

Työtä siellä ja täällä –

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi monipaikkatyössä

Anne Väyrynen

Pro gradu -tutkielma

Sosiaalityö

Yhteiskuntatieteiden laitos

Itä-Suomen yliopisto

Tammikuu 2023

Itä-Suomen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta

Yhteiskuntatieteiden laitos

Oppiaine: Sosiaalityö

Väyrynen Anne: Työtä siellä ja täällä - Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi monipaikkatyössä

Pro gradu -tutkielma, 55 sivua, 2 liitettä (3 sivua)

Tammikuu 2023

Tiivistelmä

Tämän pro gradu -tutkielman aiheena on sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja työn imu monipaikkatyössä. Monipaikkatyöllä tarkoitetaan työtä, jossa työntekijällä on mahdollisuus tehdä kiinteään työpisteeseen lisäksi töitä etänä esimerkiksi kotoa käsin. Tavoitteena tässä tutkielmassa on selvittää, millaisia asioita työhyvinvointiin ja työn imuun liittyen monipaikkatyötä tekevät sosiaalityöntekijät tuovat esille. Tavoitteena on kuvata sitä, millä tavoin monipaikkatyön tekeminen vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin, ja onko sillä yhteyttä työhyvinvoinnin lisäksi myös työn imuun. Päättökysymyksenä tutkimuksessa on: "Millaiset tekijät tukevat monipaikkatyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia?" Tämän lisäksi tutkimuskysymyksenä on: "Millaisia vaikutuksia monipaikkatyöllä on sosiaalityöntekijöiden kokemukseen työn imusta?" Teoreettisena viitekehystenä toimii voimavarakeskeinen näkökulma, jossa työn voimavarat edistävät työhyvinvointia ja työn imua. Työn voimavarat on jaettu kolmeen eri teemaan: fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin voimavaroihin. Monipaikkatyön ja työhyvinvoinnin yhteydestä tarvitaan lisää ajankohtaista tutkimusta, sillä aihe on vielä melko uusi sosiaalityön tutkimuskentällä.

Tutkielma on laadullinen tutkimus ja aineisto koostuu sosiaalisesta mediasta kerätyistä kommentteista ja viidestä teemahaastattelusta. Tutkielman aihetta ei ole rajattu tiettyyn sosiaalityön työkenttään, vaan aineisto on kerätty sosiaalityöntekijöiltä, jotka tekevät tai ovat tehneet monipaikkatyötä eri tehtävissä. Aineisto koostui yhdestätoista (n=11) suomalaisen monipaikkatyötä tekevän sosiaalityöntekijän kommentista ja haastatteluista. Näistä 7 sosiaalityöntekijää vastasi kommentteilla sosiaalityön uraverkostoon laitettuun keskustelunaloitukseen, ja 5 sosiaalityöntekijää osallistui teemahaastatteluihin ja yksi osallistui molempiin. Pääpaino tutkimuksessa on haastatteluissa. Analyysi on toteutettu teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä jakamalla tulokset monipaikkatyön fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin voimavaroihin. Tulokset osoittavat, että monipaikkatyöstä viriää kaikkia näitä voimavaroja, jotka vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin sekä työn imuun. Keskeistä on, että monipaikkatyössä tulee esille sekä työpaikalla tehtävän työn että etätöiden hyödyt. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä näyttäytyy erityisesti työntekijöiden mahdollisuus tuunata ja suunnitella työtä omalla tavallaan. Tulosten perusteella erityisesti vertaissuhteet koetaan tärkeäksi asiaksi työhyvinvoinnin kannalta, minkä lisäksi työkaverien kanssa käydyt keskustelut lisäävät työn imua. Etätö korostuu tuloksissa tärkeänä erityisesti työn imun kannalta. Tulokset osoittavat monipaikkatyön lisäävän positiivisia ajatuksia työtä kohtaan ja työssä viihtymistä, millä on vaikutusta sekä työhyvinvointiin että työn imuun. Työhyvinvoinnin ja työn imun edistämiseksi on tutkielman perusteella tärkeää sekä toimistolla tehtävä työ että etätö sopivassa suhteessa. Mahdollisuus määritellä omaa työtään oman persoonallisuuden, työtehtävien sekä elämäntilanteen perusteella tukee tulosten mukaan työhyvinvointia ja edistää työn imun kokemusta.

Asiasanat: työhyvinvointi, työn imu, työn voimavarat, monipaikkatyö, sosiaalityö

Säilytyspaikka: Itä-Suomen yliopiston kirjasto

University of Eastern Finland, Faculty of Social Sciences and Business Studies

Department of Social Sciences

Subject: Social Work

Väyrynen, Anne: Work here and there – social workers' work-related well-being in multi-locational work

Master's Thesis, 55 pages, 2 appendix (3 pages)

January 2023

Abstract

The subject of this master's thesis is the work-related well-being and job engagement of social workers in a multi-locational work environment. Multi-locational work allows an employee to work from a fixed location in addition to working remotely, for example, from home. This study aims to investigate what factors social workers who work in multi-locational environments bring up regarding their work-related well-being and job engagement. The objective is to describe how working in a multi-locational environment affects the work-related well-being of social workers, and if it also affects job engagement. The study's main research question is: "What factors support the work-related well-being of social workers working in multi-locational environments?" Additionally, the research question is: "What effects does multi-locational work have on social workers' experiences of job engagement?" The theoretical framework is a resources-based perspective, in which work resources promote work-related well-being and job engagement. The work resources are divided into physical, psychological, and social resources. More contemporary research is needed on the relationship between multi-locational work and work-related well-being, as the subject is still relatively new in the field of social work.

This study is qualitative research and data is collected from comments gathered from social media and five theme interviews. The study was not limited to one task in social work, rather data was collected from social workers who are currently working or have worked in multi-locational environments in different roles. Data were collected from 11 Finnish social workers who work or have worked in multi-locational work environments. Of these, 7 social workers responded to comments on a discussion thread posted in the social work professional network, and 5 social workers participated in these interviews, one participated in both. The study mainly focuses on interviews. Analysis was conducted using a content analysis guided by theory, which results were divided into physical, psychological, and social resources of multi-locational work. The results show that multi-locational work stimulates all of these resources, which positively affect work-related well-being and job engagement. The benefits of both on-site work and remote work must be highlighted in multi-locational work. In terms of work-related well-being, the ability to customize and plan work in one's way is particularly important. Based on the results, peer relationships are particularly important for work-related well-being, and discussions with colleagues increase job engagement. Remote work is highlighted as particularly important for job engagement in the results. The results show that multi-locational work increases positive thoughts about work and enjoyment in work, which affects both work-related well-being and job engagement. Based on the study, it is important for promoting work-related well-being and job engagement to have both on-site and remote work in a balanced proportion. The opportunity to define one's work based on one's personality, work tasks, and life situation according to the results seems to support work-related well-being and enhances the experience of job engagement.

Keywords: work-related wellbeing, work engagement, work recourses, multi-location work, social work

Place of storage: University of Eastern Finland Library

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO.....	5
2	SOSIAALITYÖ MONIPAIKKATYÖNÄ.....	7
2.1	Sosiaalityöntekijöiden työolot.....	7
2.2	Digitalisaatio monipaikkatyön mahdollistajana	9
3	TYÖHYVINVOINTI SOSIAALITYÖSSÄ	13
3.1	Työhyvinvointi ja työn imu.....	13
3.2	Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja monipaikkatyö	18
4	TUTKIELMAN TOTEUTUS	22
4.1	Tutkimustehtävä	22
4.2	Aineiston kerääminen.....	23
4.3	Aineiston analyysi.....	26
4.4	Tutkimuseettiset kysymykset ja tutkijan positio	29
5	SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTITEKIJÄT MONIPAIKKATYÖSSÄ.....	32
5.1	Fyysiset monipaikkatyön voimavarat.....	32
5.2	Sosiaaliset monipaikkatyön voimavarat	35
5.3	Psyykkiset monipaikkatyön voimavarat	38
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	43
7	POHDINTA.....	49
	LÄHTEET	52
	LIITTEET	56
	Liite 1: Tutkimuslupa	56
	Liite 2: Teemahaastattelurunko	58
	Kuvaluettelo	
	Kuva 1. Työhyvinvoinnin prosessit	15
	Kuva 2. Monipaikkatyön voimavarat ja työhyvinvointi.....	47
	Taulukku	
	Taulukko 1. Aineiston analyysi ja teemoittelu	28

1 JOHDANTO

Työelämän vaatimusten ja epävarmuuden lisääntymisen vuoksi on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota siihen, miten työntekijät voivat työssään. Tämä on tärkeää sekä työntekijöiden elämänlaadun että organisaatioiden menestyksen kannalta. Työhyvinvoinnin teema puhuttaa erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, jossa työ on kuormittavaa. Suomessa sosiaalialalla näkyy huomattavasti enemmän työpa-hoivointia mitä muilla aloilla, mikä aiheuttaa muun muassa riskiä vakavaan työuupumukseen ja näkyy sairauspoissaolojen kasvuna (Mänttari-van der Kuip 2015a, s. 74). Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys erityisesti ihmissuhdealoilla, kuten sosiaalityössä, sekä työntekijään että asiakkaaseen (emt., s. 12). Palveluiden laadun varmistamiseksi sekä asiakkaiden hyvinvoinnin turvaamiseksi on merkittävää, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota.

Yhteiskunnan muutoksilla on ollut merkittävää vaikutusta viime vuosien aikana työelämään. Koronavi-rus pandemian alkaessa keväällä 2020 digitalisaation merkitys kasvoi edelleen, sillä rajoitusten vuoksi tapaamisia jouduttiin välttämään, minkä takia monessa työssä siirryttiin etätöihin. Näin tapahtui myös niillä aloilla, joissa etätöitä ei aikaisemmin juurikaan ollut. (Kuisma & Sauri 2021, s. 24–25.) Sosiaali-barometrissa 2020 tarkasteltiin koronavirus pandemian sosiaalisia vaikutuksia keskeisimmässä hyvinvointia ja taloudellista turvaa tuottavissa palveluissa sekä eri väestöryhmissä. Epidemian alkuaikoina varauduttiin kasvokkaisten tapaamisten keskeyttämiseen kehittämällä sosiaalihuollon palveluihin myös muita yhteydenpidon muotoja, kuten Teamsia ja erilaisia pikaviestintäpalveluita. Tällöin työ alkoi siirtyä myös sosiaalityössä osittain etänä tehtäväksi. Sosiaalibarometrissa selviää, että useat sosiaalityöntekijät toivoivat myös koronan jälkeen hyödynnettäväksi etätöiden tekemisen ja joustavat työajat. (Sosiaalibarometri 2020, s. 34.) Vaikka tapaamisrajoituksia ei enää ole samalla tavoin kuin ennen, on etätöitä jäänyt osittain joihinkin organisaatioihin pysyväksi käytännöksi. Tämä etätöiden yleistymisen vaikuttaa sekä sosiaalityöntekijöiden työnkuvaan että työhyvinvointiin.

Monipaikkatyö on lisääntynyt viime vuosien aikana digitalisaation kehittyessä ja työelämän muuttuessa etenkin aloilla, joissa pelkästään etänä tehtävä työ ei onnistuisi. Monipaikkatyöllä tarkoitetaan käytännössä työskentelyä toimiston lisäksi myös eri paikoissa esimerkiksi muutamia kertoja viikossa (Gareis & Hüsing (2003, s. 1). Tässä pro gradu -tutkielmassa käsittelem sitä, miten monipaikkatyö vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja työn imuun. Aineisto on kerätty sosiaalityöntekijöiltä Facebookin sosiaalityön uraverkoston keskustelualoituksen ja haastattelujen avulla. Kiinnostuksen kohteena

on se, millaisia asioita monipaikkatyön ja työhyvinvoinnin yhteydestä nousee esille sosiaalityöntekijöiden kertomuksissa. Painotuksena tässä tutkielmassa on työhyvinvoinnin tutkimuksen positiivinen ulottuvuus, minkä takia kokemus työn imusta on tutkimuskohteena.

Työhyvinvoinnin tutkiminen on tärkeää, sillä sen avulla pystytään selvittämään niitä tekijöitä, jotka tukevat sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä ja työssä viihtymistä. Taetsken, Rouxin ja Strydomin (2014, 155) mukaan työuupumus, stressi, työhyvinvointi ja työn imu ovat yhteydessä sosiaalityöntekijöiden ammatin säilyttämiseen. Tämä tuo esille sen, että etenkin alalla, jossa työntekijöiden vaihtuvuus on yleistä, on tärkeää, työhyvinvointiin kiinnitettäisiin erityistä huomiota. Tässä tutkielmassa keskityn niihin tekijöihin, jotka edistävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja työn imua. Nämä tekijät käsittän monipaikkatyön voimavaroiksi. Tavoitteena on päästä käsiksi niihin työn voimavaroihin, joiden avulla pystytään ehkäisemään työntekijän stressiä ja työuupumusta, ja lisäämään työntekijän työhyvinvointia. Tärkeää on, että ongelmakeskeisyyden sijaan keskityttäisiin niihin asioihin, jotka voivat tuottaa hyvinvointia työssä, ja mahdollistaa kokemuksen työn imusta. Monipaikkatyö on yleistynyt sosiaalityössä viime vuosien aikana, mikä tekee siitä tärkeän tutkimuskohteen, joka tarjoaa uudenlaista näkökulmaa sosiaalityön työhyvinvoinnin tutkimukselle. Monipaikkatyön vaikutuksesta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja työn imuun tarvittaisiin lisää tietoa, että työelämässä pystyttäisiin hyödyntämään uudenlaisia työnteon tapoja.

2 SOSIAALITYÖ MONIPAIKKATYÖNÄ

2.1 Sosiaalityöntekijöiden työolot

Sosiaalityö on Sosnetin (Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto, 2014) hyväksymän kansainvälisen määritelmän suomennoksen mukaan ”*professio ja tieteenala, jolla edistetään yhteiskunnallista muutosta ja kehitystä, sosiaalista yhteenkuuluvuutta sekä ihmisten ja yhteisöjen voimaantumista ja valaistumista.*” Sosiaalityöntekijänä voi toimia sosiaalihuollon ammattihenkilölain (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä 817/2015, myöh. ammattihenkilölaki, 7 §) mukaan henkilö, joka on saanut sosiaali- ja valvontavirasto Valviran myöntämän oikeuden harjoittaa sosiaalityöntekijän ammattia laillistettuna ammattihenkilönä. Lisäksi ammattihenkilölain (9 §) mukaan sosiaalityöntekijän vastuulla on yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeeseen vastaava asiakas- ja asiantuntijatyö sekä työn vaikutusten seuranta ja arviointi. Sosiaalityöntekijöitä työskentelee sekä julkisella että yksityisellä sektorilla hallinnollisissa suunnittelu-, kehittämis- ja esihenkilötehtävissä.

Sosiaalityö pohjautuu työtehtävästä riippumatta vahvasti sen ammattieettisiin periaatteisiin, jotka ovat tärkeä osa työn ammatillista toimintaa ja työhön liittyvien ratkaisujen tekemistä. Ammattietiikan lähtökohdiana ovat ihmisarvo, ihmisoikeudet ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus, jotka muodostavat pohjan työn tekemiselle (Talentia 2017, s. 7). Lisäksi sosiaalityön eettisenä periaatteena on tukea marginaalisiin elämäntilanteisiin joutuneita ihmisiä, jotka ovat kohdanneet vaikeuksia esimerkiksi köyhyyden, työttömyyden, asunnottomuuden tai syrjäytymisen vuoksi (Pohjola 2016, s. 87). Asiakkaiden ongelmien taustalla voi olla muun muassa perhevaikeudet, sairastuminen, mielenterveysongelmat tai jokin muu elämän tasapainoa pidempään horjuttanut tekijä. Ongelmat usein ruokkivat toisiaan ja kasautuvat, minkä lisäksi hankaluutena on ongelmien sitkeä pysyvyys. (Emt., s. 87.) Työ monimuotoisten ongelmatilanteiden kanssa vaatii syvällistä sosiaalityöntekijän asiantuntemusta, minkä lisäksi ammattieettisten periaatteiden suhteuttaminen työssä kohdattaviin vaatimuksiin voi aiheuttaa haasteita sosiaalityöntekijälle.

Lehto-Lundénin ja Salovaaran (2016, s. 169) mukaan sosiaalityön sensitiivisen luonteen takia työntekijät kohtaavat vaatimuksia, joiden toteuttaminen on ristiriidassa työntekijän voimavarojen kanssa. Lisäksi sosiaalityön ihmiskeskeisyyttä ja inhimillisyyttä korostavat arvot ovat usein ristiriidassa tehokkuutta ja

nopeita tuloksia vaativan managerialismin kanssa. Tämä jännite aiheuttaa sosiaalityöntekijöiden kuormitusta, sillä se ei rohkaise ammattieettiseen harkintaan. Sosiaalityössä tulevat näkyviin nopealla tahdilla yhteiskunnan muutokset, kuten työttömien määrän lisääntyminen, perhepalveluiden supistaminen ja toimeentuloturvaan liittyvät asiat. Useilla sosiaalityön organisaatioilla on myös pulaa pätevistä sosiaalityöntekijöistä ja työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Nämä ongelmat osaltaan luovat kuormitusta työpaikoilla, minkä lisäksi myös korkeat ammattieettiset vaatimukset työn laadusta ja sisällöstä lisäävät sosiaalityön haastavuutta. (Lehto-Lundén & Salovaara 2016, s. 169.)

Yhtenä uutena haasteena sosiaalityön eettiselle toiminnalle on digitalisaatio ja teknologian käyttö. Kivistön (2017, s. 26) mukaan eettistä ajattelua ja tietoisuutta on sosiaalityössä entistä enemmän laajennettava ja moniulotteistettava digitalisaation myötä. Tärkeää on, että myös teknologiavälitteisesti sosiaalityöntekijät toimivat eettisesti ja ammatillisesti asiakkaita suojellen ja sosiaalityön arvoja korostaen. Tiedon käsittelyyn ja prosessointiin koneet soveltuvat ihmisiä paremmin, mutta ainoastaan ihmiset voivat tehdä moraalisia ja eettisiä valintoja (Manka & Manka 2016, s. 23). Tämä on hyvä huomioida sosiaalityössä, jossa työntekijät joutuvat välillä monimutkaisten eettisten päätösten väliin. Vaikka digitalisaatiosta on hyötyä, ei teknologia korvaa sosiaalityöntekijän omaa eettistä harkintakykyä. Granholm (2016) on väitöskirjassaan käyttänyt sulautuvan sosiaalityön käsitettä kuvaamaan sosiaalityötä, joka integroituu verkkoon. Ideana sulautuvassa sosiaalityössä on Granholmin mukaan kohdata asiakas sekä kasvokkain tapahtuvassa tapaamisessa perinteisesti että verkko- ja sovelluspohjaisessa ympäristössä (emt., s. 60). Tämä tuo hyvin esille sen, kuinka sosiaalityöntekijän odotetaan nykypäivänä osaavan toimia digitaalisessa ympäristössä ja kohtaamaan asiakkaan yhtä hyvin, mitä kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa.

Teknologian käyttöön liittyy haasteita teknologian kehittyessä ja laitteiden sekä erilaisten sovellusten päivittyessä uudemmiksi. Näin ollen olisi tärkeää, että sosiaalityöntekijät saisivat riittävän koulutuksen teknologian käyttöön. Mursu ja Tiihonen (2011, s. 362) tuovat esille, kuinka työn tueksi tarkoitettun teknologian valjastamiseen liittyvät epäonnistumiset voivat aiheuttaa haittoja työntekijän työhyvinvointiin ja tuottavuuteen. Samankaltaisia havaintoja on tehnyt myös Salovaara (2017, s. 61), jonka mukaan olisi toivottavaa, että hupenevista resursseissa tai jatkuvien organisaatiomuutosten paineesta huolimatta sosiaalityöntekijöillä olisi käytössään työtä aidosti tukevat tietojärjestelmät. Lilischkin (2003, s. 47) monipaikkatyötä käsittelevän tutkimuksen mukaan mobiililaitteet ovat helpottaneet työelämää, mutta eräs tutkimukseen vastanneista oli tuonut esille mahdollisen riippuvuuden matkapuhelimien käytöstä. Nämä teknologian käyttöön liittyvät haasteet on tärkeä tiedostaa, että niihin pystyy vaikuttamaan työyhteisössä riittävän perehdytyksen ja koulutuksen avulla.

