



**TURUN
YLIOPISTO**

Sosiaalityön imu

Kirjallisuuskatsaus sosiaalityön vaatimus- ja voimavaratekijöistä

Sosiaalityö
Kandidaatin -tutkielma

Laatija:
Johanna Ahtiainen

12.12.2025
Turku

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

Kandidaatintutkielma

Oppiaine: Sosiaalityö

Tekijä: Johanna Ahtiainen

Otsikko: Sosiaalityön imu

Ohjaaja: VTT Arttu Saarinen

Sivumäärä: 35 sivua

Päivämäärä: 12.12.2025

Tässä kandidaatintutkielmassa tarkastelen suomalaisten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia työn imun sekä työn vaatimukset ja työn voimavarat-mallin (TV–TV) näkökulmasta. Tutkielmassani analysoin sekä yksilö- että organisaatiotasoa. Työn imun teoria perustuu ajatukseen siitä, että työn vaatimuksien ja työn voimavarojen ollessa tasapainossa, työntekijä pystyy saavuttamaan työssään tilan, jossa kokee työn merkitykselliseksi ja kokee halua ponnistella työnsä tavoitteiden eteen. Tutkielmani aineistoksi olen valinnut seitsemän vertaisarvioitua tutkimusartikkelia ja yhden tutkimusraportin.

Tutkimustulokseni kuvaavat, minkälaisia työn vaatimuksia ja työn voimavaroja sosiaalityöntekijät kokevat työssään, niin yksilö, kuin organisaatiotasolla. Analyysissani korostuu, kuinka organisaatiotason tekijöihin puuttuminen on välttämätöntä kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin tukemiseksi. Tulokset tukevat TV–TV-mallin oletusta siitä, miten työssä, jossa kuormitustekijät ovat hyvin korkealla on vaatimuksien ja voimavarojen tasapainoon kiinnitettävä erityistä huomiota.

Tekemäni katsauksen pohjalta on helppoa perustella tarvetta juuri sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimukselle. Sosiaalityöhön sisältyvät sellaiset työn ulottuvuudet, joita ei voida yleistää muihin sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin, kuten työn eettinen ulottuvuus ja mahdollisuus rakenteelliseen sosiaalityöhön. Tarvetta tukee myös huomio siitä, että jopa sosiaalityön alojen sisällä tekijöissä oli vaihtelua lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja muiden sosiaalityöntekijöiden välillä. Verrattuna muihin sosiaalityöntekijöihin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kohdalla hyvinvointia tukivat työnohjaus, laillistetun sosiaalityöntekijän kelpoisuus sekä mahdollisuus erikoitumiskoulutukselle.

Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi ei vaikuta vain organisaation sisäiseen hyvinvointiin. Työntekijöiden hyvinvoinnin voidaan olettaa heijastuvan suoraan asiakastyön laatuun ja koko organisaation toimivuuteen. TV–TV-mallin perusajatuksen mukaan työntekijät, joiden vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa ovat kykenevämpiä kohtaamaan erilaiset vastoinkäymiset työssään. Työn imua eli innostusta, omistautumista ja uppoutumista kokevat työntekijät pystyvät ylläpitämään hyvää yhteishenkeä, kohtaamaan asiakkaansa laadukkaasti ja tekemään työnsä eettisesti kestäväällä tavalla. Lisäksi työn imun tiedetään ylläpitävän työntekijöiden motivaatiota. Näin ollen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnilla ei tavoitella pelkästään yksilön etua, vaan moniulotteisia positiivisia seurauksia asiakastyöhön, työyhteisöön, organisaatioon ja sosiaalityön yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen.

Avainsanat: sosiaalityö, työhyvinvointi, työn imu, työn voimavarat, työn vaatimukset, yksilötaso, organisaatiotasoa

Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
2	Työhyvinvoinnin rakentuminen	5
2.1	Sosiaalityön rakenteet	6
2.2	Työhyvinvointi	7
2.3	Työn imu	8
2.4	Työn imun tutkimus pohjoismaisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa	10
3	Tutkimusasetelma	12
3.1	Tavoitteet	13
3.2	Aineisto	13
3.3	Menetelmät	16
4	Työn vaatimukset ja työn voimavarat perustana sosiaalityön imulle	17
4.1	Työn vaatimukset	18
4.1.1	Psyykkiset vaatimukset	18
4.1.2	Sosiaaliset vaatimukset	19
4.1.3	Organisatoriset vaatimukset	20
4.2	Työn voimavarat	22
4.2.1	Psyykkiset voimavarat	22
4.2.2	Sosiaaliset voimavarat	23
4.2.3	Organisatoriset voimavarat	24
5	Johtopäätökset	25
	Lähteet	30

1 Johdanto

Sosiaalityön asiakkuuteen päädytään useimmiten haastavien ja ennakoimattomien elämäntilanteiden seurauksena. Voidaankin sanoa, että kuka tahansa saattaa päätyä sosiaalityön asiakkuuteen. Asiakkuuden taustalla voivat olla esimerkiksi syrjäytyminen, perhevaikeudet, sairastuminen, mielenterveyden haasteet tai päihderiippuvuus (Pohjola 2016, 87). Onkin tärkeä pysähtyä kysymään, kuinka käy avun tarvitsijoiden, jos heidän auttajansa uupuvat.

Yhteiskunnalliset muutokset heijastuvat suoraan sosiaalityöntekijöiden arkeen. Esimerkiksi leikkaukset lapsiperhepalveluissa vaikuttavat usein lastensuojelun asiakasmäärien kasvuun. (Lehto-Lunden & Salovaara 2016, 169.) Tätä ei kuitenkaan huomioida päätöksenteossa kasvattamalla sosiaalityöntekijöiden resursseja. Jotta yhteiskunnallisten muutoksien kielteisiä vaikutuksia voidaan lieventää, tarvitaan riittäviä tukijärjestelmiä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin turvaamiseksi.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu esimerkiksi työn kuormittavuuden näkökulmasta (ks. esim. Junnonen, Hämäläinen, Töttö, Väisänen & Salo 2019). Pelkkä tiedon tuottaminen näistä tekijöistä ei kuitenkaan vielä riitä tarjoamaan ratkaisuja käytännön ongelmiin. Siksi sosiaalityötä käsittelevä tutkimus tarvitsee tietoa, jolla tutkimuksella jo todennettuihin ongelmakohtiin päästään puuttumaan. Panostamalla käytännönratkaisuihin pystymme tuottamaan laadukkaampia palveluita ja mahdollistamaan sosiaalityöntekijöille parhaat mahdolliset lähtökohdat vaativan työnsä tekemiseen.

Työn imun käsite on vakiintunut osaksi työhyvinvoinnin tutkimusta ja aihetta on tutkittu laajalti (Hakanen, Rouvinen & Ylhänen 2021). Työn imulla tarkoitetaan yksilön mielentilaa, jossa työntekijä on valmis ponnistelemaan työlle asetettujen tavoitteiden eteen. Panostuksen myötä yksilö kokee merkityksellisyyden tunnetta ja viihtyy työympäristössään. (Hakanen 2011.) Työn imu on eri toimialoilla ja erilaisissa työnkuvissa pystytty yhdistämään useisiin työhön positiivisesti vaikuttaviin tekijöihin. Schaufeli & Bakker (2004) tutkivat työn imua työterveys- ja turvallisuuspalveluissa, eläkevakuutusyhtiössä sekä kotihoidossa. Jokaisella alalla työn imu oli yhteydessä parempaan työssä suoriutumiseen, alhaisempaan uupumusriskiin ja suurempaan organisaatioon sitoutumiseen. Suomalaisessa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia käsittelevässä tutkimuksessa työn imun teoria ei ole

kuitenkaan saanut suurta roolia. Tämä on yllättävää, sillä työn imun teoria tarjoaa viitekehysten työhyvinvoinnin monipuoliseen tarkasteluun.

Työn imun teorian hyödyntämistä työntekijöiden pysyvyyden näkökulmasta voidaan pitää ajankohtaisena erityisesti nyt, kun sosiaalipalveluiden on nähty kriisiytyvän ympäri Eurooppaa (Astvik, Welandar & Larsson 2020, 1382). Suomessa sosiaalityöntekijät kuvaavat, että mittavat säästötoimet ovat johtaneen tilanteeseen, jossa asiakkaiden lakisääteiset palvelut jäävät osin toteutumatta. Lisäksi määrärahojen loppuessa, päätöksiä joudutaan tekemään usein kiireessä ilman perusteellista arviota asiakkaan tilanteesta, jolloin päätöksentekoa ohjaa niiden aikaansaaminen ei laatu (Eronen, Londen, Palanne, Peltosalmi & Teittinen 2025.) Aikaisemmassa tutkimuksessa on osoitettu, että työhön sitoutumisen näkökulmasta sosiaalityöntekijöiden kokemus laadukkaiden palveluiden tarjoamisesta on keskeinen työn voimavara (Astvik ym. 2020). Sosiaalityössä, jossa työn vaatimukset ovat korkeita ja kuormitustekijät hyvin tunnistettuja, työn imun näkökulma voi tarjota tärkeää lisäymmärrystä siitä, mitkä tekijät tukevat työntekijöiden jaksamista ja työssä jatkamista.

Tässä tutkielmassa käsittelen kirjallisuuskatsauksen keinoin työn imun ilmenemismuotoja suomalaisen sosiaalityön kontekstissa. Rajaus suomalaiseen sosiaalityöhön perustuu sosiaalityön kansallisiin rakenne-eroihin. Lisäksi tavoitteeni on tuottaa tietoa niistä tekijöistä, joiden avulla organisaatio voi vahvistaa työn imun muodostamista. Tekijöiden tunnistamiseen hyödynnän työn vaatimukset ja työn voimavarat-mallia (TV –TV-malli), sillä työn imun katsotaan rakentuvan työssä esiintyvien voimavarojen ympärille (Hakanen & Perhoniemi 2012, 9).

2 Työhyvinvoinnin rakentuminen

2.1 Sosiaalityön rakenteet

Ymmärtääkseen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin rakentumista on hahmotettava, minne sosiaalityöntekijät työllistyvät ja minkälaista sosiaalityöntekijän työ on. Sosiaalityöntekijät työllistyvät yleisimmin sosiaalitoimistoihin, terveyskeskuksiin tai sairaaloihin, mielenterveyspalveluihin, kasvatusta- ja perheneuvoloihin, päihdehuoltoon, ikääntyneiden palveluihin, kouluihin tai oppilaitoksiin, järjestöihin sekä yksityisiin sosiaalialan palveluihin (Talentia ei pvm.). Sosiaalityö itsessään nojaa vahvasti hyvinvointivaltion tarjoamiin resursseihin (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012, 404). Vuoden 2023 alussa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämistä vastuu siirtyi kuntien ja kuntayhtymien vastuulta hyvinvointialueiden hoidettavaksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024a). Tämä rakenteellinen uudistus asettaa sosiaalityöntekijät uusien haasteiden ja odotusten eteen, kun totutut organisatoriset rakenteet ja toimintamallit päättyvät.

