil on työparityöskentely täs ni se on sillai hyvä et siin on työpari ottaa enemmän koppii sit niist muitten asioiden pyörittämisestä siel taustalla sitte.”

Koronaviruspandemian myötä etätöiden mahdollisuus ja hyväksyttävyyys oli lisääntynyt kaikilla. Etätöiden koettiin tukevan ajanhallintaa ja arkityössä suoriutumista. Etätö nähtiin ylipäättään positiivisena asiana. Oikeastaan kaikki haastateltavat hyödynsivät enemmän tai vähemmän ohjatusti työssään niin sanottuja kirjaamispäiviä, jolloin viikon työkalenteri suunniteltiin siten, että yhtenä päivänä ei ollut tapaamisia, vaan silloin hoidettiin kirjallisia töitä ja muita arkityötehtäviä. Monesti nimenomaan kirjaamispäivät saattoivat olla etäpäiviä. Kalenteria saatettiin suunnitella siten, että toimistolla panostettiin asiakastapaamisiin ja etäpäivinä muuhun työhön. Etätöön etuna olivat myös vähemmät keskeytykset ja mahdollisuus tiiviimpään keskittymiseen.

”--kun mulla on etäpäivä kirjallisia varten ni mä saan siis paljonpaljonpaljon enempi tehtyä, ku ikinä toimistolla et ku se on niin sit erilaista et sit ku sä istut täs (kotona) ja vaan annat niinku mennä ni sit siin saa tosi paljon tehtyy kyllä eikä tuu niit semmosii keskeytyksiä samal taval ku toimistolla--”

Vapaus hallinnoida omaa työaikaansa, sen käyttöä ja suunnittelua vaikutti tärkeältä asialta helposti kasautuvien tehtävien hallinnassa. Haastateltavilla tuntuikin olevan mahdollisuus tehdä erilaisia omaa työtä koskevia ajankäyttöratkaisuja.

”--jokainen saa tehdä kyllä aika lailla omaan tyyliin ja tahtiin.”

”--me kyllä hallinnoidaan oma työaikamme ihan täysin—”

Mahdollisuus oman työajan ja kalenterin hallintaan lisäsi myös mahdollisuuksia tehdä toisinaan joustoja. Joustaminen saattoi seurata tärkeän asian nopeasta hoitamisesta tai asiakkaiden aikataulukysymyksistä. Toisaalta joustaminen oli myös oman tahtista. Jollekin sopi paremmin, että esimerkiksi ajatustyö jatkui varsinaisen työajan jälkeen tai oman mielenkiinnon vuoksi tiedonhaku saattoi tehdä myös vapaa-ajalla.

”--meidän työhön kuuluu että me saadaan itse ohjata meidän kalentereita ja me saadaan itse vaikuttaa siihen niin paljon että se on myös mahdollista tehdä sitten toisinaan joustoja--”

Joustojen lisäksi oman työajan hallinta mahdollisti myös oman työajan rajaamisen, joka koettiin jaksamisen kannalta tärkeänä. Monet kuvailivat opetelleensa työajan rajaamista ja tehneensä päätöksen pitää kiinni virka-ajasta. Joskus kalenteriin oli myös viisasta merkitä liukuma, jolloin työt lopetettiin jonain päivänä aikaisemmin. Taustalla vallitsi useimmiten ajatus siitä, ettei itseään pidä kuluttaa loppuun venyttämällä päiviä jatkuvasti.

”--kyllä niinku mä oon ottanut sen linjan alusta asti että mul on se työaika ja sitten on pidettävä vaan kiinni.”

”--jossain vaiheessa mä päätin, että jos mä en tässä työajan puitteissa saa tehtyä näitä tehtäviä niin tässä on jotain vikaa ja että mä en ala itseäni kuluttaa loppuun, että sitten tää työ loppuu et en pysty tekemään tätä ja sit siit mä oon aika hyvin pitänyt kiinni, että mulla ei ole mitään kahdeksaatoista plussatuntia eikä tule olemaan--”

Työaika ei siis välttämättä riittänyt kaikkien tehtävien hoitamiseen, mutta työajasta pyrittiin kuitenkin pitämään kiinni. Monet tunnistivat myös rakenteelliset haasteet työn, työmäärän ja kuormituksen taustalla ja pohtivat, etteivät lastensuojelun sosiaalityöntekijän työt lopu tekemällä.

”-- kyllähän tääl sais aikas kulumaan vaik 24/7 jos tykkäis ni ihan tääl voi puuhastella--”

”--hyvin pystyis tehdä ympäri pyöreetä päivää, hyvin voisi vastata puhelimeen vielä kotonakin kyllä, jos haluaisi--”

Luonnollisesti arkisten työtehtävien parissa jaksamiseenkin vaikutti työyhteisö ja siinä viihtyminen. Monet haastateltavista kuvailivat työyhteisön, kollegojen ja esimiehen vahvaa tukea ja kannustusta etenkin työn ja työajan rajaamiseen. Jaksaminen ja riittävä lepo nähtiin asioina, joita oli tärkeä vaalia. Kollegojen ja esimiehen malli työn sekä työajan rajaamiseen ja tarvittaessa myös huolen ilmaiseminen jonkun pitkäksi venyvistä työpäivistä olivat merkittäviä voimavaroja arkityön tekemisessä.

”--mä ajattelen et paras esimerkki meil on meidän esimies, joka ei juurikaan tääl istu kello neljän jälkeen et hän lähtee aika tasan tarkkaan neljältä ja kannustaa myöski siihen et muutki tekis niin.”

”kyllä se on niinku suuntaan ja toiseen se on kyllä se tulee sieltä se tuki siihen rajaamiseen sieltä työyhteisöltä, että kyllä siitä muistutetaan, että pitäiskö kotonakin joskus.”

Vaikka kuormittavuuteen liittyvät huomiot kohdistuivat monelta osin muun muassa työn organisointia koskeviin seikkoihin, tarjoutui tämän kautta haastateltaville myös tukea arkityössä suoriutumiseen. Laajat työn hallinnan mahdollisuudet tukivat jaksamista, mutta lisäksi viittasivat sosiaalityöntekijän asiantuntijaroolin tunnistamiseen omassa tehtävässään ja työyhteisössään. Kokemukset työn hallinnasta ja arvostuksesta ovatkin työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä (esim. Manka 2016; Manka 2012).

Haastateltavien työyhteisöissä tunnuttiin arvostettavan korkealle myös työntekijöiden jaksamista ja palautumista. Työyhteisöltä saatu sosiaalinen tuki vahvistaakin usein kokemusta myös työn hallinnasta (Salo ym. 2016), minkä lisäksi kollegojen ja työyhteisön tuki ylipäätään voimistavat työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin kokemusta kokonaisuudessaan (Karvinen-Niinikoski 2005). Haastateltavien vastausten perusteella vaikutti myös siltä, että työn realiteetit ja työn tekemisen puitteet tiedettiin ja omalla tavallaan hyväksyttiin, mikä mahdollisti mukautumisen ja omista rajoista kiinni pitämisen, esimerkiksi työn määrän ja käytettävissä olevan ajan ristipaineessa, mikä kuvastikin jälleen muun muassa haastateltavien joustavuutta, paineensietokykyä sekä kykyä sietää keskeneräisyyttä (Baldschun 2018; Pösö & Forsman 2013).

5.4 Työn rajaaminen ja jäsentely

Kuten edellä on käynyt ilmi, sosiaalityöntekijän arkityö on vaihtelevaa, moninaista ja hektistä, ja se asettaa tekijälleen suuren määrän vaatimuksia monenlaisesta osaamisesta.

Haastatteluissa tärkeinä arkityön hallintaa ja jaksamista tukevina taitoina korostuivat organisoinnin, jäsentelyn ja rajojen asettamisen taidot sekä vahva asiantuntijaosaaminen sosiaalityön kentällä.

Kaikki haastateltavat ajattelivat, että lastensuojelun sosiaalityöntekijän tulee arkityössään kyetä erottelemaan työssä eteen tulevia ilmiöitä ja tilanteita. Työn hallinnan kannalta tärkeänä nähtiin kyky tunnistaa, mitkä asiat ovat akuutteja ja edellyttävät välitöntä tarttumista ja mitkä asiat voivat mahdollisesti odottaa.

”--sellaista asioiden asettamista tärkeys ja kiireellisyysjärjestykseen niin se on varmaan tässä työssä sellainen erittäin oleellinen taito--”

”--sellainen kyky että ymmärtää tavallaan erottaa sen, että mikä on akuuttia tässä hetkessä ja mikä ei--”

Haastateltavat nostivat toistuvasti esille myös taidon jäsenellä, organisoida ja työskennellä järjestelmällisesti. Työtehtäviä oli tärkeä osata jäsenellä etenkin sen osalta, minkä hoitaa ensimmäisenä ja mikä asia on milloinkinärkevintä ottaa työn alle. Jäsentelyn ajateltiin myös vauhdittavan työn valmistumista sekä tukevan järjestelmällisyyttä ja keskittymistä.

Työtehtävien hoitaminen edellytti monien mukaan siis kykyä asettaa niitä tärkeysjärjestykseen. Organisoitaitaitoa ajateltiin tukevan sosiaalityöntekijän muodostama käsitys siitä, mitä työllä tavoitellaan. Järjestelmällisyyttä tarvittiin etenkin arjen strukturointiin siten, että arkityön tehtävät tulevat hoidetuksi. Järjestelmällisyyden koettiin myös auttavan muun muassa muistin kuormitusta, jos asiat olivat järjestyksessä esimerkiksi muistilistalla. Järjestelmälliseen työotteeseen ajateltiin sisältyvän myös asioiden kerralla loppuun hoitamista ja työhön tarttumista.

