

”Haaveilen, että saisi tehdä kunnolla työtä”

Työhyvinvointi vammaissosiaalityössä

Minna Hanski

Pro gradu -tutkielma

Sosiaalityö

Yhteiskuntatieteiden laitos

Itä-Suomen yliopisto

Elokuu 2024

Itä-Suomen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta

Yhteiskuntatieteiden laitos

Oppiaine: Sosiaalityö

Hanski, Minna: "Haaveilen, että saisi tehdä kunnolla työtä" Työhyvinvointi vammaissosiaalityössä

Pro gradu -tutkielma, 69 sivua, 3 liitettä (4 sivua)

Elokuu 2024

## Tiivistelmä

Tässä pro gradu -tutkielmassa selvitetään hyvinvointialueiden vammaissosiaalityössä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Työhyvinvointia tarkastellaan työhyvinvointia edistävien ja heikentävien tekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena on, että tutkielmasta saatua tietoa voidaan hyödyntää lisäämään työhyvinvointia edistäviä tekijöitä sekä miettimään ratkaisukeinoja työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin.

Tutkielman teoreettinen viitekehys rakentuu vammaissosiaalityön käsitteestä sekä paikantuu voimavarakeskeiseen työhyvinvointimalliin sekä työn vaatimusten ja voimavarojen -malliin. Tällä tavalla tutkielmassa yhdistyvät työn olosuhteet ja sosiaalityöntekijöiden subjektiiviset kokemukset sekä selvitetään niiden merkitystä työhyvinvointiin. Kyseessä on laadullinen tutkielma, jonka empiirinen aineisto koostuu seitsemästä sosiaalityöntekijän teemahaastattelusta. Teemahaastattelujen avulla kerätty aineisto on analysoitu teorialähtöisellä sisällönanalyysillä ja teemoittelulla.

Tutkielman tulosten mukaan vammaissosiaalityössä työhyvinvointia heikentää työn suuri määrä. Sosiaalityöntekijät yrittävät selviytyä työssään työn vaatimusten, resurssipulan, säästöpainneiden, palvelujärjestelmän rajallisuuden, normien ja ohjeistusten, työyhteisön linjausten, asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden sekä omien arvojen ristipaineessa. Kaikki työn vaatimukset eivät ole kuormittavia tekijöitä, vaan ne myös motivoivat pysymään vammaissosiaalityössä. Tulosten mukaan työhyvinvointia edistää sosiaalityöntekijöiden voimavarat, kuten toimiva työyhteisö ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, jotka auttavat kohtaamaan työn vaatimuksia ja kuormitustekijöitä.

Asiasanat: vammaissosiaalityö, sosiaalityöntekijät, työhyvinvointi, työn vaatimukset ja voimavarat

Säilytyspaikka: Itä-Suomen yliopiston kirjasto

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

Department of Social Sciences

Subject: Social work

Hanski, Minna: "I dream that the work could be done properly" Well-being at work in disability services

Master's Thesis, 69 pages, 3 appendix (4 pages)

August 2024

## Abstract

This master's thesis focuses on social workers of disability services in welfare areas. The thesis examines social workers' experiences of well-being at work, from the point of view of factors that promote and reduce well-being. The goal is that the information obtained from the thesis can be used to increase factors that promote well-being and find out solutions to factors that reduce well-being at work.

The theoretical framework is built on the concept of disability services besides the resource-focused model for well-being at work and the job demands-resources model. This is how the thesis combines the working conditions and the subjective experiences of social workers and explains their importance for well-being at work. This is a qualitative thesis. The empirical data consists of seven thematic interviews of social workers. Thematic interviews are analysed by using theory-based content analysis and thematic analysis.

According to this study, the large amount of work has a reducing effect on well-being at work. Social workers try to survive under the cross-pressure of job demands, resource shortages, limitations of the services, norms, guidelines and policies, clients' wishes and needs, and their own values. All demands are not stress factors, they also motivate to stay at work. The resources of social workers, such as good work community and opportunity to manage their own work, promote well-being at work. Resources help them face the demands and stress factors.

Keywords: social work in disability services, social worker, well-being at work, job demands, job resources

Place of storage: University of Eastern Finland Library

# Sisällysluettelo

1	Johdanto .....	5
2	Vammaissosiaalityö .....	8
2.1	Vammaissosiaalityön tehtävät .....	8
2.2	Asiantuntijuus vammaissosiaalityössä.....	13
3	Työhyvinvointi.....	18
3.1	Työhyvinvoinnin määrittelyä ja osa-alueet.....	18
3.2	Työn vaatimusten ja voimavarojen -malli.....	26
4	Tutkielman toteutus .....	32
4.1	Tutkielman tavoite ja tutkimuskysymykset .....	32
4.2	Teemahaastattelut empiirisenä aineistona.....	32
4.3	Sisällönanalyysi ja teemoittelu .....	36
4.4	Tutkimuseettiset kysymykset ja tutkijan positio.....	40
5	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät vammaissosiaalityössä .....	42
5.1	Organisaation ja esihenkilön merkitys.....	42
5.2	Sosiaalinen tuki työyhteisöissä.....	44
5.3	Työn määrä ja työn hallinta .....	48
5.4	Työn erityispiirteet .....	53
5.5	Yksilölliset tekijät ja työn mielekkyys.....	59

6 Yhteenveto ja pohdinta tutkielman tuloksista.....	64
Lähdeluettelo .....	70
Liite 1 Teemahaastattelun teemat .....	82
Liite 2. Tutkimuskutsu.....	83
Liite 3. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta .....	85

## Kuvaluettelo

Kuva 1. Voimavarakeskeinen työhyvinvointimalli (Manka & Manka, 2023 s. 110).....	20
Kuva 2. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 297) .....	26
Kuva 3. Teorialähtöisen sisällönanalyysin vaiheet ja teemoittelun eteneminen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 127–132 mukaellen) .....	36

## Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Esimerkki analyysirungosta haastatteluaineiston pelkistämiseen ja teemoitteluun.....	38
Taulukko 2. Tutkielman keskeiset tulokset .....	64

# 1 Johdanto

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastelen hyvinvointialueiden vammaissosiaalityössä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista, työhyvinvointia edistävien ja heikentävien tekijöiden näkökulmasta. Vammaissosiaalityöhön liittyvän työhyvinvoinnin tutkimisen tärkeyttä korostaa se, että vammaissosiaalityössä tarvittava erityisosaaminen sekä asiantuntijuuden käyttäminen, ylläpitäminen ja kehittäminen ovat uhattuina liian suuren työmäärän vuoksi. Vammaissosiaalityötä ei useinkaan kyetä tekemään sosiaalityön varsinaisessa merkityksessä, eivätkä sosiaalityöntekijät pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisivat, johtuen suurista asiakasmääristä ja resurssipulasta. Vammaissosiaalityön lakisääteisten tehtävien hoitamisen ja sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta haasteita aiheuttaa pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä. Lisäksi haasteita vammaissosiaalityössä aiheuttavat asiakasmitoitusten puuttuminen, sijaispätevyksien tulkinnan kiristyminen sekä uuden vammaispalvelulain tulo, jonka työllistävyydestä ei vielä ole varmuutta. Tilanne heikentää sekä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, että vammaisten henkilöiden oikeusturvaa ja ihmisoikeuksia. (Hömppi ym., 2023, s. 3; Karjalainen ym., 2019, s. 66; Lindström ym., 2024, s. 3, 107; Manssila, 2017, s. 5; Romakkaniemi ym., 2018, s. 338.)

Tutkielmani kohdentuu vammaissosiaalityöhön, koska vammaissosiaalityö on vähemmän tunnettua ja vähemmän arvostettua, kuin työ muilla sosiaalihuollon sektoreilla (Manssila, 2017, s. 5). Vammaissosiaalityöhön liittyvät tutkimukset ovat painottuneet lähinnä vammaisuuden tutkimukseen tai vammaisten kuntoutukseen liittyviin tutkimuksiin. Vammaissosiaalityössä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu vain muutamissa tutkimuksissa ja aihetta on tutkittu pääosin osana muita sosiaali- ja terveyspalveluja. (Romakkaniemi ym., 2019, s. 173.) Vammaissosiaalityössä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on tarpeellista tarkastella erikseen muista sosiaalipalveluista, koska vammaissosiaalityössä sosiaalityöntekijöiltä vaaditaan sosiaalityön laaja-alaisen osaamisen lisäksi erityisosaamista liittyen vammaisuuteen, toimintarajoitteisiin ja vammaislainsäädäntöön (Autio & Niemelä, 2017, s. 282; Hömppi ym., 2023, s. 50).

Vammaissosiaalityötä säätelee vahvasti vammaislainsäädäntö ja työssä vaaditaankin juridis-hallinnollista osaamista. Vammaislainsäädäntöön sisältyvä vammaispalvelulaki (380/1987) on uudistumassa hallituksen esityksen (HE 191/2022) mukaisesti. Uusi vammaispalvelulaki (675/2023) on

tämän hetken tiedon mukaan tulossa voimaan 1.1.2025. Lain tarkoituksena on muuttaa myös lakia kehitysvammaisten erityishuollosta (kehitysvammalaki 519/1977), sillä se ei enää vastaa nyky-lainsäädännön vaatimuksiin sosiaali- ja terveydenhuollon vastuiden osalta (Lindström ym., 2024, s. 49, 115). Lakiuudistukset tulevat aiheuttamaan muutoksia vammaissosiaalityön käytännöissä. Muutokset yhteiskunnassa ja palvelujärjestelmissä vaikuttavat myös vammaissosiaalityöhön, kuten vuoden 2020 alussa toteutetut sote-uudistukset ja vuonna 2023 siirtyminen hyvinvointialueille (Karjalainen, 2020, s. 20; Nurmi-Koikkalainen, 2017, s. 18; Valtiovarainministeriö, 2024). Muutoksia ja haasteita on aiheuttanut myös koronapandemia, jonka aikana sosiaalityöntekijät kokivat työssään uudenlaisia vaatimuksia sekä joutuivat omaksumaan uusia toimintatapoja, kuten etätyöt ja etäyhteydet (Valtokari ym., 2023, s. 4, 48).

Vaikka sosiaalityöhön kuuluvat jatkuvat muutokset ja työn tiedetään sisältävän useita eri kuormitustekijöitä, niin sosiaalityöntekijöillä on työssään myös voimavaroja. Sosiaalityöntekijät kokevat työstään ylpeyttä, ovat sitoutuneita työhönsä ja haluavat auttaa. Työhön liittyvät voimavarat motivoivat pysymään alalla sekä auttavat kohtaamaan työn kuormitusta, korkeita vaatimuksia ja jatkuvia muutoksia. Vaativan sosiaalityön tekeminen on mielekästä, kun sosiaalityöntekijät pystyvät syventymään työnsä tekemiseen ja pystyvät omalla työllään auttamaan ihmisiä. (Junnonen ym., 2019, s. 145, 160; Mänttari-van der Kuip, 2015a, s. 333–334; Nurmela, 2024, s. 21.)