Digitalisaatio on huomioitu myös Talentian (2017) ammattieettisissä ohjeissa. Kasvokkain tehtävän työn ohella samaa eettistä pohdintaa sisältävät erilaiset verkkoympäristöt, sähköinen asiointi ja sosiaalisen median palvelut työympäristöinä. Digitaalisessa ympäristössä toimiessa on tärkeää ottaa huomioon niitä teknologiaan liittyviä tekijöitä, jotka uhkaavat ihmisten hyvinvointia ja lisäävät eriarvoisuutta. Näitä asioita ovat esimerkiksi se, ettei osalla kansalaisista ole mahdollisuuksia päästä internetiin esimerkiksi verkkoyhteyksien, laitteiden, toimintakyvyn tai iän takia. Sosiaalialan ammattihenkilön tulisi osata yksilöllisesti huomioida asiakkaiden lähtökohdat ja tämän perusteella miettiä tarkoituksenmukaista työskentelytapaa. (Emt., s. 47–48). Granholm (2016, s. 2) tuo esille väitöskirjassaan teknologian vaikutuksia ihmisten väliseen eriarvoistumiseen. Sosiaalityön asiakkaat ovat usein vähemmän koulutettuja, työttömiä tai työssä, jossa ei vaadita korkeaa digitaalista osaamista. Nämä tekijät kasvattavat digitaalista eriarvoisuutta ja syrjäytymistä, mikä on tärkeä huomioida sosiaalityössä (emt., s. 2). Vaikka teknologia osittain tuo työlle haasteita, mahdollistaa se myös monia asioita. Mankan ja Mankan (2016, s. 23) mukaan teknologian avulla voidaan mahdollistaa kiinnostavia töitä, työpaikkoja ja mahdollisuuksia työntekijöille sekä parempaa johtamista. Näin ollen on tärkeää huomioida myös se, kuinka teknologialla voi olla myös myönteistä vaikutusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.

2.2 Digitalisaatio monipaikkatyön mahdollistajana

Digitalisaatio on yhteiskunnallinen prosessi, jossa hyödynnetään teknologisen kehityksen uusia mahdollisuuksia ja tuodaan niitä osaksi elämän jokapäiväisiä toimintoja (Alasoini 2015, s. 26). Konkreettisella tasolla digitalisaatiolla tarkoitetaan Kivistön (2017, s. 22) mukaan muun muassa tietojärjestelmiä, dokumentaatiota ja sähköistä asiointia, minkä lisäksi käsite kattaa myös erilaiset sosiaalisen median sovellukset. Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019) pitää sisällään säädöksiä liittyen digitaalisten palvelujen tarjoamiseen ja viranomaisten toimintaan. Lain 4 §:n mukaan viranomaisten on suunniteltava ja ylläpidettävä digitaaliset palvelunsa siten, että niiden tietoturvallisuus, tietosuoja, löydettävyys ja helppokäyttöisyys on varmistettu. Lisäksi lakiin on kirjattu muun muassa digitaalisten palveluiden tarjoamiseen, palvelun käyttäjän sähköiseen tunnistamiseen ja saavutettavuuteen liittyviä asioita. Viranomaisten digitaaliseen toimintaan kuuluu siis tarkempaa lakiin pohjautuvaa säätelyä, joka antaa suuntaviivoja sosiaalityön tekemiselle.

Eri paikoista käsin tehtävästä työstä käytetään useita eri käsitteitä; etätyö, hybridityö, hajautettu työ, virtuaalityö, mobiili työ sekä monipaikkatyö. Käsitteiden moninaisuus kuvaa hyvin aiheen uutuutta, sillä digitalisaation myötä käsitteistö on alkanut vakiintumaan vasta viime vuosikymmenen aikana. Etätyöksi määritellään työ, jota tehdään kokonaan etänä päätyöpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa (Ruohomäki 2020, s. 23). Etätyöhön liitettyjä käsitteitä usein myös usein virtuaalityö tai e-työ (Pyöriä 2006, s. 22). Nämä edellä mainitut käsitteet usein tuovat hyvin esille tietotekniikan merkitystä etätyön tekemisessä. Yhtenä monipaikkaisuutta ja etätyötä hyödyntävänä terminä on tutkimuskentällä käytetty myös hajautetun työn käsitettä. Hajautettu työ tarkoittaa joko osittain tai kokonaan tieto- ja viestintätekniiikan välityksellä tapahtuvaa työn organisointia tietyn yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Usein tällaisia hajautettuja työorganisaatioita ovat tietoteknisesti verkostoituneet yhteisöt, joiden jäsenet voivat olla fyysisesti etäällä toisistaan. (Pyöriä 2006, s. 229.) Muualla kuin työpaikalla tehtävässä työssä on nykypäivänä hyödynnettävä teknologiaa, minkä takia on syntynyt myös käsite mobiilityö, mikä on melko vakiintunut e-työn ja virtuaalityön käsitteiden ohelle. Hyrkkänen ja Vartiainen (2007, s. 160) käyttävät mobiiliin työn käsitettä puhuttaessa liikkuvasta työstä, jossa työntekijä käyttää yhteydenpitoonsa ja työvälineenä erilaisia sähköisiä medioita, ja johon liittyy myös työskentelyä monissa eri paikoissa.

Lilischkis (2003, s. 3–6) on jaotellut mobiilityötä viiteen eri tyyppiin sen mukaan, missä määrin irrallaan työpiste on kiinteästä työpaikasta ja kuinka usein sitä vaihdellaan. Näitä tyyppisiä ovat paikalliset liikkujat, jojat, heilurit, nomadit ja kuljettajat. Paikallisilla liikkujilla tarkoitetaan niitä työntekijöitä, jotka työskentelevät tietyssä paikassa ja liikkuvat sen sisällä melko rajatulla alueella. Näitä työntekijöitä ovat esimerkiksi lääkärit tai vartijat. Jojat työskentelevät kiinteällä työpisteellä, mutta jättävät välillä sen työskennellessään muualla. Esimerkkejä tällaisista tilanteista on esimerkiksi liike- ja kokousmatkat toiseen kaupunkiin. Heilurit ovat työntekijöitä, jotka työskentelevät vuorotellen kahdessa kiinteässä paikassa, kuten työnantajan tiloissa ja kotitoimistossa tai asiakkaan tiloissa. Tähän tyyppiin kuuluu kotona tehtävän etätyön ja päätyöpaikalla työskentelyn välinen vaihtelu. Nomadit ovat työntekijöitä, jotka liikkuvat paikasta toiseen ja heillä on kiinteitä työpaikkoja enemmän kuin kaksi. Esimerkiksi myyntimiehet, jotka käyvät eri asiakkaiden luona kuuluvat tähän tyyppiin. Kuljettajat nimensä mukaisesti kuljettavat ihmisiä tai tavaroita, jolloin työtä tehdään kulkuvälineissä. (Emt., s. 3–6). Näistä tyypeistä heilurit kuvaavat parhaiten tässä tutkielmassani tarkoitettuja sosiaalityöntekijöitä, joilla on mahdollisuus työskennellä oman kiinteän työpisteensä lisäksi myös esimerkiksi kotona.

Aikaisemmin esiteltyjen käsitteiden ohella käytetään myös monipaikkatyön käsitettä. Gareisin ja Hüsin (2003, s. 1) mukaan suurin osa työntekijöistä viettävät aikansa toimistolla, mutta heillä on kuitenkin mahdollisuus tehdä töitään myös muista paikoista käsin teknologian välityksellä. Monipaikkatyöstä puhutaan silloin, kun työntekijä voi työskennellä esimerkiksi kotoaan käsin joustavasti toimiston ohella (emt., s. 1). Koti näyttäytyy tärkeänä paikkana monipaikkatyössä, ja Ojalan ja Pyöriän (2018, s. 411) mukaan työntekijät pääsääntöisesti tekevät töitään mieluummin kotona, kuin julkisilla paikoilla. Myös Hyrkkänen ja Vartiainen (2005, 2007) käyttävät mobiilin työn ohella monipaikkatyön käsitettä kuvaamaan työskentelypaikkojen vaihtelua. Monipaikkatyön käsitteen rinnalla hyvin samankaltaiseksi käsitteeksi voidaan käsittää hybridityö, jota muun muassa Mäkinieniemi, Kaltiainen ja Hakanen (2022) ovat käyttäneet kuvaamaan lähi- ja etätyötä yhdistävää työskentelytapaa.

Hyrkkänen ja Vartiainen (2010, s. 4) ovat tarkemmin myös käsitelleet erilaisia työskentelyn tiloja, joita ovat fyysiset, virtuaaliset, henkiset ja sosiaaliset tilat. Monipaikkatyöhön liittyen tärkeäksi muodostuu fyysiset tilat, joiden vaihtelu monipaikkatyössä korostuu. Fyysiset tilat voidaan ryhmitellä viiteen tyyppiin; kotiin, ensisijaiseen työpaikkaan, kulkuvälineisiin, toissijaiseen työpaikkaan kuten työnantajan sivutyöpaikastaan ja kolmanteen työpaikkaan kuten hotelliin tai kahvilaan. (Emt., s. 4.) Työstä, jossa fyysinen paikka vaihtuu, voidaan käyttää nimitystä monipaikkatyö. Päätin itse käyttää tässä pro gradu -tutkielmassa monipaikkatyön käsitettä, sillä mielestäni se kuvaa hyvin työtä, jota voi tehdä paikasta riippumatta eikä se liikaa korosta tietotekniikan merkitystä, vaikka tietotekniikka onkin suuressa roolissa työpisteen vaihtuessa. Lisäksi tutkimuskentällä monipaikkatyötä on käytetty laajemmin verrattuna hybridityön käsitteeseen.

Monipaikkaisuus on tullut entistä ajankohtaisemmaksi koronapandemian myötä myös sosiaalialalla. Yksi tuoreimmista suomalaisista tutkimuksista on kunnallisalan kehittämissäätiön julkaisu, joka koskee sosiaalipalveluiden digitalisoitumista. Kuisma ja Sauri (2021) ovat kyseisessä julkaisussa tarkastelleet etätyötä ja monipaikkaisuutta Suomessa. Koronan vaikutus ja erilaiset pandemian hallitsemiseen liittyvät toimenpiteet ovat nopeuttaneet työelämän muutoksia, ja etätyö on lisääntynyt myös niillä aloilla, joilla sitä aiemmin ei juurikaan ole ollut (emt., s. 24–25). Aloilla, joissa kokopäiväinen etätyö ei ole mahdollista, on työn monipaikkaisuus yleistynyt. Näin on käynyt myös sosiaalityössä. Monipaikkaisessa työssä työ organisoidaan niin, että työntekijällä on useampi kuin yksi työnantajan osoittama työpiste, jossa hän voi suorittaa työtään. Tieto- ja viestintäteknologian kehitys ja yleinen vaurastuminen on edellytys monipaikkaistumiselle, sillä etenkin vapaa-ajan asunnot ovat tulleet tärkeäksi työnteon paikaksi.

Monipaikkaisuus voi myös Suomessa yleistyessä vaikuttaa jopa väestökehitykseen, sillä ihmisten ei tarvitsisi valita asuinpaikkaansa työpaikan sijainnin perusteella. (Kuisma & Sauri 2021, s. 30–33.) Monipaikkatyöllä on siis useita yhteiskunnallisia vaikutuksia, minkä takia monipaikkatyö on tärkeää ottaa huomioon ajankohtaisissa työelämän tutkimuksissa.

Yhteiskunnallisten muutosten lisäksi monipaikkatyö vaikuttaa myös yksilötasolla. Teknologiamuutokset ja lisääntynyt etätyö on edellyttänyt työntekijöiltä uusien työnteon tapojen kokeilua, osaamisensa monipuolista hyödyntämistä ja oma-aloitteisuutta. Muuttuvat työnkuvat ja työtavat lisäävät työhyvinvointia koettelevia uudennlaisia ja erityisiä työn vaatimuksia, mutta myös voivat lisätä työntekijän voimavaroja. (Hakanen, 2011, s. 84–85.) Yksi uusi työn muokkaamiseen liittyvä käsite on työn tuunaaminen, jolla tarkoitetaan työn yksilöllistä muokkaamista, jossa työntekijä itse kehittää työn sisältöään ja työtapojaan. (emt., s. 85.) Työn tuunaaminen on yhdistetty kasvattavan työn imua ja työhyvinvointia (Hakanen 2011; Luhtinen, Immonen, Mäkikangas, Huhtala & Feld 2021). Yhtenä työn tuunaamisen muotona voidaan nähdä monipaikkatyö, jossa työntekijä itse sopeuttaa työnsä erilaisiin paikkoihin, joista hän työtään tekee.

Talentian ammattieettinen lautakunta on tehnyt 18.5.2022 kannanoton etätyöstä sosiaalialalla. Ammattieettisen lautakunnan näkemyksen mukaan työskentelytapoja tulisi laajentaa, sillä esimerkiksi kirjallisten töiden ja etänä tapahtuvien koulutusten suorittaminen etänä on mahdollista. Kannanotossa tuodaan esille, että etätyö mahdollistaa työelämän joustoa, tukee muun elämän yhteensovittamista sekä mahdollistaa työrauhan keskittymistä vaativissa tehtävissä, minkä takia se tukee työntekijän työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Ammattieettinen lautakunta pitää kuitenkin myös tärkeänä, että koko työ ei kaventuisi etänä tapahtuvaksi, sillä työyhteisössä toimiminen nähdään tukevan myös osaltaan työhyvinvointia. Monipaikkatyö voi siis olla erittäin tärkeä työhyvinvointia tukeva tekijä, sillä sen avulla työtä on mahdollista tuunata mieleiseksi.

3 TYÖHYVINVOINTI SOSIAALITYÖSSÄ

3.1 Työhyvinvointi ja työn imu

Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa sitä, miten työntekijät voivat työssään. Käsitteenä työhyvinvointi on kuitenkin monitulkintainen ja se usein liitetään työterveyteen ja työkykyyn (Manka & Manka 2016, s. 76). Juuti ja Salmi (2014, s. 37) ovat jäsentäneet työhyvinvointia hyvän työn kautta, sillä työhyvinvointi jäsentyy jokaisella ihmisellä subjektiivisesti ja eri tavoin. Työhyvinvoinnin nähdään tällöin koostuvan mielekkyyden kokemuksesta, henkilöä tukevasta sosiaalisesta ilmapiiristä sekä siitä, että työllä on merkitystä organisaatiolle sekä työtä tekevälle ihmiselle. Myös Kehusmaa (2011, s. 31) näkee työhyvinvoinnin kokonaisuutena, joka muodostuu sekä organisaation että henkilökunnan hyvinvoinnista, ja johon vaikuttavat muun muassa työn mielekkyys sekä hyvä ja arvostava johtamistapa. Näin ollen työhyvinvointi on laaja käsite.

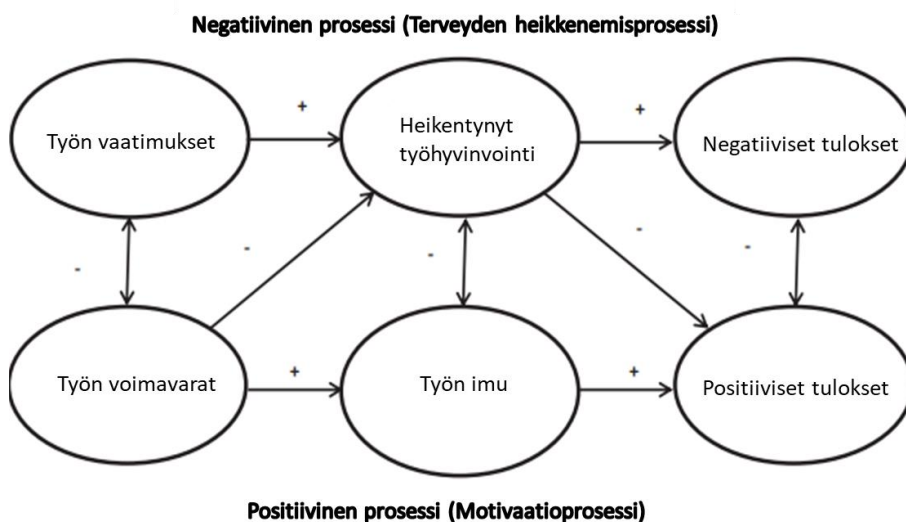
Työhyvinvointia voidaan lähestyä työntekijän subjektiivisen kokemuksen lisäksi myös objektiivisemmin työoloista käsin (Mänttari-van der Kuip 2015b, s. 4). Objektiivisesti hyvät työolot eivät kuitenkaan väistämättä tarkoita sitä, että työntekijä kokisi voivansa työssään hyvin. Myöskään työntekijän subjektiivinen kokemus työhyvinvoinnista ei takaa työolojen moitteettomuutta (emt., s. 5). Työhyvinvointia voidaan lähestyä subjektiivisen näkökulman lisäksi myös psykologisen hyvinvoinnin kautta. Psykologisen hyvinvoinnin nähdään koostuvan kuudesta ulottuvuudesta; itsensä hyväksymisestä, positiivisesta suhtautumisesta muihin, ympäristön hallitsemisesta, elämän tarkoituksesta ja henkilökohtaisesta kasvusta. Näiden ulottuvuuksien nähdään tuottavan ihmiselle hyvinvointia (Hidalgo ym. 2010, s. 81). Näiden jaottelujen lisäksi yksi yleinen tapa lähteä tarkastelemaan työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti on sen jaottelu fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Virolainen (2012) näkee työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisena ilmiönä, jossa kaikki nämä osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toinen toisiinsa. Tätä jaottelua olen hyödyntänyt myös tässä tutkielmassa. Työhyvinvointia voidaan lähestyä siis useasta näkökulmasta, sillä sen muodostumiseen vaikuttavat sekä työhön että työntekijään liittyvät tekijät. Useat työhyvinvoinnin tutkimukset ja kirjallisuus ovat kuitenkin tehty subjektiivisesta työhyvinvoinnista (ks. esim. Manka & Manka 2016; Mänttari-van der Kuip 2015a, 2015b), mutta myös psykologisen hyvinvoinnin kautta aihetta on jäsennelly (ks. Hidalgo ym. 2010). Tässä tutkimuksessa tarkastelen työhyvinvointia subjektiivisesta näkökulmasta, sillä se korostaa työntekijän omaa kokemusta työhyvinvoinnista.

Mankan ja Mankan (2016, s. 64) mukaan työhyvinvoinnin tutkimuksen ja työhyvinvoinnin käsitteen painotukset ovat vaihdelleet paljon. Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle 1920-luvun stressitutkimuksesta, jolloin kiinnitettiin huomiota erilaisten kuormitustekijöiden aiheuttamiin fysiologisiin reaktioihin. Merkityksellisenä nähtiin, että stressioireet saattoivat johtaa sairauksien kehittymiseen, minkä takia työntekijää haluttiin suojella terveyttä uhkaavilta vaaroilta. Stressitutkimukseen tulivat myöhemmin mukaan myös ympäristön, työn ja työolosuhteiden aiheuttamien ärsykkeiden synnyttämät stressivaikutukset, jolloin kiinnostuksen kohteena ei ollut enää pelkästään yksilö. Lisäksi sosiaalisen tuen tarpeen merkityksen havaittiin vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin. Käytännössä työhyvinvoinnin tutkimus on kehittynyt hyvin yksilökeskeisestä näkökulmasta kohti ryhmän näkökulmaa. (Manka & Manka 2016, s. 64–66.)

Mankan ja Mankan (2016, s. 65–69) mukaan aiempaan stressimalliin perustuva työhyvinvoinnin tutkimusperinne jättää tarkastelun ulkopuolelle työorganisaation sekä työntekijän ja työyhteisön aktiivisen toimijuuden. Lisäksi työhyvinvoinnin stressimallit tutkivat pelkästään työn psyykkistä rasittavuutta ja pahoinvointia, mutta jättävät tarkastelun ulkopuolelle työhyvinvointia synnyttävät tekijät. Työhyvinvointi on kuitenkin muutakin kuin oireiden puuttumista, minkä takia viime vuosina on siirrytty työhyvinvoinnin kehittämiseen ja myönteisten voimavarojen korostamiseen. Erilaiset yksilön ja työyhteisön voimavarat vaikuttavat työhyvinvointiin, minkä takia voimavarojen huomioiminen on tärkeää. (Emt., s. 65–69, 77.) Myös Hakasen (2011, s. 17, 20) mukaan perinteinen työhyvinvointiajattelu, jossa huomio ja toimet suunnataan epäkohtien, riskien ja oireiden minimointiin, ei ole hyvä lähtökohta työhyvinvointiajattelulle eikä tuota riittävästi oikeanlaista menestykseen johtavaa, energistä ja motivoitunutta työhyvinvointia. On tärkeää ottaa huomioon ne keinot ja työn voimavarat, joiden avulla työntekijä tulee aidosti onnelliseksi.