”--keskityn vaan tähän asiaan niin kun jäsenetelee sitä, niin se tulee paljon nopeammin tehtyä kuin se että mä hoidan tässä välissä nyt nopeasti tuon asian ja kun toikin otti tuolta yhteyttä ja sitten huomaakin, että apua että mä en saanut sitä tehtyä mitä piti ja sen lisäksi niinku on tullut kymmenen asiaa lisää tähän listalle—”

”--järjestelykyky ja sellainen organisointikyky että kyllä sitähan tää on niinku koko ajan joka päivä--”

Tärkeiksi arkityön taidoiksi osoittautuivat myös kyky rajata omaa työtään ja siihen liittyviä yhteydenottoja. Oman työn rajaaminen piti sisällään muun muassa pohdintaa siitä, mihin oman työtilanteen puitteissa on realistista ryhtyä, mutta myös kulloisenkin työtehtävän äärelle asettumista. Yhteydenottojen rajaaminen kohdistui pääasiassa asiakkaiden yhteydenottoihin reagoimiseen. Kovinkaan monella haastateltavalla ei ollut käytössä puhelinaikaa. Tämä ei kuitenkaan tarkoittanut sitä, että he olisivat olleet jatkuvasti tavoitettavissa. Yleisesti näkemys olikin, ettei sosiaalityöntekijän pidäkään olla aina tavoitettavissa. Työpäivän aikana tulleiden

yhteydenottojen kohdalla tehtiin usein harkintaa siitä, mihin yhteydenottoihin on järkevää tai tarpeellista reagoida heti. Joskus työpuhelin saatettiin laittaa hiljaiselle ja asiaan palattiin myöhemmin sopivana ajankohtana. Liiallisen tavoitettavissa olon ajateltiin heikentävän työntekijän mahdollisuutta keskittyä muihin tehtäviin, mutta myös tekevän hallaa asiakkaan itsenäiselle selviytymiselle.

”--oon tehnyt sen päätöksen, että nyt tän pari tuntia ainakin mä keskityn, että nyt mä en vastaile, että nyt saa kuka tahansa soittaa tai pistää vaikka värinäilytyksen--”

”--annetaan asiakkaille hyvää ja nopeaa palvelua et kyl tääl semmonen on ja et mut myöski se tiedostetaan et ollaan viranomaisia ja tota noin myöskin meil on ne tietyt toimintarajat ja näin ettei meiltäkään nyt voi ihan mitä tahansa vaatia et olla niinku koko ajan tavoitettavis tai näin et se on kohtuutont.”

Jotta sosiaalityöntekijän arjessa tarvittavia taitoja pystyi hyödyntämään tehokkaasti, tarvitsi työntekijällä olla myös vahvaa sosiaalityön asiantuntijaosaamista. Näitä ilmensivät erityisesti lainsäädännön tuntemus sekä ymmärrys sosiaalityön tehtävästä, ja sosiaalityöntekijälle tulevaa työtä piti pystyä jäsentelemään myös tästä näkökulmasta käsin. Sosiaalityöntekijän työskentelyn piti kestää lainsäädännöllistä tarkastelua, mutta työntekijän oli myös huolehdittava oman ja asiakkaan oikeusturvan toteutumisesta. Lainsäädännön tuntemus auttoi myös rajojen asettamisessa toiminnalle. Sosiaalityössä kohdattavia asioita piti kyetä jäsentelemään myös ilmiötasoilla ja pohtia, mistä milloinkin on kysymys. Mänttari-van der Kuip (2022, 32–33) pohti tutkimuksessaan eri toimijoiden yhteistyötä ja siihen asetettavia rajoja. Epätarkat käsitykset ja epäselvyydet palvelujärjestelmän mahdollisuuksista saattoivat johtaa virheellisiin oletuksiin lastensuojelun mahdollisuuksista tai toiminnan rajoista. Haastateltavien mukaan omaa virkavastuuta tulikin arvioida ja pohtia työn kaikissa vaiheissa. Sosiaalityön tehtävää oli välttämätöntä pysähtyä pohtimaan säännöllisesti ja pyrkiä pitämään mielessä, mikä on kenenkin vastuulla.

”Näkisin sen niin et vaiks me tehdään ihmissuhdetyötä mut myöski sen tiedostaminen et me ollaan viranomasia et jotenki niinku myöski et edustetaan viranomaista ja paitsi lastensuojelulakii ja sosiaalihuoltolakii ja hallintolakii--”

”--niit kaikkii ympäril olevii vaatimuksii ni ajattelemaan et tota noin jotenki kristallin kirkkaana se et tämä kuuluu minulle, tästä minä olen vastuussa, tämä kuuluu jollekin toiselle.”

Haastateltavien pohdinnoissa toistuivat usein rajaamisen teemat. Tarve rajaamiseen sekä jäsentelyyn ja vahvaan asiantuntijuuteen saattoi olla seurausta etenkin suuresta työmäärästä sekä aika- ja resurssipaineista, mutta mahdollisesti myös siitä, ettei sosiaalityöntekijän rooli tai työn sisältö ole aina selkeä tai tarkkarajainen (Juhila 2006; Heinonen & Sinko 2013), mikä oli omiaan kasvattamaan myös ulkopuolelta tulevien vaatimusten listaa ja siten edellytti toistuvaa sosiaalityön vastuun rajan määrittämistä ja arvioimista. Toisaalta asia liittyi varmasti myös esimerkiksi ihmissuhdetyön luonteeseen ja siihen, millaisia elämäntilanteita lastensuojelutyössä kohdataan. Mielestäni työn ja yhteydenottojen rajaamisen voisi ajatella jossain määrin pitävän sisällään Kalakosken ym. (2022) kuvailemaa kognitiivista ergonomiaa, mutta myös työn tuunaamisen elementtejä, esimerkiksi huomioimalla oman keskittymiskyvyn vaihtelun päivän aikana (Seppälä & Hakanen 2017).

5.5 Tarpeelliset käytännön taidot

Arkityötä tukevista käytännön taidoista haastateltavat nostivat erityisesti erilaisia omaa muistia tukevia ratkaisuja. Monet hyödynsivät erilaisia muistilistoja ja sähköistä kalenteria arkityön tehtävien järjestyksessä pitämiseen. Muun muassa päätösten ja asiakassuunnitelmien voimassaoloaikaa piti seurata omien muistutusten avulla. Muistilistat tukivat jaksamista myös siitä näkökulmasta, ettei tekemättömiä tehtäviä tarvinnut yrittää pitää jatkuvasti mielessä tai ollut tunnetta, että joku asia olisi unohtunut. Kalenteri vaikutti olevan yksi tärkeimmistä työvälineistä oman työn suunnittelussa ja hallinnassa, mutta sen välityksellä pystyi myös järjestelemään esimerkiksi työparityötä. Toisaalta kalenterisuunnittelu ei kuitenkaan ollut lukkoon lyövää nimenomaan työn vaihtelevuuden vuoksi.

”--se että sä saat paperille sen seuraavaa viikkoo varten, että mitä mun pitää tehdä niin se jotenkin vähän tyhjentää sitä päätä ja jäsentää sitä asiaa, että OK tästä mä jatkan ensi viikolla--”

”--sit tietty tota käyttää aika paljon tota just niinkun kalenteria et sinne sit merkkaillee jotain tiettyä mitä pitää tehdä tai soittaa tai et suunnittelee vähän sitä päivää tai seuraavaa viikkoo et pistää sinne niitä et mitä pitää sit tehdä.”

Kaiken kaikkiaan tulokset koskien etenkin dokumentoimista ja kirjaamista vastasivat pitkälti Wilenin (2018) tutkimuksessaan tekemiä havaintoja. Kirjaaminen ja dokumentointi vei leijonanosan sosiaalityöntekijän työajasta. Haastateltavista suurimman osan työtapoihin ei kuitenkaan kuulunut tapaamisella tai puhelussa samanaikaisesti kirjaaminen. Kaikki kuitenkin tunnistivat ideaalin siitä, että kirjaaminen olisi hyvä tehdä samalla tai vähintäänkin kohtuullisessa ajassa, mieluiten heti tapaamisen jälkeen. Monet olivat pohtineet myös kirjaamiskäytäntöjä. Esimerkiksi tapaamisilla kirjaaminen ei aina tuntunut luontevalta tai toimivalta ratkaisulta. Monet näkivät kirjaamisen pääasiassa erillisenä tehtävänä, joka edellytti omaa aikaansa ja mahdollisuutta keskittyä riittävästi.

Haastateltavat, jotka kirjasivat suoraan tapaamisilla, kokivat tällä tavoin välttyvänsä kaksinkertaiselta työltä. Vaikutti myös siltä, että heille jäi vähiten niin sanottuja rästikirjallisia. Kirjallisissakin töissä ensisijaisena korostuivat lainsäädännöllisesti keskeiset tehtävät sekä akuutteihin asiakastilanteisiin liittyvät asiat. Vaikka kirjaaminen oli kiireisiin asiakasasioihin nähden toissijaista, kirjaamista kuitenkin priorisoitiin suhteessa muuhun asiakastyön ulkopuoliseen työhön.

”--kirjaaminen ni sitä on paljon ja se pitää olla ajan tasalla.”

”--se kirjaaminen on ihan hirmuisen tällöisen tärkeä asia kuitenkin täs meidän työssä.”

Kirjaamisvelvoitteisiin ja -vaatimukseen vastaavina taitoina haastateltavat näkivät etenkin hyvän ja napakan kirjoitustaidon. Lisäksi kyky rajata nousi esille myös kirjallisten töiden osalta. Kirjausten nähtiin parhaimmillaan olevan tiiviitä ja asiapitoisia. Tällä tavoin helpottui myös kokonaiskäsityksen saavuttaminen asiakkaan tilanteesta. Tärkeää oli myös arvioida sitä, mitkä asiat tulee kirjata ja mikä on olennaista. Sosiaalityön vaihtelevuuden luonne tuli osaksi kirjaamistakin, sillä joidenkin kohdalla kirjaamista koettiin tarpeelliseksi tehdä tarkemmin, kuin toisten.