Tässä sosiaalityön opintoihini liittyvässä tutkielmassa tarkoitukseni on selvittää, mitkä vammaissosiaalityöhön liittyvät tekijät heikentävät ja mitkä tekijät edistävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Mielenkiintoni tutkielman aiheeseen on lisännyt oma työkokemukseni vammaissosiaalityössä. Olen työn käytännössä itse kokenut ja havainnoinut työhön liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Sosiaalityöntekijöiden tulee voida vammaissosiaalityössä hyvin, jotta he pystyvät hoitamaan lakisääteisiä tehtäviään, noudattamaan niihin kuuluvia määräaikoja ja turvaamaan vammaisten henkilöiden oikeuksia. Tutkielmani tavoitteena on, että tutkielmasta saatua tietoa olisi mahdollista hyödyntää vammaissosiaalityössä niin, että työssä lisätään niitä tekijöitä, jotka edistävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja mietitään ratkaisukeinoja työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin.

Tutkielmani aineisto koostuu teemahaastatteluista, joiden tekemiseen sain hyvinvointialueilta luvat. Teemahaastattelut toteutin haastatteleamalla seitsemää vammaissosiaalityössä työskentelevää sosiaalityöntekijää eri hyvinvointialueilta. Teemahaastatteluiden teema-alueiden muodostamisessa sekä aineiston analyysivaiheessa hyödynsin Schaufelin ja Bakkerin (2004, s. 297) työn vaatimusten ja voimavarojen -mallia sekä Mankan & Mankan (2023, s. 110) voimavarakeskeistä työhyvinvoinnin mallia. Haastatteluaineiston analyysimenetelminä käytin teemoittelua ja teorialähtöistä sisällönanalyysia.

Tutkielmani koostuu kuudesta pääluvusta, joista ensimmäinen on johdanto. Johdantoluvussa esittelen tutkielmani lähtökohtia ja tarkoitusta. Toinen ja kolmas luku sisältävät tutkielmani teoreettiset viitekehykset, joissa avaan vammaissosiaalityön tehtäviä ja asiantuntijuutta sekä työhyvinvoinnin käsitteitä ja työn vaatimusten ja voimavarojen mallia. Neljännessä luvussa on tutkielmani metodologinen osuus, joka sisältää kuvaukset haastatteluprosessista, tutkimusaineiston analyysistä sekä pohdinnan tutkielmaan liittyvistä eettisistä kysymyksistä. Viidennessä luvussa käsittelen teemahaastatteluiden ja teorian avulla muodostamiani tuloksia. Tutkielman päätän kuudennen luvun yhteenvetoon ja johtopäätöksiin sekä tulosten pohdintaan. Tutkielmaani sisältyvät liitteet löytyvät tutkielman lopusta.



## 2 Vammaissosiaalityö

### 2.1 Vammaissosiaalityön tehtävät

Vammaissosiaalityö on hyvinvointialueiden vammaispalveluissa tehtävää sosiaalityötä, joka on osa kuntien lakisääteisiä palveluja. Käsitteinä vammaissosiaalityötä ja vammaispalveluita käytetään ristikkäin, mutta tässä tutkielmassa keskitytään sosiaalityöntekijöiden tekemään vammaissosiaalityöhön. Vammaispalveluissa työskentelee sosiaalityöntekijöiden lisäksi sosiaalialan muita ammattilaisia kuten sosiaaliohjaajia, palveluohjaajia ja erityissosiaaliohjaajia. Yhteensä kaikkia sosiaalialan ammattilaisia vammaispalveluissa työskentelee keskiarvoisesti noin 15,3 henkilöä 100 000 asukasta kohden. Tarkkaa lukumäärää vammaissosiaalityössä työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä on haastava löytää. Tiedossa kuitenkin on, että noin puolet sosiaalityöntekijöiden viroista on täytetty sijaispäteillä sosiaalityöntekijöillä, koska päteviä sosiaalityöntekijöitä ei ole riittävästi. (Lindström ym., 2024, s. 107, 109.) Vaikka hyvinvointialueilla on haasteita saada päteviä sosiaalityöntekijöitä avoimiin virkoihin, niin alueellisesti tässä on näkyvissä vaihtelua. Sosiaalityöntekijäpulan ratkaisemiseksi hyvinvointialueilla on jo tehty erilaisia toimia kuten esimerkiksi nostettu sosiaalityöntekijöiden palkkausta ja työnantajat ovat tukeneet sosiaaliohjaajien koulututtamista sosiaalityöntekijöiksi (Lindström ym., 2024, s. 107).

Vammaispalveluilla tarkoitetaan vammaispalvelulain ja kehitysvammalain mukaisia palveluja, joiden tarkoituksena on vammaispalvelulain 1 §:n mukaisesti edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä, sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä (STM, 2023). Kehitysvammalaki kohdentuu kehitysvammaisten henkilöiden palveluihin ja tukitoimiin, joiden tarkoituksena on turvata lain 1 §:n mukaisesti kehitysvammaisen henkilön oikeus tehdä omia valintoja ja päätöksiä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) on julkaissut vuoden 2024 alussa arvion vammaispalvelujen asiakasmäärästä koko maassa. Arvion mukaan vammaispalvelujen asiakasmäärä on 135 000 asiakasta, eli 2,4 prosenttia suomalaisista. (THL 2024.) Vammaispalveluiden asiakkaiden marginaalinen määrä kuvastaa vammaispalveluiden erityisyyttä ja korostaa palveluiden tarvetta turvaamaan vammaisten henkilöiden yhdenvertainen asema yhteiskunnassamme.

Vammaispalvelut ovat erityispalveluna lainsäädännöllisesti toissijaisia, joten peruspalveluiden merkitystä ei saa unohtaa. Kehitysvammalaki puolestaan on toissijainen vammaispalvelulakiin nähden. Lain toissijaisuus tarkoittaa sitä, että vammaisten henkilöiden palvelut tulee ensi sijassa järjestää osana yleistä palvelujärjestelmää, sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaisesti ja peruspalveluilla. Integraatio peruspalveluiden ja vammaispalvelujen välillä ei ole vielä täysin onnistunut. Vammaispalveluiden toissijaisuus unohtuu peruspalveluissa, joista diagnoosipohjaisesti asiakas ohjataan helposti vammaispalveluihin. Peruspalveluissa tarvitaan osaamisen vahvistamista vammaisten asiakkaiden kohtaamiseen, jotta peruspalvelut vastaisivat paremmin myös vammaisten henkilöiden tarpeisiin. (Lindström ym., 2024, s. 3, 114; Rätty, 2017, s. 20; Teittinen & Vesala, 2021, s. 61–62.)

Peruspalveluiden ensisijaisuus asettaa vammaissosiaalityöhön vaatimuksen arvioida ensin sosiaalihuoltolain tai muiden lakien mukaiset palvelut. Jos ne eivät ole vammaiselle henkilölle riittävät tai sopivat, niin vammaispalveluiden tehtävänä on vammaispalvelulain ja -asetuksen mukaisesti taata vammaiselle henkilölle yhdenvertaisuus yhteisöissä ja yhteiskunnallisessa osallistumisessa, vaikuttamisessa ja mielipiteen ilmaisussa sekä jokapäiväisessä hoivassa, huolenpidossa ja turvallisuudessa. (Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 759/1987; Kivistö & Hokkanen, 2021, s. 169; STM 2024b; Vammaispalvelulaki 4 §.) Vaikka vammaispalvelut ovat toissijaisia peruspalveluihin nähden, on asiakkaiden yksilöllisissä tilanteissa sovellettava sosiaalihuoltolain 2 §:n mukaisesti niitä säännöksiä, jotka parhaiten toteuttavat vammaisen henkilön etua ja vastaavat asiakkaan tarpeisiin.

Vammaispalveluissa keskeisimpiä vammaispalvelulain mukaisia palveluja ovat muun muassa henkilökohtainen apu, liikkumista tukeva palvelu, asunnon muutostyö, palveluasuminen sekä päivä- ja työtoiminta. Kehitysvammalaissa säädetään erikseen kehitysvammopalveluista. (Teittinen & Vesala, 2021, s. 61–62.) Osaan vammaispalvelulain mukaisista palveluista on kunnilla erityinen järjestämisvelvollisuus, jolloin vammaisella henkilöllä on näihin palveluihin ehdoton eli subjektiivinen oikeus. Osa palveluista on määrärahasidonnaisia, joita kunnat järjestävät määrärahojen puitteissa ja kunnassa esiintyvän tarpeen mukaisessa laajuudessa. (Rätty, 2017, s. 30.)

Vammaispalveluiden saaminen edellyttää vammaisuuden määrittelyä ja sitä, että ihmiselle muodostuu oikeus hakemaansa vammaispalveluun. Määrittelyä tarvitaan laillisten ja hallinnollisten perusteiden vuoksi (Ahponen, 2008 s. 28). Vammaispalveluja koskevassa lainsäädännössä määritellään vammaiseksi henkilö, jolla on vamman tai sairauden johdosta pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista (Vammaispalvelulaki 2 §; STM 2024b). YK:n vammaissopimuksen (Sops 27/2016) 1 artiklassa määritetään vammaisuutta pitkäaikaisena ruumiillisena, henkisenä, älyllisenä tai aisteihin liittyvänä vammaana, jotka voivat vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa estää täysimääräisen osallistumisen yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisuuden määrittely luo kuvaa siitä, mitä ihmiset tavanomaisesti tekevät ja tätä kautta määrittyy, missä toimissa vammaisilla on erityisiä vaikeuksia.

Vammaisuuden määrittelyä ja vammaisen henkilön toiminnan rajoitteiden tunnistamista tarvitaan, jotta vammaisen henkilö saa tarvitsemansa tuet ja palvelut, joihin hänellä muodostuu oikeus. Vammaisuuden määrittely ei kuitenkaan ole mustavalkoista ja yksinkertaista, sillä vammaisuuden käsite on sidoksissa yhteisöön ja ympäristöön, jossa sitä käytetään. Vammaisuutta tarkastellaan yhteiskunnassa normien, historian ja asenteiden määrittämänä. Lisäksi vammaisuutta määritetään eri tukien ja palvelujen näkökulmasta eri tavoin. (Nurmi-Koikkalainen ym., 2017, s. 11; THL, 2023.) Vammaisuus ei kuitenkaan ole pelkästään palvelujärjestelmään liittyvä kysymys, vaan kuten Nurmi-Koikkalainen ym. (2017, s. 12) tuovat esille, niin vammaisuus on myös identiteettiin ja minäkuvaan liittyvä asia, jolla ihminen määrittelee itseään ja muita. Jokaisella on oikeus määrittellä itseään ja elämäänsä haluamallaan tavalla.