Työtehtävät sosiaalityön kentällä ovat monipuolisia. Työtä voidaan kuvailla ihmissuhdetyöksi, ja siihen liittyvät sekä positiiviset että haastavat vuorovaikutustilanteet (Saarinen ym. 2012, 205). Työ sisältää esimerkiksi palvelutarpeen arviointia ja tarpeisiin sopiviin palveluihin ohjaamista. Työtä tehdään sekä yksilöiden ja perheiden että yhteisöjen ja rakenteiden tasolla. (Talentia ei pvm.) Olennainen osa sosiaalityötä on harkinnanvaraisuus, joka voi näyttäytyä sosiaalityöntekijöille joko vapauttavana mahdollisuutena työpanoksen määrittelyyn tai ulkopuolelta tulevana toimintavapautta rajoittavana sääntelynä (Saarinen ym. 2012, 405). Käytännössä harkinnanvaraisuus mahdollistaa sosiaalityöntekijöille asiakkaiden yksilöllisten tilanteiden huomioimisen työskentelyssä, toisaalta tämä huomioiminen voi rajoittaa organisaation rajallisiin resursseihin.

Sosiaalityöntekijä käyttää työssään julkista valtaa, jonka vuoksi työtä tulee pystyä perustelemaan lainsäädännöllä. Julkisen vallan käyttöä esiintyy tilanteissa, joissa viranomaisella voi lain nojalla tehdä yksipuolisia päätöksiä toisen henkilön edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta, antaa sitovia määräyksiä tai muutoin puuttua henkilön etuihin tai oikeuksiin. Sosiaalityöntekijä käyttää julkista valtaa esimerkiksi tehdessään päätöksen

sosiaalihuoltolain mukaisen sosiaalipalvelun, kuten sosiaalisen kuntoutuksen myöntämisestä. (Liukko & Nykänen 2019, 9–10.)

Työhön sisältyvä julkisen vallan käyttö sekä tarve eettisten ja oikeudellisten raamien ymmärtämiseen perustelee vaatimuksen sosiaalityöntekijöiden korkeakoulutukselle. Toimiakseen sosiaalityöntekijänä Suomessa henkilön tulee täyttää sosiaalihuollon ammattihenkilöstöstä annetun lain (817/2015) osoittamat kelpoisuusvaatimukset. Suomessa sosiaalityöntekijöiltä vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu sosiaalityön opinnot. Käytännössä tämä tarkoittaa useimmiten sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittamista. (Valvira ei pvm.) On tärkeä huomioida, että sosiaalityöntekijöiden koulutuksessa vastataan kansallisiin erityispiirteisiin. Siitä huolimatta, että sosiaalityön perusarvot ovat useimmissa maissa samankaltaisia, sen toteutustavat ja järjestelmät vaihtelevat yhteiskunnallisten olosuhteiden, lainsäädännön ja paikallisen politiikan mukaan (Juhila 2018, 190–191).

Sosiaalityöntekijän työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä voidaan lähestyä niin työntekijän, esihenkilön kuin organisaation näkökulmasta. Esihenkilöillä on merkittävä rooli sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa. He voivat vaikuttaa yksilötason työhyvinvointiin huomioimalla asiakastapauksien vaativuuden työnjaossa sekä tarjoamalla tukea työhön. (Forsman 2010, 30.) Suunnitelmallisen työnjaon myötä yksilöllä on paremmat mahdollisuudet työtehtävien hallintaan ja omista voimavaroista huolehtimiseen, minkä voidaan katsoa heijastuvan koko työyhteisön toimintakykyyn. Organisaation toiminta on työntekijän hyvinvoinnin kannalta merkittävää, sillä se ohjaa esihenkilöiden liikkumavaraa, määrittää työnkuvan ja asettaa työssä käytettävissä olevat resurssit (Juhila 2018, 234). Mikäli työpaikan resurssien ja työn määrän välillä on epäsuhtaa, saattaa työhyvinvointi vaarantua.

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi voidaan ymmärtää tilaksi, jossa yksilön käytettävissä olevat voimavarat ovat tasapainoisessa suhteessa työympäristön asettamiin vaatimuksiin (Lehto-Lunden & Salovaara 2016, 169). Työhyvinvointi muodostuu monista toisiinsa liittyvistä osa-alueista, kuten henkilöstöön, työn sisältöön, työympäristöön ja organisaation tukeen liittyvistä tekijöistä sekä niitä tukevista kehittämistoimista (Työterveyslaitos ei pvm. b.)

Työhyvinvointi ei ole merkittävää vain yksilön itsenä kannalta. Hyvinvoivat työntekijät suoriutuvat myös työstään paremmin, minkä voidaan katsoa heijastuvan positiivisesti koko organisaatioon (Työterveyslaitos ei pvm. b). Työhyvinvoinnin käsitettä on perinteisesti lähestytty kahdesta näkökulmasta: työpahoinvoinnin tai työhyvinvoinnin. Tutkimuskohteina ovat painottuneet työpahoinvointiin liittyvät ilmiöt, kuten stressi ja työuupumus. Viime vuosikymmenen aikana painotus on alkanut siirtyä uudenlaiseen kokonaisvaltaisempaan hyvinvoinnin käsitykseen. (Laine 2015, 30; Hakanen & Perhoniemi 2012, 3.)

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin käsitys mahdollistaa ilmiön tutkimisen lähempänä työelämän todellisuutta, sillä ilmiöt kuten stressi ja uupumus eivät synny muusta elämästä irrallisina – vaan kytkeytyvät laajempaan kokonaisuuteen.

Nykyhetkessä viime vuosien kriisit, kuten koronapandemia ja kroonistunut työntekijäpula ovat vaikuttaneet negatiivisesti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön hyvinvointiin. Syksyllä 2023 vain kaksi viidestä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisesta kuvasi palautuvansa työstään hyvin. Hyvinvointiin ovat vaikuttaneet myös hyvinvointialueiden talousvaikeudet, jotka ovat johtaneet toistuviin muutosneuvotteluihin. Tämä on aiheuttanut työntekijöille ylimääräistä kuormitusta ja työhön kohdistuvaa epävarmuutta. Lisäksi on huomioitava, kuinka muutostilanteet saattavat lisätä työntekijöiden työmäärää entisestään. (Laitinen, Selander, Hannonen, Korkiakangas, Lahti, Nevanperä, Nikunlaakso, Reuna & Tienhaara 2023, 3, 10.)

Aiemmat tutkimustulokset osoittavat sosiaalityöntekijöiden kokevan, että vaade tehokkuudesta on johtanut suosituksia suurempiin työntekijäkohtaisiin asiakasmääriin ja heikentänyt mahdollisuutta tehdä työtä eettisesti kestäväällä tavalla. Tämän voidaan tulkita heikentävän työhyvinvointia, sillä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimuksessa merkittävänä korostuu kokemus mahdollisuudesta toteuttaa eettisesti kestäväää työtä. (Mänttari-van der Kuip 2014, 684–685.) Käytännön työssä eettinen pohdinta voi liittyä tilanteeseen, jossa työntekijä joutuu toimimaan sosiaalityön ammattieettisiä ohjeita vastaan olosuhteiden, kuten taloudellisen paineen vuoksi. Astvik ym. (2020) ehdottavat tutkimustuloksiinsa vedoten, että sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisessa huomio siirrettäisiin taloudellisista mittareista, kuten tehokkuudesta ja tuottavuudesta vastavuoroisuuteen, eettisyyteen ja avoimuuteen työhyvinvoinnin parantamiseksi.

2.3 Työn imu

Työn imun käsite perustuu hollantilaisten tutkijoiden Wilmar B. Schaufelin ja Arnold B. Bakkerin work engagement-käsitteeseen (Ks. Schaufeli, Salanova, Gonzalez-roma & Bakker 2002; Schaufeli & Bakker 2004). Suomeen työn imun käsitteen on tuonut tutkija Jari Hakanen. Hakanen (2011) on suomentanut work engagement-käsitteen työn imuksi.

Työterveyslaitos (ei pvm. a) määrittelee työn imun työhön kohdistuvaksi tunne- ja motivaatiotilaksi. Työn imu rakentuu kolmesta ulottuvuudesta. Ensimmäinen ulottuvuus on tarmokkuus. Tarmokkuudella viitataan yksilön kokemaan energisyyteen sekä pyrkimykseen suoriutua työtehtävistään tehokkaasti myös haastavissa tilanteissa. Toinen ulottuvuus on omistautuminen. Omistautumiseen liitetään työhön kohdistuva kokemus merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta. Kolmas ulottuvuus on uppoutuminen. Uppoutumiseen sisältyy nautinnon kokemus, joka syntyy työhön keskittymisestä ja paneutumisesta.

Työn imulla ei tarkoiteta pelkästään onnellista työntekijää. Työn imun käsitteellä katetaan laajempi kokonaisuus työntekijän hyvinvointia, joka heijastuu koko organisaatioon. Yksilölle työn imu tarkoittaa parempaa työkykyä ja positiivisia tunteita, mutta organisaatiolle työn imu merkitsee parempaa tuottavuutta sekä parempia tuloksia. Jokaisella työpaikalla on paikannettavissa tekijöitä, joilla työn imua voidaan luoda. (Hakanen 2011, 6–7, 51.) Tämän myötä työn imu voidaan nähdä keskeisenä linkkinä yksilön hyvinvoinnin ja organisaation menestyksen välillä. Työn imu kuvaa työn olevan enemmän kuin pelkkä suoritusvelvoite – se voi tuoda elämään hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Tämä ajatus on inspiroiva, mutta myös käytännöllinen tavoite, jonka eteen kannattaa ponnistella sekä yksilö- että organisaatiotasolla.

Työn imua sekä työn vaatimus- ja voimavaratekijöitä on vuosien varrella tutkittu laajalti eri näkökulmista. Työn imun tutkimuksessa hyödynnetään usein TV–TV-mallia. Mallissa psykososiaaliset työolot vaikuttavat työhyvinvointiin kahden prosessin myötä. Ensimmäinen prosessi on terveyden heikentymisen prosessi. Siihen sisältyvät työssä esiintyvät vaatimukset, jotka kuluttavat työntekijän voimavaroja. Vaatimukset voivat liittyä esimerkiksi työn paljouteen, tehtävien monimutkaisuuteen tai epäselviin rooleihin ja odotuksiin työssä. Mikäli vaatimukset ovat pitkäkestoisia ilman riittäviä mahdollisuuksia palautumiselle, voi työuupumuksen riski lisääntyä ja tämän myötä työkyky sekä terveydentila alentua. Toinen prosessi on motivaatioprosessi, siihen sisältyvät työhön kuuluvat erilaiset voimavarat.

Voimavaroja ovat kaikki ne psyykkiset, sosiaaliset ja materiaaliset tekijät, jotka auttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa, keventävät työn kuormittavuutta ja tukevat ammatillista kehitystä. Motivaatioprosessi kohottaa työhyvinvointia ja synnyttää työn imua. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 9; Schaufeli & Bakker 2004, 296.)

Mallin hyödyntäminen sosiaalityötä käsittelevässä tutkimuksessa on relevanttia, sillä vuosien varrella on onnistuttu muodostamaan kattavaa tietoa siitä, millaisia vaatimus- ja voimavarekijöitä sosiaalityöhön liittyy. Mallin avulla tietoa voidaan nivota yhteen ja luoda käsitystä siitä, miten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi rakentuu ja mahdollisuus työn imuun syntyy.