Työhyvinvointia voimavarakeskeisestä näkökulmasta voidaan tarkastella työn vaatimukset – työn voimavarat (TV-TV) -mallin kautta (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, s. 501–503; Perhoniemi & Hakanen 2013, s. 90; kts. Kuva 1). Mallissa tuodaan esille, että psykososiaaliset työolot aiheuttavat kahdenlaista työhyvinvointia – sekä positiivista työhyvinvointia että negatiivista työuupumusta. Kuva 1 on Mänttari-van der Kuipin (2015, s. 32) väitöskirjasta, jossa on kuvattu nämä kaksi työhyvinvoinnin prosessia; terveyden heikkenemisprosessi ja motivaatioprosessi. Työssä esiintyy esimerkiksi työn määrään, tehtävän vaikeuteen tai työroolien epäselvyyteen liittyviä työntekijän fyysisiä ja henkisiä voimavaroja kuluttavia vaatimuksia. Nämä vaatimukset voivat aiheuttaa pitkittyneinä ja ilman palautu-

misen mahdollisuutta riskiä työuupumuksen kehittymiselle ja työhyvinvoinnin heikentymiselle. Työntekijän motivaatioon ja hyvinvointiin kuitenkin vaikuttavat erilaiset voimavarat, joiden avulla työntekijän on helpompi kohdata työn vaatimuksia ja edistää omaa oppimista ja henkilökohtaista kasvua työssä. (Demerouti ym. 2001, s. 501–503; Perhoniemi & Hakanen 2013, s. 90) Voimavarat osaltaan lisäävät työn imua, joka edistää motivaatioprosessissa myönteisiä tuloksia (Kuva 1). Vaikka kuviossa esitetään, että työn voimavarat edistävät työn imua, edistävät ne myös työhyvinvointia, sillä työn imu voidaan nähdä parhaana mahdollisena työhyvinvoinnin tilana (kts. Hakanen 2011). TV–TV –mallissa siis yhdistyvät sekä työn tekemisen olosuhteet, että subjektiivinen työhyvinvoinnin kokemus. Tässä tutkielmassa keskityn motivaatioprosessiin ja monipaikkatyön voimavaroihin, mitkä tukevat työntekijän työhyvinvointia ja työn imua.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin prosessit (Mänttari van-der Kuip (2015, s. 32; (adapted from Demerouti et al. 2001, s. 502; Schaufeli & Bakker 2004, s. 297; Hakanen & Roodt 2010, s. 87))

Juuti ja Salmi (2014, s. 27–28) jakavat työn voimavarat fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin voimavaroihin, mitkä ovat osana työhyvinvoinnin muodostumisessa. Työn fyysisillä voimavaroilla tarkoitetaan työpaikan ulkoiseen ympäristöön liittyviä konkreettisia asioita (emt., s. 27). Hakanen (2011, s. 51–69) jaottelee työn fyysiset voimavarat tehtävää ja työn järjestelyä koskeviksi. Tehtävää koskevat työn voimavarat tarkoittavat työtehtävätasoon liittyviä positiivisia asioita, kuten työtehtävien monipuolisuutta ja kehittävyttä, itsenäisyyttä ja työn palkitsevuutta. Työn järjestelyä koskevat voimavarat mahdollistavat työstä suoriutumisen parhaalla mahdollisella tavalla esimerkiksi osallistumisen, työroolien ja tavoitteiden selkeyden ja työaikojen joustavuuden avulla. (Emt., s. 51–69.) Näiden työn ulkoisten tekijöiden,

kuten työympäristön viihtyvyyden ja työtilan todettu vaikuttavan positiivisesti työstä nauttimiseen ja työhyvinvointiin (Graham & Shier 2010, s. 406). Hakanen (2011, s. 50) on myös lisännyt voimavarojen jaotteluun organisatoriset työn voimavarat, joilla tarkoitetaan organisatorisia tekijöitä kuten johtamista, henkilöstöhallintoa ja organisaation tukea. Nämä organisatoriset tekijät sisällytän tässä tutkielmassa työn fyysisiin voimavaroihin, sillä näen niiden olevan työhön liittyviä, työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Työn fyysiset voimavarat ovat siis työhön liittyviä ja työstä riippuvaisia tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin.

Työntekijän psyykkisillä voimavaroilla tarkoitetaan työntekijän mielikuvia, asenteita ja ajattelurakenteita, joita työhön liittyy (Juuti & Salmi 2014, s. 27). Psykkisiin voimavaroihin myös lukeutuvat työntekijän omat yksilölliset tekijät. Optimistinen asenne, sinnikkyys, käsitys omasta ammatillisesta identiteetistä ja systeemiäly tukevat Hakasen (2011, s. 65) mukaan työhyvinvointia ja edistävät työn imua, ja ovat näin ollen tärkeitä työntekijän psyykkisiä voimavaroja. Lisäksi työntekijöiden yksilölliset voimavarat vaikuttavat työssä selviämiseen, jaksamiseen ja työn imun kokemiseen (emt., s. 65). Grahamin ja Shierin (2010, s. 414) tutkimuksen mukaan työhön liittyvät ajatukset nähdään keskeisenä osana työhyvinvointia, ja työn kokeminen arvokkaaksi vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Työntekijän psyykkiset voimavarat ovat siis työntekijästä itsestään lähteviä, minkä takia ne ovat tärkeä osa subjektiivisen työhyvinvoinnin tutkimusta.

Työntekijän sosiaalisia voimavaroja ovat muun muassa vuorovaikutus työtovereiden, esihenkilön ja asiakkaiden kanssa, minkä lisäksi sosiaaliset tekijät sisältävät erilaiset merkitykset, joita henkilö vuorovaikutukseen symbolisella tasolla liittyy (Juuti & Salmi 2014, s. 27). Hakasen (2011, s. 55) mukaan sosiaaliset voimavarat ovat muun muassa työyhteisön ja esihenkilön tukea, oikeudenmukaisuutta, luottamusta, arvostusta ja ystävällisyyttä. Sosiaaliin voimavaroihin lukeutuu myös työn imun tarttuvuus, sillä työn imua kokeva työntekijä tartuttaa innostustaan myös muihin (emt., s. 55). Työyhteisön horisontaalisilla voimavaroilla, eli työntekijän vertaissuhteilla, on nähty olevan tärkeä rooli sosiaalityöntekijöiden subjektiiviselle työhyvinvoinnille Mänttari-van der Kuipin (2015b, s. 14) tutkimuksen perusteella. Luottamus työtovereiden tukeen ja työyhteisöllisyyden kokemus lisäävät tutkimuksen mukaan työhyvinvointia ja voivat suojata työntekijöitä työn vaatimusten kuluttavilta vaikutuksilta ja näin ollen myös työpahoinvoinnin kokemukselta (emt, s. 15). Hyvä suhde työtovereihin edistää myös Grahamin ja Shierin (2010 ja 2014) tutkimusten mukaan työhyvinvointia. Työntekijän sosiaaliset voimavariatekijät sisältävät siis vuorovaikutukseen ja työyhteisöön liittyviä tekijöitä, mitkä tukevat työntekijän hyvinvointia.

Työhyvinvoinnin myönteisen ulottuvuuden rinnalla tulee ymmärtää työhyvinvointi myös negatiivisen ulottuvuuden kautta. On tärkeää tehdä näkyväksi myös sosiaalityöntekijöiden työolojen epäkohtia ja työntekijöitä kohtuuttomasti kuormittavia työn vaatimuksia, jotta niihin pystyttäisiin paremmin puuttumaan. (Mänttari-van der Kuip 2015b, s. 16.) Työn vaatimukset – työn voimavarat -malli antaa mahdollisuuden ymmärtää työhyvinvoinnin sekä negatiivisen että positiivisen ulottuvuuden. Tämän tutkielman laajuuden takia päätin kuitenkin keskittyä pelkästään monipaikkatyön voimavaroihin. Voimavarojen näkökulma antaa hyvän lähtökohdan työhyvinvoinnin tarkastelulle, sillä sen lisäksi että työn voimavarat lisäävät työhyvinvointia, ne edistävät myös työn imua (Demerouti ym. 2001, s. 503.) Työn voimavaroihin keskittyvän mallin kautta pystytään jäsentämään niitä sosiaalityön fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia monipaikkatyön voimavaroja, joiden avulla sosiaalityöntekijä voi kokea työssään hyvinvointia ja työn imua.

Työhyvinvoinnin käsitteen lisäksi aihetta positiivisesta näkökulmasta tarkastellessa on tärkeää huomioida työn imu, mikä on uudenlainen lähestymistapa työhyvinvoinnin kenttään, ja se kytkeytyy vahvasti positiiviseen työn psykologiaan ja voimavaralähtöiseen työelämän kehittämiseen ja tutkimukseen (Hakanen & Perhoniemi 2013, s. 3). Schaufelin ja kumppaneiden (2002, s. 74) määritelmän mukaan työn imu on työhön liittyvä positiivinen tila, jota luonnehtii tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imuun kuuluvalla tarmokkuudella on ominaista korkea energisyys, joustavuus ja halu nähdä vaivaa omaa työtään kohtaan myös vaikeuksia kohdatessa. Omistautumiselle tunnusomaista on kokemus työn merkityksellisyydestä, innostuksesta, inspiraatiosta ja ylpeydestä haasteista huolimatta. Lisäksi omistautuminen merkitsee ”mukana oloa” syvempää emotionaalista identifioitumista työhön. (Emt., s. 74.)

Uppoutumiselle ominaista on syvä keskittyneisyys työhön, jolloin aika kuluu nopeasti ja työntekijällä on vaikeuksia irtautua työnteosta. Uppoutumisen voi nähdä olevan lähellä Csikszentmihalyin (1990) määrittämää flow-tilaa, jolle on ominaista keskittyminen, selkeä mielen ja kehon yhtenäisyys, täydellinen hallinta ja itsetietoisuuden menetys. Uppoutuminen eroaa lyhytaikaisesta flow’n huippukokemuksesta siten, että se on enemmän pysyvä mielentila, johon liittyy sitoutumista. (Schaufeli ym. 2002, s. 74–75.) Myös Hakanen (2011, s. 39) korostaa, ettei työn imu ole pelkästään lyhytaikaista tunnetta siitä, että työ on pelkästään kivaa.

Työn imu on pysyvä affektiiviskognitiivinen tila, mikä ei ole riippuvainen tietyistä esineistä, tapahtumista, yksilöistä tai käyttäytymisestä (emt., s. 74). Työn imun käsitteen avulla on mahdollista tarkastella

työhyvinvointia aiempaa monipuolisemmin sekä hyvinvointina että pahoinvoinnin puuttumisena (Hakanen 2004, s. 28). Työn voimavarojen näkökulma antaa hyvän lähtökohdan työhyvinvoinnin tarkastelulle, sillä sen lisäksi että työn voimavarat lisäävät työhyvinvointia, ne edistävät myös työn imua (Demerouti ym. 2001, s. 503; Hakanen 2004). Työn imu voidaan nähdä olevan vastakohtana työuupumukselle, mikä tulee esille TV – TV -mallissa (Kuva 1). Maslachin ja Leiterin (1997, s. 24–25) mukaan työn imu ja työuupumus voidaan nähdä jatkumona, jossa korostuu niiden positiivinen ja negatiivinen luonne. Tutkimuksen perusteella työn imuun kuuluvan tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen voidaan nähdä olevan täysin vastakohtana Shaufelin ja kumppaneiden (Schaufeli ym. 2002; kts. myös. Kalimo & Toppinen 1997, s. 8–9) määrittelemille työuupumuksen ulottuvuuksille. Työuupumus voidaan käsittää vakavana, työssä kehittyvänä kroonisena stressioirehäiriönä, jonka ulottuvuuksina on uupumusasteinen väsymys, kynnistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Maslach & Leiter 1997, s. 24–25.)

Maunon, Pyykön ja Hakasen (2005, s. 14) mukaan työn imulla nähdään olevan pääasiassa myönteisiä vaikutuksia työntekijän sekä organisaation hyvinvointiin ja toimintaan, minkä takia työnimu olisi tavoiteltavaa. Työn imun voi siis käsittää yksilöllisenä, myönteisenä voimavarana, joka edistää työsuoristuksia ja työssä jaksamista (emt., s. 14). Työn imu kuvaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa ja sen edistäminen luo parhaita inhimillisiä mahdollisuuksia lisätä laatua ja menestystä työelämässä (Hakanen 2011, s. 41). Hakanen ja Kaltiainen (2020, s. 52) toteavat, kuinka työn imua kokevat työyhteisöt pärjäävät paremmin työelämässä ja pystyvät paremmin sopeutumaan työelämän muutoksiin, mitä tarvitaan nyt etenkin koronan jälkeisessä maailmassa (emt., s. 52). Tämä tuo hyvin esille sen, kuinka tärkeää olisi vahvistaa niitä työn voimavaroja, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja parhaassa tapauksessa myös työn imuun.

3.2 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja monipaikkatyö

Sosiaalialan ammattilaisten työolot ovat kotimaisen ja kansainvälisen tutkimuksen perusteella hyvin huolestuttavia niiden kuormittavan ja työpaineiden sävyttämän kuvan perusteella (Mänttari-van der Kuip 2015b, s. 3). Lisäksi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja sosiaalipalvelut yleisesti herättävät paljon yhteiskunnallista keskustelua mediassa. Mänttari-van der Kuip (2015b, s. 16–17) tuo esiin, että

tutkimusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista ja palveluiden toimivuudesta tarvittaisiin erilaisten ylilyöntien välttämiseksi. Koska sosiaalityöntekijöiden työoloissa olisi parantamisen varaa, on tärkeää pohtia myös vaihtoehtoja perinteiselle työn tekemiselle. Tällöin monipaikkatyön voi nähdä kiinnostavana tutkimusalueena. Tulevaisuudessa etätöiden tekeminen yleistyy, mutta sosiaalityön luonteen takia pelkästään etänä tehtävä työ ei ole mahdollista kaikissa työtehtävissä, vaan asiakkaita tulee tavata myös kasvotusten. Mahdollisuus tehdä työtä etänä antaa sosiaalityöntekijöille sekä asiakkaille uudenlaisia mahdollisuuksia toteuttaa sosiaalipalveluita.

Työelämän tilaa seurataan Suomessa kansallisesti ja kansainvälisesti. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriö toteuttaa vuosittain työolobarometrin, joka on yksi laajimpia Suomen työelämän laatua koskevia tutkimuksia. Työolobarometrin avulla selvitetään muun muassa työhön, työkykyyn, terveyteen ja työn kuormittavuuteen liittyviä asioita. Kansainvälistä tutkimustietoa puolestaan tuottaa esimerkiksi Euroopan elin- ja työolojen kehittämisvirasto Eurofound, joka tekee tutkimusta EU-maiden työelämän tilasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.) Tuoreta tutkimusta Suomessa on tehnyt Mäkinen, Kaltiainen & Hakanen, jotka vuonna 2022 julkaistussa Työterveyslaitoksen ”Miten Suomi voi” -tutkimushankkeessa tutkivat korona-ajan vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksen perusteella työntekijät voivat parhaiten lähi- ja etätöitä yhdistävässä hybridityössä, verrattuna pelkästään etä- tai lähityöhön. Hybridityöllä on tutkimuksen mukaan vaikutusta työssä pysyvyyteen, sillä se vähentää työntekijöiden eroa-eroa. Pelkästään etätöitä ja lähityöitä tekevien työn imu ja arviot omasta työkyvystä oli tutkimuksen mukaan laskeneet. (Emt., 15–17.) Nämä tulokset on tärkeä ottaa huomioon monipaikkatyötä tarkastellessa, vaikka kyseinen tutkimus ei ole sijoittunut sosiaalihuollon kontekstiin.

Vaikka työhyvinvointia tutkitaan Suomessa sosiaalityön kentällä, on voimavarakeskeinen näkökulma sosiaalityön työhyvinvoinnin tutkimuksessa vielä harvinaisempaa verrattuna uupumuskeskeiseen näkökulmaan. Sosiaalityön työhyvinvoinnin tutkimusta työn voimavarat huomioiden on tehnyt Suomessa Mänttari-van der Kuip (2015), joka väitöskirjassaan on hyödyntänyt työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV) mallia, sekä käsitellyt työn imua. Luottamus ja tuki näyttäytyi Mänttari-van der Kuipin (2015, s. 15 ja 66) tutkimuksessa tärkeinä työn voimavaroina. Tutkimuksen mukaan ne työntekijät, jotka uskoivat saavansa tukea ja neuvoa helposti esihenkilöltä, kokivat harvemmin heikentyneitä työhyvinvointia. Lisäksi työyhteisölliset voimavarat, toisin sanoen sosiaaliset työn voimavarat, kuten luottamus työkavereiden tukeen, työyhteisöllisyyden kokemus sekä luottamus esihenkilön osaamiseen ja tukeen

vaikuttaa positiivisesti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin (emt., s. 15 ja 66). Hyvä onnistunut esihenkilötyö oli myös Mäkinien ym. (2022, s. 13) tutkimuksen mukaan tärkeä voimavara sekä yksittäisen työntekijän ja koko työyhteisön hyvinvoinnin kannalta hybridityössä.

Työyhteisö voi siis merkittävästi edistää jäsentensä työhyvinvointia, minkä lisäksi työntekijän voimavaroja voi lisätä tuunaamalla eli kehittämällä työtään (Salo ym. 2016, s. 27–28). Mäkinien ja kumppanien (2022, s. 19) tutkimuksen perusteella työn voimavarojen ja työn imun välillä on myönteinen kehä, sillä työn imun kokemus ennustaa vastavuoroisesti työpaikan voimavaroja. Lisäksi työ imua kokeva työntekijä pystyy paremmin hyödyntämään työn voimavaroja, esimerkiksi hakemalla tukea tarvittaessa, mikä on tärkeää työn tuunaamisen kannalta. Työpaikan voimavarojen ja työn imun on todettu vaikuttavan onnellisuuteen ja ehkäisevän työntekijän eroaikoja nykyisestä työstä. (Emt., s. 19.) Työn imulla on siis merkittävää vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin, sillä sen myötä työntekijä pystyy valjastamaan käyttöönsä työn voimavarat, jotka tukevat työhyvinvointia.

Monipaikkatyön vaikutuksista työhyvinvointiin on tutkittu jonkun verran, mutta sosiaalityössä tutkimus on vielä melko vähäistä. Hyrkkänen ja Vartiainen (2010, s. 91) toteavat, kuinka monipaikkaisen työn hyvinvointivaikutuksia tunnetaan vain vähän, ja suurin osa havainnoista koskee kotona tehtävää etätyötä sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Monet sosiaalihuoltoon sijoittuvat tutkimukset liittyvät korona-aikaan, ja sen aiheuttamaan etätyöhön, mikä viittaa vielä melko uuteen tutkimusalueeseen sosiaalityön tutkimuksessa. Tutkimuskentällä näkyy selkeästi käsitteiden moninaisuus, ja monissa ilmiötä käsittelevissä tutkimuksissa on käytetty eri termejä, kuten mobiilityötä, monipaikkatyön sijaan. Kuitenkin käsitteiden määritelmien samankaltaisuuden takia olen tuonut esille myös tutkimuksia, joissa on käytetty monipaikkatyön ohella muitakin käsitteitä, kuten esimerkiksi mobiilin työn, e-työn tai joustavan työn käsitteitä.

Sosiaalibarometrissä 2020 on tarkasteltu koronan aiheuttaman etätyön yhteyttä työhyvinvointiin. Sosiaalibarometrissä selviää, että etenkin sosiaalityöntekijät kokivat etätyön avulla saaneensa parannettua asiakkaiden palveluita, minkä lisäksi positiivista vaikutusta on ollut myös työntekijöiden työhyvinvointiin, kun töitä on voinut tehdä joustavammin. Lisäksi vastaajat kokivat etätyön lisänneen työn tehokkuutta. Digitalisaation myötä etäpalvelut nähtiin kyselyssä positiivisena mahdollisuutena tulevaisuutta ajatellen. (Sosiaalibarometri 2020, s. 34.) Etänä tehtävän työn lisäksi monipaikkatyön positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin on tullut esille useissa tutkimuksissa. Ruohomäen ja Koiviston (2007, s. 49–50) tutkimuksen mukaan mobiilia työtä pidettiin yleensä mielenkiintoisena, vaihtelevana ja joustavana.

Myös ter Hoeven ja van Zoonen (2015, s. 249) joustavaa työtä käsittelevän tutkimuksen mukaan työn joustavuudella on positiivista vaikutusta työntekijän hyvinvointiin, yksityiselämän tasapainoon ja autonomian tuntemiseen. Lisäksi he tuovat esille, kuinka joustava työ lisää työn voimavaroja, mikä vaikuttaa positiivisesti työhön sitoutumiseen ja työn imuun (emt., s. 252). Charalampousin ja kumppaneiden (2019, s. 52) e-työtä koskevan tutkimuksen mukaan e-työ vaikuttaa lisäävän positiivisia tunteita työtä kohtaan, mikä vaikuttaa osaltaan työtyytyväisyyteen ja organisatoriseen sitoutumiseen.

Monipaikkatyössä korostuu erilaiset työnteon tilat, minkä on todettu vaikuttavan työhyvinvointiin. Lischkin ja Meyerin (2003, s. 23–24) tutkimuksen mukaan mobiilia työtä tekevät työntekijät kokevat olevansa jonkin verran tyytyväisempiä työhönsä kuin vähemmän liikkuvaa työtä tekevät. Lisäksi työhyvinvointiin edistävästi vaikuttaa se, että työntekijällä on mahdollisuus rajata ja suunnitella liikkumistaan (emt., s. 77–78). Monipaikkaisuudella on vaikutusta myös työntekijän hallinnan tunteeseen. Tutkimusten mukaan työn tekemisen paikan vaihtelu antaa mahdollisuuden työntekijälle hallita työtään ajallisesti paremmin (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 2007). Sjöblom ja kumppanit (2019) ovat tutkineet hyvinvointia ja tuottavuutta tukevia tekijöitä monipaikkatyössä. Tutkimuksen mukaan on työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta tärkeää, että yksilöille ja organisaatiolle annetaan koulutusta hallita digitaalisesti tehtävää työtä. Tämä muun muassa antaa valmiuksia hallita ajankäyttöä, esimerkiksi taukojen suhteen, ja auttaa työntekijää tunnistamaan omia ja organisaation kehittämistarpeita. (Emt., s. 2299–2300.) Monipaikkatyön positiivisten tulosten ja työhyvinvoinnin edistämisen kannalta olisi tärkeää, että työntekijä saisi riittävän perehdytyksen hallita myös etänä tietotekniikan avulla tehtävää työtä.