Vammaisuutta on määritelty lainsäädännössä ja viranomaistoiminnassa noin 1800-luvun puolivälin jälkeen ja käsite on vakiintunut Suomessa vasta 1970-luvulla (Harjula, 1996, s. 25–26; Vehmas, 2014 s. 85). Vammaisuuden määrittelyssä on siirrytty lääketieteellisestä ja diagnoosipohjaisesta näkökulmasta vammaisuuden sosiaaliseen näkökulmaan, jossa vammaisuutta määritetään yhteiskunnallisten olosuhteiden ja rakenteiden näkökulmasta, ei yksilön ominaisuutena (Tarvainen & Teittinen 2021, 10.) Erilaiset sairaudet ja vammat ovat biologisia faktoja, eikä sosiaalinen malli kiellä vammaisuuden aiheuttamia ongelmia. Sairauksia ja vammoja ei voi kuitenkaan puhtaasti luokitella ja kategorisoida, vaan vammojen ja sairauksien merkitys rakentuu vasta sosiaalisessa

kontekstissa, ympäristön ja yksilön välisenä suhteena. Tämä tarkoittaa vammaispalvelujen näkökulmasta vammaisen henkilön elinympäristöön liittyvien esteiden ja rajoitteiden kysymysten huomioimisen. (Nurmi-Koikkalainen, 2017, s. 11; Rätty, 2010, s. 35; Vehmas, 2014, s. 84.)

Vammaispalveluiden palveluprosessi sisältää sosiaalihuoltolain 4. luvussa säädetyt sosiaalihuollon eri toimet alkaen asiakkuuden vireille tulosta asiakkuuden päättymiseen saakka. Sosiaalihuollon toimien määräajoista säädetään sekä sosiaalihuoltolain 36 §:ssä että vammaispalvelulain 3 a §:ssä. Sosiaalihuoltolain mukaisesti kiireellinen avun tarve arvioidaan välittömästi, muutoin palvelutarpeen arviointi on aloitettava viipymättä. Vammaisten henkilöiden kohdalla palvelutarpeen arviointi on aloitettava viimeistään seitsemäntenä päivänä, jonka jälkeen palvelusuunnitelma on laadittava ilman aiheetonta viivytystä. Palvelusuunnitelman laatimiselle ei ole asetettu tarkempaa aikarajaa, eikä palvelusuunnitelmien tarkistamiseen liittyen ole säädetty aikarajoja. Palvelusuunnitelman tarkistaminen tulee tehdä lain mukaan, jos vammaisen henkilön palvelutarpeessa tai olosuhteissa tapahtuu muutoksia, tai suunnitelman päivittämiselle on muutoin tarve. Päätöksenteko on tehtävä ilman aiheetonta viivytystä, mutta viimeistään kolmen kuukauden kuluessa asian vireille tulosta, ellei asian selvittäminen jostain syystä vaadi pidemmän käsittelyajan.

Vaikka vammaispalvelulain mukaiset päätökset on tehtävä kolmen kuukauden kuluessa hakemuksen vireille tulosta, on huomioitavaa, että päätös on tehtävä välittömästi, kun työntekijällä on käytävissään riittävät tiedot asian ratkaisemiseksi. Hakemuksen käsittelyyn ja käsittelyaikaan vaikuttavat asian ratkaisun merkityksellisyys hakijalle ja hänen perheelleen. Jos merkitys on suuri hakijan jokapäiväisen elämän kannalta, tulee hakemus käsitellä ripeästi. Vammaispalveluiden määräajojen noudattamisessa on todettu vaikeuksia, johtuen vammaissosiaalityön henkilöstön vähydestä suhteessa hakemus- ja asiakasmääriin. Lisäksi haasteita aiheuttavat työntekijöiden vaihtuvuus ja saatavuusongelmat. Myös palveluiden järjestämisessä, saatavuudessa, sopivuudessa, laadussa, toimivuudessa ja tuottamisessa on haasteita. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira on linjannut, ettei viranhaltijalle kuuluvan selvitys- ja päätöksentekovelvollisuuden toteutumisen viivästyminen voida kuitenkaan perustella henkilöstö- ja resurssipulalla. (Tanhua, 2020, s. 1, 3; Valvira, 2022, s. 1–2.)

Vammaissosiaalityön tehtäviin kuuluu julkisen vallan toimijana turvata perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen (Mäenpää, 2017, s. 69). Vammaisten henkilöiden kohdalla ihmisoikeusperustaista sosiaalityötä tarvitaan, koska ihmisoikeudet ja oikeudet yhteiskunnan täysimääräiseksi kansalaiseksi eivät vammaisilla toteudu täysimääräisesti (Kim, 2010, s. 111, 113). Vammaispalveluita määrittelee osaltaan YK:n vammaissopimus, jossa korostetaan vammaisten henkilöiden ihmisoikeuksia ja kansalaisuuden toteutumisesta. Lisäksi vammaissopimuksessa säädetään laaja-alaisesti muun muassa esteettömyydestä, yhdenvertaisuudesta, osallisuudesta, syrjinnän kiellosta sekä kohtuullisten mukautusten tärkeydestä vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumiseksi. Nämä säädökset ovat keskeisiä vammaissosiaalityössä, koska työn tavoitteena on edistää ja vahvistaa vammaisen henkilön osallisuutta ja itsemääräämisoikeutta sekä vammaisen henkilön omia voimavaroja ja itsenäistä selviytymistä. (Krokkfors & Lampinen, 2019, s. 8; Rätty, 2017, s. 20.)

Ihmisoikeuksien ja oikeudenmukaisuuden turvaamiseksi julkinen valta, kuten vammaissosiaalityö, pystyy käyttämään lainsäädännössä määritettyä positiivista erityiskohtelua. Positiivisen erityiskohtelun tavoitteena on turvata palveluiden, tukitoimien ja muiden keinojen avulla vammaisten henkilöiden tosiasiallinen yhdenvertaisuus muihin kansalaisiin nähden. (THL, 2023.) Vammaiset ovat yksi suurimmista syrjintää kokevista ryhmistä, joten sosiaalityöllä on oma roolinsa syrjivien rakenteiden tunnistamisessa ja purkamisessa. Sosiaalihuoltolain 7 §:ssä säädetään rakenteellisesta sosiaalityöstä, joka velvoittaa sosiaalityöntekijöitä välittämään tietoa sosiaalisista ongelmista ja palveluissa havaituista epäkohdista sekä päätösten seurauksista. (Kannasoja ym., 2022, s. 44.)

Vammaissosiaalityötä tehdään yksilöiden, perheiden, ryhmien ja yhteisöjen sosiaalisten ongelmien ja ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi sekä tehdään kokonaisvaltaista muutostyötä, jolla tuetaan ihmisten selviytymistä. Palvelun erityisluonteeseen liittyen kohderyhmänä ovat ne henkilöt, joiden toimintakyky on oleellisesti alentunut vamman tai sairauden vuoksi. Vammaispalveluissa asiakkuuksien kesto poikkeaa muiden sosiaalipalveluiden asiakkuuksista. Muissa sosiaalipalveluissa sosiaalityö parhaimmillaan tekee itsensä tarpeettomaksi, eli asiakas löytää tarvittavat tuet elämäänsä ja sen hetkiseen tilanteeseensa, jolloin asiakkuus sosiaalipalveluissa voi jossain vaiheessa päättyä. Vammaispalveluissa asiakkuus on usein elinikäistä. (Krokkfors & Lampinen, 2019, s. 8; Sosnet, 2014.)

## 2.2 Asiantuntijuus vammaissosiaalityössä

Sosiaalityö on yliopistokoulutuksen saaneen sosiaalialan ammattihenkilön työtä. Sosiaalityöntekijänä voi toimia lain sosiaalihuollon ammattihenkilöstä (817/2015) 7 §:n mukaisesti pätevä henkilö. Lain 12 §:n mukaisesti ammattiin opiskeleva voi tietyin edellytyksin toimia tilapäisesti sosiaalityöntekijänä enintään vuoden ajan, mutta tuolloin ei ole sosiaalityöntekijälle säädettyä oikeutta päättää kiireellisissä tapauksissa tahdosta riippumattoman huollon antamisesta tai siihen liittyvistä toimenpiteistä. Sosiaalityöstä säädetään sosiaalihuoltolain 15 §:ssä, jonka mukaan sosiaalityö määrittyy asiakas- ja asiantuntijatyöksi, jossa painottuvat muutosta tukeva työ elämäntilanteiden vaikeuksien lievittämiseksi, asiakkaiden omien toimintaedellytyksien ja osallisuuden vahvistamiseksi sekä yhteisöjen sosiaalisen eheyden edistämiseksi. Sosiaalityöntekijät työskentelevät yhdessä sosiaaliohjaajien kanssa, joiden työ painottuu sosiaalihuoltolain 16 §:n mukaan enemmän neuvontaan sekä palvelujen käytön ohjaukseen ja tukemiseen.

Sosiaalityöntekijän vaativa asiantuntijatyö perustuu tieteellisesti tutkittuun tietoon, ammatilliseen osaamiseen sekä arvoihin ja eettisiin periaatteisiin. Näiden lisäksi sosiaalityöntekijän työssä painottuvat ammatin yhteiskunnalliseen tehtävään liittyvä tarkoitus ja missio sekä erilaiset orientaatiot, lähestymistavat ja menetelmät. (Kananoja, 2017, s. 173; Krokfors & Lampinen, 2019, s. 8). Sosnet-yliopistoverkoston julkaisussa avataan sosiaalityöntekijän asiantuntijuuden koostuvan useista eri osaamisen osa-alueista, joita ovat: yhteiskuntatieteellinen osaaminen, tutkimus-, kehittämis- ja muutososaaminen, vuorovaikutusosaaminen, eettinen osaaminen, työmenetelmä- ja palvelujärjestelmäosaaminen, oikeudellinen osaaminen sekä johtamisen ja rakenteellisen sosiaalityön osaaminen (Lähteinen ym., 2017). Kaikkien edellä mainittujen osaamisen osa-alueiden lisäksi sosiaalityöntekijöiltä vaaditaan laaja-alaista tietopohjaa ja ymmärrystä vammaisuuden ja toimintarajoitteisuuden kentästä sekä erityisesti vahvaa jurdis-hallinnollista osaamista (Autio & Niemelä, 2017, s. 282; Hömpö ym., 2023, s. 50).