”--ihan tällöinen käytännöntaito et tota miten kirjataan ja mitä kirjataan ja sit jos niinku pitkään tekee monen sivun yhtä kirjausta jostain asiasta tai toimeentulotukipäätös 1,5 sivua ni saahan siihen menemään aikaa.”

”--voi miettiä, että on tilanteita, joissa voi kirjata lyhyemmin ja sitten on tilanteita, joissa täytyy kirjata mutta todella tarkkaan miettiä sitä tilannetta ja huolen astetta ja ollaanko menossa kohti huostaanottoa ja niin edelleen.”

Kaikki haastateltavat toivat esille hyvin samanlaisia käytännöntaitoja, joita pitivät tärkeinä arkityötä tehdessä, eikä haastatteluissa noussut esille huomiota herättävien mullistavia tai poikkeuksellisia käytäntöjä. Kyse oli nimenomaan vuosien saatossa hyväksi ja toimiviksi todetuista perusasioista. Toisaalta myös näihin asioihin liittyi mahdollisesti muun muassa Seppälän ja Hakasen (2017) kuvaamia työn tuunaamisen piirteitä, sillä haastateltavat vaikuttivat hyödyntävän itselleen sopivaksi toteamiaan keinoja esimerkiksi muistin tukena tai kirjaamisessa. Työntekijät siis tekivät sellaisia omaa työtään koskevia ratkaisuja, jotka saattoivat vahvistaa työn myönteisiä elementtejä esimerkiksi vähentämällä jälkikäteen kirjattavien asioiden määrää.

5.6 Jaksamista tukevat työntekijän ominaisuudet

Lastensuojelun arkityössä vaikutti korostuvan myös tietyt työntekijän ominaisuudet, jotka tukevat työssä jaksamista. Baldschunin (2018) sekä Pösön ja Forsmanin (2013) tutkimusten mukaisesti resilienssi ja kokemus suojasivat liialliselta kuormitukselta. Tärkeiksi työntekijän ominaisuuksiksi haastateltavat nimesivät etenkin joustavuuden, sopeutuvaisuuden, paineensietokyvyn, rauhallisuuden, maltin sekä kyvyn sietää keskeneräisyyttä, vaihtelevuutta ja ymmärtää omaa rajallisuutta. Työkokemuksen, mutta myös elämäkokemuksen ajateltiin lisäävän varmuutta ja rauhallisuutta sekä lisäävän paineensietokykyä ja luottamusta siihen, että asiat saadaan hoidettua.

”Kyl mä ajattelen et mitä pidempään tätä tekee ni sen paremmin pystyy hallitsemaan stressii ja hallitsemaan kaikkee.”

”--työ on sellaista aaltoilevaa ja sen tietää nyt jo kuitenkin vuosien kokemuksella, että sitten vaan on, että ok nyt on tosi raskasta mutta mä tiedän, että helpottaa jossain vaiheessa, että mä jaksan sillä--”

Aaltoilevuuden keskellä joustavuus ja sopeutuvaisuus mahdollistivat rauhallisen suhtautumisen työtilanteisiin. Monet myös suunnittelivat työtään melko spontaanisti, mikä tuntui juontavan juurensa nimenomaan joustavuudesta ja sopeutuvaisuudesta. Rauhallisuuden

kautta työtä pystyi tekemään tehokkaammin. Haastateltavien näkemys vaikutti olevan, että ilman rauhallista lähestymistapaa työn jäsentely ja arvioiminen kärsisi. Rauhallinen suhtautuminen auttoi pitämään myös omat stressitasot alhaisempana ja toisaalta ohjasi jossain hetkissä myös asiakkaan toimintaa. Rauhallisuuteen kytkeytyivät myös paineensietokyky ja kyky sietää keskeneräisyyttä.

”--kyl täs tarvii olla myös aika semmonen joustava ja mukautuvainen et kyl tää niinku sitä on et jos olis hirveen tämmönen menee ihan pasmat sekasin jos joku asia muuttuu ni ei se sit kyl onnistu.”

”-- tarttis vaan niinku varsinki ihan vaan rauhottua ja vetää vähän henkee et tota me ei olla kuitenkaan mitään hengenpelastajia sit lopulta--”

Oman rajallisuuden ymmärtäminen nähtiin lastensuojelutyössä jaksamisen kannalta erityisen tärkeänä. Ymmärrys siitä, mihin arjen puitteissa pystyy ja myös siitä, ettei kaikkiin tilanteisiin ole sosiaalityön keinoin mahdollista vaikuttaa olivat asioita, joiden koettiin tukevan monella tapaa vaativassa työssä. Oman rajallisuuden ymmärtämiseen liittyi siten realismia, itsemyötätuntoa ja sen mielessä pitämistä, ettei teoria ja käytäntö aina kohtaa työssä.

”--ymmärtää myöski sen et --aina ei voi antaa ittestään 100% ja sit joskus se on vaan se joku 85% saattaa riittää ja jotenki se että hyväksyy sen ja jotenki pystyy sen kans elämään--”

”--ehkä sen ymmärtäminen, että että jokainen tekee myös niin kun sen mitä mihin pystyy ja parhaansa sen päivän aikana--”

Työssä jaksamiseen koettiin auttavan myös itsetuntoon ja itsetuntemukseen liittyvät seikat. Itsevarmuus oman työn suorittamisesta ja tekemistään ratkaisuista tuki myös tilanteissa, missä saattoi altistua voimakkaalle tunnekuormalle tai kyseenalaistamiselle. Hyvä itsetunto ja ammatillinen itsetunto olivat ristiriitoja herättävässä työssä tärkeässä roolissa myös arviointia, harkintaa ja vaikeita päätöksiä edellyttävissä tilanteissa.

Työssä jaksaminen edellytti omien lähtökohtien tunnistamista ja sellaista itsetuntemusta, minkä kautta pystyi havainnoimaan oman kuormittumisensa tasoa sekä omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Vaikka haastateltavat kokivat lastensuojelutyön edellyttävän tekijältään

tietynlaista vahvuutta, oli kuitenkin samanaikaisesti tärkeää pystyä sanoittamaan omaa jaksamistaan ja tarvittaessa myös pyytää apua tai kehitellä ratkaisuja esimerkiksi esimiehen kanssa. Olennaista vaikutti olevan, ettei työntekijän jaksamisen säätelyn ja havainnoinnin rooli pudonnut ainoastaan kollegojen tai työyhteisön harteille.

”--tunnistaa myöskin itsessä et nyt menee liian lujaa.”

”--myös ehkä niinku sellainen osaaminen että sä osaat sitten sanoa, että nyt hei nyt mä oon aika yksin tässä, että nyt mä en jaksa, että nyt mä tarvitsen apua--”

Kaikki ajattelivat myös omasta hyvinvoinnista huolehtimisen sekä yksityiselämän ja työelämän välisestä rajasta kiinni pitämisen toimivan vastavoimana vaativille työtilanteille. Myös Meltti ja Kara (2009) totesivat työn ja vapaa-ajan erottelun olevan tärkeää. Haastateltavat näkivät esimerkiksi riittävästä levosta, vapaa-ajasta ja tauoista huolehtiminen työssä jaksamisen kannalta merkittävänä asioina, joista tuli pitää kiinni myös kirjaamispäivinä ja etäpäivinä.

”--myöskin tauot tottakai, että kyllä mä ajattelen että sitten istuu joskus vähän pidempään kahvihuoneessa niin ei tee yhtään hallaa sille työnteolle että päinvastoin kyllä.”

Mielenkiintoisena yksittäisenä havaintona laitoin merkille, että useat haastateltavat mainitsivat erikseen tärkeänä arkisena asiana sulkea työpuhelin illoiksi ja viikonlopuiksi. Tämä saattoikin kuvastaa sosiaalityöntekijöiden keskuudessa vallitsevaa työn tekemisen mentaliteettia, mutta myös työn ja vapaa-ajan helposti häilyvää rajaa.

Kukaan haastateltavistani ei suoraan arvioinut olevansa esimerkiksi erityisen resilientti. Kuitenkin heidän vastaustensa ja pohdintojensa perusteella oli helppo tunnistaa monia yksilöllisinä voimavaroina nähtyjä ominaisuuksia. Minulle haastateltavat näyttäytyivät etenkin joustavina sekä ammatillista itsetuntoa ja minäpystyvyyden tunnetta omaavina, jotka tunnistivat omat rajansa, mutta myös työnsä edellytykset.