4 TUTKIELMAN TOTEUTUS

4.1 Tutkimustehtävä

Tämä pro gradu -tutkielma käsittelee monipaikkatyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Päättökysymyksenä on: *Millaiset tekijät tukevat monipaikkatyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia?* Tämän lisäksi tutkimuskysymyksenä on myös: *Millaisia vaikutuksia monipaikkatyöllä on sosiaalityöntekijöiden kokemukseen työn imusta?* Käsitän nämä työhyvinvointia tukevat tekijät tässä tutkielmassa työn voimavaroiksi, joiden pohjalta työhyvinvointi muodostuu. Kohderyhmänä on ammatihenkilölain (817/2015) 7 §:n mukaiset sosiaalityön ammattilaiset tai sosiaalityön tutkinto-opiskelijat, jotka tekevät tai ovat tehneet monipaikkatyötä. Rajausta en ole tehnyt tiettyyn sosiaalityön työkenttään, sillä tutkielmani aiheen kannalta tämä ei ole oleellista. Lisäksi sosiaalityössä monipaikkatyö on vielä sen verran harvinaista, minkä takia ei ole mielekästä tehdä rajausta aineiston kattavuuden takia.

Tutkielman pääpaino on työhyvinvointia ja työn imua edistävissä monipaikkatyön voimavaroissa. Rajasin tutkimuskysymykseni työhyvinvointia tukeviin tekijöihin, koska tarkoitukseni on painottaa työhyvinvoinnin tutkimuksen positiivista puolta. Sisällytin tutkielmaan mukaan työuupumuksen vastakohtan työn imun, sillä mielestäni on tärkeää, että työhyvinvoinnin tutkimus voi keskittyä työuupumuksen sijaan myös työhyvinvoinnin huippukokemukseen, työn imuun. Tutkielman positiivinen painotus on merkityksellinen, sillä sosiaalityössä työhyvinvoinnin positiivista tutkimusta ei ole tehtyä paljoa, vaan tutkimus on melko ongelmalähtöistä ja keskittyy vahvasti työuupumukseen (Hakanen 2015, s. 13–14; Pooler, Wolfer & Freeman 2014, s. 213). Tämän lisäksi sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi puhuttaa yhteiskunnallisesti paljon ja negatiivissävytteisesti (Mänttari-van der Kuip 2015b, s. 3), ja työuupumus on etenkin sosiaalialalla noussut merkittäväksi ongelmakohdaksi. Sosiaalityö on ihmissuhdetyötä, jossa joudutaan kohtaamaan hyvin moniulotteisia ja haasteellisia tilanteita (Pohjola 2016, s. 87; Lehto-Lundén & Salovaara 2016, s. 169), minkä vuoksi työntekijöiden hyvinvointi tulisi ottaa huomioon palveluiden laadun turvaamiseksi. Lisäksi on tärkeää tarkastella sitä, miten uudenlaiset työn järjestämiseen liittyvät käytännöt, kuten monipaikkatyö, vaikuttaa siihen, miten sosiaalityöntekijät voisivat henkisesti kuormittavasta ja vaativasta työstä huolimatta kokea työhyvinvointia ja työn imua.

4.2 Aineiston kerääminen

Tutkielma on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus on empiiristä, ja siinä on kyse analyysin tavasta tarkastella havaintoaineistoa ja argumentoida. Laadullinen tutkimus voidaan ajatella ihmistieteellisenä tutkimuksena, mikä tulee erityisesti esille hermeneutiikassa. Hermeneuttisessa teoriassa keskeistä on ymmärtävä ote, jonka avulla pyritään ymmärtämään ihmistieteellisiä tutkimuskohteita, kuten esimerkiksi terveyttä ja hyvinvointia, mitkä ovat inhimillisten arvojen sävyttämiä. Hermeneutiikalla tarkoitetaan ymmärtämisen ja tulkinnan teoriaa, jossa korostuu ilmiöiden merkityksen oivaltaminen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 31.) Tässä tutkielmassa tutkimuskohteena on työhyvinvointi, joten tieteenteoreettinen ymmärrystapa on hermeneuttinen.

Aloitin aineiston keräämisen sosiaalisesta mediasta suljetusta, sosiaalityöntekijöille tarkoitettusta Facebook-ryhmästä nimeltä ”Sosiaalityön uraverkosto”. Ryhmässä oli aineiston keruun hetkellä noin 4100 jäsentä, jotka ovat sosiaalihuollon ammattihenkilölain (817/2015) 7 §:n mukaisia sosiaalityöntekijöitä tai sosiaalityön tutkinto-opiskelijoita. Ryhmä on aktiivinen, minkä takia se on sopiva paikka kerätä aineistoa tutkielmaan. Tavoitteenani oli kerätä aineistoa hyödyntämällä ryhmän julkista keskustelua niin, että sosiaalityöntekijät vastaavat julkaisemaani keskustelunaloitukseen koskien monipaikkatyön ja työhyvinvoinnin yhteyttä. Sosiaalisen median kautta kerätty aineisto koostuu näin ollen kirjoitetusta tekstistä, jonka ovat tuottaneet sosiaalityöntekijät tai sosiaalityön opiskelijat julkiseen keskusteluun.

Sosiaalisen median kautta kerätyn aineiston avulla sain ajankohtaista tietoa sosiaalityöntekijöiden kokemuksista monipaikkatyöstä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Keskustelu antoi vastaajille mahdollisuuden osallistua avoimesti ja ilman liiallisia rajoituksia aiheen käsittelyyn. Lisäksi aineiston kerääminen tällä tavoin oli myös minulle tutkijana helppoa, sillä keskustelun kohderyhmä on rajattu automaattisesti kohdentamalla keskustelu suljettuun Facebook-ryhmään. Tällä tavoin aineistoa kerätessä on tärkeä pohtia sitä, onko aihe liian sensitiivinen julkiseen keskusteluun, sillä työhyvinvointiin ja työn järjestykseen voi liittyä myös negatiivisia kokemuksia. Näin ollen osa saattaa jättää vastaamatta, sillä keskusteluun voi olla haastavaa tuoda esille työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia asioita tai ikäviä kokemuksia. Aiheeseen liittyvä julkinen keskustelu ei näkemykseni mukaan kuitenkaan aiheuttanut vastaajille henkistä haittaa tai muita turvallisuushuolia, sillä kyse on kuitenkin henkilökohtaisesti tunnetusta asiasta, työhyvinvoinnista. Lisäksi annoin vastaajille mahdollisuuden vastata kyselyyn myös yksityisviestillä tai sähköpostilla, minkä ajattelin madaltavan kynnystä myös arkojen asioiden esille tuomiseksi.

Kerroin keskustelunaloituksessani kerääväni aineistoa pro gradu -tutkielmaani ja määrittelin lyhyesti monipaikkatyön käsitteen. Tämän jälkeen kysyin avoimesti, miten sosiaalityöntekijät ovat kokeneet monipaikkatyön vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa. Lisäsin myös apukysymyksen: Oletko huomannut monipaikkatyön tuoneen jotain positiivista työssä jaksamiseen, vai onko sillä ollut kuormittavaa vaikutusta työhyvinvointiisi? Kerroin myös keskustelunaloituksessa sen, että sosiaalityöntekijät voivat halutessaan kertoa oman työtehtävänsä. Aineistonkeruu ei sujunut tällä tavoin suunnitelmien mukaan, sillä sain 4 kommenttia julkaisuuni ja sähköpostiini 3 vastausta, joten vastauksia tuli tätä kautta yhteensä 7.

Aineiston vähäisyyden takia päätin lisätä sitä haastattelujen avulla. Ymmärsin myös tässä vaiheessa sen, että aineistoa olisi joka tapauksessa ollut hyvä täydentää haastatteluiden avulla, sillä työhyvinvointi on sen verran laaja ja kompleksinen kokonaisuus. Haastateltavien etsimisessä hyödynsin lumipallo-otantaa, jossa haastattelujen alkutilanteessa tiedetään avainhenkilö, joka johdattaa tutkijan toisen tiedonantajan pariin (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 88). Haastateltavat löytyivät omia kontakteja apuna käyttäen. Kriteereinä haastateltaville oli se, että he työskentelevät sosiaalityöntekijöinä ja tekevät tai ovat aikaisemmin tehneet monipaikkatyötä. Haastatteluissa pyrin tarkentamaan jo kerättyä aineistoa niin, että saisin uudenlaista näkökulmaa työhyvinvointiin monipaikkatyössä. Lisäksi tässä vaiheessa päätin laajentaa tutkimuskysymyksiäni koskemaan myös työn imua, jota pyrin haastatteluissa kartoittamaan.

Haastatteluja suoritin yhteensä viisi, joista neljä suoritin etänä ja yhden kasvokkain. Päätin määrän olevan sopiva, sillä minulla oli jo entuudestaan jonkin verran sosiaalisesta mediasta kerättyä aineistoa. Tämän lisäksi koen aineiston saavuttaneen riittävän saturaatiopisteen, eli haastattelut interaktion prosessina alkoivat saamaan tietynlaisen muodon (Alasuutari 2012, s. 83). Samankaltaiset asiat alkoivat siis toistua, minkä takia päätin aineistoni olleen viiden haastattelujen myötä riittävä. Toteutin haastattelut teemahaastatteluina, sillä tällöin pystyin antamaan tarpeeksi tilaa vastaajan omalle näkökulmalle ja haastattelu pysyi avoimena ja mukavana keskustelutilanteena. Teemahaastattelussa, eli puolistrukturoidussa haastattelussa keskustelu etenee keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten avulla (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 65). Teemahaastattelu on hyvä väline ihmisten tulkintojen ja heidän antamien merkitysten kartoittamisessa, ja haastattelussa voidaan tarkentaa ja syventää kysymyksiä haastateltavien vastauksiin perustuen (emt., s. 65–66). Teemahaastattelu antaa mahdollisuuden itse määrittää sen, kuinka strukturoitu haastattelutilanne on, ja millä tavoin se etenee.

Halusin haastattelutilanteiden olevan luontevia keskustelutilanteita, minkä takia halusin edetä melko avoimesti teemahaastattelun tavoin. Kuitenkin määrittelin ennen haastatteluja haastattelurungon, johon

määrittelin keskeiset teemat ja mahdollisia alakysymyksiä (Liite 2). Haastattelut etenivät kuitenkin haastateltavan tuottamien vastauksien mukaan, ja jokainen haastattelutilanne oli haastattelurungosta huolimatta yksilöllinen keskustelutilanne, jossa eri teemojen painopisteet vaihtelivat. Lisäksi haastateltavien vastaukset poikivat tarkentavia lisäkysymyksiä, joita haastattelurunkoon en sisällyttänyt. Näin järkevänä, että haastattelurungossa olivat pelkästään eri teemoihin liittyvät pääkysymykset, joiden pohjalta keskustelu lähti etenemään luontevasti. Koen, että teemahaastattelut antoivat minulle mahdollisuuden keskustella avoimesti aihepiiristä, ja mikä teki haastatteluista rentoja keskustelutilanteita.

Teemoina haastatteluissa olivat Juutin ja Salmen (2014) sekä Hakasen (2011) artikkeleihin pohjautuvat työn fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset monipaikkatyöhön liittyvät voimavaratekijät, joiden avulla muodostin haastattelukysymykset. Näiden lisäksi yhtenä erillisenä teemana oli työn imu. Aloitin haastattelut melko avoimesti kysyen siitä, missä työtehtävissä työntekijä on tehnyt monipaikkatyötä, ja kuinka paljon hän on hyödyntänyt etätyömahdollisuuksia. Lisäksi kysyin, missä haastateltava on tehnyt etätyöpäivät ja millaisia ne ovat olleet. Tämän jälkeen lähdin haastattelemaan teemojen mukaisesti sosiaalityöntekijöitä heidän kokemuksistaan monipaikkatyöstä. Työn fyysisiä voimavaratekijöitä kartoitin kysymyksillä, jotka liittyivät työnkuvaan, erilaisiin monipaikkatyön mahdollisuuksiin, sekä työntilaan ja ergonomiaan. Sosiaalisia monipaikkatyön voimavaratekijöitä selvitin kyselemällä avoimesti työyhteisöön sekä esihenkilön ja työkavereiden tukeen ja vuorovaikutukseen liittyvillä kysymyksillä.

Monipaikkatyön psyykkisiä voimavaratekijöitä kartoitin kysymällä työntekijän asenteista ja ajatusmalleista, joita monipaikkatyön tekemiseen liittyy. Lisäksi kysyin siitä, millaisia ominaisuuksia työntekijältä itseltään edellytetään, jotta saisin selville esimerkiksi työntekijän persoonaan sekä omiin henkilökohtaisiin voimavaroihin liittyviä tekijöitä. Selvitin lisäksi sitä, millaisia resursseja monipaikkatyö työntekijältä edellyttää. Tämä tapahtui kyselemällä haastateltavilta niitä tekijöitä, joita haastateltava pitää onnistuneen monipaikkatyön edellytyksenä. Vaikka tavoitteenani oli keskittyä monipaikkatyön voimavaroihin, koin tärkeäksi kysyä myös niitä seikkoja, mitkä aiheuttavat haasteita monipaikkatyön tekemiselle. Tämä antoi arvokasta lisätietoa myös niistä asioista, jotka koetaan tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta monipaikkatyötä tehdessä.

Haastattelujen myötä laajensin tutkimuksen koskemaan myös työn imua, sillä näen työn imun olevan tärkeä osa positiivista työhyvinvoinnin tutkimusta. Ajatuksena oli tuoda työn imun avulla lisää positiivista näkökulmaa haastatteluun, minkä lisäksi työn imuun liittyvät kysymykset avaavat haastateltavan työhön liittyviä ajatuksia ja tunteita syvemmin. Haastattelujen aikana kysyin haastateltavalta, onko työn

imun käsite tuttu, minkä jälkeen kerroin lyhyesti vielä mitä se tarkoittaa. Tämän jälkeen pyrin selvittämään, onko monipaikkatyöllä ollut vaikutusta työn imuun, ja onko etä- ja lähityön teolla ollut eroa työn imun kokemukseen.

Aineisto koostuu yhteensä 11 sosiaalityöntekijän kommenteista ja haastatteluista. Yksi työntekijä osallistui sosiaalisen median keskusteluun ja haastatteluun. Kaikki aineiston keruuseen osallistuneet sosiaalityöntekijät toivat esille työtehtävänsä ja toimintaympäristönsä. Sekä sosiaalisen median kautta kerättyyn aineistoon että haastatteluihin osallistui eri työtehtävistä sosiaalityöntekijöitä, mikä parantaa aineiston monipuolisuutta.

Aineistoon sisältyneiden sosiaalityöntekijöiden työkentät:

- Lastensuojelu
- Lastenpsykiatria/psykiatria
- Perheneuvola
- Työikäisten palvelut
- Sosiaalihuoltolain mukaiset lapsiperhepalvelut/perhesosiaalityö

Haastateltaviin lukeutui sosiaalityöntekijöitä, jotka työskentelivät lastensuojelun ja psykiatrian kentällä. Yksi haastateltavista työskenteli vastaavana sosiaalityöntekijänä esihenkilötehtävissä.

4.3 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa laadullisten menetelmien avulla pyritään analysoimaan aineistoa kahden eri vaiheen kautta, joita ovat havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaisu. Tämä tarkoittaa sitä, että aineistoa tarkastellaan aina vain tietystä teoreettismetodologisesta näkökulmasta ja aineistoa tarkastellessa kiinnitetään huomiota vain siihen, mikä on teoreettisen viitekehyksen ja tutkimuskysymyksen kannalta olennaista. Tämän lisäksi havaintoja yhdistellään ja pyritään muodostamaan sääntörakenteita, jotka pätevät koko aineistoon. Laadulliseen analyysiin kuuluu vahvasti arvoituksen ratkaiseminen, jolla tarkoitetaan tulosten tulkintaa. Tähän kuuluu muun muassa tutkimuksen analyysin rakennekokonaisuuden muodostaminen. (Alasuutari 2012, s. 31–34.)

Olen käyttänyt tässä tutkimuksessa aineistonanalyysimenetelmänä sisällönanalyysiä, jota voidaan pitää laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä. Sisällönanalyysin tavoitteena on järjestää aineisto

tiiviseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Analyysin kautta pyritään luomaan selkeyttä aineistoon, minkä kautta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 90–91.) Aloitin analysoinnin niin, että luin ensimmäiseksi aineiston läpi, ja pyrin tarkastelemaan, löytyykö aineistosta yhteneväisiä tekijöitä. Tämän jälkeen teemoittelin aineistoa teorian pohjalta. Teemoittelussa kyse on laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien mukaan, minkä pohjalta on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 79). Koska haastattelut oli toteutettu teemahaastatteluina, päätin jatkaa näiden teemojen mukaisesti, mutta sisällytin haastatteluissa yhtenä teemana olleen työn imun kuitenkin työn fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin monipaikkatyön voimavaroihin.

Tutkielma on toteutettu teoriaohjaavaa analyysia hyödyntämällä. Teoriaohjaavalla analyysillä tarkoitetaan analyysia, jossa teoria toimii apuna, mutta analyysi ei pohjautu suoraan teoriaan. Analyysista on tällöin tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus, mutta tiedon merkitys ei ole teoriaa testaava, vaan uusia ajatusuria aukova (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 80). Tutkielmassa hyödynsin työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV-TV) -mallin voimavarakeskeistä näkökulmaa. TV-TV -mallista jätin työn vaatimukset pois ja keskityin voimavaroihin, joiden kautta työhyvinvointi ja työn imu muodostuu. Teoria siis ohjasi analyysiani, mutta analyysi ei pohjautu suoraan teoriaan kuin pelkästään soveltuvin osin.

Tutkielman tulokset on jaettu kolmeen eri teemaan: fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin monipaikkatyön voimavaroihin, mitkä tukevat työhyvinvointia ja edistävät kokemusta työn imusta. Teemat pohjautuvat Juutin ja Salmen (2014) sekä Hakasen (2011) voimavarojen jaotteluun ja määrittelyyn. Teoriaohjaavassa analyysissä vaihtelee usein aineistolähtöisyys ja valmiit mallit (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 80), mikä ilmeni myös omassa analyysissäni. Fyysisiin monipaikkatyön voimavaroihin lukeutui tällöin työhön liittyvät tekijät, joilla oli vaikutusta sosiaalityöntekijän työhyvinvointiin. Psyykkiset monipaikkatyön voimavarat olivat työntekijästä itsestään lähtöisin olevia tekijöitä, kuten omia ajattelurakenteita ja asenteita työtä kohtaan. Lisäksi omat kokemukset ja tunteet työstä sekä persoonallisuuteen liittyvät tekijät lukeutuivat psyykkisiin monipaikkatyön voimavaratekijöihin. Sosiaalisiin monipaikkatyön voimavaroihin lukeutuivat työn sosiaaliset tekijät, kuten esimerkiksi tuki työyhteisöltä ja johdolta. (Taulukko 1.) Haastattelujen yhtenä teemana oli työn imu, johon liittyvät asiat sisällytin näiden monipaikkatyön voimavarojen alle. Työn imuun liittyvät asiat jaottelin näihin teemoihin sen perusteella, mihin teemaan katsoin niiden sisältyvän. Näin ollen työn imun tarttuminen lukeutui sosiaalisiin voimavaroihin, ja työn imun ulottuvuudet tarmokkuus, uppoutuminen ja omistautuminen, olivat osa psyykkisiä monipaikkatyön voimavaroja. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Aineiston analyysi ja teemoittelu

<p>Fyysiset monipaikkatyön voimavarat</p>	<p>Työhön liittyvät, kuten työpiste, ergonomia, työtehtävä</p>	<p>V2: ”Hyvä juttu oli myös, että etätöitä sai tehdä oman mielen mukaan joustavasti, sai olla vaikka puolet päivästä kotona ja iltapäivän toimistolla, sekin lisäsi työssäjaksamista ja -viihtymistä.”</p> <p>V3: ”Etätö on suuri parannus. Meillä on myös jaetut taustatyötilat, keittiö ja vessat samassa tilassa. Siellä keskittyminen ja esim. puheliimeen vastaaminen on vaikeaa. Kotona kirjalliset työt tulee tehtyä huomattavasti nopeammin, ja puheluita on helpompi hoitaa.”</p>
<p>Psyykkiset monipaikkatyön voimavarat</p>	<p>Työn tekijästä itsestään lähtöisin; asenteet, ajatusmallit, suhtautuminen työhön, työn imu: tarmokkuus, upoutuminen ja omistautuminen</p>	<p>H1: ”Kotona työskentely antoi sitä jotenkin sitä etäisyyttä, jota kaipas jollain tavallaan oli semmosessa omassa kuplassa, jotenkin sai niinä päivinä muistutuksen siitä, että miksi sitä työtä tekee ja et tää onkin ihan jees.”</p> <p>H5: ”Sit kans oma semmonen persoona vaikuttaa siihen, et haluuks sitä työtä tehdä muualla kuin toimistolla. Et vaikka jos on semmonen tyyppi et ei saa kotona mitään aikaseks et voi olla et se ei halua tehdä siellä töitä. Mut ite oon sillee paljon tehokkaampi kotona ja hoidan ne asiat ja sit voi tehdä muita työjuttuja siinä et se on tärkeää.”</p>
<p>Sosiaaliset monipaikkatyön voimavarat</p>	<p>Työhön liittyvät sosiaaliset tekijät, esihenkilön/työyhteisön tuki, vuorovaikutus työyhteisössä, työn imun tarttuminen</p>	<p>V2: ”Tärkeää oli myös, että toimistolle sai mennä/pääsi, koska myös tiimi ja työyhteisö on tärkeitä voimavaroja raskaassa ja kuormittavassa työssä.”</p> <p>V6: ”Vaikka työkavereiden kanssa ollaan yhteyksissä, yhteys ei silti ole sama kuin fyysinen läsnäolo. Lyhyissä etätöyöpätkissä se ei haittaa, mutta en pystyisi tekemään työtä, jota tehdään täysin etänä. Vuorovaikutus on työyhteisön liima, joka jää etätöissä heikoksi.”</p>

Lähdin liikkeelle analyysissä siten, että kokosin sekä sosiaalisesta mediasta kerätyn aineiston että haastattelujen litteroinnit yhteen tiedostoon. Tämän jälkeen merkitsin jokaiselle aineiston keruuseen osallistuneelle oman tunnuksen niin, että sosiaalisesta mediasta kerätyn aineiston vastaajat on erotettu kirjaimella V, ja haastateltavat kirjaimella H. Yksi osallistuja vastasi sosiaalisessa mediassa julkaisuuni, mutta halusi osallistua myös haastatteluun. Näin ollen V2 on sama henkilö kuin H1. Pääpaino tässä tutkielmassa on haastatteluissa, sillä niiden kautta kerätyt kertomukset olivat huomattavasti monipuolisempia kuin sosiaalisen median kautta kerätyt kommentit.