Sosiaalityöntekijän asiantuntijuuteen kuuluva tutkimusperustainen osaaminen on Paasion (2014, s. 37) mukaan yhteistyötä ja yhteistä päätöksentekoprosessia, jossa asiakkaan hyvinvointia edistetään parhaimmalla mahdollisella tavalla. Hyvinvoinnin edistäminen mahdollistuu integroimalla

asiakkaan tilanne, tieteellinen tutkimus, asiakkaan omat arvot ja merkitykset sekä sosiaalityöntekijän osaaminen ja muut resurssit. Sosiaalityössä tutkimusperustaisuus on keskittynyt lähinnä sosiaalityöntekijöiden oman tutkimuspanostuksen varaan (Tapola-Haapala, Rajavaara & Kuusinen-James, 2023, s. 26).

Martin ja Lindh (2023, s. 60–61) tuovat esille vammaissosiaalityöhön kuuluvan laajan ja monimutkaisen oikeudellisen osaamisen, johon sisältyvät muun muassa eri aikoina voimassa olleita ja tulossa olevia säädöksiä, soveltamiskäytäntöjä ja -ohjeita, hallinto-oikeuksien ja oikeusasiamiehen ratkaisuja sekä ennakkopäätöksiä. Sosiaalityöntekijä on virkavastuussa julkisen vallan käyttäjänä, lakien soveltajana ja toimeenpanijana sekä päätöksen tekijänä, mikä edellyttää sosiaalityöntekijältä vahvaa lakiosaamista, avointa ja perusteltua toimintaa, harkinnan käyttöä ja riittävää selvitystyötä. Lakien soveltaminen vaatii osaamista kiinnittää erityishuomio vammaisten henkilöiden oikeuksiin sekä oikeudenmukaiseen, tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun. (Hallintolaki 434/2003, 31 §; Martin & Lindh, 2023, s. 61; Romakkaniemi ym., 2018, s. 338.)

Vammaissosiaalityön erityisyytenä painottuukin vammaisten henkilöiden oikeuksien, osallisuuden ja hyvinvoinnin turvaaminen kansainvälisten ja kansallisen lainsäädännön sekä sopimusten, muun muassa YK:n vammaissopimuksen avulla (Martin & Romakkaniemi, 2021, s. 203, 205). Uuden tulossa olevan vammaispalvelulain myötä korostuu entisestään vammaisten henkilöiden oikeuksien vahvistaminen, itsenäisen elämän ja itsemääräämisen tukeminen sekä päätöksenteon tukeminen. Lisäksi uuden lain tavoitteena on turvata tarpeenmukaisten palvelujen saaminen. Uusi laki tuo vammaissosiaalityöhön velvoitteita uudenlaisten palvelujen ja tukitoimien järjestämiseen sekä niihin liittyvien toimintatapojen ja -käytäntöjen luomiseen käytännön työhön. Muutokset tulevat vaikuttamaan myös sosiaalityöntekijöiden osaamiseen, resursseihin ja asenteisiin. (Lindström ym., 2024, s. 115; Martin & Lindh, 2023, s. 62, 65; Nurmi-Koikkalainen, 2017, s. 15.)

Vammaispalveluiden saaminen edellyttää vammaisuuden määrittelyä, joten sosiaalityöntekijän työn vaatimukseen kuuluu arvioida vammaisen henkilön vaikeavammaisuutta ja palvelun välttämättömyyttä suhteessa jokaiseen haettavaan palveluun ja tukitoimeen erikseen. Vaikka vammaispalvelulaki määrittelee vammaisuutta yleisesti, on vaikeavammaisuus määritelty vielä jokaisen palvelun kohdalla erikseen. (Vaikeavammaisuuden määrittely; vammaispalvelulaki 8 §.) Asiakkaan vaikeavammaisuutta arvioimalla sosiaalityöntekijä luo väistämättä kuvaa vammaisuudesta. Aution

ja Niemelän (2017, s. 273) mukaan sosiaalityöntekijä vaikuttaa siihen, millaisen kuvan ihminen muodostaa itsestään vammaisena henkilönä. Asiakkaan kohtaamisissa ja esimerkiksi palvelusuunnitelmissa käytetyillä käsitteillä sekä sosiaalityöntekijän tekemillä oletuksilla voidaan joko vahvistaa kuvaa vammaisuudesta yksilön vajavuutena ja poikkeavuutena tai tukea vammaisen henkilön roolia oman elämänsä toimijana (Autio & Nurmi-Koikkalainen, 2015, s. 232).

Sosiaalityöntekijän tehtävänä on tunnistaa erityisen tuen tarpeessa oleva vammaisen henkilö. Sosiaalihuoltolain 3 §:n 3 momentissa on määritelty erityisen tuen tarve niin, että erityisen tuen tarve muodostuu henkilöllä, jolla on erityisiä vaikeuksia hakea ja saada tarvitsemiaan sosiaali- ja terveyspalveluja kognitiivisen tai psyykkisen vamman tai sairauden, päihteiden ongelmakäytön, usean yhtäaikaisen tuen tarpeen tai muun vastaavan syyn vuoksi ja jonka tuen tarve ei liity korkeaan ikään. Vammaispalveluiden näkökulmasta erityisen tuen tarpeella viitataan tuen tarpeeseen palveluja haettaessa, ei henkilön palvelutarpeeseen, eikä erityisen tuen tarvitseminen ole sidottu tiettyyn diagnoosiin tai vammaan (THL, 2022).

Kuten on tullut esille, niin vammaissosiaalityö pohjautuu vahvasti normiperustaan, jossa merkittävässä roolissa ovat vammat ja sairaudet sekä niiden tuomat toimintarajoitteet (Romakkaniemi ym., 2019, s. 192). Diagnoosit eivät ole oleellisia vammaissosiaalityön näkökulmasta, mutta päätöksentekoa varten hyödynnetään terveydenhuollon lausuntoja ja diagnooseja, joista saadaan lisää tietoa vammaisen henkilön toimintakyvystä. Päähuomio on joka tapauksessa vammaisessa henkilössä, joka on oman elämänsä asiantuntija. Vammaisen henkilön tilanteen ymmärrys vaatii sosiaalityöntekijältä tiivistä yhteistyötä vammaisen henkilön, omaisten, lähiympäristön ja heitä edustavien yhteisöjen kanssa. Yhteistyötä tekemällä saadaan tietoa, miten vammaisen henkilö suoriutuu tavanomaisista elämän toiminnoista sekä siitä, millainen vamman ja sairauden yksilöllinen merkitys on arkeen ja selviytymiseen. (Romakkaniemi ym., 2018, s. 338.)

Vammaisen henkilön tilanteen kokonaisvaltainen, yksilöllinen ja laaja selvitystyö edellyttää sosiaalityöntekijältä erilaisia taitoja ja osaamista. Sosiaalityöntekijältä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja, syvällistä asiantuntemusta ja monipuolista tiedon käyttöä. Vaatimuksena on myös taito yhdistää tietoa ja asiantuntemusta vammaisen henkilön yksilöllisen tilanteen edellyttämällä tavalla. (Karjalainen ym., 2019, s. 66.) Jotta vammaisten henkilöiden yksilölliset tilanteet tulevat esille, ovat



asiakslähtöisyys ja asiakasosallisuus tärkeitä käsitteitä toteuttaa käytännön työssä. Asiakslähtöisyyttä on järjestää palvelut yksilöllisen tarpeen ja tilanteen mukaisesti. Vammaisen henkilön yksilöllisistä lähtökohdista käsin rakentuvat niin ikään sosiaalityöntekijän toiminta- ja työtavat. Asiakasosallisuus kuvaa sitä, että vammaisen henkilö on mukana vaikuttamassa omiin palveluihinsa sekä omaan asiakasprosessiinsa. (Kivistö & Hokkanen, 2021, s. 174–175.)

Erilaiset sairaudet ja vammat voivat aiheuttaa kommunikoinnin vaikeuksia, jotka voivat tuoda oman haasteensa vammaisen henkilön osallistumiseen. Perustuslain (731/1999) 21 §:ssä ja hallintolain 34 §:ssä säädetään asiakkaiden oikeudesta tulla kuulluiksi oman asian käsittelyssä. Tämän oikeuden toteutuminen voi vaatia asiakkaan auttamista kertomaan tai ilmaisemaan omat mielipiteensä esimerkiksi tulkin tai apuvälineiden avulla. Myös laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) 4 ja 5 §:ssä säädetään, että asiakkaan kanssa palvelutarpeen arviointia tehtäessä, on tarvittaessa käytettävä puhetta tukevia tai korvaavia kommunikaatiokeinoja tai tulkkausta. Vammaisen henkilön palvelutarpeiden arviointi, palveluiden suunnittelu, palveluiden järjestäminen ja seuranta on tehtävä yhdessä vammaisen henkilön kanssa. Näin ollen sosiaalityöntekijän tulee mahdollistaa vammaiselle henkilölle oikeus käyttää hänelle soveltuvia kommunikoinnin keinoja sekä tukea mielipiteen ilmaisemisessa. (Martin & Romakkaniemi, 2021, s. 205.)

Vammaissosiaalityöhön kuuluu vahvasti dokumentointi, harkintavalta ja päätöksenteko. Näistä toimista säädetään laeissa, jotta ne ovat oikeudenmukaisia, tasapuolisia ja toteuttavat vammaisten henkilöiden oikeusturvaa (Martin & Lindh, 2023, s. 63). Vammaisten henkilöiden oikeusturvaa sekä sosiaalityöntekijöiden toiminnan lainmukaisuutta varmistetaan muodollisuuksilla, jotka ovat keskeisiä toimia vammaispalvelujen päätöksentekoprosessissa. Vaikka dokumentointi vie asiakas-kohtaamisilta tilaa, niin se on yksi sosiaalityöntekijän työväline vammaisen henkilön oikeuksien ja tarpeiden perustelemiseen. (Kivistö & Hautala, 2020, s. 259, 267; Mäenpää, 2021, s. 73.) Dokumentoinnin avulla saadaan tietoa tehdyistä toimista, päätöksistä ja interventioista sekä niiden suhteesta palvelun vaikuttavuuteen. Dokumentoinnin avulla saadaan tietoa siitä, mikä toimii ja mikä ei. (Korteniemi & Borg, 2008, s. 12.)