Kaikki haastateltavien kuvaamat ominaisuudet ovat myös laajasti työhyvinvointitutkimuksessa tunnistettuja hyvinvointi- ja voimavaratekijöitä (ks. esim. Manka 2012; Manka 2016; Salo ym. 2016; Baldschun 2018). Yleisesti ottaen monet

haastatteluissa esille nousseet arkityössä jaksamista tukevat työntekijän ominaisuudet olivat sellaisia, mitä ajattelen kumpuavan suurelta osin esille tulleesta kokemuksesta, niin elämäkokemuksesta, kuin työkokemuksestakin. Toisaalta näitä voidaan varmasti myös vahvistaa ja tukea työyhteisössä, minkä lisäksi työntekijä voisi mahdollisesti tiedostaen pyrkiä samanlaisiin ajattelumalleihin, vaikkei valtavaa kokemusta vielä olisikaan. Toki asiaan vaikuttaa merkittävä määrä muitakin tekijöitä, joista osa on hallittavissa ja osa ei. Huomaan kuitenkin pohtivani haastateltavien esille tuomia ajatuksia tietyn tyyppisistä ihmisistä, jotka jäävät lastensuojelutyöhön. Tämä havainto tuntuisi viittaavan siihen, ettei kyse siis tosiaan olisi pelkästä kokemuksesta.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä luvussa esittelen tutkielmani keskeiset johtopäätökset, minkä lisäksi pohdin tutkielman sujumista sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Tutkielmallani halusin selvittää, millaisia työtehtäviä sosiaalityön arkityöhön kuuluu, millainen merkitys arkityöllä on suhteessa työssä jaksamiseen sekä sitä, millaiset keinot, taidot tai ominaisuudet koetaan arkityössä jaksamista tukevinä. Kaiken kaikkiaan tutkielmani tulokset vaikuttaisivat olevan linjassa aikaisemman, muun muassa teorialuvuissa esittelemäni tutkimustiedon kanssa koskien sosiaalityöntekijän työn sisältöä (ks. esim. Wilen 2018; Yliruka ym. 2018) ja työssä jaksamisen kokemuksia (ks. esim. Baldschun 2018; Baldschun ym. 2019).

6.1 Johtopäätökset

Tutkielmani tulosten valossa lastensuojelun sosiaalityöntekijän arkityö näyttäytyi monipuolisena ja monitasoisena. Konkreettisen asiakastyön ulkopuolisia työtehtäviä oli runsaasti, mutta niiden erittelyminen koettiin jossain määrin vaikeana luultavasti juuri arkisuuden, suuren määrän ja vaihtelevuuden vuoksi. Arkityö sijoittui etenkin asiantuntijuuden, tiedon hankinnan ja -tuottamisen, palvelujen hankinnan ja avustavien tehtävien ympärille. Haastateltavat arvioivat arkityön tehtäviin kuluvan noin puolet työajasta. Aikaisemmin muun muassa Wilen (2018, 9–19) on tarkastellut sosiaalityöntekijän työajan jakautumista työtehtävien välillä. Hänen havaintojensa perusteella työajasta suurin osa kuluu konkreettisten asiakastapaamisten ulkopuolisiin tehtäviin.

Haastateltavien mukaan arkityössä kuormittavana koettiin pitkälti samoja tekijöitä, mitä esimerkiksi Baldschunin (2018) lisäksi Salo ym. (2016) tunnistivat Työterveyslaitoksen toteuttamassa sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia tarkastelevassa tutkimuksessa. Haastatteluissa korostuivat etenkin aika- ja resurssipaineet, työn tekemisen puitteet, ydintehtäviä häiritsevien töiden määrä, töiden kasautuminen, työtä hidastavat tekijät sekä arkityöhön liitetyt tunnetasot. Mauno ym. (2017) totesivat, että monet työtehtävät saattavat sisältää useita yhtäaikaisesti ilmeneviä kuormitustekijöitä. Näin vaikuttaisi olevan myös arkityön kohdalla. Oman näkemykseni mukaan arkityö näyttäytyy tutkielmani perusteella muun muassa kognitiivisesti, sosiaalisesti ja emotionaalisesti vaativana ja vastuullisena työnä, jota tehdään erilaisten byrokraatia- ja roolivaatimusten ympäröimänä. Lisäksi työtä on runsaasti ja se on luonteeltaan intensiivistä sekä työtahdiltaan kiireistä.

Arkityöllä oli vaikutusta työssä jaksamisen kokemuksiin, mutta yksin arkityö ei liittynyt haluun siirtyä pois lastensuojelutyöstä. Työn monipuolisuus koettiin sen rankkuuden ja vaativuuden rinnalla myös innostavana ja positiivisella tavalla haastavana. Haastateltavat toivat myös esille ajatuksia siitä, että muunlaisissa töissä saattaisi tylsistyä, mikä osaltaan vahvisti havaintoa työn haastavuuden tuottamasta motivaatiokokemuksesta ja työn merkityksellisyyden kokemuksesta, mahdollisesti myös työn imusta (esim. Seppälä & Hakanen 2017.)

Siitä huolimatta, että haastateltavat ajattelivat, ettei aika riitä kaikkien työtehtävien hoitoon, kokivat he kuitenkin samaan aikaan pystyvänsä suoriutumaan työstään riittävällä tavalla työajan puitteissa. Etenkin priorisointi, rajaaminen ja joustot tekivät tästä mahdollista. Vaikuttikin siltä, että haastateltavat saattoivat jossain määrin myös tuunata työtään. (esim. Seppälä & Hakanen 2017.) Vaikka työajan riittämättömyys on useissa eri sosiaalityötä käsittelevissä tutkimuksissa todettu alalla vallitsevaksi ongelmaksi ja merkittäväksi kuormitustekijäksi (Mänttari-van der Kuip 2022, 39) eivät haastateltavat vaikuttaneet kokevan esimerkiksi liian voimakasta työhön liittyvää eettistä ristiriitaa tai kuormitusta. Luultavasti haastateltavat olivat siis jossain määrin asettuneet työnsä realiteetteihin ja hyväksyneet ne.

Arkityötä tukevia keinoja, taitoja ja ominaisuuksia vaikutti löytyvän erityisesti työn yhteisistä rakenteista ja käytännöistä, rajaamisesta ja jäsentelystä, rauhallisuudesta ja vakaudesta sekä erilaisista käytännöntaidoista. Keskeisiä olivat erityisesti työn hallinta, asiantuntijuus ja prosessijohtamisen taidot, sekä rauhallisuuteen ja itsetuntemukseen liittyvät ominaisuudet.

Erityisesti rajaamisen teema tuntui läpileikkaavan kaikkia arkityön tasoja. Arkityössä rajattiin ja asetettiin rajoja muun muassa ajankäytölle, yhteydenotoille, työajalle, sille mitä ja miten tekee milloinkin, omalle vastualueelle, kiireelliselle ja kiireettömälle, työn ja yksityiselämän välille sekä kirjaamisen arviointiin ja säätelyyn. Työyhteisö saattoi tarjota tukea rajaamiseen, mutta lisäksi tuli tunnistaa myös ammatilliset ja henkilökohtaiset rajansa.

Arkityön vaatimusten vastavoimana haastateltavilla vaikutti olevan runsaasti myös voimavaroja työssä ja yksilötasolla. Haastateltavista ja heidän suhtautumisestaan lastensuojelutyöhön välittyi kokemuksen lisäksi etenkin joustavuutta, ammatillista itsetuntoa ja minäpystyvyyden kokemusta. Aikaisemman tutkimustiedon (esim. Karvinen-Niinikoski ym. 2005; Vataja ym. 2007) mukaisesti myös oman työn hallinnan mahdollisuudet näyttäytyivät haastateltavien keskuudessa pääasiassa hyvinä.

Tutkielmallani olen osaltaan pyrkinyt tekemään näkyväksi sitä, mitä sosiaalityöntekijän arkityö on ja millaisia työtehtäviä sosiaalityöntekijän arkiseen työkuvaan sisältyy. Arkityö on monia erilaisia tehtäviä ja haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että monet asiat järjestyvät ikään kuin kulisseyssä, vaikka todellisuudessa niiden eteen on saatettu tehdä useitakin työtunteja. Väitänkin sosiaalityöntekijän arkityön jäävän monilta osin näkymättömäksi siitä huolimatta, että senkin menestyksenkäs hoitaminen edellyttää tekijältään muun muassa huomattavaa ammattitaitoa, laajaa asiantuntemusta, paineensietokykyä ja järjestelmällisyyttä. Näkymättömän, totutun tai itsestään selvän hoitamisen ja järjestämisen vuoksi sosiaalityöntekijän arkityötä ei välttämättä aina tunnisteta tai sille anneta riittävää tunnustusta vaativan asiantuntijatyön osana. (ks. esim. Juhila 2006.)

Arkityö näyttäytyy tutkielmani perusteella merkittävänä osana sosiaalityöntekijän työtä. Tämän vuoksi pohdinkin, voidaanko konkreettisen asiakastyön ja arkityön välille aina tehdä rajavetoa sen osalta, mikä on työn ydintä ja mikä toissijaista. Toki sosiaalityöntekijän työ lähtee usein liikkeelle asiakkaiden elämäntilanteista ja tarpeista, jolloin asiakastyötä on perusteltua nimittää sosiaalityön ytimeksi. En kuitenkaan näe kaikkea arkityötä vähemmän merkittävänä työnä, vaan kuten Heinonen ja Sinkokin (2013, 124) toteavat, myös arkityöllä toteutetaan sosiaalityön tehtävää ja edistetään esimerkiksi asiakasprosessin toteutumista. Ajattelen sosiaalityöntekijän arkityöhön sisältyvän sellaisia tehtäviä, jotka on nähtävä sosiaalityön ydintehtävinä, minkä lisäksi se sisältää myös alhaisemman prioriteetin tehtäviä, jotka kuitenkin parantavat työn laatua ja sujuvuutta. Arkityön tehtävistä sosiaalityön ytimeen sijoittuvat mielestäni etenkin tehtävät, joita olen tutkielmassani nimennyt asiantuntijuuteen liittyviksi sekä tiedon hankintaan ja tuottamiseen liittyviksi. Toisaalta nämä tehtävät myös limittyvät asiakastyön kanssa riippuen siitä, ajatellaanko asiakastyötä ainoastaan konkreettisina asiakaskohtauksina vai laajemmin.

6.2 Pohdinta

Tutkielmani keskeisin anti koskee mielestäni sosiaalityöntekijän arkityön näkyvämmäksi tekemistä. Vaikka sosiaalityöntekijöiden työn elementtejä ja muun muassa niiden kuormittavuutta on tutkittu runsaasti, koen arkityön monien tasojen jäävän usein taka-alalle tai jopa mainitsematta, enkä itsekään näitä kaikkia tasoja onnistu tutkielmassani osoittamaan.