Tunnusten lisäämisen jälkeen värikoodasin aineiston jakamalla tekstiä eri teemoihin. Teemoittelun jälkeen pyrin muodostamaan käsityksen siitä, millaisia teemoihin sisältyviä osa-alueita kertomuksista nousi esiin. Tämän jälkeen lähdin kokoamaan tulospäätelmiä kokoamalla yhteen saman teeman alle samoihin asioihin liittyviä aineistopätkiä. Näin pystyin havaitsemaan yhteneväisyyksiä, ja valitsemaan parhaimmat aineisto-otteet kuvaamaan asiaa. Haastatteluissa sekä sosiaalisen median vastauksissa tuli esille voimavarojen lisäksi myös vaatimuksia, joita monipaikkatyöhön liittyy. Kuitenkin useat näistä vaatimuksista koskivat pää asiassa etätyötä, minkä takia huomioin näitä asioita tutkielmassa, vaikka pääpaino tutkielmassa onkin monipaikkatyön voimavaroissa. Tähän syynä on se, että useimmissa kertomuksissa etätyön epäkohtien esille tuominen korosti toimistolla tehtävän työn tärkeyttä, mikä on tärkeä huomioida monipaikkatyötä tarkastellessa. Monipaikkatyössä korostuu työntekijän mahdollisuus valita, kuinka paljon hän tekee etätyötä lähityön ohella. Huomasin myös analyysiä tehdessä sen, kuinka monet monipaikkatyön voimavaratekijät olivat limittäisiä. Esimerkiksi paikkaan liittyvät asiat voivat olla fyysisiä voimavaratekijöitä mutta ne voivat myös vaikuttaa positiivisesti työntekijän mielikuviin ja asenteisiin, jotka lukeutuvat psyykkisiin voimavaroihin. Kuitenkin tein valinnan teemoittelusta sen perusteella, kumpi teema tuntui omasta mielestäni korostuvan eri aineiston otteissa.

4.4 Tutkimuseettiset kysymykset ja tutkijan positio

Tässä tutkielmassa pyrin kiinnittämään huomiota etenkin tutkielman läpinäkyvyyteen. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkielmaan on kirjattu selkeästi, miten tutkielma toteutettiin ja miten aineiston keruu tapahtui sekä menetelmänä että tekniikkana (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 110). Lisäksi huomioin, että lähteitä on käytetty oikein ja ne ovat merkattu asianmukaisesti. Tärkeää tutkielman toteutuksessa on Hirsjärven,

Remeksen ja Sajavaaran (2009, s. 23–26) mukaan sen tarkka suunnittelu, työn eri vaiheiden yksityiskohtainen kirjaus ja raportointi. Tällä pyritään takaamaan se, että tutkielman toteutus on avointa ja läpinäkyvää (emt., s. 23–26). Tutkimuksen läpinäkyvä raportointi parantaa tutkimuksen luotettavuutta, minkä takia pyrin tässä tutkielmassa kirjaamaan yksityiskohtaisesti eri työvaiheet. Tutkielma muotoutui jonkin verran tutkimusprosessin aikana, minkä kuvasin mahdollisimman tarkasti. Aineiston analyysin pyrin kuvaamaan mahdollisimman tarkkaan taulukon avulla niin, että oma tulkintani eri teemoista olisi mahdollisimman läpinäkyvää. Pyrin myös kuvaamaan haasteita, joita tutkimuksen tekoon liittyi esimerkiksi teemojen päällekkäisyyksien osalta. Tulosten raportoinnissa käytin runsaasti aineisto-otteita, joiden avulla perustelin omia havaintojani. Tämä on tärkeää luotettavuuden kannalta etenkin laadullisessa tutkimuksessa, jossa tutkimus on hyvin tutkijalähtöistä. Lisäksi aineisto-otteiden avulla vahvistetaan tutkimuksen läpinäkyvyyttä ja avoimuutta, ja pystytään kuvaamaan lukijalle konkreettisesti, mihin päätelmät perustuvat.

Keräsin aineiston sekä sosiaalisesta mediasta, että haastatteluiden kautta. Tärkeää itselleni oli heti tutkimusprosessin alussa se, että aineiston keruu tehdään oikeanmukaisesti ja eettisesti. Kerroin tutkielmaan osallistuville sosiaalisen median keskustelunaloituksessa selkeästi sen, mihin kommentteja käytetään. Lisäksi ryhmän tiedoissa luki, että ryhmästä saa kerätä henkilöitä mukaan tutkimuksiin. Tämän takia en tarvinnut kysellä ylläpidolta asiaan lupaa. Haastatteluja tehdessäni tein tietosuoja- ja tutkimustiedotteet ja sopimuslomakkeet asianmukaisesti (Liite 1). Haastattelut tein työntekijöiden vapaa-ajalla, minkä takia organisaatioilta ei tarvinnut hakea tutkimuslupia. Tein 4 haastatteluista Teamsin välityksellä etänä, minkä lisäksi yhden haastattelun suoritin kasvokkain. Kasvokkain tehtävää haastattelua varten olin varannut tilan, jossa oli äänieristys, minkä takia asioista pystyi rauhassa keskustelemaan. Kaikki haastattelut nauhoitin Teamsilla, minkä koin itselleni helpoksi ja tallenteet säilyivät hyvin suojattuna sähköpostini salasanan takana. Tutkielman palauttamisen jälkeen poistin tallenteet koneeltani, joten tällä tavoin suojasin tutkimukseen osallistuneiden yksityisyyttä. Tärkeää minulle oli se, että tutkimukseen osallistuneet työntekijät pysyivät anonymeinä, eikä kellekään tutkimukseen osallistuneelle aiheutunut osallistumisesta haittaa. Haastattelujen litteroinnin aikana poistin henkilötiedot tai haastatteluissa esiin nousseet nimet, mutta tutkielman luotettavuuden takia en kajonnut litterointiin sen enempää, vaan jätin lauserakenteet alkuperäisiksi. Tutkielmaan sisällytetyistä aineisto-otteista ei pysty selvittämään henkilötietoja tai muitakaan tunnistetietoja, minkä takia osallistumisesta ei ole koitunut haittaa tutkielmaan osallistuneille.

Tutkimusaiheen valintaan liittyy aina eettisiä kysymyksiä, sillä aiheen perustelut ja valinnat ovat tutkijasta riippuvaisia (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 154). Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin liittyy eettisiä ongelmia, mikäli sosiaalityöntekijä kärsii työuupumuksesta tai voi pahoin työssään. Tämä on myös ongelmana palveluiden tarjoamiselle ja työntekijän ammattieettisten periaatteiden noudattamisessa. Olen huomioinut nämä sosiaalityön vaatimukset tässä tutkielmassa, vaikka olen muuten edennyt positiivisen työhyvinvoinnin tutkimusperinteen mukaisesti keskittymällä työn voimavaroihin. Tulen itse valmistumaan sosiaalityön ammattilaiseksi, minkä takia aihe on itselleni tärkeä. Digitalisaatiota tarkastellessa omaan tutkijapositioni vaikuttaa paljon se, että olen nuori ja oppinut käyttämään sujuvasti tietotekniikkaa. Kuitenkin vanhemman ikäryhmän sosiaalityöntekijöillä voi olla haasteita tekniikan kanssa, mikä vaikuttaa osittain eriarvoistavasti työelämässä etenkin monipaikkatyössä. Lisäksi omaan tutkijapositioni vaikuttaa erityisesti se, että teen itse monipaikkatyötä ja koen sen hyvin mielekkäänä. Pyrin kuitenkin huomioimaan omat ennakkokäsitykset ja kokemukset tutkielmaa tehdessäni, mutta täysin objektiivista näkökulmaa on laadullisessa tutkimuksessa haastava ja lähes mahdoton saavuttaa.

5 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTITEKIJÄT MONIPAIKKATYÖSSÄ

5.1 Fyysiset monipaikkatyön voimavarat

Fyysiset monipaikkatyön voimavarat ilmenivät selkeästi tutkimukseen osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden haastattelussa ja vastauksissa. Monet sosiaalityöntekijät toivat esille monipaikkatyöhön liittyviä käytännön asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. Vapaa mahdollisuus etätöihin lisää työntekijöiden mahdollisuutta tuunata työtään omanlaiseksi, minkä lisäksi etätö mahdollistaa työpäivien kalenteroinnin oman mielen mukaan. Useat vastaajat kertoivat monipaikkatyön mahdollistavan työpäivien suunnittelun niin, että puolet päivästä voidaan tehdä kotoa ja puolet toimistolla. Tällä tavoin tiettyjä työtehtäviä on mahdollista siirtää kotiin, ja läsnäoloa vaativia töitä pystyy jaksottamaan toimistolle. Monissa kirjoituksissa ja haastattelussa ilmeni se, kuinka positiivisena omien työpäivien suunnittelu koettiin. Tämä näyttäytyi tärkeänä voimavarana, mikä tukee työhyvinvointia.

V2: ”Hyvä juttu oli myös, että etätöitä sai tehdä oman mielen mukaan joustavasti, sai olla vaikka puolet päivästä kotona ja iltapäivän toimistolla, sekin lisäsi työssäjaksamista ja -viihtymistä.”

Yhtenä tärkeänä asiana sosiaalityöntekijöiden puheessa ilmeni se, kuinka monipaikkatyö mahdollistaa paikasta riippumattoman työn. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus myös oman kodin lisäksi tehdä työtä välillä myös jossain muualla, kuten mökillä. Eräs haastateltavista toi myös esille sen, että periaatteessa työtä pystyisi tekemään myös lomamatkalta, mikäli laitteet ja yhteys toimisi moitteettomasti. Työn suunnittelu oman elämän menojen mukaan koettiin lisäävän aikaa sekä työssä viihtymistä.

V4: ”Tämänkaltainen joustavuus tuo lisää mahdollisuuksia oman työn sujuvaan suunnitteluun, säästää työntekijän aikaa ja vähentää työnantajan kustannuksia matkojen suhteen. Järkeistää myös omien menojen suunnittelua, jos esim. haluan lopettaa työpäivän toiselle paikkakunnalle, kuin toimistolla tai kotona tapahtuvissa etätöissä voisin.”

H1: *”No ehdottomasti mahdollistaa ainakin sen, että pystyi lähtemään vaikka reissuun ja sieltä käsin tehdä vaikka pitkää viikonloppua yhden työpäivän verran. Mahdollistaa eräänlaista vapaa-aikaa, koen et se mahdollistaa työssä jaksamista ja siinä viihtymistä.”*

H3: *”Ihan hyvin niitä töitä vois tehdä viikon tai pari tai miks ei pidempäänkin eri kaupungista käsin. Joskus ehkä lomamatkojen yhteydessäkin voisi yhdistää joitain päiviä, joita voisi tehdä ulkomailta käsin, mutta toki se edellyttää hyviä nettiyhteyksiä ja etukäteisjärjestelyjä ja varmisteluja organisaation ja yhteyksien puolesta.”*

Suurimmassa osassa sosiaalityöntekijöiden kommentteja ja haastatteluja esiin nousi se, kuinka fyysisellä työtilalla on vaikutusta työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemukseen ja työssä viihtymiseen. Useat sosiaalityöntekijät kritisivat työpaikalla olevaa avokonttoria, jossa hälinän takia keskittyminen on haastavampaa. Tämän takia kotona kirjallisten töiden tekeminen koettiin mielekkäämmäksi, sillä monet kertoivat, ettei kotona ole työpaikalle ominaisia häiriötekijöitä, kuten oveen koputtelijoita.

H3: *”Ja kyllä se lisää työhyvinvointia ja työssä jaksamista ja motivointia. Ja myöskin sitten on monissa työyhteisöissä tai työpaikoilla sellaisia tilanteita, että ei ole niitä omia työhuoneita, niin tää monipaikkatyöskentely mahdollistaa sen työrauhankin.”*

V4: *”Meillä on sosiaalityöntekijöillä toimistolla omat työhuoneet, joten keskittyminen onnistuu sielläkin. Silti ovella käyvät piipahtajat ja muut toimistolle painottuvat työt (saapuneet postit, päätösten ja suunnitelmien tulostukset, postitukset ym) tekevät päivästä rikkonaisen, joten koen keskittymisen olevan etätöissä helpompaa.”*

Lähes kaikissa haastatteluissa ja kirjoituksissa tuli esille ajan säästyminen, mikä näkyi muun muassa siinä, että etätyöpäivinä työmatkoihin ei mene aikaa. Useat sosiaalityöntekijät kertoivat, kuinka he saavat nukkua etäpäivinä pidempään, millä on osaltaan konkreettista vaikutusta fyysiseen työssä jaksamiseen. Lisäksi eräs työntekijä kuvasi, kuinka aikaa säästyy etätyöpäivinä myös siinä, kun ei tarvitse laittaa tautua tai syödä aamupalaa ennen töiden aloittamista.

H1: *”Oli aika rentoja etätyöpäivät, päivä tuntui lyhyemmältä kun sen sai aloittaa ja lopettaa kotiin, eikä menny aikaa laittautumiseen ja pystyi syömään samalla siinä työn ohessa”*

V6: *“Työpaikkani sijaitsee noin 50km päässä kotoa, joten työmatka vie noin 35 minuuttia per suunta. Työhyvinvoinnin kannalta plussaa on se, että etäpäivinä voin nukkua 45 minuuttia kauemmin kuin lähipäivinä. Koen sen merkittäväksi eduksi työssäjaksamisen kannalta.”*

Monipaikkatyöllä nähtiin olevan vaikutusta myös työn sisältöön, mikä lukeutuu työn fyysisiksi voimavaroiksi. Työn teon tapojen muuttuminen tuli esille etenkin siinä, että asiakkaita tavataan nyt entistä enemmän etänä. Etätapaamiset ovat mahdollistaneet sen, että tapaamisia voidaan hoitaa eri paikoista käsin, ja asiakkailla on mahdollista valita, haluavatko he tavata etänä vai kasvokkain toimistolla. Useat työntekijät kuvasivat, kuinka hyvä asia on työn sujuvuuden kannalta uudenlaiset mahdollisuudet tavata asiakasta. Työn tekeminen sekä toimistolla että etänä mahdollistaa sen, että tapaamisia voidaan joustavasti suunnitella asiakkaiden tarpeiden ehdoilla. Lisäksi monet vastaajat toivat esille sen, kuinka useat tiimipalaverit tapahtuvat sujuvasti Teamsin välityksellä, joten paikalla ei ole enää merkitystä.

H3: *“No ehkä noin puolet tapaamisista on etänä ja puolet lähitapaamisista on läsnä. Että ihan jotkut vanhemmat haluaa sen perinteisen kasvokkain tapaamisen. Että usein ehdotan niille kaikkia näitä vaihtoehtoja, että on mahdollista normaali tapaaminen, Teams tapaa-minen tai hoitopuhelu. Osa asiakkaista on ottanut positivistisesti, että aika monelle se on jo tuttua se tietotekniikan käyttö. Ja sit jos on vanhempi vanhempi kyseessä nii silloin voi olla, että haluaa sen lähitapaamisen. Ja jos on tämmönen monikulttuurinen perhe niin voi olla helpompi, että asiakas on siinä livetapaamisella ja tulkki sitten etänä.”*

V3: *“Kokoukset sujuvat yhtä hyvin Teamsin kautta, kuin kasvokkain. Osa asiakkaista on myös pitänyt etätapaamisista, koska heidän ei tarvitse varata aikaa matkoihin, vaan voivat esim. osallistua työpaikalta kesken työpäivää. Tämä myös tarkoittaa, että asiakkaat ottavat helpommin aikojen vastaan myös keskellä päivää (klo 11-14), koska he voivat osallistua tapaamiselle vaikka lounastauolla.”*

Monipaikkatyö on mahdollistanut myös erilaisia taukoja, joita tulee sekä siirtymistä että etätyöstä, mikä koettiin positiiviseksi asiaksi työhyvinvoinnin kannalta. Muutama työntekijä toi esille sitä, kuinka hän yhdistää toimistolta kotiin siirtymäaikaan esimerkiksi kävelylenkin tai koulutuksen kuuntelun.

H3: *“No yleensä teen etätöitä kotona ja joskus jos on semmonen koulutus mitä voi vaan kuunnella niin saatan sitten yhdistää siihen jonkun siirtymän et saatan siirtyä johonkin toiseen paikkaan tai käydä jopa kävelyllä.”*

H4: *”Ja ehkä sellasia erilaisia taukoja voi pitää mitä työpaikalla. Että pystyy esimerkiksi lähtemään tauolla kävelemässä tai jotain muuta tämmöstä.”*

5.2 Sosiaaliset monipaikkatyön voimavarat

Tutkimukseen osallistuneiden kirjoituksissa ja haastatteluissa ilmeni paljon sosiaalisia työn voimavaroja ja puheessa korostui etenkin lähityön tärkeys. Yhtenä tärkeänä monipaikkatyön sosiaalisena voimavarana näkyi se, että työtä ei tarvitse tehdä pelkästään etänä, vaan työntekijöillä on aina mahdollisuus mennä toimistolle. Moni työntekijä koki, että etätyössä vuorovaikutus muun työyhteisön ja esihenkilön kanssa jää heikoksi, minkä takia on tärkeää päästä myös lähityöhön. Useat työntekijät kuvasivat, kuinka pelkästään etänä tehtävää työtä ei koettaisi mielekkääksi. Sosiaalityöntekijät kertoivat, kuinka toimistolle on mukava mennä, kun alkaa kaivata työkavereiden seuraa. Lisäksi työpaikalla tapahtuvat arkiset työntekijöiden kohtaamiset koetaan erityisen tärkeäksi työn voimavaraksi.

H3: *“On se tosi tärkeää että pääsee välillä toimistolle. Saattasin kokea ehkä hieman sellasta yksinäistä oloa, että kyllä sitä kaipaa sitä työyhteisöä sinne ympärille että välillä kaipaa työyhteisöä ja kollegoja ja potilaita. Että on se ehottomasti hyvä että on niitä molempia sopivassa suhteessa.”*

V6: *“Vaikka työkavereiden kanssa ollaan yhteyksissä, yhteys ei silti ole sama kuin fyysinen läsnäolo. Lyhyissä etätyöpätkissä se ei haittaa, mutta en pystyisi tekemään työtä, jota tehdään täysin etänä. Vuorovaikutus on työyhteisön liima, joka jää etätöissä heikoksi.”*

Kaksi sosiaalityöntekijää kuvasi, kuinka tärkeää toimistolle pääseminen oli myös sen takia, että siellä pystyi kokeneemmilta työntekijöiltä kysymään neuvoa. Eräs äskettäin valmistunut sosiaalityöntekijä kuvasi, että etenkin uutena sosiaalityöntekijänä toimiston tärkeys korostuu.

H1: *“Koen erityisesti näin nuorena sosiaalityöntekijänä, joka tarvitsee apua ja ohjausta monissa eri asioissa, et jos olisi konkari eikä tarvitsisi työkavereiden apua niin tilanne voisi olla eri, mutta tämmösessä tilanteessa se korostui, että sai ite määritellä että sai ite mennä myös paikan päälle töihin ja nähä siellä ihmisiä ja kysyä neuvoa”*

H2: *“Ja onhan siinä se, että mä nään kollegoita ja voin konsultoida ja pyytää neuvoa, kun siel on niitä kokeneempia työntekijöitä. Joten siel on se työyhteisö, jota aina kaipaa välillä.”*

Työn imuun liittyen eräs sosiaalityöntekijä toi esille, kuinka tärkeänä hän pitää ihmisten kanssa työskentelyä ja keskustelua kollegoiden kanssa. Työntekijä kuvasi, että työn imu on erilaista kotona verrattuna töihin, jossa työtä on kaikkialla ympärillä. Tämä lukeutuu työn imun tarttuvuudeksi, sillä työntekijä kuvasi, kuinka ihmisten kanssa tehtävä työ lisäsi työn imua.