Vammaissosiaalityössä tehdään paljon vammaispalvelupäätöksiä, jotka ovat hallintopäätöksiä. Päätökset ovat oikeudellisesti sitovia ratkaisuja siitä, mihin asiakas on arviontien mukaan oikeu-

tettu tai ei ole oikeutettu. Päätöksenteossa sosiaalityöntekijältä vaaditaan vahvaa juridis-hallinnollista osaamista ja taitoa käyttää lakiin perustuen julkista valtaa ja harkintavaltaa. (Kotkas, 2014, s. 41; Mäenpää, 2017, s. 49, 69.) Asiakkaille tehtävät palvelupäätökset perustuvat päätöstä edeltäneeseen tiedonkeruuseen ja suunnitteluun, jotka sosiaalityöntekijän tulee hallintolain 31 §:n 1 momentin mukaisesti tehdä riittävällä ja asianmukaisella tavalla. Mäenpää (2021, s. 4) kirjoittaa viranomaisen velvollisuudesta perusoikeusmyönteiseen tulkintaan eli sosiaalityöntekijän tulee valita sellainen menettelytapa ja tulkinta, joka parhaiten edistää hyvän hallinnon toteutumista ja vammaisen henkilön perusoikeuksien toteutumista. Päätöksenteon jälkeen asiakkaan oikeusturvaan kuuluu mahdollisuus hakea virheen korjaamista ja päätöksen oikaisemista sekä tarvittaessa hallintotuomioistuimen ratkaisua (Mäenpää, 2017, S. 415).

Harkintavallan tarkoituksena on lisätä sosiaalityöntekijän mahdollisuuksia käyttää yksilöllistä tilannearviota päätöksenteossa, mahdollistaa joustava ja toimiva hallinto sekä huomioida vammaisen henkilön elämäntilanteeseen ja elämän ennakoimattomuuteen liittyvät näkökulmat (Kotkas, 2014, s. 42; Rajavaara, 2014, s. 137). Olennaista harkinnan käyttämisessä, päätöksenteossa ja lakien tulkinnassa on kiinnittää huomio asiakkaan etuun (sosiaalihuoltolaki 4 §, 5 §), yksilöllisiin tarpeisiin (vammaispalvelulaki 3 § 3. mom.) ja asiakkaan mielipiteeseen (asiakaslaki 4 §, 2 mom.). Harkintavallan käyttöön vaikuttavat organisaation määrittämät toimintatavat, taloudelliset reunaehdot ja kuntien säästöpainet. Nämä tekijät väistämättä rajoittavat sosiaalityöntekijän mahdollisuuksiin käyttää harkintaa ja tehdä päätöksiä vastaamaan asiakkaiden toiveisiin. (Romakkaniemi ym., 2018, s. 338.) Sosiaalityöntekijät ovat huolissaan vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumisesta sekä oikeusturvan toteutumisesta, jotka vaarantuvat vammaissosiaalityön resurssipulan, työmäärän ja kuntien kiristyneiden säästöpainetien vuoksi (Laisi ym., 2016, s. 1).

## 3 Työhyvinvointi

### 3.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä ja osa-alueet

Käsitteenä työhyvinvointi on laaja ja monitahoinen, joka sisältää useita työhön, työoloihin ja työntekijöiden hyvinvointiin liittyviä käsitteitä. Perinteisesti työhyvinvointia on kuvattu kielteisten tuntemusten, kuten työstressin ja -uupumuksen näkökulmasta. 2000-luvulla työhyvinvointikeskusteluun on tullut enenevässä määrin myönteiset työhön liittyvät tuntemukset. Työhyvinvoinnista ei enää keskustella pelkästään kielteisten tuntemusten kautta, vaan myös työssä viihtymisenä, työssä jaksamisena ja työtyytyväisyytenä. (Hakanen, 2011, s. 23; Mäkikangas & Hakanen, 2017.) Sosiaali- ja terveysministeriö (STM, 2024a) määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jonka muodostavat työ, työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.

Työturvallisuuskeskuksen (2024) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa tuottavaa työtä hyvin johdettussa organisaatiossa. Vaikka työhyvinvointi vaatii hyvää johtamista, niin vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajalla että työntekijällä. Työnantajan tehtävänä on huolehtia työntekijän ja työympäristön turvallisuudesta ja terveydestä sekä työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijän vastuulla on ylläpitää omaa työkykyä ja ammatillista osaamista. Lainsäädäntö ohjaa työnantajia kehittämään työtä ja edistämään työhyvinvointia yhteistyössä henkilöstön kanssa. (STM, 2024a; Työturvallisuuskeskus, 2024; Työturvallisuuslaki 738/2002 8 §.)

Työhyvinvointia on tutkittu runsaat sata vuotta. Tutkimuksen painopisteet ja työhyvinvointimallit ovat vaihdelleet ajan myötä. Eri työhyvinvointimalleilla on paljon samoja tekijöitä, ja ne eroavat toisistaan lähinnä siitä näkökulmasta, onko työhyvinvoinnin päävastuu esihenkilöillä vai työntekijällä itsellään. Kaikissa malleissa työhyvinvoinnin nähdään joka tapauksessa olevan eri tekijöistä koostuva kokonaisuus. (Mäki ym., 2018, s. 46.) Työhyvinvoinnin tutkimus lähti alkuaan liikkeelle työntekijään kohdistuvasta stressitutkimuksesta, jossa stressin katsottiin syntyvän fysiologisena reaktiona kuormittaviin tekijöihin. Tätä kutsuttiin reaktioperustaiseksi stressimalliksi. Myöhemmin tutkimus laajeni kattamaan työntekijöiden psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot sekä ympäristön aiheuttamien ärsykkeiden stressivaikutukset. Tutkimuksen kohteeksi tulivat yk-

silöllisten tekijöiden lisäksi ympäristön vaikutukset, jonka myötä alettiin puhua työn kuormituksesta. Työn todettiin kuormittavan, jos työn vaatimukset ylittävät työntekijän edellytykset vastata vaatimuksiin. Tästä kehittyi työhyvinvoinnin tasapainomalli. (Manka & Manka, 2023, s. 91–92.)

Suomessa työhyvinvoinnin kokonaisuuksia hahmotellaan erilaisten mallien avulla, jotka perustuvat suurelta osin edellä mainittuun tasapainoajatteluun (Mäki ym., 2018, s. 39). Tasapainomallista kehittyi myöhemmin niin sanottu Karasekin malli. Karasekin mallin mukaan työn psykologisten vaatimusten ja työn hallinnan myötä syntyy joko työhyvinvointia lisäävä, aktiivinen työ tai passiivinen, voimavaroja kuluttava työ. Myöhemmin tähän malliin lisättiin sosiaalisen tuen ulottuvuus. Sosiaalisen tuen on todettu olevan merkittävä tekijä työhyvinvoinnin kannalta. (Honkonen ym., 2003; Manka & Manka, 2023, s. 92.)

Nykyaikana työhyvinvoinnin kehittämisessä on hyödynnetty myönteisiä voimavaroja, joita voidaan tarkastella positiivisen psykologian kautta (Manka & Manka, 2023, s. 96). Voimavarakeskeinen työhyvinvoinnin malli (kuva 1) korostaa positiivista psykologiaa sekä yksilön omaa vastuuta vaikuttaa omaan mieleensä ja tapaan ajatella. Positiivisessa psykologiassa ideana on löytää voimavaroja ja vahvuuksia, joiden avulla keitetään vaikeuksia ja työn vaatimuksia, sen sijaan, että keskitytään siihen, mikä on huonosti tai miten vähennetään työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 76; Uusitalo, 2023.)

Työhyvinvointia voidaan edistää, kun tunnistetaan ja kehitetään työhön liittyviä voimavaroja. Työn pahoinvointia puolestaan voidaan ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. (Manka & Manka, 2023, s. 97.) Briner ja Walshe (2015, s. 575) esittävät voimavarakeskeisyyden tavoitteeksi myös voimavarojen ylläpitämisen, jos voimavaroja on sillä hetkellä työssä riittävästi turvaamaan työhyvinvointi. Voimavarakeskeisen hyvinvointimallin mukaisesti hyvinvointi työssä mahdollistuu, kun työssä on enemmän positiivisia tekijöitä kuin kuormittavia tekijöitä (Mäki ym., 2018, s. 46).



Kuva 1. Voimavarakeskeinen työhyvinvointimalli (Manka & Manka, 2023 s. 110)

Tässä tutkielmassa hyödynnän voimavarakeskeistä työhyvinvointimallia (kuva 1), jossa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä jaotellaan organisaatioon, johtamiseen, työyhteisöön, työn hallintaan sekä työntekijän omiin lähtökohtiin ja työntekijän omat asenteeseen (Manka & Manka, 2023, s. 108). Seuraavaksi avaan tarkemmin, mitä työhyvinvointimallin osa-alueet pitävät sisällään.

### *Organisaatio*

Monet työn kuormitustekijät eivät ole yksittäisen työntekijän ratkaistavissa, vaan siihen tarvitaan organisaatiotason toimia ja työn rakenteellista pääomaa. Organisaation rakenteilla voidaan mahdollistaa luottamukseen, toiminnalliseen joustavuuteen ja henkilöstön osallistamiseen perustuva toimintakulttuuri. Joustavilla rakenteilla lisätään työntekijöiden vastuullisuutta ja aloitteellisuutta sekä sitoutumista työhön ja organisaation tavoitteisiin. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työhön sitoutumista tukee organisaation selkeä visio ja strateginen toimintasuunnitelma, joiden suunnitteluun työntekijät ovat voineet osallistua. (Manka & Manka, 2023, s. 114–115, 123.)

Organisaatiotasolta vaaditaan toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseen. Työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) velvoittavat panostamaan työympäristön turvallisuuteen sekä parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita. Tämä asettaa organisaatiotasolle velvoitteen seurata ja tehdä jatkuvaa työhyvinvoinnin arviointia. Jotta seuranta ja arviointia on mahdollista tehdä, se edellyttää työkykyyn, työhyvinvointiin sekä työn kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvän tiedon lisäämistä ja jakamista organisaatiotasolle. Tiedon lisääminen ja jakaminen mahdollistavat vaikuttavien toimenpiteiden suunnittelun työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseen. (Manka & Manka, 2023, s. 114; Sairila ja Savinainen, 2023, s. 39.) Työntekijöiden työkyvyn edistämiseen on työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaisesti järjestettävä työterveyshuolto. Työterveyshuolto nykypäivänä keskittyy enemmän tautien hoitamiseen, kuin psykososiaalisen kuormituksen torjuntaan (Karjalainen, 2020, s. 50).