2.4 Työn imun tutkimus pohjoismaisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa

Vaikka työn imua on pohjoismaisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa tutkittu laajasti eri näkökulmista, on sosiaalityön rooli jäänyt huomattavasti terveydenhuoltoa pienemmäksi. Sosiaalityössä on terveydenhuoltoa vastaavia piirteitä, kuten altistuminen emotionaalisesti raskaille tilanteille, mutta tarvitaan myös tutkimusta yksinomaan sosiaalityöntekijöiden arjesta. Sosiaalityöhön suhteessa terveydenhuoltoon sisältyy omia erityispiirteitä, kuten sosiaalinen kontrolli ja työhön sisältyvän harkintavallan epäselvät rajat, jotka vaikuttavat työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin.

Pohjoismaisessa sosiaali- ja terveydenhuollon tutkimuksessa esiintyviä näkökulmia ovat esimerkiksi TV-TV-mallin yhteys työn tuloksiin (mm. Kaiser, Patras, Adolfsen, Richardsen & Martinussen 2020), työn vaatimuksien ja voimavarojen väliset erot julkisen ja yksityisen sektorin välillä (mm. Thapa, Stengård, Ekström-Bergström, Josefsson, Krettek & Nyberg 2022) sekä työn vaatimuksien ja voimavarojen vaikutus henkilöstön pysyvyyteen (mm. Eriksson, Jutengren & Dellve 2020).

Työn imun teoriaa hyödyntämällä on terveydenhuollon kansainvälisessä tutkimuksessa pyritty löytämään ratkaisuja alan keskeisiin ongelmiin, kuten potilasturvallisuuteen, työvoimapulaan ja korkeisiin kustannuksiin (Bargagliotti 2011; Slåtten, Gudbrand & Mutonyi 2022).

Sairaanhoidtajia tutkittaessa työn imu on määritelty työlle omistautuneisuudeksi, työhön uppoutumiseksi sekä energiseksi hoitotyöksi. Edellä mainittuja tekijöitä nähtiin tukevan autonomia sekä luottamuksen ilmapiiri. (Bargagliotti 2011 1424.) Työn imun teoriaa

hyödyntämällä terveydenhuollossa on pystytty tuottamaan tietoa siitä, miten organisaatio pystyy sitouttamaan työntekijöitään (Slåtten ym. 2022, 11).

Astvik ym. (2020) tarkastelivat Ruotsissa työpaikoiltaan eronneiden ja työssään pysyvien (ei aikomusta erota) sosiaalityöntekijöiden välisiä eroja TV-TV-mallin avulla. Tutkimuksessa todennettiin seuraavat keskeiset tekijät. Työssään pysyvät sosiaalityöntekijät kokivat ristiriitaiset työn vaatimukset ja kohtuuttomat tehtävät lievempinä verrattuna työpaikoiltaan eronneisiin. Lisäksi työssään pysyvät arvioivat työn voimavarojen, kuten päätösvallan sekä työyhteisön tuen, olevan paremmalla tasolla kuin lähteneet. Työssään pysyneiden kohdalla merkittäväksi osoittautui myös kokemus siitä, että tarjotut palvelut ovat laadukkaita. Tutkimustulokset tukivat aiempaa tutkimusta (ks. esim. Webb & Carpenter, 2012), jonka mukaan määrällisten ja ristiriitaisten työn vaatimuksien vähentäminen on keskeinen tekijä sosiaalityöntekijöiden työssään pysymisen kannalta. Tutkimus onnistui tarjoamaan konkreettisia huomioita, joihin organisaatiot voivat keskittyä sitouttaakseen henkilökuntaa. Toimilla voidaan pyrkiä vaikuttamaan sosiaali- ja terveydenhuollon keskeiseen ongelmaan henkilöstön vaihtuvuuteen.

Geisler, Berthelsen ja Muhonen (2019) tutkivat, kuinka psykososiaalinen turvallisuusilmasto, työn vaatimukset, työn voimavarat ja arvio työn laadusta ovat yhteydessä sosiaalityöntekijöiden kokemaan työn imuun ja työtyytyväisyyteen sekä organisaatioon sitoutumiseen. Tutkimuksessa tutkittiin ruotsalaisia kunnalla työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä. Tulokset vahvistivat aiemmassa tutkimuksessa (ks. Esim. Johnco, Salloum, Olson & Edwards 2014) havaittua. Sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen kannalta keskeistä on kiinnittää huomiota työn vaatimuksista erityisesti rooliristiriitoihin sekä työn ja perheen väliseen ristiriitaan (work-family conflict). Nämä vaatimukset olivat tutkimuksen perusteella myös työn imun keskeisimmät vaarantajat. Työssä viihtyvyyttä lisäsivät voimavaroista eniten työyhteisön tuki sekä esihenkilöiden tarjoama sosiaalinen tuki. Sosiaalinen tuki oli myös vahvassa yhteydessä työn tuloksiin. Lisäksi tutkimuksessa korostui, kuinka olosuhteiden mahdollistama laadukkaan työn toteuttaminen tukee työn imua, työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista.

Aikaisempi tutkimus (mm. Kaiser ym. 2020; Thapa ym. 2022) on onnistuneesti tukenut TV-TV-mallin oletuksia työn imun muodostumisesta sekä sen positiivista vaikutuksista sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tulosten perusteella on mahdollista, että vastaavia työn imua tukevia tekijöitä olisi paikannettavissa myös suomalaisen sosiaalityön kentältä. Oletusta tukevat

yhtäläisyydet pohjoismaisen sosiaalityön kontekstissa. Yhtäläisyyksiä on niin tavoitteiden, lainsäädännön kuin käytännön järjestelyjen suhteen. (Saarinen ym. 2012, 403.)

3 Tutkimusasetelma

3.1 Tavoitteet

Tämän kirjallisuuskatsauksen tavoite on nostaa esiin uudenlainen näkökulma sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista. Tässä katsauksessa käsittelem aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esiin nousseita työn voimavara- ja kuormitustekijöitä TV-TV-mallin avulla. Tarkastelen aihetta Suomen kontekstissa. Tavoitteeni on tuottaa tietoa siitä, miten työn imun syntymistä voidaan sosiaalityössä tukea ja minkälaiset tekijät puolestaan rajoittavat työn imun muodostumista. Työn imua vahvistamalla voidaan tulevaisuudessa vaikuttaa sosiaalialan krooniseen työvoimapulaan työuupumusta ehkäisemällä ja yleistä työhyvinvointia parantamalla.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- 1) Miten työn imua rajoittavat ja edistävät tekijät ilmenevät sosiaalityöntekijöiden työssä?
- 2) Millaisiin organisaatiotason tekijöihin sosiaalityössä olisi mahdollista panostaa työn imun vahvistamiseksi?

Käsittelem sekä yksilö- että organisaatiotasoa, sillä sosiaalityöntekijän työtä tehdään organisaation työlle asettamien tavoitteiden ja vaateiden alaisena. Viime vuosikymmenten aikana työhyvinvoinnintutkimuksessa on korostettu organisaation, organisaation ympäristön ja johtamisen merkitystä työhyvinvoinnille (Laine 2015, 24). Siksi organisaation roolin tunnistava näkökulma on oleellinen kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin hahmottamisessa.

3.2 Aineisto

Vaikka sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tukittu Suomessa jonkin verran, aineistoa etsiessäni havaitsin, että lähes kaikki tutkimusartikkelit perustuivat samoihin kunta10-aineistoihin (ks. Esim Junnonen ym. 2019; Baldschun, Töttö, Hämäläinen & Salo 2016). Tämän myötä monipuolisten ja luotettavien tutkimustuloksien varmistamiseksi valitsin

keskivertoa pienemmän, mutta sisältönsä puolesta monipuolisen aineiston. Valitsin 7 vertaisarvioitua tutkimusartikkelia ja yhden Työterveyslaitoksen tutkimusraportin. Yksi artikkeleista perustui kahteen kunta10-lisäkyselyyn, kun taas tutkimusraportti hyödynsi kunta10-aineistoa ja toista ensimmäisen artikkelin lisäkyselyistä.

Aineiston etsimisessä hyödynsin tekoälytyökaluja, kuten Volter tekoälyavustajaa ja Keeniousta. Hakuprosessissa merkittävä rajausta muodostui kontekstin rajaamisesta suomalaiseen sosiaalityöhön. Aineiston valintaa rajasi myös valitsemani teoreettinen viitekehys TV-TV-malli, sillä aineiston vallinnassa pyrin keräämään artikkeleja, joissa työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät oli eroteltu mahdollisimman tarkasti. Rajaukset kavensivat aineiston saatavuutta, mutta samalla mahdollistivat tutkimusasetelman, joka vastaa suomalaisen sosiaalityön kontekstia erityispiirteineen.

Aineiston rajallisen saatavuuden vuoksi tarkastelen sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia ennen hyvinvointialueiden voimaantumista. Tutkimustulokset kuvaavat kuitenkin henkilöstön hyvinvointia ja kokemuksia viime vuosikymmeneltä ja luovat siten pohjaa jatkotutkimuksille.

Aineistoni on kerätty hakukoneilla sekä sähköisillä tietokannoilla. Tein hakuja sekä suomeksi että englanniksi. Hakupalveluina käytin Volteria, Google Scholaria ja EBSCOa. Hakusanoina käytin erilaisia yhdistelmiä sanoista työhyvinvointi, työn imu, voimavarat, työpahoinvointi, kuormitus sekä sosiaalityö ja sosiaalityöntekijät. Englanninkielisiä hakusanoja olivat well-being, health, job-strain, work load, burnout, work engagement, work resources sekä social worker, social care professional ja social service worker. Toisen tutkimuskysymyksen mukaisesti aineiston rajauksessa kiinnitettiin huomiota myös organisaatiotason tarkasteluun. Tällöin hakusanoina korostuivat työyhteisö ja johtaminen sekä organization ja management.

Valitsemani artikkelit tuottavat sekä toisiaan täydentävää että toisiaan tukevaa tietoa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Artikkelit lähestyvät sosiaalityötä erilaisista näkökulmista. Artikkeleista laajimmin sosiaalityötä kuvaa Harrikarin, Romakkaniemen, Tiitisen ja Ovaskaisen (2021) artikkeli. Artikkeli koostuu sosiaalityöntekijöiden korona-aikana kirjoittamista päiväkirjoista, joita käsitellään SWOT-Analyysin keinoin. Salo, Rantonen, Aalto, Oksanen, Vahtera, Junnonen, Baldschun, Väisänen, Mönkkönen ja Hämäläinen (2016) käsittelevät artikkelissaan yleisesti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, samalla sivuten sosiaalityöntekijöiden mielenterveyttä. Mielenterveyttä käsitellään myös Rantosen, Ervastin, Alexandersonin,

Oksasen, Aallon ja Mittendorfer-Rutzin (2024) artikkelissa, jossa vertaillaan eri tekijöiden vaikutusta mielenterveyden haasteista aiheutuviin poissaoloihin eri ammattiryhmissä.