H1: *“Työpaikalla se on erilaista, kun siellä kaikkialla on työtä ympärillä. Se on sellanen omanlaisensa flow mikä tulee töissä ja kotona. Et sit se toinen puoli mikä on tosi tärkeää siinä työssä, on se toisten ihmisten kanssa tehtävä työ ja ne keskustelut mitä toisten kollegoiden kanssa käy. Et tavallaan se tuo hirveesti sitä työn imua.”*

Vaikka lähityö toimistolla koettiin tärkeäksi, osa haastateltavista kuvasi vuorovaikutuksen ja yhteydenpidon työkavereihin onnistuvan hyvin, vaikka työtä tehdäänkin osittain etänä. Eräs haastateltava kuvasi, että etätyö mahdollistaa lounastamisen työkavereiden kanssa myös muuallakin kuin työpaikan kahvihuoneessa. Lisäksi hän kertoi tapaavansa työkavereita muuallakin kuin toimistolla, joten tällä tavoin yhteydenpito työkavereihin säilyy monipaikkatyöstä huolimatta.

H5: *”Että sillee se mahdollistaa sen, että voi käydä lounaalla missä huvittaa, että on niitä keinoja muutenkin tavata niitä työkavereita, kun vain olla siellä toimiston kahvihuoneessa. Et sillee pystyy monipuolisemmin sopii tapaamisii, vaikka työkavereiden kanssa istutaan eri työpaikois, kun on mahdollista tehdä myös muualta kuin sieltä tietyltä toimistolta käsin työtä.”*

Sosiaalisesti monipaikkatyön voimavaraksi lukeutuu työyhteisöltä saatu tuki, mikä tuli esille useissa haastattelu- ja kommenttiosuissa. Useat sosiaalityöntekijät kertoivat saaneensa etätyössä tarvittavan tuen, vaikka työkaveri ja esihenkilö ei ollut fyysisesti samassa rakennuksessa. Sosiaalityöntekijät kuvasivat, kuinka helposti yhteyden muihin työntekijöihin saa, joten tukea on mahdollista saada myös etänä.

Tärkeänä monipaikkatyössä näkyi se, että etätyöpäivinä työkaverit ja esihenkilö ovat helposti tavoiteltavissa. Useissa haastatteluisa korostui, että koronan myötä etätyön yleistyessä myös useat tiimipalaverit ovat siirtyneet Teamsiin ja vuorovaikutus onnistuu tätäkin kautta joustavasti. Teams korostuu tärkeänä vuorovaikutuksen välineenä monipaikkatyössä. Etenkin kahden haastateltavan kertomuksista ilmeni, kuinka paikka ei enää vaikuta työyhteisöltä saatuun tukeen tai heidän kanssaan tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Näissä haastatteluisa korostui, kuinka digitalisaatio on vaikuttanut siihen, että työkaverit ovat aina helposti tavoitettavissa oli etätyössä tai toimistolla.

H1: *”Sain tarvittavan tuen. Ja aina esimies korosti, että hän on puhelinyhteyden päässä, niin tiesi että aina saa jonkun kiinni. Ja sit se oli ihan omasta päätöksestä kiinni, milloin halusi olla kotona ja milloin halusi mennä toimistolle, et sillon kun alko riittää yksinolo tai kaipas toimistoa tai oli vaikeita juttuja halus mennä toimistolle”*

H5: *”Suht vähän vaikuttanut työyhteisöön tai muuten. Et sillee mä en koe et se työn tekeminen jossain muualla kuin toimistolla vaikuttas siihen, miten vois saada tukea et koen et oon saanut sitä yhtä paljon ja se ei vaikuta siihen mistä mä sitä työtä teen. Varmaa joku kuuskymmentä prosenttia mun työstä tapahtuu kuitenkin etänä, et joka tapaukses oon yhteydes esim. puhelimes tai Teamsil vanhempiin tai verkostoihin et tavallaan suurin osa työstä tapahtuu muutenkin etänä et sil ei oo mitään väliä missä mä istun.”*

Yksi monipaikkatyön sosiaalisiksi voimavaraksi lukeutuva tekijä on johdon luottamus työntekijöihin, minkä eräs työntekijä toi vahvasti esille haastattelussaan. Hän kuvasi, että monipaikkatyössä on tärkeää, että esihenkilö luottaa työntekijöiden tekemään työhönsä hyvin, sillä ilman tätä monipaikkatyö voidaan kokea kuormittavaksi. Luottamus työntekijään näyttäytyi tärkeänä sosiaalityöntekijöiden puheessa pohdittaessa monipaikkatyön järjestämiseen liittyviä asioita.

H1: *”Mä aattelen niin ettei se ole itsestänselvyys, että monipaikkatyö ja kotona etänä tekeminen on voimavara ja auttaa jaksamaan töissä, et se voidaan myös järjestää tosi huonosti. Et jos se menee sellaseks käyttämiseks ja vahtaamiseksi ja siitä tulee sellanen olo et meihin ei luoteta, vaan ajatellaan, et me vaan laiskotellaan täällä päivät. Joten mulla sattuu hyvä tuuri, että tämmöstä ei ollut.”*

5.3 Psyykkiset monipaikkatyön voimavarat

Useiden sosiaalityöntekijöiden vastauksissa korostui psyykkiset monipaikkatyön voimavarat lisääntyneen positiivisen suhtautumisen ja ajatusten kautta. Etätyömahdollisuuden nähtiin lisäävän omaa hallinnan tunnetta työstä mikä osaltaan lisäsi työhyvinvointia. Tärkeänä psyykkisenä monipaikkatyön voimavarana näyttäytyi se, kuinka tärkeäksi ja mielekkääksi mahdollisuus etätyöhön koetaan. Eräs vastaaja kuvasi, kuinka monipaikkatyö on lisännyt työn mielekkyyttä, mikä on osaltaan lisännyt myös motivaatiota työtä kohtaan ja tehokkuutta. Joustavuus ja vapaus tehdä työtä oman mielen mukaan korostui selkeästi vastauksissa tärkeinä monipaikkatyön voimavaroina, joita useat sosiaalityöntekijät kuvasivat.

H2: *"No mä luulen et se et mihin se on eniten vaikuttanut on sellanen oma kontrollintunne mikä liittyy siihen työn tekemiseen et tavallaan musta tuntuu siltä, että mä saan ite pitkälti tehdä töitä niin kuin ite haluan, et on tosi iso vapaus määritellä sitä miten mä sen työn teen ja miten mä sen kalenteroin, missä mä sitä työtä teen. Et tavallaan siihen liittyy pitkälti se, että saan niin pitkälti ite päättää sen, et se on sellanen mikä on lisännyt töissä viihtyvyyttä."*

H3: *"No kyllä se on ehottomasti vaikuttanut siihen, että mä oon tehokkaampi koska työ tuntuu mielekkäämmältä, silloin mä motivoidun paremmin ja silloin mä jaksan innostua ja keskittyä niihin työasioihin. Sit kun ennen vaan olin aina vaan toimistolla niin se oli puuduttavaa ja ne oli aika pakkotahtisia ne aamut. Et jotenkin koen, että tää joustavuus motivoi ja auttaa siihen, että se työ pysyy tehokkaana kun se työ tuntuu mielekkäältä."*

Psyykkisiä monipaikkatyön voimavaroja kartoitin kysymällä etenkin niistä asioista, mitä monipaikkatyötä tekevältä työntekijänä edellytetään. Nämä asiat ovat myös voimavaroja, joita työntekijällä itsellään on ja joita hän tarvitsee siihen, että monipaikkatyö lisäisi työhyvinvointia. Kaikki haastateltavat toivat esille sitä, kuinka monipaikkatyöllä on vaikutusta omaan ajanhallintaan ja työn suunnitteluun. Työntekijältä odotetaan ajanhallintaa ja työn organisointia niin, että kalenteri on ajantasalla ja työtehtävät ovat jaoteltu hyvin sekä lähi- että etäpäiviin. Organisointitaito ja itseohjautuvuus nousivat useissa haastattelussa tärkeiksi teemoiksi, kun haastateltavat pohtivat tärkeitä taitoja, joita monipaikkatyötä tekevät sosiaalityöntekijät tarvitsevat.

H2: *”Kyllä siinä pitää olla aika itseohjautuva tai sillee pitää ehkä olla sitä oman ajan ja työn hallinnoimisen kykyä. Pitää pystyä järjestelemään sitä omaa työtä ja kalenteria ja ajottaa niitä etäpäiville ja lähipäiville sopivia töitä eli ajanhallintaa.”*

H4: *”Varmaankin sellaselle, joka tykkää tehdä töitä joustavasti ja pystyy ite rakentamaan sen päivän kulun. Et jotenkin mä itekin tykkään aika paljon miettiä et miten mä päivän aikana teen. Mut ehkä semmonen jolle se ei oo luontaista niin voi olla et helposti tulee ettei oikein tiiä mitä tekis millonkin”*

Yhtenä työntekijän psyykkisenä voimavarana oli sopeutumiskyky, joka edistää työhyvinvointia monipaikkatyössä. Organisoinnin ja oma-aloitteisuuden lisäksi tärkeänä näyttäytyi sopeutuminen siihen, että työn teon tila muuttuu:

H3: *”Sellaselle työntekijälle sopii, joka osaa organisoida omaa työtään ja niinkun on sopeutuvainen ja pystyy keskittymään myös muissa työtiloissa kuin toimistolla.”*

H5: *”No kyl varmaan sellasta itseohjautuvuutta, oma-aloitteisuutta ja kans semmosta joustavuutta ja sopeutumista, että pystyy sopeutumaan siihen, että jos työn teko tila muuttuu.”*

Kaikissa haastatteluissa sosiaalityöntekijät toivat esille, kuinka tärkeää tietoturva-asioiden huomioiminen etenkin etätyössä on. Kotona työskennellessä on tärkeää huomioida se, ettei kukaan ulkopuolinen kuule arkaluontoisia puheluita tai pääse käsiksi asiakkaiden tietoihin. Lisäksi tärkeänä nähtiin, että kuljetettavista työvälineistä huolehditaan asianmukaisesti. Eräs työntekijä kuvasi, että sosiaalityöntekijällä tulisi olla tietty ammattitaito ja työmoraali, että tietoturva-asiat luonnistuvat myös etätyötä tehdessä.

H2: *”Ja kyllähän sitä pitää olla semmonen tietynlainen työmoraali, että sä oikeesti teet niitä töitä ja sit sä huolehdit siitä, että se on tietoturvallista. Ja sillä tavalla se pitää huolehtia, että se menee kaikkineensa oikein se työ. Mutta toisaalta uskaltaaks sitä kovin moni riskeerata sitä, että unohtelee papereita mihin sattuu. Että ehkä se kuuluu tähän työhönkin ja ammattitaitoon, että pitää pystyä pitämään laput ja liput tallessa.”*

Eräs työntekijä kuvasi, että monipaikkatyötä tekevällä työntekijällä tärkeää olisi oma itsevarmuus, ja riittävä ammatillinen identiteetti. Tärkeää työntekijöiden mukaan on se, että monipaikkatyössä on riittävästi varmuutta tehdä työtä myös toimiston ulkopuolella, jotta esimerkiksi uskalletaan kysyä apua tarvittaessa.

H1: *”Semmoiselle sopii, joka on kuitenkin tarpeeksi itsevarma ja ammatti-identiteetti on tarpeeksi vahva, että pärjää yksin. Ettei tarvii koko aikaa jonkun olla siinä saatavilla, koska kynnys on korkeampi kotoa soittaa työkaverille tai esimiehelle kysymään neuvoa kun ei voi ohimennen vaan huikata.”*

Lisäksi useat sosiaalityöntekijät toivat esille, kuinka monipaikkatyön toteutumiseen vaikuttaa työntekijään liittyvät ominaisuudet, kuten persoonallisuus ja se, pitääkö työn teosta muualla kuin toimistolla tai saako töitä muualla ollenkaan aikaiseksi.

H5: *”Sit kans oma semmonen persoona vaikuttaa siihen, et haluaks sitä työtä tehdä muualla kuin toimistolla. Et vaikka jos on semmonen tyyppi et ei saa kotona mitään aikaseks et voi olla et se ei halua tehdä siellä töitä. Mut ite oon sillee paljon tehokkaampi kotona ja hoidan ne asiat ja sit voi tehdä muita työjuttuja siinä et se on tärkeää.”*

V5: *”Tällöin havahduin siihen, että taidan persoonaltani olla yhden työpisteen puurtaja ja siellä teen parhaat tulokset. Ja kun hommat sujuvat, niin tyytyväisyys työhön säilyy. Monipaikkatyön toteuttamiseen vaikuttaa siis kunkin tekijän tottumus, tavat ja persoona.”*

Monipaikkatyöllä oli vaikutusta myös työntekijöiden tunteeseen itsensä johtajuudesta, mikä koettiin positiiviseksi asiaksi työhyvinvoinnin kannalta. Sosiaalityöntekijät kuvailivat, kuinka mahdollisuus etätyöhön on lisännyt vaikutusmahdollisuutta omaan työhönsä.

H1: *”Koen et se mahdollistaa työssä jaksamista ja siinä viihtymistä siinä mielessä että se luo sellasen tunteen ainakin meidän työssä, et kun sen sai täysin ite määritellä, et mulle tuli siitä semmonen olo siitä, että mulla on itellä vaikutusmahdollisuus siihen omaan työhön, ettei se ole niin autoritääristä, että joku vaan sanoo mulle ylhäältä päin, vaan itekki pystyy vaikuttaa siihen ja pystyy itekki tekee sen mukaan minkä parhaaksi kokee ja joillekin sopii ja joillekin ei jotkut halua tehdä enemmän etänä ja jotkut ei.”*

H3: *”Se on totta, että se lisää varmasti sitä semmosta itsensä johtajuutta työntekijän roolissa, että ottaa sitä vastuuta.”*

Sosiaalityöntekijät toivat useissa otteissa esille, kuinka tärkeä asia etätyömahdollisuus on työtä haettaessa. Eräs haasteltava kuvasi, että monipaikkatyön on rekrytointivaltti, mikä houkuttelee uusia työntekijöitä. Lisäksi hän kertoi, että perheellisenä kotoa käsin tehtävä työ on erityisen tärkeää. Monipaikkatyö ilmeni kolmessa haastattelussa tärkeänä osana sitä, miksi työntekijät viihtyvät työssään tai ovat alun

perin valinneet nykyisen työnsä. Eräs työntekijä kuvasi, ettei hän pitkän välimatkan takia pystyisi tekemään työtään, mutta etätyömahdollisuuden takia hän pystyi ottamaan työn vastaan.

H3: *”Ja on tää tosiaan tää etätyö niin nykypäivää, just se joustavuus, että se voi olla semmonen rekrytointivaltti ja jotkut tykkää siitä että voi mennä mökille viikonlopuksi niin voi tehdä vaikka sen perjantain etänä. Kyllä lapsiperheitä se auttaa myös, etenkin vanhempia, jotka käy töissä. Että mä koen että ne työpaikat on lapsiystävällisiä missä on tää etätyömahdollisuus.”*

H2: *”Kun mä lopetin niin mä päätin, että välimatkan takia en ikinä mee takaisin, mut sit toi korona tuli niin sen aikana ja perhevapailta aloin miettimään sitä, että ollaan siirretty siihen että ihmiset tekee kotona paljon enemmän, joten se on mahdollistanut ylipäättään sen, että oon pystynyt palaamaan työhön takasin, koska se on niin iso vetovoimatekijä itelle, sillä siinä saa tosi joustavasti ite kuitenkin päättää sen määrän mitä tekee viikossa etänä ja halutessaan voi tehdä paljonkin etänä.”*

Eräs työntekijä myös kuvasi etätyömahdollisuuden niin tärkeäksi, että se oli syynä työpaikan vaihdokselle. Kyseinen haastateltava kertoi, ettei hän tekisi enää työtä jossa sitä mahdollisuutta ei ole.

H5: *”No kyl mä aattelen, et se on positiivisesti vaikuttanut työhyvinvointiin kun on se etätyömahdollisuus. Et kun mun edellisessä työpaikassa sitä ei ollut, ja meil oli kuukauden kokeilujakso, joka todettiin että se ei jatku, en tiedä miksi. Et siinä tuli sellanen ärsytys, että miks se ei jatku, vaikka se oli hyvä toimiva juttu. Et kyl mä koen et se oli iso juttu minkä takia vaihdoin nykyiseen työpaikkaani, koska täällä saa tehdä etänä. Et kyl se vaikuttaa siihen työhyvinvointiin niin paljon ja työssä jaksamiseen ja niinkun en usko, että täällä mä olisin enää jos tää etätyömahdollisuus poistettaisiin.”*

Työn imua kartoitin haastattelussa kysymällä, että onko monipaikkatyöllä ollut vaikutusta työn imun kokemukseen. Kaksi työntekijää kuvasi, kuinka etätyössä on mahdollista uppoutua toimistoa paremmin työhön, sillä toimistolla on enemmän häiriöitä, jotka katkaisevat työn teon. Työntekijät kertoivat, että työpaikalla häiriötä aiheuttaa esimerkiksi avokonttori tai ovella pyörähtävät työkaverit. Näitä samoja häiriöitä ei kotona ole, mikä mahdollistaa paremmin uppoutumisen. Etätyöllä on vaikutusta työn tekemiseen etenkin siten, että etätyössä pystytään paremmin tekemään keskittymistä vaativia työtehtäviä. Monet kokivat, että kotona pystyi paremmin uppoutumaan kirjallisiin työtehtäviin, kuten esimerkiksi asiakastapaamisten tai -suunnitelmien kirjaamisiin, jotka vaativat tarkempaa keskittymistä. Uppoutumi-

sen lisäksi työn imun ulottuvuuksista tarmokkuus tuli esille sosiaalityöntekijöiden puheessa. Eräs työntekijä kuvasi, kuinka hänen suorituskyykynsä on ollut huipussaan etätyössä, ja hän on tehnyt työtä huomattavasti tehokkaammin mitä toimistolla.

H1: *”Töissä meidän toimisto oli ankea levoton ja täällä kotona on rauhallista ja seesteinen ympäristö niin siinä pystyi paremmin uppoutumaan siihen työhön ja uppoutuikin, joten todella paljon tehokkaampi olin kotona ja suorituskyyky oli huipussaan kyllä eikä voi edes verrata paljon sai töissä avokonttorilla jotain kirjallisia tehtyä kuin sit kotona omassa rauhassa.”*

H5: *”Joo siis kyl mä koen että jos on vaikka kotona töitä tehnyt niin enemmän ehkä uppoutuu siihen hommaan sillee et se on sillee helpompaa kuin siellä toimistolla et mä en osaa oikein kertoa mistä se johtuu. Et kai se vaan se yleinen ilmapiiri. Et kyl mä koen et helpommin kotona uppoutuu työssä että oho tässä on mennykin tunti aikaa”*

H4: *”Et mä aattelen että siihen vaikuttaa itellä ainakin sekä se, että pystyy paremmin keskittymään johonkin mitä on tekemässä ja tavallaan nimenomaan uppoutumaan pidemmäksi aikaa tekemään jotain, milloin mä aattelen et omat ajatukset ja ideat lähtee paremmin liikkumaan.”*

Työn imua kartoittaessa eräs haastateltava toi esille, kuinka etätyö antoi hänelle muistutuksen siitä, että työ on kaikista sen vaatimuksista huolimatta mukavaa. Tämä lukeutuu työn imun ulottuvuuksista omistautumiseen, jolle tunnusomaista on kokemus työn merkityksellisyydestä ja ylpeydestä työtä kohtaan. Kyseinen työntekijä kuvasi lastensuojelutyön olleen hänelle hyvin rankkaa henkisesti, minkä takia etätyö oli tärkeä voimavara hektisessä työssä. Etätyö antoi mahdollisuuden kokea työn jälleen merkitykselliseksi, ja työntekijä pystyi kokemaan etätyötä tehdessään työn imua.

H1: *” Niin paljon kun sitä on mahdollista tuntea siinä työtehtävässä niin kotona työskentely antoi sitä jotenkin sitä etäisyyttä jota kaipas, jolloin tavallaan oli semmosessa omissa kuplassa ja jotenkin sai niinä päivinä muistutti siitä, että miksi sitä työtä tekee ja et tää onkin ihan jees.”*

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä sosiaalityön pro gradu -tutkielmassa tutkin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla sitä, millaisia voimavaroja monipaikkatyötä tekevät sosiaalityöntekijät tuovat esille työhyvinvointiinsa liittyen, ja millaista vaikutusta monipaikkatyöllä on työn imuun. Sisällönanalyysin toteutin teemoittelun avulla jakamalla aineiston kolmeen eri teemaan, fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin monipaikkatyön voimavaroihin, joiden avulla sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja työn imu muodostuu. Saamieni tulosten mukaan monipaikkatyössä ilmenee voimavaroja kaikilla näillä osa-alueilla. Tulosten perusteella voidaan todeta, että monipaikkatyö lisää sekä työhyvinvointia että työn imua. Lisäksi tulokset osoittavat, että työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että monipaikkatyössä toimistolla ja etänä tehtävää työtä on sopivassa suhteessa. Useat työntekijät kuvasivat, että pelkästään etänä tehtävä työ ei tuota työhyvinvointia ja toimistolle oli välillä tärkeää päästä. Tämä tuli esille etenkin työn sosiaalisia voimavaroissa, mutta myös muissa teemoissa aihe nousi pinnalle. Nämä tulokset ovat samankaltaisia Mäkinien ja kumppaneiden (2022) tutkimuksen kanssa, jonka mukaan lähi- ja etätyötä yhdistävää hybridityötä tekevät työntekijät voivat paremmin kuin pelkästään etä- tai lähityötä tekevät työntekijät.