Organisaatiotasoa vastaa työn kognitiivisten tekijöiden kohentamisesta eli työn, työvälineiden, työympäristön ja työtapojen yhteensovittamisessa erilaisilla työn järjestelyillä, sisällöillä ja käytännöillä. Näillä on merkitystä työhön liittyvän aivokuorman hallintaan, työn sujumuuteen ja työkyvyn tukemiseen. Organisaation keinoja aivokuorman hallintaan ovat esimerkiksi työntekijän mahdollisuudet oman työn hallintaan, organisointiin ja aikatauluttamiseen sekä keskeytyksettömän työskentelyn mahdollistaminen niin, ettei kaikkien tarvitse olla saatavilla jatkuvasti. Pitkittynyt kognitiivinen kuormitus voi vaikuttaa negatiivisesti työn sujumiseen, työn tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. (Manka ja Manka, 2023, s. 158; Sairila & Savinainen, 2023, s. 26.)

### *Johtaminen*

Johtaminen perinteisesti jaetaan asiajohtamiseen ja ihmisten johtamiseen. Nykypäivänä puhutaan myös etäjohtamisesta. Sosiaalialalla on tarpeen tilannejohtaminen ja vuorovaikuttaminen, jossa ihmisten ja asioiden johtaminen kulkevat limittäin, kytkeytyen organisaation suorituskykyyn, tuoksellisuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin. Johtamisen yhtenä keskeisimpänä tehtävänä on tunnistaa henkilöstön työhyvinvoinnin riskejä ja tukea työntekijöitä ylläpitämään työkykyä. (Manka & Manka, 2023, s. 118, 180, 185.) Keskeistä johtamisessa on myös motivoida työntekijöitä suoriutumaan hyvin työstään. Motivoinnissa olennaista on tiedostaa, mitkä yksilölliset tekijät työntekijöitä motivoivat. (Fisher, 2009, s. 347, 352.) Sosiaalityön luonteen vuoksi johtamisen taitoihin kuuluu

osaaminen muutostilanteissa. Esihenkilön tehtävänä on huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista sekä niistä tekijöistä, jotka voivat muutostilanteissa uhata työhyvinvointia. Muutostilanteissa työntekijän hyvinvointia tukee avoin tiedonkulku ja riittävän tiedon saaminen. (Manka & Manka, 2023, s. 184; Zitting ym., 2019, s. 387.)

Sosiaalityöhön paikantuu lisäksi jaetun johtamisen käsite, johon liittyy yhteinen käsitys työn tavoitteista ja yhteisesti sovituista toimista niiden toteuttamiseksi sekä sosiaalinen tuki. Jaettu johtajuus kohdistuu työyhteisön toimivuuteen, yhdessä tekemiseen ja työn yhdessä kehittämiseen sekä työntekijöihin luottamiseen. Esihenkilön rooli on tukea työntekijöiden itseohjautuvuutta. Itseohjautuvalla työntekijällä on kykyä johtaa itseään ja pystyvyyttä toimia ilman ulkopuolista kontrollia ja valvontaa. Kun esihenkilö luottaa työntekijöihin, se voi helpottaa esihenkilön työtaakkaa. Työntekijöiden itseohjautuvuuden tukeminen ei kuitenkaan poista esihenkilön vastuuta työntekijöiden työhyvinvoinnista. (Karjalainen, 2020, s. 117–118; Manka & Manka, 2023, s. 124, 126, 183; Sairila & Savinainen, 2023, s. 33.)

Työyhteisössä luottamuksen rakentumisen kannalta tärkeää on, että esihenkilö on työntekijöille tavoitettavissa sekä ymmärtää arjen sosiaalityötä. Näin esihenkilö pystyy olemaan työntekijöiden tukena käytännön haastavissa, sosiaalityön asiantuntijuutta vaativissa asioissa. Työntekijöiden luottamusta esihenkilöön lisää esihenkilön tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus, joihin vaikuttavat muun muassa työn tulosten oikeudenmukainen jakaminen. Työntekijän tulee saada työstä se palkkio ja kiitos, minkä työntekijä ansaitsee. Työn menettelytapojen ja päätöksenteon reiluus ja tasapuolisuus lisäävät luottamusta esihenkilöön. (Manka & Manka, 2023, s. 184; Sairila & Savinainen, 2023, s. 33.)

Johtamisen yksi perustehtävistä on saada jokainen työntekijä kokemaan itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi, niin että työntekijä tulee kuulluksi ja saa arvostusta työstään. Tämä vaatii tukemista, kannustamista, kuuntelemista sekä palautteen ja kiitoksen antamista. Vuorovaikutus onkin osa esihenkilön tehtävää, mutta vastuu vuorovaikutuksesta on myös työntekijöillä. Esihenkilön vuorovaikutustaidoilla ja sillä, miten esihenkilö työntekijöitä kohtelee, kommunikoi ja perustelee toimin-

taansa, on merkitystä luottamuksen kannalta. Hyvällä johtamisella edistetään työyhteisön toimivuutta. Työntekijöiden työyhteisötaidoilla puolestaan voidaan tukea hyvää johtajuutta. (Manka & Manka, 2023, s. 180–181; Sairila & Savinainen, 2023, s. 5, 33.)

### *Työyhteisö*

Hyvässä ja toimivassa työyhteisössä jokainen työntekijä kantaa vastuuta työyhteisön toimivuudesta ja ilmapiiristä kuuntelemalla, kommunikoimalla, arvostamalla erilaisuutta ja huomioimalla onnistumisia. Työyhteisön toimivuuteen vaikuttavat sekä työntekijöiden että esihenkilön vuorovaikutustaidot, joilla luodaan positiivista, avointa, kannustavaa ja luottamuksellista ilmapiiriä, jossa pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan konflikteja. Luottamuksen rakentumiseen vaaditaan hyvän ilmapiirin lisäksi tasa-arvoa, oikeudenmukaisuutta, hyvää tiedonkulkua, yhteisiä arvoja ja pelisääntöjä sekä yhdessä sovittuja toimintatapoja. Luottamuksellisessa työyhteisössä työntekosujuu ja kehittyä, työntekijät kantavat vastuuta toisistaan ja ovat aktiivisia. Toimiva työyhteisö tuottaa työhön sosiaalista pääomaa, jonka avulla voidaan vahvistaa työyhteisön voimavaroja. (Manka & Manka, 2023, s. 177, 125; Rauramo, 2013, s. 8, 11; Sairila & Savinainen, 2023, s. 26.)

Työyhteisöön kytkeytyy sosiaalisen pääoman lisäksi psykologinen pääoma, joka on työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja dynamiikkaa. Työyhteisön psykologisesta pääomasta puhutaan, kun työyhteisössä on itseluottamusta, toiveikkuutta, optimistisuutta ja sitkeyttä. Nämä voivat työyhteisössä näkyä luottamuksena tulevaisuuteen ja siihen, että työhönsä voi vaikuttaa, uskona erilaisiin tapoihin saavuttaa tavoitteet sekä kykyyn suhtautua tyyneesti kuormittaviin tilanteisiin ja muutoksiin. Sosiaalityö on luonteeltaan jatkuvasti muuttuvaa ja tällaisessa työympäristössä muutoksiin sopeutumista ja selviytymistä tukee psykologisen pääoman lisäksi osaamisen kehittäminen. Osaamisen kehittäminen vaatii työyhteisössä oppimismyönteistä ilmapiiriä, jota edistävät päivittäiset kohtaamiset työkavereiden ja asiakkaiden kanssa. Oppimista puolestaan heikentää työyhteisön jännittynyt ilmapiiri, kiire ja kuormittuneisuus. (Manka & Manka, 2023, s. 126, 216.) Työyhteisön tuki ja oppimismahdollisuudet ovat merkittäviä voimavaroja yhdessä työn hallinnan kanssa, jotka auttavat kohtaamaan työn vaatimuksia ja tukevat työntekijöiden sitoutumista työhön (Jolly ym., 2020, s. 231).



## *Työn hallinta*

Työn hallinta pitää sisällään useita tekijöitä, joiden avulla työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Työn hallintaa on työntekijän mahdollisuus käyttää työssään omaa osaamistaan, tehdä itsenäisesti päätöksiä, valita työmenetelmiä käytettäväkseen, päättää itse työnsä toteuttamisen tavoista ja aikatauluista. Työn hallintaan vaikuttavat työn kuormittavuus ja työtahti sekä työntekijän kokemukset työn merkityksellisyydestä ja monipuolisuudesta. (Gerich & Weber, 2020, s. 257; Häusser ym., 2010, s. 2; Nahrgang ym., 2011, s. 73; WHO, 2020.) Työn hallinnan mahdollisuudet suojaavat työntekijöitä työn vaatimusten aiheuttamalta kuormitukselta. Työn hallinta, työn itsenäisyys ja päätöksenteon mahdollisuudet lisäävät työhyvinvointia sekä edistävät työntekijän työkykyä ja sitoutumista työhön. (Häusser ym. 2010, s. 2; Manka & Manka, 2023, s. 148; Nahrgang ym., 2011, s. 71, 74; Sairila & Savinainen, 2023, s. 35.)

Jotta omaa työtään voi hallita, on työn perustehtävän, työnkuvan ja työroolin oltava selkeät. Työntekijän on ymmärrettävä työnsä päämäärät ja työn tavoitteet. Työn hallintaa lisäävät selkeät työprosessit ja sujuvat työtavat, turvalliset ja toimivat työskentelyolosuhteet sekä riittävä työmitoitus. Työn hallintaan vaikuttavat myös työntekijän mahdollisuudet yletä ja kehittyä omassa työssään. (Rauramo, 2013, s. 7; Virtanen & Sinokki, 2014, s. 173; WHO, 2020.) Yksilölliset tekijät vaikuttavat työntekijän kykyyn vastata työn vaatimukseen ja saavuttaa työssä asetettuja tavoitteita. Työn vaatimukset tulee olla tasapainossa suhteessa työntekijöiden elämäntilanteisiin, tietoihin, kykyihin ja osaamiseen, jolloin mahdollistuu työn tavoitteiden saavuttaminen. Sopivan haastava ja itsenäinen työ motivoi työntekijää. Liiallinen vaatimustaso voi aiheuttaa kohtuuttomasti kuormitustekijöitä, vähentää työntekijän kokemusta työn hallinnasta ja heikentää työhyvinvointia. (Nahrgang ym., 2011, s. 73; Rauramo, 2013, s. 9–10; WHO, 2020.) Työn hallinnan näkökulmasta on olennaista, että työ tarjoaa riittävässä määrin itsenäisyyttä, vapautta ja valtaa vaikuttaa työhön ja menettelytapoihin, mutta ei liikaa (Manka & Manka, 2023, s. 148).