Arkityö onkin hyvin laaja aihe. Olin onnekas saadessani haastateltavakseni sosiaalityöntekijöitä, jotka olivat valmiita pohtimaan ja refleктоimaan teeman ympärillä, minkä myötä analysoitavakseni kertyikin erittäin rikas aineisto. Koska päätin toteuttaa

tutkielmani sisällönanalyysin avulla, jäi aineiston potentiaalista myös paljon hyödyntämättä. Valitsemani analyysimenetelmä avaakin ainoastaan pintaraapaisun haastateltavien arkityöhön liittyvistä kokemuksista. Tietenkin tähän vaikutti myös valitsemani näkökulma ja se, että sisällönanalyysin keinoin olen pyrkinyt luomaan pääasiassa kokonaiskuvaa kertyneestä aineistosta.

Kuten olen tutkimusasetelma -luvussa kuvannut, haastattelemillani sosiaalityöntekijöillä oli melko paljon työkokemusta lastensuojelusta ja muutenkin. Luultavasti etenkin kokemukset arkityön kuormittavuudesta olisivat näyttäytyneet eri tavalla, jos aineisto olisi kerätty esimerkiksi vasta vähän aikaa sosiaalityöntekijän ammatissa toimineilta. Toisaalta taas tutkimusnäyttöä on kertynyt siitäkin, ettei kokemus suojaa kuormittumiselta tai uupumukselta (Yliruka ym. 2020). Kaiken kaikkiaan haastateltavat näyttäytyivät ammattitaitoisina ja pärjäävinä, eivätkä kenenkään työssä jaksamista koskevat pohdinnat luoneet vaikutelmaa liiallisesta kuormittuneisuudesta.

Luultavasti haastateltavaksi hakeutuikin sellaisia sosiaalityöntekijöitä, jotka nimenomaan kokivat pärjäävänsä ja jaksavansa työssään. Tutkielman tulosten ja yleistettävyyden kannalta tämä tietenkin tarkoittaa sitä, että tutkielma ilmentää ensisijaisesti haastattelemieni seitsemän, arkityön monista vaatimuksista huolimatta pärjäävältä ja jaksavalta vaikuttavan sosiaalityöntekijän kokemuksia arkityöstä. Tutkielmani tulokset tarjoavat siten yhdenlaisen pienen näkökulman siihen, millaisia kokemuksia arkityöhön voidaan ymmärtää liittyvän ja millaiset keinot, taidot tai ominaisuudet saatetaan kokea arkityössä hyödyllisinä. Esimerkiksi esittelemäni hyvinvointitutkimuksen näkökulmasta syystä tai toisesta kuormittuneen työntekijän kokemukset arkityöstä voisivat siten olla jopa täysin päinvastaisia.

Olen kuitenkin tyytyväinen siihen, että tutkielmani avaa näkökulmia sosiaalityöhön ja lastensuojelutyöhön juuri sellaisten ammattilaisten kuvaamana, joille työ ei näyttäydy jatkuvasti tai kaikella tapaa liian raskaana. Olen samaa mieltä Pösön ja Forsmanin (2013) kanssa siitä, että keskittyminen ainoastaan kuormitusnäkökulmaan häivyttää sitä tosiasiaa, että monet tekevät myös pitkän uran lastensuojelussa. Molemmat näkökulmat ovat sosiaalityön luonteen ymmärtämisen ja työn kehittämisen kannalta tärkeitä.

Alkujaan olin suunnitellut sisällyttäväni tutkielmaan myös koulutusnäkökulmia. Halusin tarkastella myös sitä, ajattelivatko haastateltavat, että arkityön keinoja, taitoja tai ominaisuuksia olisi mahdollista kehittää ja millaisia valmiuksia sosiaalityön koulutus tarjoaa arkityön kentälle. Tutkielman edetessä näkökulma alkoi kuitenkin tuntua keinotekoiselta

suhteessa tutkielman muihin osiin. Kyseinen näkökulma oli myös itsessään laaja, vähintäänkin oman erillisen tutkimuksensa kokoinen. Koska näkökulma kuitenkin sisältyy haastattelurunkooni, haluan todeta sen herättäneen runsaasti ajatuksia haastateltavissa. Työtä ajateltiin opittavan parhaiten tekemällä, mutta samalla nähtiin myös tarvetta kuroa koulutuksen ja arkityön kentän välistä harppausta kiinni jollakin keinoilla.

Koen arkityön ja sen eri tasojen tarjoavan runsaasti lisätutkimusaiheita tulevaisuuteen. Tässä tutkielmassa nousseista asioista edelleen epäselväksi esimerkiksi jäi, mitä kaikkea muun muassa ”sälä” sitten tarkoittaa. Tai millaisena arkityö näyttäytyisi erilaisen aineistonkeruumenetelmän tai analyysimenetelmän kautta. Mitä pidemmälle tutkielman teossa etenin, pohdin haastattelututkimuksen ja sillä tavoitettavan kokemuksen subjektiivisuutta. Esimerkiksi päiväkirjojen tai havainnoinnin kautta voisi olla mahdollista saada hyvin erilainen kuva muun muassa arkityötehtävien päivittäisestä määrästä ja niihin käytetystä ajasta. Toisaalta päiväkirjojen pitäminen voisi koitua tutkimukseen osallistuville myös lisästressinaiheeksi tai sitä saatettaisiin täyttää jälkikäteen, jolloin sen luotettavuus tai ainakin tarkkuus varmasti kärsisi. Joka tapauksessa mielestäni arkityöhön sijoittuvaa tutkimusta on nykyisellään liian vähän etenkin siihen nähden, miten merkittävästä osasta sosiaalityöntekijän työtä on kyse.

Loppuun haluan nostaa Mänttari-van der Kuipin (2022, 40) havainnon palvelujärjestelmään liittyvistä rakenteista ja työntekijöiden toimintamahdollisuuksista, joihin liittyen hän toteaa, ettei nykyinen tilanne mahdollista sosiaalityöntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen hyödyntämistä optimaalisella tasolla. Mielestäni ajatus on relevantti myös arkityön näkökulmasta, sillä kuten tutkielmani tulokset osoittavat, arkityöhön lukeutuu nykyisellään runsaasti myös sellaisia työtehtäviä, joiden koetaan osittain tuhlaavan sosiaalityöntekijän työaika ja ammattitaitoa, mutta myös turhauttavan tekijöitään ja siten vaikuttavan hyvinvointikokemuksiin monella muullakin tavalla kuormittavassa työssä. Tästä syystä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen sijoittuvassa tutkimuksessa olisikin jatkossa hyvä perehtyä enemmän myös sosiaalityöntekijöiden työhön konkreettisen asiakastyön ulkopuolella.

Lähteet

- Aaltio, Iris & Puusa, Anu (2020) Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 169–180.
- Anttonen, Hannu & Räsänen, Tuula & Aaltonen, Markku & Husman, Päivi & Lindström, Kari & Ylikoski, Matti & Jokiluoma, Hannu & Van Den Broek, Karla & Haratau, Theodor & Kuhn, Karl & Masanotti, Giuseppe & Wynne, Richard (2009) Työhyvinvointi -uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Progress/Application for Programme VP2007/005/371. Restructuring, well-being at work and financial participation. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Araneva, Mirjam (2016) Lapsen suojelu: toteuttaminen ja päätöksenteko: käsikirja lapsen asioista päättävälle. Helsinki: Talentum.
- Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of managerial psychology* 22 (3), 309–328.
- Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia (2018) Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.) *Handbook of wellbeing*. Salt Lake City: Noba Scholar, 1-13.
- Bakker, Arnold B. & Boyd, Carolyn M. & Dollard, Maureen & Gillespie, Nicole & Winefield, Anthony H. (2010) The role of personality in the job demands-resources model: A study of Australian academic staff. *Career Development International* 15 (7), 622–636.
- Bakker, Arnold B. & Schaufeli, Wilmar B. & Leiter, Michael P. & Taris, Toon W. (2008) Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress* 22:3, 187–200.
- Baldschun, Andreas & Hämäläinen, Juha & Töttö, Pertti (2019) Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being

- between child protection social workers and social workers without duties in child protection. *European journal of social work* 22 (1), 43–58.
- Baldschun, Andreas (2018) The occupational well-being of child protection social workers: theoretical conceptualization and empirical investigations among Finnish statutory social workers. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 176. Kuopio: University of Eastern Finland.
- Bardy, Marjatta & Heino, Tarja (2013) Lastensuojelun ytimissä. 4. uud. p. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL.
- Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold B. & Nachreiner, Friedhelm, & Schaufeli, Wilmar B. (2001) The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology* 86 (3), 499–512.
- Elovainio, Marko & Kivimäki, Mika & Steen, Nick & Kalliomäki-Levanto, Tiina (2000) Organizational and Individual Factors Affecting Mental Health and Job Satisfaction: A Multilevel Analysis of Job Control and Personality. *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2), 269–277.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (2017) Työstressin teoreettisia malleja. Kolme klassikkoa ja yksi tulokas. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 39–72.
- Ferguson, Harry & Warwick, Lisa & Cooner, Tarsem Singh & Leigh, Jadwiga & Beddoe, Liz & Disney, Tom & Plumridge, Gillian (2020) The nature and culture of social work with children and families in long-term casework: Findings from a qualitative longitudinal study. *Child & Family Social Work* 25 (3), 694–703.