Monipaikkatyön fyysisinä voimavaroina korostui työn tuunaaminen, millä tarkoitetaan työn muovaamista itselle mieluisammaksi. Tulosten perusteella monipaikkatyö mahdollistaa sosiaalityöntekijöille sen, että tietynlaisia työtehtäviä, kuten kirjallisia töitä, pystyy siirtämään toimistolta kotiin. Vapaa mahdollisuus etätyöhön koetaan positiiviseksi työhyvinvoinnin kannalta, sillä sen avulla pystyy muun muassa yhdistämään siirtymäaikoja työn tekoon, ja esimerkiksi olemaan puolet päivästä kotona ja puolet toimistolla. Monipaikkatyössä sosiaalityöntekijät kokevat paikasta riippumattoman työn antavan mahdollisuuden suunnitella oman elämän menojaan työn ohelle, esimerkiksi yhdistämällä lomamatkaan työpäiviä. Nämä tulokset ovat samankaltaisia aikaisempien tutkimuksien kanssa, joiden mukaan työn tuunaamisen on yhdistetty kasvattavan työn imua ja työhyvinvointia (kts. Hakanen 2011; Luhtinen ym. 2021; Salo ym. 2016).

Yhtenä monipaikkatyön fyysisenä voimavarana monipaikkatyössä ilmeni myös se, kuinka etämahdollisuus avaa työlle myös uutta sisältöä, sillä asiakastapaamisia voidaan tehdä joustavammin myös etänä asiakkaan tarpeiden mukaan. Myös aiemmassa tutkimuksessa on etätyömahdollisuuden todettu sujuvoittavan ja parantavan sosiaalityön asiakkaiden palvelua (Sosiaalibarometri 2020), sillä työtä on voinut tehdä joustavasti. Työn tuunaaminen ja etätyöpäivien sisällyttäminen kalenteriin säästää työntekijöiden

aikaa, sillä tällöin siirtymiin käytetty aika väheni ja työntekijät pystyivät nukkumaan pidempään, mikä edistää konkreettisesti työssä jaksamista ja näin ollen myös työhyvinvointia. Näiden tekijöiden lisäksi monipaikkatyön fyysisinä voimavaroina näkyivät myös erilaisten taukojen pitäminen, jotka lisäävät työhyvinvointia ja työssä viihtymistä.

Monipaikkatyön sosiaalisina voimavaroina ilmenivät tutkielmassa erityisesti työyhteisön ja esihenkilön tuki ja vuorovaikutus työkavereiden kanssa. Monipaikkatyössä tärkeänä voimavarana näyttäytyi mahdollisuus mennä myös toimistolle, koska työtä ei tehdä pelkästään etänä. Kun etä- ja lähityötä on sopivassa suhteessa, tuen saaminen sekä muut työyhteisölliset tekijät, kuten vuorovaikutus, toteutuvat parhaiten. Suhteet työkavereihin näyttäytyivät tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta, minkä takia toimistolle mennään mielellään. Tulokset vertaissuhteiden tärkeydestä on tullut esille myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Mänttari-van der Kuip 2015b). Lisäksi etenkin uudet sosiaalityöntekijät kertoivat kaipaavansa lähityötä siksi, koska tällöin kokeneempien kollegoiden apu oli lähellä. Sosiaalityöntekijät kokivat, että etätyössä tuen saaminen sekä esihenkilöltä että kollegoilta on mahdollista, mutta mukavia kahvihetkiä yhdessä muiden työntekijöiden kanssa silti kaivataan. Nämä tulokset ovat samankaltaisia aikaisempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan tuen saaminen työyhteisöltä ja esihenkilöltä edistää työhyvinvointia (Mänttari-van der Kuip 2015b; Salo ym. 2016). Kuitenkin useat työntekijät toivat esille, kuinka käytännössä ei ole enää väliä, missä työtä tekee sillä työkavereihin saa kuitenkin yhteyden myös etätyötä tehdessä ja työ on siirtynyt pitkälti muutenkin teknologiavälitteiseksi esimerkiksi Teamsiin. Lisäksi eräs työntekijä kertoi, kuinka tapaamiset myös eri työpaikoissa istuvien työkavereiden kanssa onnistuu, eikä etätyöllä ole tähän vaikutusta.

Monipaikkatyön sosiaalisena voimavarana ilmeni tuloksissa myös esihenkilön luottamus työntekijöitä kohtaan, minkä useat haastateltavat toivat esille monipaikkatyöhön liittyen. Työntekijät kuvasivat, kuinka mahdollisuus tehdä työtä myös etänä lisää tunnetta siitä, että esihenkilöt luottavat työntekijään. Monet kuvasivat, kuinka tärkeää on, että työtä saa tehdä itse tahtomallaan tavalla ilman, että esihenkilötasolta sanellaan missä ja miten työtä tulisi tehdä. Tuloksista ilmenee myös se, kuinka etätyöpäivien kontrollointi ja valvominen nähdään epäluottamuksena työntekijää kohtaan. Luottamus on näyttäytynyt aikaisemmissakin tutkimuksissa tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta (Mänttari-van der Kuip 2015; Salo ym. 2016).

Tämän tutkielman perusteella monipaikkatyön psyykkisiä voimavaroja ovat työntekijöiden positiivinen suhtautuminen monipaikkatyötä kohtaan, motivoituminen sekä tyytyväisyys työhön. Nämä tulokset olivat samankaltaisia Lilischkin ja Meyerin (2003) sekä Ruohomäen ja Koiviston (2007) tutkimuksien kanssa, joiden mukaan mahdollisuus etätöihin on lisännyt tyytyväisyyttä ja positiivisia ajatuksia työtä kohtaan. Lisäksi tulosten perusteella monipaikkatyö lisää sosiaalityöntekijöiden tunnetta itsensä johtajuudesta, mikä tulee esille myös joustavaa työtä käsittelevässä ter Hoeven ja van Zoonen ym. (2018) tutkimuksessa, jonka mukaan työn joustavuus lisää työntekijöiden autonomian tunnetta. Vapaa mahdollisuus etätöihin näyttäytyy sosiaalityöntekijöiden puheessa niin tärkeänä, että useat työntekijät kuvasivat, kuinka etätömahdollisuus oli myös perusteena työpaikan valinnassa. Tämä tuo esille sen, että erityisesti sosiaalityössä monipaikkatyö voi olla työtä haettaessa merkittävä kannustin.

Psyykkisiin monipaikkatyön voimavaroihin lukeutuu myös erilaiset työntekijään itseensä liittyvät tekijät, jotka osaltaan edistävät monipaikkatyössä koettua työhyvinvointia. Tutkielman tulosten mukaan monipaikkatyössä edellytetään työntekijältä tiettyjä psyykkisiä voimavaroja, joita ovat muun muassa riittävä ammatillinen identiteetti, työmoraali, organisointi ja oma-aloitteisuus. Nämä tekijät osaltaan tukevat työhyvinvointia monipaikkatyössä, sillä ilman niitä etätö ei täysin onnistuisi tai se voitaisiin kokea kuormittavana. Lisäksi sosiaalityöntekijät kuvasivat ajanhallinnan olevan tärkeää monipaikkatyössä, jossa työtä tehdään välillä etänä. Kalenteroinnin tärkeys ja erilaisten työtehtävien suunnittelu toimistolle ja etätöihin korostuu tärkeänä työhyvinvointia ajatellessa. Työn tekemisen paikan vaihtelulla on ollut myös aikaisemmassa tutkimuksessa vaikutusta työntekijän parempaan ajan hallintaan (Hyrkkänen & Vartiainen, 2005), mikä osaltaan edistää työhyvinvointia. Näiden tekijöiden lisäksi sosiaalityöntekijän omalla persoonallisuudella on vaikutusta siihen, millaisena monipaikkatyö näyttäytyy työhyvinvoinnin kannalta. Tämä tuli esille tuloksissa työntekijään liittyvien ominaisuuksien kuten esimerkiksi joustavuuden, oma-aloitteisuuden sekä täsmällisyyden kautta. Lisäksi eräs työntekijä kuvasi olevansa persoonaltaan enemmän yhden työpisteen sosiaalityöntekijä, mutta hän kuitenkin piti vapaasta mahdollisuudesta etätöihin. Hakanen (2011) on todennut näiden työntekijästä itsestä lähtöisin olevien psyykkisten voimavarojen vaikuttavan positiivisesti sekä työn imun että työhyvinvoinnin kokemukseen.

Tutkielmani perusteella työn imua syntyy sekä etä- että lähityössä. Lähityössä korostuu työn imun kannalta tärkeiksi monipaikkatyön sosiaaliset voimavarat, joilla on tulosten mukaan merkitystä työn imun muodostumiseen. Tulokset osoittavat, että työpaikalla koettu työn imu syntyy muiden työntekijöiden kanssa tehtävästä työstä, minkä takia myös lähityö on tärkeää työn imun kannalta. Monipaikkatyön sosiaaliin voimavaroihin lukeutuva työn imun tarttuvuus työkaverilta toiselle tuli esille tuloksissa siten,

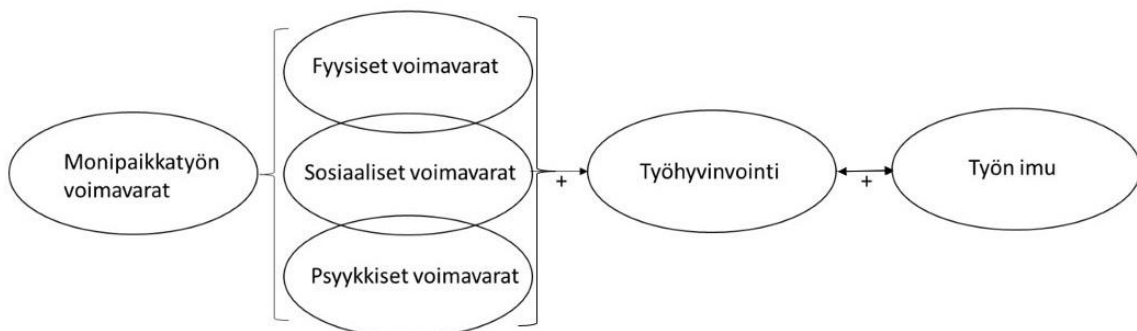
että haastateltavat kuvasivat työkavereiden kanssa käytävien keskustelujen lisäävän työn imua, minkä liittyy työn imun tarttuvuuteen. Tämä työn imun tarttuvuus on myös todettu useissa työhyvinvoinnin tutkimuksissa edistävän työn imua (Hakanen 2011; Perhoniemi & Hakanen 2013), mikä näkyy tutkielmani mukaan myös monipaikkatyön kentällä, vaikka työtä tehdäänkin välillä etänä.

Tämän tutkielman perusteella etätyössä viriää kaikkia työn imun ulottuvuuksia; tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Näistä selkeimmin esille nousi tuloksissa uppoutuminen, jota työntekijät kuvasivat kokevansa erityisesti etätyössä, jossa työtilan rauhallisuus antaa mahdollisuuden uppoutua esimerkiksi kirjallisiin töihin paremmin kuin toimistolla. Etätyössä työhön uppoutuminen koetaan helpompana kuin työpaikalla, jossa häiriötekijöitä on enemmän esimerkiksi avokonttorin vuoksi. Omistautuminen ilmeni tuloksissa siten, että eräs työntekijä kertoi etätyötä tehdessään saaneensa muistutuksen työn merkityksellisyydestä. Kyseinen työntekijä kuvasi, kuinka raskaassa lastensuojelutyössä etätyö antoi sopivaa etäisyyttä työpaikkaan, minkä myötä työn imun kokeminen oli helpompaa ja työ tuntui mielekkäältä. Sama työntekijä kuvasi kotia seesteisenä ja rauhallisena ympäristönä, minkä takia siellä pystyy toimistoa paremmin uppoutumaan työhön. Tulosten perusteella työympäristönä etätyöpaikka korostuu tärkeänä työn imun kannalta, sillä se herättää positiivisia ajatuksia ja antaa mahdollisuuden työhön uppoutumiseen. Etätyötä tekevillä sosiaalityöntekijöillä tuli esille työn imun ulottuvuuksista myös tarmokkuutta, mikä tuli esille energisyytenä ja työtehtävien ahkeralla tekotahdilla. Nämä tulokset etätyön vaikutuksesta työtehoon on tullut esille myös aiemmassa tutkimuksessa (Sosiaalibarometri 2020). Näiden tulosten perusteella etätyö näyttäytyy tärkeänä työn imun kannalta, mutta myös työpaikalla tehtävässä työssä työn imun kokeminen on mahdollista työyhteisön avulla.

Tulosten perusteella hyvin samankaltaiset tekijät lisäävät monipaikkatyössä työn imua ja työhyvinvointia. Lähityön merkitys korostuu etenkin sosiaalisissa voimavaroissa, mikä nousi tärkeäksi teemaksi työhyvinvoinnin ja työn imun kannalta. Vuorovaikutus työkavereiden kanssa ja tuen saaminen kollegoilta koetaan tulosten perusteella lähityössä erityisen tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta, mutta sillä on edistävää vaikutusta myös työn imuun. Sosiaalisten voimavarojen lisäksi monet muut tekijät monipaikkatyössä lisäävät työntekijöiden sekä työhyvinvointia että työn imua. Tulokset osoittavat, että monipaikkatyö osaltaan lisää työntekijöiden positiivista suhtautumista työhön, työn mielekkyyttä ja siinä viihtymistä, sillä työ koetaan joustavammaksi ja työtä saa toteuttaa oman mielen mukaan. Nämä monipaikkatyön voimavarat edistävät sekä työhyvinvointia että työn imua. Koska hyvin samankaltaiset voimavarat vaikuttavat työhyvinvointiin ja työn imuun, näen työhyvinvoinnin edistävän kokemusta työn imusta ja päinvastoin. Tämä on tullut esille myös aikaisemmassa tutkimuksessa, jonka mukaan työn imun ja työn

voimavarojen välillä on myönteinen kehä (Mäkinieniemi ym. 2022). Työn imu edistää vastavuoroisesti työn voimavarojen käyttöönottoa, mikä osaltaan edistää työhyvinvointia. Lisäksi mikäli sosiaalityöntekijä voi työssään hyvin, kokee hän myös todennäköisemmin työn imua. Työn imu osaltaan edesauttaa työhyvinvointia, sillä positiiviset ajatukset työstä, innokkuus, energisyys ja tunne työn merkityksellisyydestä on todettu tärkeiksi tekijöiksi työn imun lisäksi myös työhyvinvoinnin kannalta (kts. Hakanen 2011; Graham & Shier 2014).

Hyödynsin tässä tutkielmassa teoriapohjana työn vaatimukset - työn voimavarat (TV-TV) -mallia, jossa keskityin positiiviseen työhyvinvoinnin prosessiin. Kyseisen mallin mukaan työn voimavarat edistävät työn imua, jolla on positiivisia vaikutuksia sekä työn tekemiseen että työntekijään (Kuva 1). Muodostin tulosten pohjalta Kuvan 2, jonka pohjana olen käyttänyt Mänttari-van der Kuipin työhyvinvoinnin prosessien kuvausta (Kuva 1). Tämän tutkielman perusteella monipaikkatyön voimavarat vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin, joka edelleen vaikuttaa positiivisesti myös työn imuun. Kuitenkin monipaikkatyön voimavarat edistävät myös työn imua, joka osaltaan myös edistää työhyvinvointia, sillä työn imua kokeva työntekijä pystyy paremmin valjastamaan työn voimavaroja käyttöönsä. Tämän tutkielman perusteella hyvin samankaltaiset monipaikkatyön voimavarat tukevat sekä työhyvinvointia että työn imua, minkä takia ei voida täysin erotella niitä tekijöitä, jotka tukisivat pelkästään näistä toista. Tulosteni perusteella voidaan todeta, että kaikki monipaikkatyön voimavarat ovat limittäisiä, eikä voimavaroja voi tiukasti rajata fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin monipaikkatyön voimavaroihin, sillä eri voimavarat vaikuttavat toisiinsa. Tämä tuli esille esimerkiksi siten, että työn sosiaalisiin monipaikkatyön voimavaroihin kuuluva johdon luottamus työntekijöihin lisäsi positiivisia ajatuksia työstä ja työn mielekkyyttä sekä autonomian tunnetta, mitkä osaltaan kuuluvat työn psyykkisiin voimavaroihin. (Kuva 2.)



Kuva 2. Monipaikkatyön voimavarat ja työhyvinvointi

Vapaa mahdollisuus tehdä etätöitä lähityön lisäksi koettiin kaiken kaikkiaan hyväksi asiaksi ja myös moni etätöitä kritisoinut piti vapaasta mahdollisuudesta etätöihin. Haastattelussa korostui se, kuinka tärkeä voimavara on työntekijöille mahdollisuus päättää työasioistaan ja tuunata työtään omalla tavallaan. Tärkeä huomio on se, että monipaikkatyössä sekä lähi- että etätöihin hyödyt ja voimavarat tulevat esille. Tulokset osoittavat, että monipaikkatyössä paikan vaihtumisella on positiivista vaikutusta työhyvinvoinnin ja työn imun kokemukseen, ja lähi- ja etätöissä tulee esille erilaisia työn voimavaroja. Lähityössä esimerkiksi arvostetaan vertaissuhteita työkavereiden kanssa, mutta etänä ollessa työhön uppoutumisen ja työrauhan pystyy saavuttamaan lähityötä helpommin. Sosiaaliset suhteet korostuivatkin tärkeimpänä työpaikalle vetävänä tekijänä, minkä takia monipaikkatyö koetaan mielekkääksi verrattuna täysin etänä tehtävään työhön. Mahdollisuus määritellä omaa työtään oman persoonallisuuden, työtehtävien sekä elämäntilanteen perusteella tukee työhyvinvointia ja edistää työn imun kokemusta.

7 POHDINTA

Tämän pro gradu -tutkielman perusteella monipaikkatyöllä on monia positiivisia vaikutuksia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja työn imun kokemukseen. Työelämä muuttuu jatkuvasti sekä digitalisaation että yhteiskunnallisten rakenteiden muutosten takia, ja erityisesti koronapandemia on vaikuttanut yhteiskunnallisesti merkittävästi työelämään sosiaali- ja terveysalalla. Monipaikkatyön ja työhyvinvoinnin tutkimuksen kautta voidaan saada uutta näkökulmaa niihin tekijöihin, joiden avulla työhyvinvointia voidaan lisätä sosiaalialalla. Työhyvinvointi on tärkeä osa työhön sitoutumista, minkä takia se pitäisi ottaa erityisesti huomioon alalla, jossa on resurssipulaa ja työntekijöiden vaihtuvuus on yleistä. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta monipaikkatyöllä on työhyvinvoinnin lisäksi myös vaikutuksia sosiaalihuollon palveluihin. Etänä tuotetut sosiaalipalvelut ovat tätä päivää, ja niiden avulla pystytään mahdollistamaan myös syrjäseutujen mahdollisuus palveluihin. Suomen väestörakenteen kannalta on merkittävää, että monipaikkatyö mahdollistaisi myös pidemmät työmatkat syrjäseuduille, sillä tällöin joka päivä ei tarvitsisi ajaa pitkää työmatkaa. Tämä tuli esille myös tämän tutkielman tuloksissa, jonka mukaan monipaikkatyö koettiin kannustimena työtä hakiessa myös pidemmän välimatkan päästä.

Tämän tutkielman tulokset osoittavat, että työntekijät toivovat vapaata mahdollisuutta etätyöhön, mutta myös lähityö koetaan sosiaalityössä erityisen tärkeäksi työyhteisön takia. Sosiaalityössä työssä kohdataan paljon vastuuta, muun muassa päätösten tekemisen osalta, ja työntekijän odotetaan suoriutuvan haastavistakin asiakastilanteista. Lisäksi hektinen työ ja resurssipula ovat eräitä syitä siihen, minkä takia työntekijälle tulisi antaa mahdollisuus päättää siitä, missä ja miten työtä tehdään. Kuten tämän tutkimuksen tuloksista ilmenee, on luottamus työntekijöihin erityisen tärkeää, mikäli halutaan monipaikkatyön edistävän työhyvinvointia. Monipaikkatyön yleistyessä organisaatioiden tulisi saada lisää ymmärrystä aiheesta, että työtä pystyttäisiin kehittämään työntekijäystävälliseksi. Kuten tämän tutkielman tulokset osoittavat, on etätyömahdollisuudella positiivista vaikutusta työhyvinvoinnin ohella myös työn tuottavuuteen ja asiakastapaamisten järjestämisen sujuvoittamiseen. Tärkeää olisi, että työnteon tavat olisivat työntekijästä lähteviä, ja sosiaalityöntekijät pääsisivät vaikuttamaan oman työnsä sisältöön. Sosiaalityössä työntekijät ovat kuitenkin oman työnsä ammattilaisia, joilla on paras näkemys siitä, mitkä asiat tukevat työhyvinvointia ja työn tekemistä.