Erityisesti organisaatio näkökulmaa ajatellen valitsin artikkelin, jossa Kuha, Rissanen, Harmoinen, Vähänikkilä ja Kanste (2023) tutkivat johtamisen vaikutusta työn imuun sekä Mänttari van-der Kuip (2015) artikkelin, jossa käsitellään työyhteisön roolia työhyvinvoinnin ja työn imun muodostumisessa. Syvyyttä organisaatio näkökulmaan tuo Nadavin, Kaihalsen, Salovaaran, Saukkosen, Virtasen, Kujalan, Keskimäen, Vehkon ja Heponiemen artikkeli, jossa tutkitaan asiakastietojärjestelmiin kohdistuvaa stressiä sosiaali- ja terveydenhuollossa.

Lastensuojelutyötä on yleisesti pidetty sosiaalityön kentän raskaimpana osa-alueena, sillä työ on hyvin emotionaalisesti latautunutta. Siksi pidin erityisen tärkeänä, että tässä työhyvinvointia käsittelevässä tutkielmassa osa aineistosta käsittelee lastensuojelua.

Baldschun, Hämäläinen, Töttö, Rantonen ja Salo (2019) tutkivat artikkelissaan hyvinvoinnin eroja lastensuojelussa työskentelevien ja ei lastensuojelullisia työtehtäviä omaavien sosiaalityöntekijöiden välillä. Beck, Vornanen ja Borrmann (2023) vertailevat artikkelissaan suomalaisia ja saksalaisia koulussa työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä, tutkien työhön liittyviä kuormitustekijöitä. Koska olen rajannut tutkimukseni käsittelemään Suomen kontekstia, keskityn analyysissäni vain niihin artikkelin tuloksiin, jotka käsittelevät suomalaisia sosiaalityöntekijöitä.

Taulukko 1. Kirjallisuuskatsauksen artikkelit			
Tekijä(t) & julkaisuvuosi	Menetelmä & aineisto	Aineiston keräysvuosi	Sisältö
Baldschun ym. (2019)	Kvantitatiivinen, Kunta10-seurantakysely ja sosiaalityöntekijöiden lisäkysely (N=888)	2014, 2015	Vertaileva tutkimus lastensuojelun työntekijöiden ja ei lastensuojelullisia tehtäviä omaavien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista.
Beck ym. (2023)	Kvalitatiivinen, Haastatteluaineisto	Syyskyy 2017- maaliskuu 2018	Vertaileva tutkimus sosiaalityön stressitekijöistä
Kuha ym. (2023)	Kvantitatiivinen, Appreciative management 2.0 ja utrecht work-engagement scale-9 kyselylomakkeet	Lokakuu 2022	Arvostavan johtamisen yhteys työn imun syntymisessä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten keskuudessa.
Mänttari-van der Kuip (2015)	Kvantitatiivinen, kyselyaineisto (N=817)	2011-2012	Sosiaalityöntekijöiden subjektiivisen työhyvinvoinnin sekä työyhteisön rooli hyvinvoinnin selittämisessä.

Taulukko 1. Kirjallisuuskatsauksen artikkelit			
Nadav ym. (2024)	Kvantitatiivinen, verkkokysely (N=990)	2020	Asiakastietojärjestelmiin kohdistuva stressi ja siitä aiheutuva psyykkinen kuormitus.
Harrikari ym. (2021)	Kvalitatiivinen, Sosiaalityöntekijöiden päiväkirjat	Maaliskuu 2020-toukokuu 2020	Sosiaalityöntekijöiden työstään tekemien päiväkirjamerkintöjen tarkastelu SWOT-analyysin keinoin.
Rantonen ym. (2024)	Rekisteriaineistot (N=32 322+38 727=71 049)	2004, 2008	Sosiaalityön erityisasema työntekijöiden kohtaamisissa mielenterveys haasteissa. Vaikka aineisto kerättiin 2004, 2008, seurattiin rekisteriaineistoa vuoteen 2011 saakka.
Salo ym. (2016)	Kvantitatiivinen, Kunta 10 toistokysely ja rekisteriaineisto, kunta 10 kyselyt sosiaalityöntekijöille (N=602, N=982) Insurance Medicine All Sweden- rekisteriaineisto	2000-2012, 2013, 2015, 2005-2012	Sosiaalityön kuormitus- ja voimavaratekijöiden yhteys sosiaalityöntekijöiden kohtaamiin mielenterveyden haasteisiin.

3.3 Menetelmät

Tutkielmani tarkastelee työhyvinvointia ja työn imua kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin. Kirjallisuuskatsaus on sekä tutkimusmenetelmä että tekniikka, jonka tarkoituksena on analysoida ja jäsentää aiempaa tutkimustietoa. Kirjallisuuskatsaus sopii aiheeni käsittelyyn, sillä se mahdollistaa laajan kokonaiskuvan muodostamisen. (Salminen 2011, 1–3.)

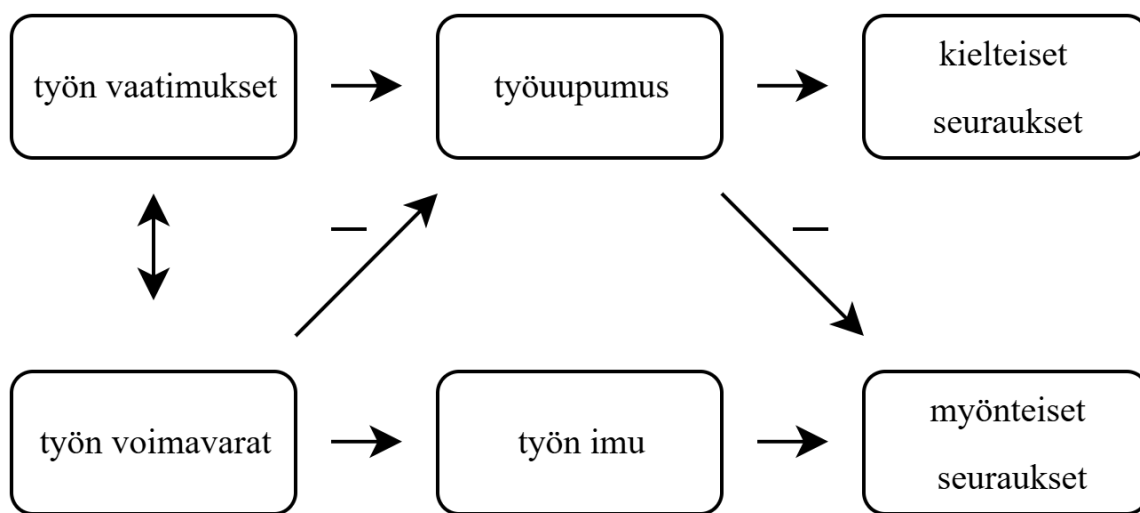
Kirjallisuuskatsaukset voidaan jakaa kolmeen eri perustyyppiin: kuvailevaan ja systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen sekä meta-analyysiin. Valitsen tehdä oman tutkielmani kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, sillä kolmesta perustyyppistä se on säännöiltään väljin. (Salminen 2011, 6.) Väljyys parantaa sopivan ja ajankohtaisen aineiston saatavuutta, sillä minun ei tarvitse tehdä rajausta yksinomaan kvantitatiivisiin tai kvalitatiivisiin tutkimuksiin.

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa yhä kahteen alatyypin: narratiiviseen ja integroivaan katsaukseen. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus on integroivaa katsausta joustavampi säännöiltään ja pyrkii tutkittavan ilmiön laajempaan kuvaukseen. Integroiva katsaus on systemaattisempi. (Salminen 2011, 7–8.) Omaksi menetelmäksi valitsen

integroivan kirjallisuuskatsauksen, koska tavoitteeni on kirjallisuuteen perehtymällä muodostaa uutta tietoa aiheesta.

Kirjoittamisen tukena olen käyttänyt tekoälytyökalu ChatGPT:tä. Sovellusta on käytetty kirjoittamisessa kieliopin tarkastamisessa, synonyymien muodostamisessa ja sanojen kääntämisessä englannista suomeksi. Olen käyttänyt komentoja, kuten “luo synonyymi”, “suomenna” ja “tarkista lauseen rakenne”.

Työni teoreettiseksi viitekehikseksi olen valinnut työn imun teorian, jota tarkastelen siihen liittyvän TV–TV-mallin avulla. Teorian avulla pystyn jäsentämään sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimuksia työn imun näkökulmasta. Kuten kuviossa 1 esitetään, teorian mukaan työn imua syntyy, kun työn vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa. Työn vaatimukset ja voimavarat voidaan jakaa fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin (Scahufeli & Bakker 2004). Tässä tutkielmassa teen jaon psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin ulottuvuuksiin, sillä aineistossa sosiaalityön fyysistä ulottuvuutta ei kuvata. TV–TV-malli tarjoaa tutkielmalleni käytännöllisen ja kokonaisvaltaisen tavan ymmärtää työhyvinvointia, sen syntyä ja kehittymistä. Mallin avulla pystyn paikantamaan sosiaalityöntekijöiden työstä työn imua synnyttäviä sekä heikentäviä tekijöitä.



Kuvio 1: Työn vaatimukset ja työn voimavarat (Hakanen 2011)

4 Työn vaatimukset ja työn voimavarat perustana sosiaalityön imulle

4.1 Työn vaatimukset

Salo ym. (2016, 19–20) havaitsivat vertaillessaan sosiaalityöntekijöitä koulutustasoltaan vastaaviin psykologeihin, varhaiskasvatuksen opettajiin ja erityisopettajiin, että sekä voimavara- että kuormitustekijöiden ajallinen kehitys on samansuuntaista. Tästä huolimatta tutkimuksessa paikannettiin ammattiryhmien välisiä tasoeroja. Sosiaalityöntekijät arvioivat työajanhallinnan, työn vaativuuden, työn hallittavuuden, työn kuormittavuuden sekä ponnistelujen ja palkkion välisen suhteen muita ammattiryhmiä heikommaksi. Vaikka erot eivät olleet suuria, osoittautuivat ne johdonmukaisuutensa vuoksi merkittäviksi. Voidaankin tulkita, että sosiaalityössä työn kuormittavuus on systemaattista ja sitä on syytä tarkastella tarkemmin.

Tyypillisesti työn vaatimukset ja voimavarat jaetaan fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin (Schaufeli & Bakker 2004). Aineistossa ei kuvattu sosiaalityön fyysistä kuormitusta, joten olen jakanut sekä työn vaatimukset että voimavarat psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin, joita seuraavaksi tarkastelen.

4.1.1 Psyykkiset vaatimukset

Aineistossa yllättäviä epäsuoria työn vaatimuksia ovat ikä ja työkokemus, sillä niiden todetaan lisäävän sosiaalityöntekijöiden kuormitusta ja näin myös heikentävän työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin lasku on pienempää niillä työntekijöillä, joiden työhön eivät sisälly lastensuojelulliset työtehtävät. (Baldschun 2019, 55.) Lastensuojelullisten tehtävien kuormittavuus todentaa TV–TV-mallin perusajatusta. Työssä, jossa vaatimukset, kuten kiireelliset päätökset, juridinen vastuu ja eettiset ristiriidat ovat kaikista voimakkaimpia, myös kuormitus on vahvempaa.