- Gibson, Matthew (2019) The Role of Pride, Shame, Quilt and Humiliation in Social Service Organizations: A Conceptual Framework from a Qualitative Case Study. *Journal of Social Service Research* 45:1, 112–128.
- Griffiths, Austin & Murphy, April & Desrosiers, Patricia & Harper, Whitney & Royse, David (2020) Factors influencing the turnover of frontline public child welfare supervisors. *Journal of Public Child Welfare* 14(5), 553–569.
- Hakanen, Jari & Perhoniemi, Riku (2008) Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä. *Työelämän tutkimus* vol. 6, no. 1, 30–43.
- Hallituksen esitys (2021) HE 170/2021 vp
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_170+2021.pdf
Luettu 8.9.2022.
- Halmeenmäki, Matias & Myrsky, Annika (2020) Ihminen työn ja työympäristön suunnittelussa- käsikirja ennakoivaan työn ja työympäristön suunnitteluun. Sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta Sitowise Oy.
- Heinonen, Hanna & Sinko, Päivi (2013) Sosiaalityöntekijät lastensuojeluprosessia johtamassa. Teoksessa Marjatta Bardy & Tarja Heino (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 121–132.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2022) Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hyvärinen, Matti & Suoninen, Eero & Vuori, Jaana (2021) Haastattelut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/> Luettu 3.10.2022.
- Hyvärinen, Matti (2017) Haastattelun maailma. Teoksessa Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander, Johanna Ruusuvoori & Anna Liisa Aho (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 9-38.

- Joensuu, Matti (2014) Job control as a predictor of mental and cardiovascular health: a prospective multicohort study. *People and Work. Research Reports 106*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Jokinen, Arja (2014) Laadullisen tutkimuksen viitekehykset. Teoksessa Kirsi Günther & Kirsi Hasanen (toim.) *Laadullinen tutkimus*. Moodleverkkokirja. Luettu 5.12.2022.
- Juhila, Kirsi (2006) Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. *Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat*. Tampere: Vastapaino.
- Juhila, Kirsi (2009) Sosiaalityön selontekovelvollisuus. *Janus* vol. 17 (4) 2009, 296–312.
- Juhila, Kirsi (2018) *Aika, paikka ja sosiaalityö*. Tampere: Vastapaino.
- Juuti, Pauli & Puusa, Anu (2020) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kalakoski, Virpi & Lahti, Heidi & Paajanen, Teemu & Valtonen, Teppo & Ahtinen, Suvi & Kauppi, Maarit & Turunen, Jarno & Ojajärvi, Anneli & Luokkala, Kirsi (2022) *Viisi avausta aivotyöhön – Viisikko: Tutkimushankkeen loppuraportti*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kallio, Johanna & Blomberg, Helena & Kroll, Christian (2021) Miksi minusta tulee sosiaalityöntekijä? Tutkimus sosiaalityön pääaineopiskelijoiden ammatinvalintamotiiveista Suomessa. *Yhteiskuntapolitiikka* 86 (2021) 5–6.
- Kalliomäki-Levanto, Tiina (2009) Keskeytykset ja katkokset työn etenemisessä: edeltävät tekijät, epäjatkuvuusolosuhteet ja niistä selviytyminen tietotyössä. *Työ ja ihminen*. Tutkimusraportti 36. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kananoja, Aulikki & Lavikainen, Marjo & Oranen, Mikko (2013) *Toimiva lastensuojelu - selvitysryhmän loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:19. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

- Karvinen-Niinikoski, Syvönne & Salonen, Jari & Meltti, Tero & Yliruka, Laura & Tapola-Haapala, Maria & Björkenheim, Johanna (2005) *Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2005:28. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Kielitoimiston sanakirja (2021) *Jaksaa*. Helsinki: Kotimaisten kielten keskus. Päivitetty 11.11.2021 <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/jaksaa?searchMode=all> Luettu 25.7.2022
- Klusmann, Uta & Aldrup, Karen & Schmidt, Juliane & Lüdtke, Oliver (2021) Is emotional exhaustion only the result of work experiences? A diary study on daily hassles and uplifts in different life domains. *Anxiety, Stress, and Coping* 34 (2), 173–190.
- Kubicek, Bettina & Korunka, Christian & Tement, Sara (2014) Too much job control? Two studies on curvilinear relations between job control and eldercare workers' well-being. *International Journal of Nursing Studies* 51 (12), 1644–1653.
- Kubicek, Bettina & Paskvan, Matea & Korunka, Christian (2015) Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The Intensification of Job Demands Scale (IJD). *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24:6, 898–914.
- Kukkola, Jani (2018) *Kokemuksen tutkimuksen metatiede: kokemuksen käsitteen käytön ja kokemuksen ehtojen tutkimus*. Teoksessa Jarkko Toikkanen & Ira A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press, 41–63.
- Laine, Marjukka & Kokkinen, Lauri & Kaarlela-Tuomaala, Anu & Valtanen, Elisa & Elovainio, Marko & Keinänen, Mika & Suomi, Reima (2010) *Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lamponen, Tuuli (2022) *Kiireellisen sijoituksen päätöksenteko lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnä*. Tampereen yliopiston väitöskirjat 644. Tampere University.

- Landgren, Saana (2021) Vastavalmistuneiden urapolut 2021. Vuosina 2019–2020 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään sekä kokemukset saadusta koulutuksesta. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.
- Larsson, Gerry & Berglund, Anna Karin & Ohlsson, Alicia (2016) Daily hassles, their antecedents and outcomes among professional first responders: A systematic literature review. *Scandinavian Journal of Psychology* 57, 359–367.
- Lastensuojelulaki 417/2007.
- Leana, Carrie & Appelbaum, Eileen & Shevchuk, Iryna (2009) Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169–1192.
- Lehmuskoski, Antero (2017) Tiedonhallinta sosiaalityössä. Teoksessa Aulikki Kananoja, Martti Lähteinen & Pirjo Marjamäki (toim.) *Sosiaalityön käsikirja*. Helsinki: Tietosanoma Oy, 417–435.
- Luhtinen, Vilma & Immonen, Anu & Mäkikangas, Anne & Huhtala, Mari & Feldt, Taru (2021) Työn tuunaamisen profiilit sosiaali- ja terveystalouden organisaatioissa: yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän Tutkimus*, 19(2), 197–221.
- Lähteinen, Sanna & Raitakari, Suvi & Hänninen, Kaija & Kaittila, Anniina & Kekoni, Taru & Krok, Suvi & Skaffari, Pia (2017) *Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen. Sosnet julkaisuja. Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet*. ISBN 978-952-337-014-2 ISSN 1797-0156.
- Malja, Marjo & Puustinen-Korhonen, Aila & Petrelius, Päivi & Eriksson, Pia (2019) *Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Manka, Marja-Liisa (2012) *Työnilo*. Helsinki: Sanoma Pro.

- Manka, Marja-Liisa (2016) Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media.
- Mauno, Saija & Huhtala, Mari & Kinnunen, Ulla (2017) Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 73–102.
- Meltti, Tero & Kara, Hanna (2009) Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa Laura Yliruka, Juha Koivisto & Syvönne Karvinen-Niinikoski (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 22–39.
- Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari (2017) Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 103–126.
- Mäkikangas, Anne & Feldt, Taru & Huhtala, Mari & Hyvönen, Katriina (2017) Personallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 169–194.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2013) Julkinen sosiaalityö markkinoistumisen armoilla? Yhteiskuntapolitiikka 78 (2013):1.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015a) Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. Janus vol. 23 (3) 2015, 329–335.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015b) Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. Työelämä tutkimus- Arbetslivsforskning 13 (1) 2015.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2021) Toimintamahdollisuudet ja eettinen kuormitus sosiaalityössä. Tutkiva sosiaalityö 2021, 10–24.

- Mänttari-van der Kuip, Maija (2022) Palvelujärjestelmään liittyvät rakenteelliset haasteet ja työntekijöiden toimintamahdollisuudet julkisen sektorin lastensuojelutyössä. *Janus* vol. 30 (1) 2022, 21–43.
- O’Sullivan, Terence (2011) *Decision making in social work*. New York: Palgrave MacMillan.
- Parvikko, Olavi (2010) Työn psykososiaalisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa Tarja Kantolahti & Tiina Tikander (toim.) *Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 15–21.
- Peled, Einat & Leichtentritt, Ronit (2002) The Ethics of Qualitative Social Work Research. *Qualitative Social Work* 2002; 1; 145.
- Puusa, Anu (2020) Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus, 99–112.
- Puusa, Anu & Julkunen, Saara (2020) Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus, 181-193.
- Pösö, Tarja & Forsman, Sinikka (2013) Messages to Social Work Education: What Makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare? *Social work education* 32 (5), 650–661.
- Rikala, Sanna (2013) *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 1334. Tampere: Tampere University Press.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) *Teemahaastattelu*. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/> (Luettu 25.4.2023)

- Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha (2016) Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Schaufeli, Wilmar B., & Bakker, Arnold B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25 (3), 293–315.
- Seppälä, Piia & Hakanen, Jari (2017) Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 149–167.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2022) Työhyvinvointi. Saatavilla osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Luettu 25.7.2022
- Sosnet (2003) Sosiaalityön määritelmä. Saatavilla osoitteessa <https://www.sosnet.fi/FI/Sosnet/Sosiaalityon-maaritelma> Luettu 3.9.2022.
- Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos (2021) Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2018. Tilastoraportti 47/2021. Suomen virallinen tilasto. THL.
- Tham, Pia (2007) Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *The British journal of social work* 37 (7) 1225–1246.
- Tiili, Anna & Kuokkanen, Julia (2021) Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. ISBN: 978-952-7002-45-2 (pdf) ISSN: 2489-4885.
- Tims, Maria & Bakker, Arnold B. (2010) Job Crafting: Towards a New Model of Individual Job Redesign. *SA Journal of Industrial Psychology* 36 (2), 1–9.

- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Tuulari, Saara & Harrikari, Timo & Lappi, Carita & Hautala, Sanna & Kemppainen, Tarja & Laitinen, Merja & Lohiniva-Kerkelä, Mirva (2020) Oikeudellisen osaamisen tarpeita sosiaalityössä. SOHOVA-hankkeen selvitys 03/2020. Lapin yliopisto.
- Työterveyslaitos (2022) Viisikko –viisi avausta aivotyöhön. Saatavilla osoitteessa <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/viisikko-viisi-avausta-aivotyohon> Luettu 8.9.2022.
- Van den Broeck, Anja, De Cuyper, Nele, De Witte, Hans, & Vansteenkiste, Maarten (2010) Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 19 (6), 735–759.
- Vataja, Katri & Julkunen, Ilse (2004) Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus. *Stakes, FinSoc Työpapereita* 5/2004. Helsinki.
- Vataja, Katri & Seppänen-Järvelä, Riitta & Vanhanen, Tuomas (2007) Sosiaalitoimisto työympäristönä. Sosiaalitoimistojen tarkastelua työyhteisöjen ja työn organisoinnin näkökulmasta. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 (2007):4.
- Vornanen, Riitta & Hämäläinen, Juha & Törrönen, Maritta (2016) Sosiaalityön käytäntöpoliittinen tehtävä. Teoksessa Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lundén, Petra Salovaara & Minna Veistilä (toim.) *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Helsinki: Gaudeamus, 197–214

- Vuori, Jaana (2021) Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> Luettu 5.12.2022.
- Wendsche, Johannes & Hacker, Winfried & Wegge, Jürgen & Rudolf, Matthias (2016) High Job Demands and Low Job Control Increase Nurses' Professional Leaving Intentions: The Role of Care Setting and Profit Orientation. *Research in Nursing & Health*, 39 (5), 353–363.
- Wilén, Leena (2018) Kohtaamisia? – lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Mitä kuuluu lastensuojelu? -julkaisusarjan 2. osa. Lastensuojelun Keskusliitto, ISBN: 978–952-7002-32-2 (pdf), ISSN: 2489-4885, Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu, 4/2018.
- Wilke, Diana J. & Rakes, Sarah & Randolph, Karen A. (2019) Predictors of early departure among recently hired child welfare workers. *Social Work* 64 (3), 188–197.
- Williams, Sharon E. & Nichols, Quenton L. & Kirk, Alan & Wilson, Takeisha (2011) A recent look at the factors influencing workforce retention in public child welfare. *Children and Youth Services Review* 33(1), 157–160.
- Wrzesniewski, Amy & Dutton, Jane E. (2001) Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review* 26 (2), 179–201.
- Xanthopoulou, Despoina & Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar B. (2009) Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82 (1), 183–200.
- Xanthopoulou, Despoina & Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar B. (2007) The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 121–141.

Yliruka, Laura & Petrelius, Päivi & Alho, Sirkka & Jaakola, Anne-Mari & Lunabba, Harry & Remes, Silja & Keränen, Saara & Teiro, Sanna & Terämä, Anne-Marie (2020) Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. Työpaperi 36/2020. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Yliruka, Laura & Vartio, Riitta & Pasanen, Kaisa & Petrelius, Päivi (2018) Monimutkaiset ja erityistä osaamista edellyttävät asiakastilanteet sosiaalityössä. Valtakunnallisen kyselyn tuloksia. Työpaperi 16/2018. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Zohar, Dov (1999) When things go wrong: The effect of daily work hassles on effort, exertion, and negative mood. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72 (3), 265–283.

Liitteet

Liite 1. Tutkimustiedote



TUTKIMUSTIEDOTE

18.7.2022

Sinua on pyydetty osallistumaan Turun yliopiston sosiaalityön oppiaineessa tehtävään pro gradu -tutkielmaan.

Tutkimuksen nimi

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän arkityön suhde työssä jaksamiseen

Tutkimuksen tausta ja tarkoitus

Aikaisempien tutkimusten valossa vaikuttaisi siltä, että verrattain pieni osa sosiaalityöntekijän työajasta kuluu puhtaasti asiakastapaamisiin, kun taas suuri osa työpäivästä saattaa kulua etenkin dokumentoinnin ja erilaisten valmistelevien töiden parissa. Monimutkaistuneiden ongelmien ja haastavien asiakastapausten parissa työskentelyn rinnalla lastensuojelun sosiaalityöntekijän työtehtäviin sisältyy siis runsaasti erilaisia hallinnollisia tehtäviä. Puhuttaessa lastensuojelusta, keskiössä ovat usein lastensuojelutyön kuormittavuus ja ongelmat. Ongelmien rinnalla on tärkeää pohtia myös sitä, miksi jotkut jäävät lastensuojelutyöhön.

Tutkielman tavoitteena on pyrkiä selvittämään lastensuojelun sosiaalityöntekijän arkityön, kuten dokumentoinnin, päätöksenteon, työn suunnittelun ja erilaisen yhteydenpidon suhdetta työssä jaksamiseen. Minkälaiset työn hallintaan liittyvät työntekijän taidot ja ominaisuudet

mahdollisesti tukevat, ylläpitävät ja edistävät lastensuojelun sosiaalityöntekijän työssä jaksamista? Minkälaisia käytännön työn taitoja sosiaalityöntekijät ajattelevat vaadittavan lastensuojelun arjessa ja minkälaiset keinot auttavat hallitsemaan arjen työtaakkaa? Tutkielmalla pyritään myös kartoittamaan sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä siitä, olisivatko nämä taidot tai keinot kehitettävissä.

Tutkimuksen kulku

Tutkielma toteutetaan haastattelututkimuksena ja aineisto kerätään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tutkielman aihetta koskevista yksilöhaastatteluista. Haastattelut toteutetaan haastateltavien toiveiden mukaan joko kasvotusten tai etäyhteydellä. Haastattelun kesto voi vaihdella, mutta aikaa on hyvä varata 1,5–2 h. Haastatteluun ei tarvitse valmistautua etukäteen. Valmis tutkielma julkaistaan Turun yliopiston kirjaston UTUPUB-julkaisuarkistossa.

Lisätiedot

Tutkija: Kastanja Willberg

Puh.:

E-mail: kastanja.k.willberg@utu.fi

Liite 2. Tietosuojaseloste

Tiedote tutkittaville koskien projektia “Lastensuojelun sosiaalityöntekijän arkityön suhde työssä jaksamiseen”

Olet ottamassa osaa Turun yliopistossa järjestettävään tieteelliseen tutkimukseen. Tämä tietosuojaseloste kuvaa sitä, miten henkilötietojasi tullaan käsittelemään tutkimuksessa.

1. Rekisterinpitäjä

Tutkija: Kastanja Willberg

Yhteyshenkilö projektia koskevissa asioissa:

Nimi: Kastanja Willberg

Puh.:

E-mail: kastanja.k.willberg@utu.fi

2. Kuvaus tutkimuksesta ja henkilötietojen käsittelystä

Tutkimuksen tavoitteena on valottaa lastensuojelun sosiaalityöntekijän päivittäisen arkityön roolia työssä jaksamiseen liittyvissä kysymyksissä. Pyrin jäsentämään lastensuojelun sosiaalityöntekijän arkityön sisältöä ja tarkastelemaan sitä työssä jaksamisen näkökulmasta. Tavoitteena on myös tuoda lisää näkökulmia lastensuojelutyössä koetun kuormituksen taustalla vallitseviin syihin. Olen kiinnostunut selvittämään, minkälaisia käytännön työn taitoja sosiaalityöntekijät ajattelevat vaadittavan lastensuojelun arjessa ja minkälaiset keinot auttavat hallitsemaan arjen työtaakkaa. Aikomukseni on lisäksi kartoittaa erilaisia taitoja tai ominaisuuksia, jotka mahdollisesti tukevat tätä jaksamista tai edistävät työn hallittavuutta. Haluan selvittää sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä myös siitä, ovatko nämä seikat kehitettävissä.

Tutkimus toteutetaan haastattelututkimuksena ja aineisto kerätään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden yksilöhaastatteluista. Tutkimuksessa kerätään seuraavia tietoja:

sähköpostiosoite, koulutustausta, työkokemus (aikaisempi työkokemus ja kokemusvuodet) sekä työnantajaorganisaation koko. Lisäksi haastatteluissa kerätään tietoa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksista arkityön suhteesta työssä jaksamiseen. Haastatteluissa kartoitetaan myös sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä arkityön hallintaan ja organisointiin liittyvistä taidosta, keinoista ja ominaisuuksista sekä mahdollisuuksista näiden kehittämiseen. Sähköpostiosoitteita käytetään haastattelukutsun lähettämiseen.

3. Tutkimusryhmän vastuullinen yhteyshenkilö

Nimi: Teija Karttunen

Osoite: Assistentinkatu 7, 20500 Turku

Puh.: +358 29 450 3065

+358 50 574 2818

E-mail: teija.karttunen@utu.fi

4. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Turun yliopiston tietosuojavastaava on tavoitettavissa sähköpostitse osoitteesta: dpo@utu.fi.

5. Henkilöt, jotka osallistuvat henkilötietojen käsittelyyn

Henkilötietoja käsittelee ainoastaan tutkimuksen tekijä Kastanja Willberg.

6. Tutkimuksen nimi sekä tutkimuksen kesto

Tutkimuksen nimi: Lastensuojelun sosiaalityöntekijän arkityön suhde työssä jaksamiseen

Henkilötietojen käsittelyn ajallinen kesto:

Haastattelunauhoitteista kirjoitetaan tekstitiedostot ja nauhoitteet tuhoetaan. Samalla tutkimusaineistosta poistetaan suorat tunnistetiedot. Tietoja säilytetään enintään 31.5.2023 asti, jonka jälkeen aineisto hävitetään tietoturvallisesti.