## *Työntekijän omat lähtökohdat*

Puttonen ym. (2016, s. 6) kirjoittavat työhyvinvoinnin tarkoittavan työntekijän näkökulmasta sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa, jota tehdään turvallisessa ja työuraa tukevassa työympäristössä. Työhyvinvointiin vaikuttavat henkilön omaan elämään ja työhön liittyvät tekijät sekä se, miten

nämä eri osa-alueet saadaan yhteen sovitettua. Työntekijöiden yksilölliset tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemusten vaihteluihin saman työyhteisön sisällä, koska ihmiset tulkitsevat asioita omien asenteidensa kautta (Mäki ym., 2018, s. 47). Työhyvinvointi ei näin ollen ole pysyväksi tilaksi tulkittavissa, vaan se vaihtelee yksilöllisesti ja muuttuu työhön liittyvien kuormitus- ja voimavara-tekijöiden tasapainon mukaan (Puttonen ym., 2016, s. 6).

Työntekijän työhyvinvointiin liittyy psykologinen pääoma, joka kytkeytyy työntekijän mahdollisuuksiin vaikuttaa omaa elämäänsä sekä kykyyn kokea mielenrauhaa. Psykologinen pääoma muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista ja sitkeydestä, joilla on merkitystä työntekijän käyttäytymiseen ja suoriutumiseen työpaikalla sekä työhyvinvointiin. Työntekijän itseluottamus on uskoa omista kyvyistä, tiedollisia resursseja ja kokemuksia tehtävien suorittamisesta menestyksellisesti sekä luottamusta selviytyä erilaisia tilanteista. Toiveikkuutta edistävät kokemukset työn hallinnasta ja omista vaikutusmahdollisuuksista. Optimismi pitää sisällään tunteen siitä, että elämässä on enemmän hyviä kuin huonoja asioita. Optimistinen työntekijä kokee, että ongelmat ovat hetkellisiä ja ulkoisista oloista johtuvia, mutta työssä onnistuminen on omaa ansiota ja omilla ominaisuuksilla ansaittua. Sitkeyden käsite liittyy lannistumattomuuteen ja joustavuuteen, jolloin työntekijä epäonnistumisista huolimatta jaksaa aloittaa aina uudelleen. (Manka & Manka, 2023, s. 204–205, 207, 209, 211, 213.)

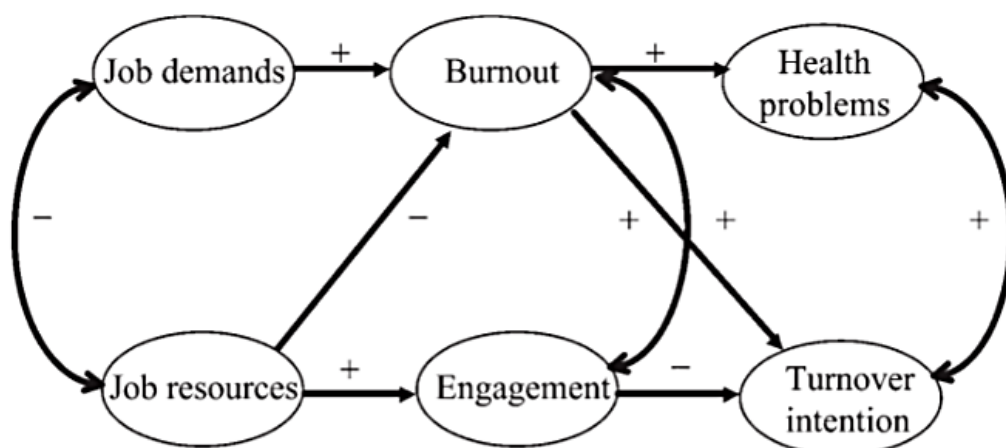
Työhyvinvointiin liittyy työn merkityksellisyys ja mielekkyys, jotka ovat kokemuksia siitä, mitä työ itselle merkitsee ja mitä työltä odottaa. Työhön voi liittyä monia yksilöstä lähteviä motiiveja, joita voivat olla työn tekeminen toimeentulon takia tai uraa ja kehittymistä varten. Työ voi olla kutsu-  
mustyötä, jossa työ itsessään palkitsee ja mahdollistaa arvokkaan työn tekemisen. Tutkimusten mukaan työntekijöille ei välttämättä tärkeintä ole palkka, vaan työssä onnistumisen kokemukset. Työn tulee joka tapauksessa tarjota kannusteita, joita voivat palkan lisäksi olla etenemismahdollisuudet ja kiitoksen saaminen. Näillä on merkitystä työntekijän työn hallinnan kokemukseen. (Hakanen, 2011, s. 26–28; Manka & Manka, 2023, s. 149.)

Psykologisen pääoman kehittäminen edellyttää työntekijän aktiivista itsensä kehittämistä. Yhtenä työkaluna tähän on reflektiivinen toiminta, jota työntekijä voi tehdä joko itse tai yhdessä muiden

kanssa. Reflektion avulla omaa toimintaa voi havainnoida, tarkastella ja arvioida, sekä tulla tietoiseksi niistä ilmiöistä, mitä itsessä tapahtuu. Sosiaalityön kiireinen ja eettisesti kuormittava työ vaatii pysähtymistä ja tietoista rauhoittumista omien ajatusten ja oman voinnin äärelle. Eettisestä kuormituksesta tulisi pystyä keskustelemaan työssä. Kun työyhteisön ilmapiiri on arvostava ja turvallinen, se antaa mahdollisuudet käsitellä eettistä kuormaa sekä miettiä työn toimintatapoja ja työn muokkaamista uusiksi vähentämään kuormitusta. (Manka & Manka, 2023, s. 158–159, 217.) Ammatillinen reflektio mahdollistaa myös sosiaalityöhön merkittävästi kuuluvien arvo- ja etiikkakysymysten huomioimisen käytännön työssä (Cartney, 2015, s. 59).

### 3.2 Työn vaatimusten ja voimavarojen -malli

Työn vaatimusten ja voimavarojen (TV-TV) -mallin olettamana on, että työn vaatimukset (Job demands) ja voimavarat (Job resources) vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin joko terveyttä heikentävästi tai työntekijää motivoiden (Demerouti ym., 2001, s. 499; Schaufeli & Bakker, 2004, s. 297). Terveyden heikkenemisen polulle johtavat liian suuret työn vaatimukset, jotka voivat johtaa työuupumiseen. Motivaatiopolulla työn voimavarat ja vaatimukset ovat tasapainossa johtaen työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen sekä työn imuun. (Manka ja Manka, 2023, s. 102–103.) TV-TV -malli on avattu alla olevassa kuvassa 2.



Kuva 2. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 297)

Työn vaatimukset ja voimavarat jaotellaan työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin tekijöihin, joihin vaikuttavat myös työntekijän yksilölliset tekijät. Yksilöllisiä tekijöitä ovat muun muassa työntekijän terveys, myönteiset uskomukset, ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaidot sekä henkilökohtaiset persoonallisuuspiirteet kuten tunnollisuus, avoimuus, aktiivisuus, ystävällisyys ja tasapainoisuus. (Manka & Manka, 2023, s. 93–94.) Karjalainen (2020, s. 33) muistuttaa, että työssä kuormittumista ei voida selittää pelkästään yksilöön liittyvillä tekijöillä, vaan kyse on aina työstä. Parhaimmillaan työ voi tasapainottaa ja antaa voimia silloin, kun työntekijällä on vaikeaa.

Mankan ja Mankan (2023, s. 52–53) mukaan työn imun käsite pohjautuu työn vaatimusten ja voimavarojen malliin. Työn imua on käsitteenä käytetty 2000-luvun alusta ja sen englanninkielisen vastineen (work engagement) on suomeksi kääntänyt Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen. Työn imu tarkoittaa positiivista tunne- ja motivaatiotilaa, jossa työntekijällä voidaan havaita kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imussa työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja on ylpeä työstään. Työn imua kokeva on sinnikäs kohdatessaan vastoinkäymisiä, on tuottava ja aikaansaava sekä toimii työkavereiden ja työpaikan hyväksi. (Hakanen, 2009, s. 9; Hakanen, 2011, s. 38.) Työn imun kokemuksilla on yhteys työntekijän työhyvinvointiin ja terveyteen sekä voimavarojen vahvistumiseen (Hakanen, 2011, s. 42; Manka & Manka, 2023, s. 103; Mäkikangas & Hakanen, 2017).

### *Työn vaatimukset*

Työssä esiintyvät vaatimukset edellyttävät työntekijältä ponnisteluja. Työn vaatimukset voivat olla esimerkiksi aikapaineet, työn määrä, työn tunnekuormitus, työtehtävien vaikeus ja työroolien epäselvyydet. Nämä vaatimukset voivat aiheuttaa riskin työkyvyn ja terveyden heikentymiselle sekä riskin työuupumukselle. (Hakanen & Perhoniemi, 2012, s. 9; Manka ja Manka, 2023, s. 102.) Työn vaatimukset voivat olla työn positiivisia puolia, mutta pitkään jatkuessa ne ovat stressi- ja riskitekijöitä, erityisesti jos työstä ei ehdi palautua, eikä töiden jälkeen jää aikaa toipua (Karjalainen, 2020, s. 26; Manka ja Manka, 2023, s. 102).

Sosiaalialan resurssiongelma ja työvoimapula on jo vuosia näyttäytynyt sosiaalityöntekijöiden työssä koventuneina vaatimuksina, tehokkuus- ja säästöpainoina, lisääntyneenä kiireenä ja työtaakan jatkuvana kasvamisena sekä sosiaalityöntekijöihin kohdistuneena lisääntyvänä valvontana,

kontrollina ja arviointina. Näillä on todettu olevan selkeä yhteys sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin heikentymiseen. Sosiaalityöntekijät voivat huonosti, he työskentelevät jaksamisen ääri rajoilla, eivätkä voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Näillä tekijöillä on yhteys myös asiakkaiden heikentyneisiin mahdollisuuksiin saada asianmukaista apua. (Laitinen ym., 2023, s. 5, 7, 42; Mänttari-van der Kuip, 2015a, s. 331, 334; Mänttari-van der Kuip, 2015b, s. 42, 68.)

Myös Saarisen ym. (2012), Salon ym. (2016) ja Junnoson ym. (2019) tutkimusten mukaan sosiaalityöntekijät ovat hyvin kuormittuneita ja he kokevat paljon ristiriitoja työssään resurssipulan johdosta. Resurssipulan seurauksena kuormitusta lisäävät sijaispätevien suuri määrä, kiireinen työtahti sekä suuret asiakas- ja työmäärät. Lisäksi työtä kuormittavat asiakastyöhön liittyvät haasteet kuten asiakkaiden huono-osaisuuden lisääntyminen ja pitkittyminen, sekundaaritraumatisoituminen, jatkuvat monimutkaiset ongelmanratkaisut, asiakkaiden moniongelmaisuus, asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen sekä sosiaalityöntekijöiden kokemus keinojen rajallisuudesta vastata asiakkaiden hätään. (Junnonen ym., 2019, s. 144; Saarinen ym., 2012, s. 413; Salo ym., 2016, s. 23–24.)