Keskeinen ja yleisesti tunnistettu sosiaalityöntekijöiden työn vaatimus on suuri työkuorma. Beck ym. (2023, 1268) tutkimustulokset tukevat väitettä. Heidän tutkimuksensa mukaan sosiaalityöntekijät korostavat työhönsä liittyvänä stressitekijänä suurta työkuormaa.

Aineistossa sosiaalityöntekijöiden työssään kokema kuormitus yhdistetään yhdeksi tekijäksi sosiaalityöntekijöiden mielenterveyssyistä aiheutuville työpoissaoloille. Riski on kaksinkertaisesti suurempi kuin opetusaloilla ja puolitoista kertaa suurempi kuin ei-ihmispalvelualoilla. (Rantonen ym. 2024, 6.)

Aineiston perusteella mielenterveyden haasteita voidaan pitää yhtenä sosiaalityön vaatimuksena. Useista rakenteellisista haasteista kertoo se, että suomalaisten ja ruotsalaisten sosiaalityöntekijöiden mielenterveys haasteista aiheutunut työkyvyttömyys on suurempaa kuin muilla vastaavan koulutustason omaavilla erityisopettajilla ja varhaiskasvatuksenopettajilla. (Salo ym. 2016, 19.)

Salo ym. (2016) yhdistivät sosiaalityöntekijöiden mielenterveyden haasteisiin ammattiin liittyvän sekundaaritraumatisoitumisen riskin. Sekundaaritraumatisoitumista voidaan pitää työn vaatimuksena, sillä jatkuva altistuminen asiakkaiden traumoille saattaa kuluttaa työntekijöiden henkilökohtaisia resursseja. Sekundaaritraumatisoituminen on yksi myötätuntouupumuksen ilmenemismuodoista, jossa liiallinen samaistuminen asiakkaan ongelmiin voi saada työntekijän kokemaan lähes samanlaisia oireita kuin asiakas. Aineiston perusteella sekundaaritraumatisoitumisen riskitekijöitä ovat työhön liittyvien vaatimuksien lisääntyminen, psyykkinen kuormittuneisuus ja järkyttävät asiakastilanteet. Asiakastilanteiden määrän tiedetään kasvattavan riskisuhdetta. (Salo ym. 2016, 8, 20.) Myös Baldschun ym. (2019, 56) tutkivat sekundaaritraumatisoitumista sosiaalityöntekijöiden keskuudessa. Heidän tutkimuksensa mukaan sosiaalityöntekijöiden työskenteleminen lastensuojelussa johtaa korkeampiin sekundaaritraumatisoitumisen ja uupumuksen tasoihin kuin muissa sosiaalityön tehtävissä.

4.1.2 Sosiaaliset vaatimukset

Aineistosta on havaittavissa työn vaatimuksien eettinen ulottuvuus. Eettisiä vaatimuksia voidaan ajatella sosiaalisina, vaikka ne käytännön työssä limittyvät psyykkisiin ja organisatorisiin vaatimuksiin. Esimerkkinä tästä voidaan pitää tilannetta, jossa sosiaalityöntekijät joutuvat liiallisen työkuorman alla priorisoimaan työtehtäviään käytännön realiteettien, eivät lainsäädännön mukaan (Beck ym. 2023, 1271). Korona-aikana sosiaalityöntekijät kokivat joutuneensa tekemään entistä enemmän “moraalista pohdintaa” (Harrikari ym. 2021). TV-TV-mallin mukaan moraalinen pohdinta ja eettinen kuormitus

saattavat kuluttaa työntekijän voimavaroja. Ilmiöstä voidaan puhua myös moraalisenä kuormituksena ja moraalisenä stressinä.

Esihenkilötyöllä on merkittävä rooli työntekijöiden kuormitustekijöiden säätelyssä. Puutteet esihenkilötyöskentelyssä muodostavat sosiaalisen vaatimuksen, sillä ongelmat johtamisessa saattavat lisätä työn kuormittavuutta epäselvyyksien ja tuen puutteen myötä.

Sosiaalityöntekijät arvioivat esimiehen tarjoaman tuen heikommaksi kuin saman koulutustason varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat (Salo ym. 2016, 20). Mänttärivan der Kuip (2015, 11–12) nostaa tutkimuksessaan esiin, miten aineistosta vain 50 prosenttia vastaajista luottavat lähiesihenkilönsä osaamiseen henkilöstöjohtamisessa. Lisäksi tutkimuksessa luottamus esihenkilöihin oli heikompaa kuin muuhun työyhteisöön ja kollegoihin. Syynä tälle voidaan pohtia sosiaalityöntekijöiden käytännön arkea. Vaativissa asiakastilanteissa kollegoiden tarjoama vertaistuki sekä jaettu ongelmanratkaisu saattavat olla välittömämpiä kuin johtajan tarjoama tuki.

Tutkimus (Mänttärivan der Kuip 2015, 11–12) nostaa kuitenkin esiin mielenkiintoisen havainnon, sosiaalityöntekijät ilman muodollista pätevyyttä kokivat vahvempaa luottamusta esihenkilöihin. TV–TV-mallin mukaan tämän voidaan tulkita liittyvän työn vaatimukseen, sillä epäpätevyys saattaa lisätä työntekijän kokemaa epävarmuutta päätöksenteossa, roolien epäselvyyttä sekä emotionaalista kuormitusta. Nämä vaatimukset ajavat tilanteeseen, jossa esihenkilön tuki, kannustus ja perehdytys muodostuvat työn keskeiseksi resurssiksi. Lisäksi voidaan olettaa, että muodollisesti päteviltä sosiaalityöntekijöiltä odotetaan itsenäisempää päätöksentekoa sekä laajempaa vastuunottoa asiakasprosesseissa sekä epäpätevien sosiaalityöntekijöiden tukemisesta ja ohjaamisesta. Erityisesti tilanteessa, jossa sosiaalialan henkilöstön riittävyttä paikataan epäpätevien sosiaalityöntekijöiden rekrytoimisella, on tähän näkökulmaan kiinnitettävä huomiota (Talentia 2023.). Henkilöstövajeen kompensoiminen epäpätevillä työntekijöillä saattaa vähentää kuormitusta henkilöstömitoituksen osalta, mutta samanaikaisesti lisätä kuormitusta, kun virkavastuu päätöksistä on muodollisesti pätevien työntekijöiden harteilla.

4.1.3 Organisatoriset vaatimukset

Aineiston perusteella sosiaalityöntekijät kokevat kuormitusta henkilöstöpulan seurauksena. Beck ym. (2023, 1268) tutkimuksessa todetaan, että sosiaalityöntekijät kokevat työhön liittyvän stressin yhdistyvän erityisesti työn riittämättömiin henkilöstö- ja aikaresursseihin.

Resurssipulaan liittyväksi työn vaatimustekijäksi voidaan tulkita työntekijöiden kokemus työnkuvan ja palkkion epäsuhdasta, mikäli sillä on psyykkistä kuormitusta lisäävä vaikutus. Beck ym. (2023, 1271) toteavat kouluissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kokevan työkuorman ja vastuiden olevan epäsuhdassa palkkauksen kanssa, he myös kokevat tämän kertovan ammatin alhaisesta arvostuksesta. Rantonen ym. (2024, 6) yhdistävät sosiaalityöntekijöiden kokeman ponnistelun ja palkkion epäsuhdan lisääntyneeseen riskiin yleisistä mielenterveyden haasteista aiheutuneeseen työkyvyttömyyteen. Yhteys on kuitenkin merkitsevä vain vertailussa opetusaloihin, mutta vertailussa ei-ihmispalvelualoihin vaikutusta ei havaittu.

Aikaisemmin työn epäsuorana vaatimuksena esitetyt ikä ja työkokemus (Baldschun 2019, 55) saattavat olla myös organisatorisia vaatimuksia, mikäli organisaatio ohjaa haastavampia asiakastapauksia kokeneemmille ja vanhemmille sosiaalityöntekijöille.

Harrikari ym. (2021) korostaa tutkimuksessaan korona-ajan nostaneen esiin kaksi sosiaalityössä jo ennestään tunnistettua organisatorista haastetta. Puutteita on sekä kriisinhallinnassa ja viestinnässä että työympäristön rakenteissa, sisältäen esimerkiksi haasteet etätyöskentelyssä. Ongelmat kriisinhallinnassa ja viestinnässä ovat erinomainen esimerkki siitä, miten organisatoriset rajoitteet voivat lisätä työntekijöiden kokemaa kuormitusta. Riittämättömät ohjeistukset ja viestinnälliset epäselvyydet saattavat aiheuttaa työntekijöille tarvetta ylimääräiselle vaivannäölle työssään. Tämän lisäksi työympäristön rakenteelliset puutteet, kuten rajallinen teknologia saattavat ajaa työntekijät tilanteisiin, jossa työtehtävien toteuttaminen vaatii enemmän energiaa ja sopeutumista kuin tarpeen. (Harrikari ym. 2021, 1653.)

Toinen aineistossa esiintyvä teknologiahaaste liittyy sosiaalialan asiakastietojärjestelmiin. Uusiutuvat asiakastietojärjestelmät saattavat kuormittaa työntekijöitä aiheuttamalla oppimispainetta ja epävarmuutta sekä ylimääräistä työkuormaa. Nadav ym. (2024, 9) osoittivat tutkimuksessaan, että sosiaalialan ammattilaiset, jotka olivat kokeneet asiakastietojärjestelmien käyttöönoton viimeisen puolen vuoden kuluessa, raportoivat huomattavasti korkeampaa asiakastietojärjestelmään kohdistuvaa stressiä kuin ne, joita käyttöönotto ei koskenut. Vaikka tietojärjestelmiin kohdistuvan stressi ei ole suoraan

yhteydessä työntekijöiden psykologiseen kuormitukseen, on korkeaa psykologista kuormitusta havaittavissa niillä, jotka eivät ole tyytyväisiä ohjelmistokehittäjien tekemään työhön ja joilla käyttöönotosta on kulunut vain vähän aikaa.

4.2 Työn voimavarat

TV–TV-Mallin mukaan työhyvinvointi ja motivaatio rakentuvat työn erilaisista voimavaroista. Voimavaroihin lukeutuvat kaikki ne psyykkiset, sosiaaliset ja materiaaliset tekijät, jotka parantavat työn vaatimusten hallintaa, tukevat tavoitteiden saavuttamista sekä edistävät oppimista ja kehitystä. Kun voimavarat tarjoavat sekä ulkoista että sisäistä motivaatiota, työn imu mahdollistuu. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 9.) Seuraavaksi esittelen aineistossa esiintyviä sosiaalityön voimavaroja jakaen ne kolmeen eri osa-alueeseen: psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin voimavaroihin.

4.2.1 Psyykkiset voimavarat

Aineistossa työn voimavarojen merkitystä kuvaa havainto siitä, että vaikka sosiaalityön kuormitus on merkittävä riskitekijä sosiaalityöntekijöiden kokemille mielenterveyden haasteille ja tästä aiheutuvalle työkyvyttömyydelle, vaikuttavat työn muut piirteet riskin muodostumiseen (Rantonen ym. 2024, 6). Rantonen ym. (2024, 6) havaitsivat verratessaan ei-ihmispalvelualoilla työskenteleviä sosiaalityöntekijöihin, että sosiaalityöntekijöiden kokema keskimääräinen työstressi on jopa matalammalla tasolla kuin vertailuryhmässä.