7. Henkilötietojen lainmukainen käsittelyperuste

Henkilötietoja käsitellään seuraavan, tietosuojasetuksen 6(1) artiklassa mainitun, käsittelyperusteen nojalla:

- rekisteröidyn suostumus;
- käsittely on tarpeen sopimuksen täytäntöön panemiseksi;
- rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattaminen;
- käsittely on tarpeen rekisteröidyn elintärkeiden etujen suojaamiseksi;
- käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi:
 - tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastollisia tarkoituksia varten;
 - tieteellisten aineistojen tai kulttuurisperinnöllisten materiaalien arkistointia varten;
- rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettu etu.

8. Tutkimusmateriaaliin sisältyvät henkilötiedot sekä suojatoimenpiteet

Tutkimuksessa kerätään seuraavia tietoja: sähköpostiosoite. Lisäksi kerätään tietoa kokemuksista arkityön suhteesta työssä jaksamiseen sekä kokemuksia työn hallintaan liittyvistä taidoista ja keinoista. Tutkimus toteutetaan haastattelututkimuksena haastateltavien toiveen mukaan joko kasvotusten tai etäyhteydellä. Haastattelut nauhoitetaan. Haastattelunauhoitteista kirjoitetaan tekstitiedostot ja nauhoitteet tuhoetaan. Samalla tutkimusaineistosta poistetaan suorat tunnistetiedot.

9. Erityiset henkilötietoryhmät (arkaluontoiset henkilötietoryhmät)

Tutkimuksessa ei käsitellä erityisiä henkilötietoryhmiä.

10. Henkilötietojen keräämisen lähteet

Tutkimus toteutetaan haastatteluina. Haastattelukutsujen lähettämiseksi pyydetään sähköpostiosoitteita tutkimusluvan myöntäneeltä Salon kaupungilta. Muut tiedot kerätään suoraan haastattelututkimukseen osallistuvilta.

11. Henkilötietojen siirtäminen ja jakaminen kolmansille osapuolille

Henkilötietoja ei siirretä tai jaeta kolmansille osapuolille.

12. Henkilötietojen siirtäminen EU:n tai ETA:n ulkopuolelle

Henkilötietoja ei siirretä Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

13. Automaattinen päätöksenteko ja noudatettavat suojatoimet

Automaattista päätöksentekoa ei toteuteta käsiteltäviin henkilötietoihin.

Henkilötietoihin sovelletaan seuraavia suojatoimia:

Aineisto on salassa pidettävää.

Kirjalliseen materiaaliin sovellettavat suojatoimet:

Aineistosta poistetaan suorat tunnistetiedot siinä vaiheessa, kun se muutetaan kirjalliseen muotoon. Aineistoa käsitellään ainoastaan sähköisessä muodossa. Kirjallinen aineisto säilytetään tietoturvallisesti salasanoin suojatussa, Turun yliopiston tarjoamassa Seafiler-arkistossa. Vain tutkijalla on pääsy tähän arkistoon. Yliopiston tallennuspalvelut huolehtivat

automaattisesti tietoturvasta. Henkilötietoja sisältävä aineisto hävitetään tietoturvallisesti heti, kun kyseiset tiedot ei ole enää tarpeen tutkimuksen tekemiseksi tai tulosten varmistamiseksi.

IT-järjestelmissä toteutettava henkilötietojen käsittely:

Aineistosta poistetaan suorat tunnistetiedot siinä vaiheessa, kun se muutetaan kirjalliseen muotoon. Kirjallinen aineisto säilytetään tietoturvallisesti salasanoin suojatussa, Turun yliopiston tarjoamassa Seafire-arkistossa. Vain tutkijalla on pääsy tähän arkistoon. Yliopiston tallennuspalvelut huolehtivat automaattisesti tietoturvasta. Henkilötietoja sisältävä aineisto hävitetään tietoturvallisesti heti, kun kyseiset tiedot ei ole enää tarpeen tutkimuksen tekemiseksi tai tulosten varmistamiseksi.

Muu:

Suorien tunnistetietojen käsittely:

Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa.

Analysoitava aineisto sisältää suorat tunnistetiedot.

14. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusaineisto poistetaan tietoturvallisesti tutkimuksen päättymisen jälkeen.

15. Oikeutesi rekisteröitynä sekä näihin tehtävät poikkeamat

Saadakseen lisää tietoa tietosuojasetusten mukaisista oikeuksistaan rekisteröity voi olla yhteydessä:

Nimi: Kastanja Willberg

Puh.:

E-mail: kastanja.k.willberg@utu.fi

Nimi: Teija Karttunen

Osoite: Assistentinkatu 7, 20500 Turku

Puh.: +358 29 450 3065

+358 50 574 2818

E-mail: teija.karttunen@utu.fi

Rekisteröidyn oikeuksiin tehtävät poikkeamat

Tietosuoja-asetuksen sekä kansallisen tietosuojalain nojalla rekisteröidyn oikeuksiin voidaan tehdä tiettyjä poikkeamia, kun henkilötietojen käsittelyperusteena toimii tieteellinen tutkimus ja oikeuksien toteuttaminen tekisi käsittelyn tarkoituksen (tässä tapauksessa tieteellisen tutkimuksen) joko mahdottomaksi tai aiheuttaisi huomattavaa haittaa käsittelylle.

Tarve tehdä poikkeamia rekisteröityjen oikeuksiin arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Tämän tietosuojaselosteen tutkimuksessa on todennäköisesti tarpeen tehdä poikkeamia seuraaviin rekisteröityjen oikeuksiin:

- Oikeus saada pääsy tietoihin (Artikla 15)
- Oikeus tietojen oikaisemiseen (Artikla 16)
- Oikeus tietojen poistamiseen (Artikla 17)
- Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (Artikla 18)
- Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä (Artikla 20)
- Vastustamisoikeus (Artikla 21)

Perusteet tehtäville poikkeamille sekä tehtävien poikkeamien ulottuvuus:

Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti. Poisto-oikeuden toteuttamista arvioidaan tapauskohtaisesti.

Oikeus valituksen tekemiseen

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetulle, jos koet, että henkilötietojasi on käsitelty soveltuvan tietosuojalainsäädännön vastaisesti.

Tietosuojavaltuutetun yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Lintulahdenkuja 4, 00530 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00531 Helsinki

Puhelinvaihe: 029 566 6700

Sähköposti (kirjaamo): tietosuoja(at)om.fi

Liite 3. Haastattelurunko

1) Taustatiedot

- Työnantajaorganisaatiosi koko?
- Koulutustausta ja työhistoria?
- Työkokemus lastensuojelussa (vuosia)? Työsuhteen pituus nykyisessä tehtävässä?

2) Käsitys arkityöstä

- Mitä ajattelet kuuluvan sosiaalityöntekijän arkityöhön? Millaisia työtehtäviä kuuluu omaan arkityöhösi?
- Miten paljon arvioit työajastasi kuluvan näihin arkityön tehtäviin?

3) Kokemukset kuormittavuudesta sekä arkityöstä ja sen suhteesta työssä jaksamiseen

- Mistä tulee lastensuojelutyön kuormittavuus? Millaiset asiat kuormittavat?
- Millaisena koet arkityön kuormittavuuden?
- Arkityön ja asiakastyön kuormittavuuden erot?
- Miten koet suoriutuvasi arkityön tehtävistä työajan puitteissa? Miten ratkaiset asian, jos et suoriudu?
- Teetkö ylitöitä? (Miten paljon? Millaisia työtehtäviä silloin teet?)
- Jääkö töitä rästiin? Ajatukset rästitöistä?
- Miten työyhteisösi työkuultuuri näkyy tavoissa hoitaa arkityötä?
- Millaiset asiat saavat mielestäsi henkilön jäämään lastensuojelutyöhön? Millaisessa tilanteessa ajattelisit arkityöhön liittyvien seikkojen vaikuttavan haluun siirtyä muihin työtehtäviin? Onko vaikuttanut omaan haluun lähteä?

4) Keinot, taidot ja ominaisuudet

- Millaisia rajoja yleisesti asetat työlle ja työn teolle?
- Millaisin tavoin työnantaja/organisaatio ohjaa arkityön hallintaa? (esim. puhelinaika)

- Miten organisoit työtäsi arkityön ja asiakastyön välillä?
- Miten priorisoit arkityötä?
- Käytätkö/miten paljon käytät aikaa työn suunnitteluun? Miten käytännössä suunnittelet työtäsi?
- Millaiset asiat tai työkalut vähentävät/voisivat vähentää arkityön kuormitusta/helpottaa arkityön tekemistä?
- Millaiset keinot tai taidot tukevat/voisivat tukea sosiaalityöntekijää arkityön hallinnassa?
- Onko sinulla/kollegalla jotain muita hyväksi todettuja käytäntöjä arkityön suhteen? Millaisia?
- Minkälaiset työntekijän ominaisuudet voisivat tukea arkityön hallintaa ja työssä jaksamista?
- Minkälaisia käytännön työn taitoja ajattelet tarvittavan lastensuojelun arjessa?

5) Taitojen kehittäminen/koulutus

- Miten omat työn hallintaan liittyvät taitosi ovat kehittyneet työurasi aikana?
- Minkälaista koulutusta tai keinoja työnantajasi on tarjonnut työn hallintaan liittyviin kysymyksiin?
- Miten paljon organisaatiossasi ja kollegojen kesken jaetaan toimivaksi todettuja työskentelytapoja? Missä, miten?
- Millä tavoin opintoihisi on sisältynyt työn hallintaan tai organisointiin liittyvää opetusta? Millä tavoin näitä tulisi mielestäsi huomioida sosiaalityön opinnoissa?

Tuleeko mieleen vielä jotain, mitä haluaisit kertoa? Jäikö jokin asia haastattelussa huomiotta?