Monipaikkatyön ja työhyvinvoinnin yhteyttä ei ole käsitelty paljoa sosiaalityön kentällä, minkä takia tämän tutkielman aihe on ajankohtainen ja kyseisestä tematiikasta on tärkeä saada lisää tietoa. Tähän

liittyi kuitenkin omasta mielestäni tutkielman teon kannalta suurin haaste, joka oli se, ettei monipaikkatyön käsite ole vielä vakiintunut tutkimuskentälle. Tämä tuli ilmi selkeästi yhdessä sosiaaliseen mediaan laittamani keskustelunaloituksen kommentissa, jossa eräs sosiaalityöntekijä kysyi, tarkoitan monipaikkatyön sijaan kuitenkin etätyön käsitettä, sillä monipaikkatyön käsite tuntui vielä vieraalta. Huomasin myös sen, että monissa vastauksissa ja haastatteluissa tutkielmaan osallistuneet sosiaalityöntekijät sekoittivat monipaikkatyön ja etätyön käsitteet, mikä jonkun verran lisäsi haastetta aineiston keräämiselle ja analysoinnille. Tämä tuli esille niin, että osa sosiaalityöntekijöistä toivat esille etätyössä koettuihin haasteita, jotka koskivat erityisesti korona-aikaa, jolloin monet työntekijät joutuivat tekemään yhtäkkiä etätyötä myös tahtomattaan ilman asianmukaista perehdytystä tai toimivia laitteita. Tämän takia olikin hyvä, että tein sosiaalisesta mediasta keräämäni aineiston lisäksi haastatteluja, joissa pystyin ohjaamaan keskustelua paremmin monipaikkatyön suuntaan ja tuomaan selkeästi esille sen, että monipaikkatyössä korostuu työntekijän oma mahdollisuus valita, tekeekö työtä etänä vai toimistolla. Tutkimuksen aineiston keruun haasteet myös osoittivat sen, että työhyvinvointi on kompleksinen kokonaisuus, josta on lähes mahdotonta saada riittävää kuvaa pelkästään sosiaalisesta mediasta kerättyjen lyhyiden kommenttien avulla. Haastattelut antoivat mahdollisuuden syventyä asiaan paremmin, ja pystyin laajentamaan tällä tavoin tutkielmani koskemaan myös työn imua.

Tutkielmani laajentaminen työhyvinvoinnin lisäksi työn imuun lisäsi tutkielman positiivisen työhyvinvoinnin tutkimuksen ulottuvuutta. Kuitenkin huomasin haastatteluissa selkeästi sen, että myös työn imun käsite tuntui haastateltavista jonkin verran vieraalta, mikä näkyi niin, että työn imusta oli haastateltavien hankalampaa tuottaa puhetta verrattuna työhyvinvointiin. Työn imun kokemusta ei välttämättä arkisessa työelämässä tunnusteta, sillä se voi olla jopa päivittäistä innostusta ja uppoutumista työhön. Tutkielmani tulosten perusteella työn imua edistää samat työn voimavarat, jotka edistävät myös työhyvinvointia, ja työn imu osaltaan tukee työhyvinvointia. Näin ollen työn voimavarojen lisääminen tulisi olla työelämässä lähtökohdana, sillä niillä on positiivista vaikutusta työntekijään ja työn tekemiseen. Työn imu ja työhyvinvointi edistävät työntekijän työhön sitoutumista, tehokkuutta ja lisää työyhteisöjen muutoskestävyyttä, mikä etenkin nyt työelämän muutoksissa on hyvä ottaa huomioon.

Positiivisessa työhyvinvoinnin tutkimuksessa ei kuitenkaan tarvitse jättää huomiotta vaatimuksia ja ongelmakohtia, vaan niiden huomioiminen on kuitenkin tärkeää. Digitalisaatioon liittyy erityisiä haasteita, sillä kaikilla ihmisillä ei ole samanlaisia mahdollisuuksia hyödyntää tietotekniikkaa, tai erilaiset tietojärjestelmät koetaan erityisen vaikeiksi. Tämän takia esimerkiksi etätyö voidaan kokea kuormitustekijäksi työhyvinvoinnin kannalta, mikäli riittävää perehdytystä tai kunnollisia laitteita ei ole työntekijälle

saatavilla. Monipaikkatyöhön liittyvät erilaiset vaatimustekijät ja haasteet näkyivät monissa vastauksissa ja haastatteluissa niin, että vastaajat korostivat etätöiden haasteita. Nämä etätöiden haasteet tulivat erityisesti esille sosiaalisen median vastauksissa, mutta haastatteluissa monipaikkatyöhön liittyvien pulmien esiintuominen oli vähäisempää. Etätö on tärkeä osa monipaikkatyötä, mutta huomionarvoista on se, että monipaikkatyössä työntekijä itse voi halutessaan tehdä pelkästään lähityötä, mikäli kokee etätöiden vaikeaksi tai turhaksi omalta kannaltaan. Erityisen huomionarvoista kuitenkin tuloksissa on se, ettei kukaan tutkimukseen osallistunut tuonut esille sitä, että muiden tekemä etätö heikentäisi jollain tapaa heidän työhyvinvointiaan. Tämä tukee sitä väitettä, että sosiaalityöntekijät pitävät vapaasta mahdollisuudesta etätöihin, vaikka eivät itse etätöitä hyödyntäisikään.

Jatkotutkimusta tehdessä voisi olla tarpeen hyödyntää kokonaisuudessaan työn voimavarat – työn vaatimukset (TV – TV) -mallia, sillä työhyvinvointi on kuitenkin kokonaisuus, minkä takia laajasti aiheen ymmärtämisessä tulisi ottaa huomioon sen negatiivinen ja positiivinen ulottuvuus. Sosiaalityössä työuupumus on yleistä, minkä takia työhyvinvoinnin tutkimuksessa on vaikea sivuuttaa niitä epäkohtia, jotka vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin. Tällä tavalla niihin pystytään vaikuttamaan ja edistämään paremmin työhyvinvointia. Lisäksi työuupumuksen ehkäisemisen ja työhyvinvoinnin edistämisen keinot ovat usein melko samanlaisia. Esimerkiksi luottaminen työntekijöihin, esihenkilön ja työkavereiden tuki, työilmapiiri ja erilaiset työpaikan käytännöt ovat suuressa roolissa työuupumuksen ehkäisyssä, mutta ne osaltaan myös edistävät työhyvinvointia ja työn imua. TV – TV -malli antaisi hyvän mahdollisuuden päästä käsiksi aiheeseen syvemmin, sillä työhyvinvointi monipaikkatyössä on moniulotteinen kokonaisuus.

Työhyvinvoinnin tutkiminen on kiinnostanut minua ihan sosiaalityön opintojen alkumetreistä asti, sillä muistan pääsykokeita lukiessani törmänneeni huolestuttaviin lukuihin sosiaalityöntekijöiden työuupumuksesta. Tämän jälkeen olen paljon pohtinut sitä, kuinka alalla, jossa uupumus on yleistä, voitaisiin tukea työhyvinvointia ja parhaassa mahdollisessa tapauksessa tuntea myös työhyvinvoinnin huippukokemusta, työn imua. Työelämään sosiaalityöntekijäksi siirtyessä huomasin sen, kuinka paljon itse arvostan joustavuutta ja mahdollisuutta tehdä työtä omalla tavalla. Monipaikkatyössä koen tämän olevan mahdollista, minkä takia halusin pureutua aiheeseen enemmän tämän tutkielman kautta. Sosiaalityönsä luonteen ja vaatimien tilanteiden takia olisi erityisen tärkeää, että työ itsessään olisi mielekästä ja työntekijä itse voisi tunnistaa sitä omanlaisekseen. Lisäksi vain hyvinvoivat ihmiset voivat auttaa muita. Ja mikäli monipaikkatyö tarjoaa keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen, olisi sen mahdollistaminen yksi askel oikeaan suuntaan.

LÄHTEET

Alasoini, T. (2015). Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan? *Työpoliittinen aikakauskirja* 65 (2), 26–37. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Alasuutari, P. (2012). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Helsinki: Vastapaino.

Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach, *European journal of work and organizational psychology* 28 (1), 51–73. doi.org/10.1080/1359432x.2018.1541886.

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology* 86 (3), 499–512. doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499.

Eronen, A., Hiilamo, H., Ilmarinen K., Jokela, M., Karjalainen, P., Karvonen, S., Kivipelto, M., Koponen, E., Leemann, L., Londén, P. & Saikku, P. (toim.), (2020). Sosiaalibarometri 2020, SOSTE - Suomen sosiaali- ja terveys ry. Haettu 23.8.2022 osoitteesta <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2020/07/SOSTE-Sosiaalibarometri-2020.pdf>.

Gareis, K. & Hüsing, T. (2003). What drives e-work? An exploration into determinants of e-work uptake in Europe. *9th. International workshop on telework*. Heraklion. 1–16.

Graham, J. & Shier, M. (2010). Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in workplace. *Journal of social work practice* 11 (4), 402–421. doi.org/10.1177/14680173103804.

Graham, J. & Shier, M. (2014). Profession and workplace expectations of social workers: implications for social worker subjective well-being. *Journal of social work practice* 28 (1), 95–110. doi.org/10.1080/02650533.2013.810613.

Granhölm, C. (2016). *Social work in digital transfer – blending services for the next generation*. Faculty of social science, department of social studies. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2020). Työn imu – parasta hyvinvointia työssä? *Työpoliittinen aikakauskirja* 2/2020, s. 41–56. Haettu 10.12.2022 osoitteesta <https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-575-1>.

Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hidalgo, J., Bravo, B., Martínez, I., Pretel, F., Postigo, J. & Rabadán, F. E. (2010). Psychological well-being, assessment tools and related factors. Teoksessa I. E. Wells (toim.), *Psychological well-being*. (s. 77 – 113). New York: Nova Science Publishers.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hyrkkänen, U. & Variainen, M. (2007). Työhyvinvoinnin haasteet mobiilissa työssä. Teoksessa Leppänen, A. & Takala E. (toim.), *Työ ja ihminen* 21 (2), 160–172.
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. (2005). Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö.
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. (2010). Kuormitus- ja hyvinvointitekijät uusissa työnteon tavoissa. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P. (toim.), *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Keuruu: Otavan kirjapaino oy.
- Juuti, P. & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ – uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työkäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kehusmaa, K. (2011). *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Helsinki: Kauppakamari.
- Kivistö, M. (2017). Sosiaalityö digitalisaatiossa ja eettisyyden vaade. Teoksessa Kivistö, M. & Pyykkönen, K. (toim.), *Sosiaalityö digitalisaatiossa*. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.
- Kuisma, J. & Sauri, P. (2021). *Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa*. KAKS – Kunnallissalan kehittämissäätiö. Keuruu: Otavan kirjapaino oy. Haettu 15.11.2022 osoitteesta <https://kaks.fi/julkaisut/22657-2/>.
- Lehto-Lundén, T. & Salovaara, P. (2016). Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. Teoksessa Törrönen, M., Hänninen, K., Jouttimäki, P., Lehto-Lundén, T., Salovaara P. & Veistilä, M. (toim.), *Vastavuoroinen sosiaalityö* (s. 165–177). Helsinki: Gaudeamus.
- Lilischkis, S. (2003). More yo-yos, pendulums and nomads: trends of mobile and multi-location work in the information society. *STAR (socio-economic trends assessment for the digital revolution) issue report no 36*, 1–57.
- Luhtinen, V., Immonen, A., Mäkikangas, A., Huhtala, M., & Feldt, T. (2021). Työn tuunaamisen profiilit sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa: yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus*, 19 (2), 197–221. doi.Org/10.37455/tt.99646
- Manka, M. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum media.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The Thruth about Burnout: How organizations cause Personal stress and what to do about it*. San Francisco California: Jossey Bass.
- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. (2005). Koetaanko organisaatiossamme työn imua? *Psykologia* 40 (1), 16–30.

Mursu, A. & Tiihonen, T. (2011). Kestävä tietojärjestelmäkehitys organisaatiossa. Teoksessa: Laakkonen, M., Lamminpää, S. & Malaprade, J. (toim.), *Informaatioteknologian filosofia* (s. 361–373). Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Mäkinen, J.P., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2022). Miten Suomi voi -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. Työterveyslaitos. Haettu 10.11.2022 osoitteesta <http://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>.

Mänttari-van der kuip, M. (2015a). Work-related well-being among finnish frontline social workers in an age of austerity. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Mänttari-van der kuip, M. (2015b). Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. *Työelämäntutkimus* 13 (1), 3–19.

Ojala, S. & Pyöriä, P. (2018). Mobile knowledge workers and traditional mobile workers: assessing the prevalence of multi-locational work in Europe. *Acta sociologica*, 61 (4), 402–418. doi.org/10.1177/0001699317722593.

Perhoniemi, R. & Hakanen, J. (2013). Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia* 48 (2), 88–101.

Pohjola, A. (2016). Sosiaalityön vastuu heikompaan asemaan joutuneista. Teoksessa Törrönen, M., Hänninen, K., Jouttimäki, P., Lehto-Lundén, T., Salovaara P. & Veistilä, M. (toim.), *Vastavuoroinen sosiaalityö* (s. 87–96). Helsinki: Gaudeamus.

Pooler, D., Wolfer T. & Freeman, M. (2014). Finding joy in social work II: Intrapersonal sources. *Social Work* 59 (3), 213–221. doi.org/10.1093/sw/swu020.

Pyöriä, P. (2006). Hajautetun työn visio ja työelämän arki. Teoksessa Inkinen, T. & Jauhiainen, J. *Tietoyhteiskunnan maatiiede* (s. 227–250). Helsinki: Gaudeamus.

Ruohomäki, K. (2020). Etätöoloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 63 (2), 21–28. Helsinki: Työ ja elinkeinoministeriö.

Ruohomäki, V. & Koivisto, S. (2007). Hajautettu ja mobiili työ henkilöstön arjessa: tapaustutkimus kolmessa yrityksessä. *Työelämän tutkimus* 1 (5), 40–51.

Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. (toim.), (2016). *Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi - sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Salovaara, S. (2017). Tietojärjestelmät osana sosiaalityön tiedonmuodostusta. Teoksessa Kivistö, M. & Pääkkönen, K. (toim.), *Sosiaalityö digitalisaatiossa*. Rovaniemi. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 58.

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (1), 71–92. doi.org/10.1023/A:1015630930326.

Sjöblom, K., Lammasaari, H., Hietajärvi, L., Mälkki, K. & Lonka, K. (2019). Training in 21st century working life skills: how to support productivity and well-being in multi-locational knowledge work. *Creative education* 10 (10), 2283–2310. doi.org/10.4236/ce.2019.1010164.

Sosnet yliopistoverkosto (2014). Sosiaalityön kansainvälisen määritelmän suomennos. Haettu 19.8.2022 osoitteesta <https://www.Sosnet.Fi/suomeksi/koulutus/peruskoulutus/sosiaalityon-maarittely/kv-maaritelma>.

Taetske, C., Roux, A. & Strydom, H. (2014). Factors that affect social workers' job satisfaction, stress and burnout. *Maatskaplike Werk* 50 (2), 153–169. doi.org/10.15270/50-2-393.

Talentia ammattieettinen lautakunta lausunto 18.5.2022. Haettu 23.6.2022 osoitteesta talentia-lehti.fi/etatyo-sosiaalialalla/.

Talentia ry. (2017). *Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet*. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Haettu 25.4.2022 osoitteesta <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>.

ter Hoeven, C.L. & Van zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: examining the effects of resources and demands. *New technology, work and employment* 30 (3), 237–255. doi.org/10.1111/ntwe.12052.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2022). *Työelämän kehittäminen*. Haettu 22.11.2022 osoitteesta <https://tem.fi/tyoelaman-kehittaminen>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2012). *Työelämä 2020-hanke*. Haettu 22.10.2022 osoitteesta http://www.Tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/tyoelamastrategia.

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on demand cop.

LIITTEET

Liite 1: Tutkimuslupa

Arvoisa vastaanottaja,

Pyydän Teiltä kirjallista suostumustanne osallistua pro gradu -tutkielmani aineistonkeruuseen.

Teen Itä-Suomen yliopiston Yhteiskuntatieteiden laitokselle pro gradu -tutkielmaa aiheesta työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät monipaikkatyössä. Pro gradu -tutkielmaa ohjaa professori Aini Pehkonen Itä-Suomen yliopistosta Yhteiskuntatieteiden laitokselta.

Tutkimuksen tavoite:

Pro gradu -tutkielma käsittelee monipaikkatyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuskohteena on sosiaalityöntekijät, jotka tekevät monipaikkatyötä. Monipaikkatyön määrittelen työksi, jossa työntekijällä on mahdollisuus tehdä osa ajasta myös etänä, mutta pääasiassa työtä tehdään työpaikalla. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä, millaisia vaikutuksia monipaikkatyöllä on sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.

Tutkimusmenetelmät:

Tutkimusaineisto kerätään teemahaastattelun keinoin yksilöhaastatteluina. Haastattelut toteutetaan joko kasvokkain tai virtuaalisesti ulkopuolella tutkielman vastuuhenkilön kanssa sovitun mukaisesti. Aineistoa käsittelee ainoastaan tutkimus tekijä, eivätkä henkilöiden nimet tule missään vaiheessa julkisuuteen.

Tutkimusraportissa haastattelusitaatit muutetaan kirjakielelle, jotta esimerkiksi murreilmaisut eivät paljasta haastateltavan henkilöllisyyttä, ja kaikki yksittäisiin henkilöihin viittaavat tunnistetiedot poistetaan. Anonymiteetin takaamiseksi tutkimustuloksia raportoidessa ei erotella keski- ja lähijohtoa erikseen.

Aineistonkeruutilanteessa esittelen teille lyhyesti aineiston käsittelyn sekä raportoinnin. Haastattelun kesto on noin 1 tunti. **Jokainen haastattelu on erittäin tärkeä**, jotta monipaikkatyöhön liittyvät työhyvinvointitekijät pystytään luotettavasti kartoittamaan.

Kieltäytyminen tutkimuksesta:

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista, ja voitte *kieltäytyä jatkamasta tutkimuksessa* missä tahansa sen vaiheessa. Mikäli *ette halua jatkaa* tutkimuksessa, kaikki teitä koskeva tutkimusmateriaali hävitetään.

Luottamuksellisuus:

Tutkimuksessa noudatetaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) sekä Itä-Suomen yliopiston ohjeistoa tutkimuksen etiikasta ja tutkimusaineiston käsittelystä. Kerättäviä aineistoja ei käytetä muissa kuin pro gradu -tutkielmassa. Haastattelu- ja litterointiaineisto hävitetään pro gradu -tutkielman valmistuttua ja hyväksyttyä.

Haastattelut sovitaan sähköpostitse tai puhelimitse, joten haastateltavien nimet ovat tutkielman tekijän tiedossa. Kysymykset koskevat ainoastaan toimijaroolinne liittyviä teemoja, eivät teitä yksityishenkilönä. Tästä huolimatta täydellistä tunnistamattomuutta ei voida taata. Aineistoa käsittelee ainoastaan tutkielman tekijä, ja ohjauksella on pääsy aineistoon niiltä osin kuin se on tutkimuksen ohjauksen kannalta välttämätöntä.

Allekirjoittamalla tämän tiedotteen *annatte suostumuksenne osallistua haastatteluun*

Suostun osallistumaan pro gradu -tutkielmaan:

Aika ja paikka

Allekirjoitus ja nimenselvitys

Liite 2: Teemahaastattelurunko

Johdattelevat kysymykset

Missä työssä/työtehtävissä olet tehnyt monipaikkatyötä?

Missä olet yleensä tehnyt etäpäivät ja paljon olet hyödyntänyt, millaisia ne ovat olleet?

1 Fyysiset monipaikkatyön voimavarat

Millaisia mahdollisuuksia monipaikkatyö avaa sinulle?

Millä tavoin olet muokannut työtäsi monipaikkatyön myötä?

Millaisia vaikutuksia monipaikkatyöllä on ollut työnkuvaasi/työtilaasi/ergonomiaan?

2 Sosiaaliset monipaikkatyön voimavarat

Millä tavoin työkavereilta ja johdolta saatuun tukeen ja vuorovaikutukseen on vaikuttanut se, että hyödynnät välillä etätyömahdollisuutta?

Millaisia vaikutuksia monipaikkatyöllä on ollut työyhteisöön?

3 Psykkiset monipaikkatyön voimavarat

Miten olet kokenut monipaikkatyön vaikuttavan omiin ajatuksiisi ja asenteisiin työstäsi?

Millaisena olet kokenut mahdollisuuden mennä myös lähityöhön vrt. kokonaan etänä tehtävä työ?

Millaisia resursseja (esim. tietotekniikka, tila, salassapito, luottamus, tuki, osaaminen, eettiset kysymykset jne.) etätyön toteuttaminen edellyttää työntekijältä ja työyhteisöltä?

Millaiselle sosiaalityöntekijälle monipaikkatyö sopii?

4 Työn imu

Millaisia vaikutuksia monipaikkatyöllä on työn imuun?

Onko työn imun kokemuksessa eroja lähityössä tai etätyössä?