Salo ym. (2016, 24) kuvaavat tutkimuksessaan, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kannalta keskeisiä työn voimavaroja ovat ammatillinen osaaminen sekä emotionaalinen vahvuus. Nämä esimerkit kuvaavat voimavaroista rakentuvan motivaation monitasoisuutta. Työyhteisön tuki voidaan tulkita ulkoiseksi motivaatioksi, emotionaalinen vahvuus sisäiseksi motivaatioksi ja ammatillinen osaaminen osin molemmiksi.

Aineistossa kiinnostaviksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia selittäviksi tekijöiksi muodostuvat laillistetun sosiaalityöntekijän kelpoisuus ja erikoistumiskoulutus mahdollisuudet (Baldschun 2019, 55).

Korona-aikana esiin nousseita sosiaalityöntekijöiden vahvuuksia ovat ammatillinen reflektointi ja joustavuus, nopea sopeutuminen muutoksiin, vahva ammatillinen etiikka sekä ammattitaito ja tiedon hyödyntäminen (Harrikari ym. 2021). Nämä vahvuudet voivat toimia sosiaalityön voimavaroina kasvattamalla työntekijöiden resilienssiä ja työn hallinnan tunnetta, samalla luoden onnistumisen kokemuksia. Myös Baldschun ym. (2019, 55) havaitsevat tutkimuksessaan korkean työpaikan muutoksen hyväksynnän olevan yhteydessä sosiaalityöntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. TV–TV-mallin mukaisesti muutosten hyväksyntä voidaan tulkita toimivan työn voimavarana, jos se tuo työntekijälle kyvyn mukauttaa toimintatapojaan uusiin tilanteisiin.

Tutkimustuloksien mukaan sekundaaritraumatisoitumiselta sosiaalityöntekijöitä suojaavat tietoisuustaidot ja tunteiden eriyttäminen. Tietoisuustaidoilla tarkoitetaan hyväksyvää tietoista läsnäoloa ja tunteiden eriyttämisellä työntekijän kykyä erottaa omat tunteensa asiakkaan tunteista. (Salo ym. 2016, 24, 8–9.) TV–TV-Mallin mukaan nämä taidot voidaan tulkita yksilön työn voimavaroiksi, sillä ne lieventävät työn kuormitustekijöiden vaikutusta. Taidoilla voidaan myös tulkita olevan työkykyä parantava vaikutus, sillä ne voivat tuoda työntekijälle hallinnan tunnetta sekä luottoa omaan ammattitaitoon.

4.2.2 Sosiaaliset voimavarat

Aineiston perusteella sosiaalityön keskeiseksi sosiaalseksi voimavaraksi voidaan tulkita työyhteisön tuki (mm. Mänttari-van der Kuip 2015; Baldschun 2019). Osa työyhteisön tuesta muodostuu tiimityöstä, joka tutkitusti parantaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia (Baldschun 2019, 51). Mänttari-van der Kuip (2015, 15) tutkimuksessa työntekijöiden subjektiivista työhyvinvointia tukevat työyhteisölliset voimavarat ylettyvät kollegoita pidemmälle ja kattavat myös luottamuksen esihenkilöiden tukeen ja osaamiseen.

Sosiaalityöntekijöiden ammatin kohdalla erityinen sosiaalinen voimavara on työnohjaus. Työnohjauksella on vahva yhteys sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin, etenkin lastensuojelussa (Baldschun ym. 2019, 55). Tutkimuksessa puutteet työnohjauksessa on yhdistetty sosiaalityöntekijöiden sekundaaritraumatisoitumiseen ja kuormituksen

lisääntymiseen (Salo ym. 2016, 20–21). Aineiston perusteella työnohjaus voidaan määritellä voimavaraksi, joka auttaa vastaamaan sosiaalityön kuormitustekijöihin. Työnohjaus tarjoaa sosiaalityöntekijöille keinon jäsenellä kuormittavia tilanteita, tarkastella omia toimintatapojaan ja vahvistaa omaa ammatillista identiteettiään ohjatussa tilanteessa. TV–TV-mallin pohjalta työnohjausta voidaan pitää tilana purkaa kuormitusta, mahdollisuutena vahvistaa sosiaalisia voimavaroja sekä keinona ehkäistä uupumusta.

Ei-lastensuojelullisia työtehtäviä omaavien sosiaalityöntekijöiden kohdalla merkittävä sosiaalinen voimavara on vapaa-ajan tuki (Baldschun ym. 2019, 55). TV–TV-Mallin ydin ajatuksena on, että työn voimavarat voivat suojata työntekijöitä työn kuormitukselta. Vapaa-ajan tuki toimii tästä hyvänä esimerkkinä. Kollegojen tarjoama vapaa-ajan tuki voi auttaa työntekijää palautumaan sekä hallitsemaan kuormitusta.

4.2.3 Organisatoriset voimavarat

Sekä Kuha ym. (2024) että Mänttari-van der Kuip (2015) tunnistavat esihenkilötyön keskeiseksi työn voimavaraksi. Arvostava johtaminen voidaan nähdä yhtenä työn voimavarana, sillä sen työntekijän ammattitaitoa ja itsenäisyyttä kunnioittava työote lisää sosiaalityöntekijöiden kokemaa työn imua. Arvostavan johtamisen piirteistä erityisesti systemaattinen johtaminen on yhdistetty työn imun syntymiseen. (Kuha ym. 2024, 214–215.) Organisaation rooli on työhyvinvoinnin näkökulmasta merkittävä tekijä ja toimiessaan työn imua mahdollistava voimavara (Mänttari-van der Kuip 2015, 12). Suomalaisen sosiaalityön kontekstissa organisaation roolin voidaan olettaa korostuvan erityisesti nykytilanteessa, jossa alalla vallitsevat jatkuva resurssi- ja henkilöstöpula sekä siitä aiheutuvat ajalliset paineet. Lisäksi viime vuosina suomalainen julkinen sosiaali- ja terveydenhuolto on käynyt läpi hyvinvointialueuudistuksen, joka myötä toimivan esihenkilötyön merkityksen työn voimavarana voidaan olettaa korostuvan.

Salo ym. (2016, 24) määrittelevät organisaatiotason yksilön voimavaroja suojaaviksi tekijöiksi tukevan organisaatiokulttuurin, työnohjauksen ja ammatillisen autonomian. Myös Baldschun ym. (2019, 55) havaitsevat tutkimuksessaan autonomian merkityksen sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnille, korostaen, että sosiaalityöntekijöille on tärkeää osallistua työpaikan päätöksentekoon. Organisaation yhteys työntekijän autonomiaan on kiistaton. Organisaation on mahdollista tukea autonomiaa luomalla rakenteita ja

toimintatapoja, jotka mahdollistavat itsenäisen työskentelyn. TV–TV-mallin mukaan voidaan olettaa, että autonomiaa mahdollistamalla ei ainoastaan tasapainoteta työn vaatimuksia vaan samalla lisätään työntekijöiden motivaatiota.

Baldschun ym. (2019, 55) korostavat työajan hallinnan merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnille. Hallittu ja suunniteltu työaika mahdollistaa tehtävien toteuttamisen sujuvasti, vähentää kuormitusta sekä tukee työhyvinvointia. Työajan hallinnassa on huomioitava, että sosiaalityöntekijöiden erilaiset työnkuvat mahdollistavat ajanhallintaa eri tavoin. Baldschun ym. (2019, 59) osoittavat tutkimuksessaan työajan hallinnan olevan parempaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä. Mielenkiintoisen havainnosta tekee, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät raportoivat tekevänsä enemmän kotikäyntejä kuin muut sosiaalityöntekijät. Koska kotikäyntejä voidaan tulkita sekä työn resurssina työajan hallinnan kannalta että työn vaatimuksena emotionaalisen kuormituksen suhteen voidaan niiden avulla kuvata TV–TV-mallin mukaista motivaatioprosessia. Yhteys todentaa motivaation syntyvän, kun työn vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainoisessa suhteessa toisiinsa. Se tuottaako työajan hallinta ulkoista vai sisäistä motivaatiota työntekijälle, voidaan tulkita olevan yhteydessä työajan hallinnan vaikutuksiin. Mallin mukaan työajan hallinta tuottaa ensisijaisesti sisäistä motivaatiota, koska se vahvistaa työntekijän autonomia kokemusta. Mikä työajan hallinta tuottaa näkyvää hyötyä työyhteisölle, työntekijä saattaa kokea myös ulkoista motivaatiota.

Harrikari ym. (2021) tuovat tutkimuksessaan esiin, kuinka jopa koronapandemian kaltaisen poikkeusajan aikana sosiaalityöntekijät edistivät rakenteellista sosiaalityötä. Tämän voidaan nähdä ilmentävän ammatillisen organisaation sopeutumiskykyä ja näin toimivan esimerkkinä sosiaalityön organisatorisesta voimavarasta.

Aineistossa kokoaikaisesti työskentelevät sosiaali- ja terveystyöntekijät raportoivat vahvempaa työn imua kokemusta kuin osa-aikaiset (Kuha ym. 2023, 214). Tämän voidaan tulkita olevan yhteydessä siihen, että kokoaikainen työskentely mahdollistaa organisatoristen voimavarojen erilaisen hyödyntämisen ja työyhteisöön kiinnittymisen. Näin kokoaikaisuus näyttäytyy työn epäsuorana työn voimavarana ja työn imua mahdollistavana tekijänä.

5 Johtopäätökset

Tässä tutkielmassa tarkastelin sosiaalityöntekijöiden työhön liittyviä työn imua rajoittavia sekä edistäviä tekijöitä kirjallisuuskatsauksen keinoin. Tutkimuskysymykseni ovat: “Miten työn imua rajoittavat ja edistävät tekijät ilmenevät sosiaalityöntekijöiden työssä?” ja “Millaisiin organisaatiotason tekijöihin olisi mahdollista panostaa työn imun vahvistamiseksi?”. Tämä kaksitasoinen lähestymistapa auttoi tunnistamaan tekijät, jotka sekä yksilökohtaisella että rakenteellisella tasolla muovaavat kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja näin vaikuttavat työn imun muodostumiseen. Aineiston analyysissä hyödynsin työn vaatimukset ja työn voimavarat -mallia. Aiheen kokonaisvaltainen tarkastelu mahdollisti tutkimustuloksien realistisemmän ja käytännönläheisemmän arvioinnin, sillä tulkitsen työhyvinvointia vuorovaikutteisena prosessina näiden kahden ulottuvuuden välillä.

Kirjallisuuskatsauksen perusteella voidaan tulkita, että sosiaalityössä yksilötasolla työn imua rajoittavia työn vaatimustekijöitä ovat suuri työkuorma (Beck ym. 2023; Rantonen ym. 2024), mielenterveyden haasteet ja sekundaaritraumatisoituminen (Salo ym. 2016; Baldschun ym. 2019) sekä eettiset dilemmat (Beck ym. 2023; Harrikari ym. 2021). Edellä mainittuja vaatimustekijöitä yhdistää negatiivinen vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin. On perusteltua olettaa, että tilanteissa, joissa työntekijöiden liikkumavara työssä pienenee erilaisten sosiaalityöhön liittyvien rajoitteiden, kuten liian suuren työmäärän tai vaativien asiakastilanteiden myötä, myös työssä koettu hyvinvointi ja mahdollisuus työn imuun laskee. TV–TV-malli yhdistää pitkittyneen vaatimus–voimavara epäsuhtan terveyden heikentymisen prosessiin (Hakanen 2011, 104). TV–TV-mallin ja tutkielman perusteella on tulkittavissa, että yksilötason vaatimustekijöihin puuttumalla, voidaan pyrkiä vaikuttamaan sosiaalialan keskeisiin ongelmiin, kuten työuupumusten määrään ja henkilöstön vaihtuvuuteen.

Aineiston perusteella työn imua yksilötasolla edistäviä tekijöitä ovat emotionaalinen vahvuus (Salo ym. 2016), ammattitaito ja sen hyödyntäminen (Salo ym. 2016; Harrikari ym. 2021), vahva ammatillinen etiikka (Harrikari ym. 2021) sekä joustavuus ja muutoksiin sopeutuminen (Harrikari ym. 2021; Baldschun ym. 2019). Työyhteisö nousee aineistosta esiin erityisenä ja kattavana voimavarana, sisältäen niin kollegat kuin esihenkilöt (Mänttari-van der Kuip 2015; Baldschun 2019). Vaikka tässä aineistossa ei havaittu suoraa yhteyttä työn voimavarojen ja työhön sitoutumisen välillä, on todennäköistä, että vastaava yhteys on. Tätä tukee aikaisempi

tutkimus, jossa korkea autonomia ja työyhteisön tuki on yhdistetty työhön vahvempaan sitoutumiseen (ks. esim. Astvik ym. 2020; Geisler 2019).

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kohdalla korostuvat muutamasta muista sosiaalityöntekijöistä eroavat tekijät. Etenkin lastensuojelussa työnohjaus on merkittävä voimavara. Lisäksi lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointia selittivät laillistetun sosiaalityöntekijän kelpoisuus sekä mahdollisuus erikoistumiskoulutukselle. (Baldschun ym. 2019.) Lastensuojelutyön erottuessa muusta sosiaalityöstä, sen erityispiirteiden, kuten vaativien asiakastilanteiden ja harkintavallan suuren roolin myötä, voidaan edellä mainittujen tekijöiden tulkita korostuvan työntekijöiden hallinnan tunnetta lisäävien ominaisuuksien vuoksi. Koska tutkimuksen tuloksissa havaittiin eroja lastensuojelun työntekijöiden ja muiden sosiaalityöntekijöiden välillä jatkotutkimuksessa voi olla hyödyllistä erottaa nämä ryhmät toisistaan, jotta työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan tarkastella täsmällisemmin.

On tärkeä huomata, ettei TV-TV-malli ohjaa tilanteeseen, jossa työntekijöiden kaikki työn vaatimustekijät poistetaan, vaan tavoittelee tilannetta, jossa vaatimuksien ja voimavarojen välinen suhde on tasapainossa (Hakanen 2011). Aikaisemmassa terveydenhuollon tutkimuksessa työn voimavarojen kaksisuuntainen merkitys on todennettu. Sen lisäksi, että voimavarat luovat työhyvinvointia, ne samalla suojaavat työn vaatimustekijöiden kuormittavalta vaikutukselta. (Kaiser ym. 2020.) Sosiaalityön erityislaatuisen aseman vuoksi kaikkia vaatimuksia ei ole edes mahdollista poistaa. Tästä hyvänä esimerkkinä toimii työn eettinen ulottuvuus (Beck ym. 2023; Harrikari ym. 2021). Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö työn liiallisiin vaatimuksiin, kuten liian suureen työkuormaan tulisi puuttua (Beck ym. 2023; Rantonen ym. 2024). TV-TV-mallin mukaan työn imun vahvistaminen perustuu siihen, että vaatimukset pysyvät hallittavina ja että niiden rinnalle tarjotaan riittäviä työn voimavaroja (Hakanen 2011). Analyysin perusteella sosiaalityöntekijöiden kohdalla tämä voi tarkoittaa esimerkiksi henkilöstöresurssien kasvattamista ja kohtuulliseen asiakasmäärään panostamista.

Analyysin perusteella on selvää, että organisaation rooli yksilön työhyvinvoinnin rakentumisessa on merkittävä. Vaikka yksilötason tekijöitä voidaan erottaa kokonaisuudesta ja tunnistaa, eivät ne synny tai toteudu ilman organisaation tukea ja oikeanlaisia rakenteita. Aineistosta esiin nousevat esimerkit tästä ovat työntekijän mahdollisuus harjoittaa ammattietiikkaa (Harrikari ym. 2021) ja hyödyntää ammattitaitoa (Salo ym. 2016). Voidaan todeta, että työn imun muodostuminen edellyttää organisaation rakenteiden, käytäntöjen ja resursoinnin olevan linjassa sosiaalityön käytännön vaatimusten kanssa.

Kokonaisuudessaan organisaatiotason vaatimustekijät muodostavat kuvan, jossa rakenteellisen toiminnan ja työn käytäntöjen järjestämisen työntekijälähtöiseksi korostuvat. Aineiston perusteella sosiaalityöntekijän pätevyys (Baldschun ym. 2019), luottamus johtoon (Mänttari-van der Kuip 2015) sekä ikä ja työkokemus (Baldschun ym. 2019) vaikuttavat työhyvinvointiin. Lastensuojelun työntekijät kokevat työnsä hallittavammaksi, kun taas epäpätevät sosiaalityöntekijä luottavat johtoon päteviä enemmän, mikä viittaa siihen, että organisaation tuki kohdistuu eri tavoin riippuen siitä, onko työntekijä muodollisesti pätevä vai ei. Ikä ja työkokemus näyttäytyvät aineistossa epäsuorina työn vaatimuksina. Niiden voidaan tulkita lisäävän kuormitusta erityisesti silloin, kun organisaation rakenteet, perehdytys ja johtaminen eivät vastaa sosiaalityöntekijän uran vaihetta. Näin ollen työhyvinvoinnin tukemisen voidaan todeta muodostuvan siitä, miten hyvin organisaatio pystyy tasapainottamaan vaatimustekijöitä ja tarjoamaan riittäviä resursseja, kuten koulutusta, ohjausta ja tukea.

Ajankohtainen muutos sosiaalityönresurssien näkökulmasta on hyvinvointialueuudistus (ks. esim. Sosiaali- ja terveysministeriö 2024b). Aineistosta esiin nousevat tekijät, kuten resurssipula (Beck ym. 2023), työnkuvan ja palkkion epäsuhta, puutteet viestinnässä ja työn rakenteissa (Harrikari ym. 2021) sekä muuttuvat asiakastietojärjestelmät (Nadav ym. 2024) kuvaavat, miten yksilön hyvinvointi kietoutuu organisaation rakenteisiin ja päätöksentekoon. Sosiaalityön kohdalla hyvinvointialueuudistus tarjoaa mahdollisuuden kehittää työn rakenteita. Sosiaalityön näkökulmasta organisaatiotasolla oleellista on palveluiden keskittäminen ja yhdenmukaistaminen (Pohjola & Muuri 2024, 71–72), jonka voidaan samanaikaisesti yksilötasolla odottaa selkeyttävän työtehtäviä ja vastuunjakoa. Tutkimuksen kontekstissa uudistus näyttäytyy merkittävänä keinona työn vaatimustekijöihin puuttumisessa.

Analyysin perusteella esihenkilötyöllä on merkittävä yhteys sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin ja työn imun syntymisen välillä. Vaikka aineiston perusteella sosiaalityön johtamisessa näyttää olevan kehitettävää (Mänttari-van der Kuip 2015), kiinnostava havainto on, että systemaattinen johtaminen yhdistetään sosiaalityöntekijöiden kokemaan työn imuun. (Kuha ym. 2024.) TV–TV-mallin näkökulmasta esihenkilötyön roolia voidaan korostaa erityisesti työn vaatimusten hallinnan tukemisessa. Sosiaalityön psyykkisesti kuormittavan luonteen voidaan odottaa kasvattavan merkitystä entisestään. Näin ollen johtamiseen panostamista voidaan ajatella työn imun kannalta voimavaroja lisäävänä ja vaatimuksia tasapainottavana panostuksena.

Yksilötason hyvinvointia suojaavia organisaation voimavaroja ovat organisaatiokulttuuri, työnohjaus (Salo ym. 2016), ammatillinen autonomia ja työajanhallinta (Salo ym. 2016; Baldschun ym 2019). Yllättävä huomio aineistossa on, kuinka jopa korona-ajan kaltaisena poikkeusaikana sosiaalityöntekijät kokivat työnsä voimavaraksi rakenteellisen sosiaalityön toteuttamisen (Harrikari ym. 2021). Havainto on yllättävä, sillä TV-TV-mallin näkökulmasta, poikkeusajan, jossa työn vaatimukset todennäköisimmin lisääntyvät ja työhön liittyvät mahdollisuudet kapenevat, tuloksen odottaisi olevan päinvastainen.

Analyysin perusteella on selvää, että organisaatiotasolla tulee puuttua havaittuihin työn vaatimustekijöihin, koska ne ovat rakenteellisia ja näin muodostavat työhyvinvoinnille esteitä, joihin sosiaalityöntekijät eivät yksilötasolla voi vaikuttaa. Vaatimuksien korjaamatta jättämisen voidaan pitkällä aikavälillä olettaa aiheuttavan ongelmia yksilötason ohella myös organisaatiotasolla, esimerkiksi heikentämällä palveluiden laatua sekä vaarantamalla lakisääteisen toiminnan ja asiakasturvallisuuden. Huomionarvoista on, että organisatorisiin vaatimuksiin puuttumalla vapautetaan samanaikaisesti tilaa myös työn voimavaroille, kuten ammatilliselle kehitymiselle.

Astvik ym. (2020) ehdottavat omaan tutkimukseensa perustuen, että sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisessa huomio siirrettäisiin taloudellisista mittareista, kuten tehokkuudesta ja tuottavuudesta vastavuoroisuuteen, eettisyyteen ja avoimuuteen työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Oman tutkielmani pohjalta korostan, että analyysiin ja työn imun teoriaan pohjaten näkökulman muokkaaminen ei suoraan tarkoita työn tuloksellisuuden laskua. Työn imun teorian mukaan näkökulman muokkaaminen ja panostuksen siirtäminen alkaa pitkällä aikavälillä parantamaan tehokkuutta ja työn tuloksia.

Tutkimusaineisto muodostaa laaja-alaisen kuvan sosiaalityöhön liittyvistä vaatimus- ja voimavaratekijöistä. Analyysin pohjalta on selvää, että eri tekijät vaativat erilaisia taloudellisia ja ajallisia resursseja ja siksi korostankin tekijöihin puuttumisessa strategista lähestymistapaa. Tulevaisuudessa on tärkeää tutkia, mitkä tekijät korostuvat ylitse muiden ja siten kohdistaa ja mitoittaa panostukset sen mukaan, mitä halutaan vahvistaa tai muuttaa ja minkälaisin resurssein. Rakenteelliset muutokset, kuten asiakastietojärjestelmät vaativat merkittävästi enemmän taloudellisia panostuksia kuin johtamisen ja organisaatiokulttuurin kehittäminen. Lisäksi asiakastietojärjestelmiä ei voida kohdentaa tiettyjen yksiköiden tarpeiden mukaan, kuten esimerkiksi organisaation työskentelyn ja johtamisen tavat voidaan.

On tärkeää tehdä jatkotutkimusta siitä, mitkä tekijät ovat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta erityisen merkittäviä, jotta voidaan saavuttaa vahvoja ja kestäviä tuloksia. Kun ymmärretään, mitkä voimavarat tukevat työn imua eniten ja vastaavasti, mitkä vaatimukset estävät sitä eniten, voidaan resurssit ja kehittämistoimet kohdentaa tehokkaasti. Näin työhyvinvoinnin tukeminen ei perustu oletuksiin, vaan vahvaan empiiriseen näyttöön. Oma kirjallisuuskatsaukseni rajoittuu aineistoon ennen hyvinvointialueita ja mielestäni on tärkeää, että jatkotutkimuksissa huomioidaan hyvinvointialueuudistus ja sen mukanaan tuomat yksilökohtaiset ja organisatoriset muutokset.

Rajoituksistaan huolimatta tämän tutkielman voidaan katsoa antavan käytännön suuntaviivoja työhyvinvoinnin ja työn imun edistämiseksi suomalaisen sosiaalityön kontekstissa. Tulevaisuudessa tutkimuksessa tarvitaan pitkittäisaineistoa, jotta tutkimuksessani esiteltyjä mahdollisia syy–seuraus-suhteita voidaan todentaa.

Yhteenvedon voidaan todeta, että suomalaisten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät mukailevat TV–TV-mallin perusajatusta. Työn vaatimukset haastavat työntekijöiden työhyvinvointia ja heikentävät työn imun mahdollisuutta. Yhtäältä työn voimavarat näyttäytyvät keskeisinä tekijöin hyvinvoinnin tukemisessa ja työn imun mahdollistamisessa. Erityisesti Suomen nykytilanteessa, jossa taloudellisten resurssien niukkuus ja sosiaalialoilla vallitseva henkilöstövaje ovat yleisesti tunnistettuja ongelmia, korostuu tarve organisaation aktiiviselle roolille. Tulokset viittaavat siihen, että sosiaalialalla tarvitaan kokonaiskuvan hahmottavaa, systemaattista lähestymistapaa, jossa tunnistettuja työn voimavaroja vahvistetaan ja työn kuormitusta vähennetään. Näin toimimalla voidaan vahvistaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja työn imua, mutta myös parantaa palveluiden laatua ja sosiaalityön yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Lähteet

- Astvik, Wanja & Welander, Jonas & Larsson, Robert (2020) Reasons for staying: A longitudinal study of work conditions predicting social workers' willingness to stay in their organization. *British Journal of Social Work* 50 (5), 1382–1400.
- Baldschun, Andreas & Hämäläinen, Juha & Töttö, Pertti & Rantonen, Otso & Salo, Paula (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 & Töttö, Pertti & Hämäläinen, Juha & Salo, Paula (2016) Modeling the occupational well-being of Finnish social work employees: A multigroup confirmatory factor analysis. *Human Service Organizations* 40 (5), 524-539.
- Bargagliotti, Antoinette L. (2011) Work engagement in nursing: A concept analysis. *Journal of advanced nursing*. 68 (6), 1414–1428.
- Beck, Kathrin Franziska & Vornanen, Riitta & Borrmann, Stefan (2023) Work-related stressors accompanying school social workers while assessing children's well-being: A comparative study between Germany and Finland. *International Social Work* 66 (4), 1262–1276.
- Eriksson, Andrea & Jutengren, Göran & Dellve, Lotte (2020) Job demands and functional resources moderating assistant and registered nurses' intention to leave. *Nursing Open* 21 (8), 870–881.
- Eronen, Anne & Landen, Pia & Palanne, Aliisa & Peltosalmi, Juha & Teittinen, Antti (2025) *Sosiaalibarometri 2025*. Helsinki: Suomen sosiaali ja terveys ry.
- Finlex (2015) *Sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annettu laki 817/2015*.
- Forsman, Sinikka (2010) *Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa - Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla*. Tampereen yliopisto.
- Geisler, Martin & Berthelsen, Hanne & Muhonen, Tuija (2019) Retaining social workers: The role of quality of work and psychosocial safety climate for work engagement, job

satisfaction, and organizational commitment. *Human service organizations: management, leadership & governance* 43 (1), 1–15.

Hakanen, Jari & Perhoniemi, Riku (2012) *Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari & Rouvinen, Petri & Ylhäinen, Ilkka (2021) *The Impact of Work Engagement on Future Occupational Rankings, Wages, Unemployment, and Disability Pensions – A Register-Based Study of a Representative Sample of Finnish Employees*. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.

Hakanen, Jari & Työterveyslaitos (2011) *Työn imu*. Tampere: Tammerprint.

Harrikari, Timo & Romakkaniemi, Marjo & Tiitinen, Laura & Ovaskainen, Sanna (2021) *Pandemic and social work: Exploring Finnish social workers' experiences through a SWOT analysis*. *The British Journal of Social Work* 51 (5), 1644–1662.

Johnco, Carly & Salloum, Alison & Olson, Kayla R. & LaTishia M. Edwards (2014) *Childwelfare workers' perspective on contributing factors to retention and turnover: recommendations for improvement*. *Children and youth services review* 47 (3), 397–407.

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

Junnonen, Sanna-Riitta & Hämäläinen, Juha & Töttö, Pertti & Väisänen, Raija & Rantonen, Otso & Salo, Paula (2019) *Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2000–2012*. *Janus* 27 (2), 144–163.

Kaiser, Sabine & Patras, Joshua & Adolfsen, Frode & Richardsen, Astrid M. & Martinussen, Monica (2020) *Using the job demands-resources model to evaluate work-related outcomes among norwegian health care workers*. *Sage Open* 10 (3), 1–11.

Kuha, Suvi & Rissanen, Sanna & Harmoinen, Merja & Vähänikkilä, Hannu & Kanste, Outi (2023) *The association between appreciative management and work engagement among health- and social care professionals: A cross-sectional study*. *Caring sciences* 38 (1), 210–219.

- Laine, Pertti (2015) Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatustiede* 35 (1), 30–46.
- Laitinen, Jaana & Selander, Kirsikka & Hannonen, Heli & Korkiakangas, Eveliina & Lahti, Heidi & Nevanperä, Nina & Nikunlaakso, Risto & Reuna, Kaisa & Tienhaara, Anna (2023) Johda palautumista kriisissä. Työterveyslaitos.
- Lehto-Lunden, Tiina & Salovaara, Petra (2016) Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. Teoksessa Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lunden, Petra Salovaara & Minna Veistilä (toim.) *Vastavuoroinen sosiaalityö*, 165–177. Tallinna: Gaudeamus
- Liukko, Eeva & Nykänen, Eeva (2019) Sosiaalityön tulevaisuus: Sosiaalityö julkisena hallintotehtävänä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2014) The deteriorating work-related well-being among statutory social workers in a rigorous economic context. *European Journal of Social Work* 17 (5), 672–688.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015) Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. *Työelämän tutkimus* 13 (1), 3-21.
- Nadav, Janna & Kaihlanen, Anu-Marja & Salovaara, Samuel & Saukkonen, Petra & Virtanen, Lotta & Kujala, Sari & Keskimäki, Ilmo & Vehko, Tuulikki & Heponiemi, Tarja (2024) The association of client information system implementation with the well-being of Finnish social welfare professionals: a cross-sectional study. *Nordic Social Work Research*, 1–14.
- Pohjola, Anneli (2016) Sosiaalityön vastuu heikoimpaan asemaan joutuneista. Teoksessa Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lunden, Petra Salovaara & Minna Veistilä (toim.) *Vastavuoroinen sosiaalityö*, 87–96. Tallinna: Gaudeamus
- Pohjola, Anneli & Muuri, Anu (2024) Sosiaalihuollon sisältöohjaus hyvinvointialuerakenteessa. *Nykytila ja toimenpide-ehdotukset*. Helsinki: Sosiaali ja terveysministeriö.

Rantonen, Otso & Ervasti, Jenni & Alexanderson, Kristina & Oksanen, Tuula & Aalto, Ville & Mittendorfer-Rutz, Ellenor & Salo, Paula (2024) Does job stress mediate the risk of work disability due to common mental disorders among social workers compared with other health and social care, education, and non-human service professionals? A prospective cohort study of public sector employees in Finland. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 50 (6), 1–10.

Saarinen, Arttu & Blomberg, Helena & Kroll, Christian (2012) Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (4), 403–418.

Salminen, Ari (2011) Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja.

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

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.

Schaufeli, Wilmar B. & Salanova, Marisa & Gonzalez-Roma, Vicente & Bakker, Arnold B. (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness studies*, 3 (1), 71–92.

Slåtten, Terje & Gudbrand, Lien & Mutonyi, Barbara Rebecca (2022) Precursors and outcomes of work engagement among nursing professionals – a cross-sectional study. *BMC Health Services Review* 22 (1), 1–15.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2024a) Sosiaali ja terveydenhuollon järjestelmä ja vastuut <https://stm.fi/sotepalvelut/jarjestelma-vastuut> Viitattu 17.10.2025

Sosiaali- ja terveysministeriö (2024b) Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus (sote-uudistus) <https://stm.fi/soteuudistus> Viitattu 5.12.2025.

Talentia (ei pvm.) Sosiaalityöntekijä.

<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/ammattit-ja-patevyydet/ammattit-ja-tutkinnot/sosiaalityontekija/> Viitattu 14.10.2025.

Talentia (2023) Sosiaalityöntekijäpulaan on viitattu kintaalla, vaikka ratkaisuja on ollut tarjolla – sosiaalityö ollut jo vuosia opiskelijoiden varassa.

<https://www.talentia.fi/uutiset/sosiaalityontekijapulaan-on-viitattu-kintaalla-vaikka-ratkaisuja-on-ollut-tarjolla-sosiaalityo-ollut-jo-vuosia-opiskelijoiden-varassa/> Viitattu 9.12.2025

Thapa, Dip Raj & Stengård, Johanna & Ekström-Bergström, Anette & Josefsson, Kristina & Krettek, Alexandra & Nyberg, Anna (2022) Job demands, job resources, and health outcomes among nursing professionals in private and public healthcare sectors in Sweden – a prospective study. BMC Nursing 21 (140), 1–13.

Työterveyslaitos (2016) Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi: Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työterveyslaitos (ei pvm. b) Työhyvinvointi.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi> Viitattu 29.09.2025.

Työterveyslaitos (ei pvm. a) Työn imu.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu> Viitattu 29.09.2025.

Valvira (ei pvm.) Suomessa koulutettu sosiaalityöntekijä.

<https://valvira.fi/ammattioikeudet/suomessa-koulutettu-sosiaalityontekija> Viitattu 29.09.2025

Webb, Caroline M. & Carpenter, John (2012) What can be done to promote the retention of social workers? A systematic review of interventions? British Journal of Social Work 42 (7), 1235–1255.