Astvik ym. (2014) tutkivat Ruotsissa, millaisia selviytymisstrategioita kuntien sosiaalityöntekijöillä on kohdata työn vaatimuksia. Tutkimuksessa tuodaan esille, että myös Ruotsissa sosiaalityöntekijöillä on suuri työmäärä ja sosiaalityössä ovat riittämättömät resurssit. Nämä vaikuttavat siihen, ettei sosiaalityötä pystytä tekemään riittävän hyvin. Jotta sosiaalityöntekijät selviytyvät suuresta työmäärästä, he ovat tutkimuksen mukaan asettaneet oman hyvinvointinsa ja ammatilliset arvonsa vaakalaudalle, yrittäen hallita työn vaatimuksia muun muassa tekemällä ylitöitä, menemällä töihin sairaana, jättämällä väliin taukoja ja alentamalla tavoitteitaan työssä. Tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden käyttämät keinot selviytyä työn vaatimuksista heikentävät sosiaalityöntekijöiden työkykyä sekä työn laatua. (Astvik ym., 2014, s. 52–53, 56, 63–64.)

Nykypäivänä työssä on lisääntynyt kognitiivinen kuormitus. Tämä tarkoittaa työn uudenlaisia vaatimuksia hahmottaa, muistaa ja muokata suuria tietomääriä, lukea tekstiä, puhua puhelimesta ja muissa yhteydenpitokanavissa sekä muistaa viimeaikaisia tapahtumia. Informaatioteknologia on kehittymisen myötä johtanut sellaiseen työympäristöön, jossa tiedon määrä on runsasta ja erilaiset informaatiotyökalut ja -kanavat ovat lisääntyneet. Tämä lisää ärsyketulvaa päivittäisessä työssä

ja voi ylittää työntekijän hallintakyvyn, koska ihminen kohdistaa huomion tehokkaasti vain yhteen asiaan kerrallaan. (Manka & Manka, 2023, s. 154–155.)

Sosiaalityön luonteeseen ja työn vaatimuksiin kuuluvat muutokset ja kehittäminen, jotka tekevät sosiaalityöstä mielenkiintoisen ja monipuolisen. Jos muutokset ja kehittäminen ovat jatkuvaa, ne voivat kuormittaa sosiaalityöntekijöitä. Lainsäädännön ja palvelujärjestelmien muutosten sekä pandemian lisäksi vammaissosiaalityössä tapahtuu muutoksia tietojärjestelmissä, työvälineissä, työyhteisöissä ja työn ohjeistuksissa sekä sosiaalityöntekijöiden osaamis- ja pätevyysvaatimuksissa. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran heinäkuussa 2023 kiristämä ohjeistus sosiaalityöntekijöiden pätevyysvaatimuksista on aiheuttanut epäselvyyttä (Kukka, 2023). Toisaalta keväällä 2024 on esitetty sosiaalityöntekijöiden pätevyysvaatimusten joustavoittamisesta vastaamaan sosiaalityöntekijäpulaan (Talentia, 2024). Kaikki muutokset vaativat työntekijöiltä uuden oppimista, osaamisen kehittämistä, sopeutumista ja epävarmuuden sietämistä (Karjalainen, 2020, s. 20, 31). Laitisen ym. (2023, s. 20) hyvinvointitutkimuksen mukaan yli puolella sosiaalityöntekijöistä työkyky on alentunut, eikä suurin osa sosiaalityöntekijöistä koe pystyvänsä vaikuttamaan työn muutoksiin. Näillä on selkeä yhteys työnhallinnan heikentyneeseen kokemukseen.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on toistuvasti uhattuna, työntekijöiden palautumisessa on todettu haasteita ja suurella osalla sosiaalityöntekijöistä työkyky on alentunut. Tämä näyttäytyy niin, että sosiaalityöntekijöiden voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin ovat vähentyneet. (Laitinen ym., 2023, s. 45.) Työstä palautumiseen tulee kiinnittää huomioita, jotta työntekijät saavat levätyä, irrottauduttua työstä ja rakennettua uusia voimavaroja. Ihmisillä on autonomiseen hermostoon ja hypotalamus-aivolisäke-lisämunuaisakselin toimintaan perustuva palautumismekanismi, joka auttaa palauttamaan voimavaroja ja palauttaa elimistön stressitilasta. Liialliset työn vaatimukset voivat hidastaa palautumiskykyä, mikä lisää työuupumuksen riskiä. (Manka ja Manka, 2023, s. 227–229, 231.)

Sosiaalityön vaatimukset aiheuttavat painetta, joka voi olla positiivista ja työntekijää kehittävää tai paine voi olla stressiä aiheuttavaa. Stressiä aiheuttavia tekijöitä ovat työn liiallinen määrä, työn hallinnan puute, vähäinen palkitsevuus, työyhteisön ristiriidat, arvoristiriidat ja psykologisen pää-

oman puuttuminen. Negatiivisen stressin oireina voivat olla työmuistin heikentyminen, aloitekyvyttömyys, eristäytyminen ja kyynistyminen. Pitkäaikainen kuormitus voi aiheuttaa hormonitoiminnan muutoksia, kehollisia oireita, lisätä kielteisiä tunteita sekä heikentää ammatillista itsetuntoa. Pahimmillaan tilanne voi johtaa työuupumukseen. (Manka & Manka, 2023, s. 221–224.) Sosiaalityöntekijät haluavat tehdä työtään mahdollisimman hyvin, he ovat tunnollisia ja sitoutuneita työhönsä. Nämä tekijät ovat työssä uupumisen riskitekijöitä, jos työn vaatimukset ja kuormitus ylittävät työn voimavarat. (Karjalainen, 2020, s. 32–33.)

### *Työn voimavarat*

Työn voimavarat auttavat vähentämään työssä koettuja vaatimuksia, kannattelevat motivaatiota ja edistävät hyvinvointia. Työn voimavarat jaetaan yksilöllisiin ja ympäristöstä johtuviin tekijöihin, jotka edistävät tavoitteiden saavuttamista, helpottavat työn vaatimusten kohtaamista sekä edistävät oppimista ja henkilökohtaista kasvua. Yksilöstä lähteviä voimavaroja ovat muun muassa työntekijän taidot ja osaaminen, optimismi, kyky hallita elämää ja työtä sekä työn rasituksesta palautuminen. Myönteisiä ympäristön voimavaroja ovat muun muassa sosiaalinen tuki, työyhteisön ja esihenkilön tuki, palautteen saaminen, aineellinen tuki (esimerkiksi palkka) sekä työn vaikutus- ja oppimismahdollisuudet. (Hakanen & Perhoniemi, 2012, s. 9; Manka & Manka, 2023, s. 34, 93, 102, 104.) Laisi ym. (2016, s. 1) tuovat esille sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edistävinä voimavaratekijöinä mahdollisuudet käsitellä asiakastapauksia yhteisesti työyhteisöissä.

Työhyvinvoinnin kokemukset voivat vaihdella saman työyhteisön sisällä, koska ihmisen persoonallisuus ja yksilölliset kyvyt vaikuttavat työntekijän kokemuksiin työn vaatimuksista ja voimavaroista (Manka & Manka, 2023, s. 93). Sosiaalityö on itsenäistä ja vaativaa asiantuntijatyötä, jossa sosiaalityöntekijältä vaaditaan kykyä itseohjautuvuuteen, joka on myös työn voimavara. Itseohjautuva työntekijä on aktiivinen toimija työn suunnittelussa, organisoinnissa ja kehittämisessä. Tämä kuitenkin edellyttää, että työntekijöillä on mahdollisuuksia ja kykyä oma-aloitteisuuteen, itsenäiseen päätöksentekoon ja itsensä johtamiseen niin, ettei työntekijöitä valvota ja johdon tasolta määritetä valmiita ratkaisuja. (Manka & Manka, 2023, s. 123; Sairila & Savinainen, 2023, s. 36.)

Talentian työolobarometrin tulosten mukaan sosiaalityöntekijät kokevat työssään olevan voimavaroja, jotka auttavat jaksamaan, motivoivat pysymään alalla ja antavat ylpeyden kokemuksia

työstä (Nurmela, 2024, s. 21). Vaikka sosiaalityö on kuormittavaa ja työssä on todettu olevan työntekijäpulaa, niin sosiaalityöntekijät kokevat sitoutumista työhön, he ovat innostuneita ja nauttivat työstään. Sosiaalityön tekemisen mielekkyyttä ja työn voimavaroja lisää, kun sosiaalityöntekijät pystyvät syventymään työhönsä kunnolla ja auttamaan ihmisiä. Hyvät suhteet työkavereihin lisäävät sosiaalityöntekijöiden halua pysyä työssä. (Astvik, 2014, s. 59; Junnonen ym., 2019, s. 145, 160; Mänttari-van der Kuip, 2015a, s. 333–334.) Sadeghin ja Terumin (2022) tutkimuksessa norjalaisten sosiaalityöntekijöiden työn voimavaroina todetaan olevan kokemukset työn hallinnasta, työyhteisöltä ja esihenkilöltä saatu sosiaalinen tuki, sosiaalityöntekijöiden omat asenteet sekä kokemukset työn merkityksellisyydestä. Myös tämän tutkimuksen mukaan työn voimavaratekijät antavat suojaa sosiaalityön korkeilta vaatimuksilta ja kuormitukselta. (Sadeghi & Terum, 2022, s. 1, 9–11.)



## 4 Tutkielman toteutus

### 4.1 Tutkielman tavoite ja tutkimuskysymykset

Tässä kvalitatiivisessa tutkielmassa tarkoitukseni oli selvittää hyvinvointialueiden vammaissosiaalityössä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Tutkielmani tavoitteena oli, että tutkielmasta saatua tietoa voidaan hyödyntää vammaissosiaalityössä niin, että työssä lisätään niitä tekijöitä, jotka edistävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja mietitään ratkaisukeinoja työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin. Selvitin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksia teemahaastatteluiden avulla. Teemahaastatteluiden teema-alueiden muodostamisessa ja analyysivaiheessa hyödynsin Schaufelin ja Bakkerin (2004, s. 297) työn vaatimusten ja voimavarojen -mallia sekä Mankan & Mankan (2023 s. 110) voimavarakeskeistä työhyvinvoinnin mallia. Haastatteluaineiston analyysimenetelminä käytin teemoittelua ja teorialähtöistä sisällönanalyysia. Tutkielman aikana tutkimuskysymykseksi muodostui lopulta seuraava: mitkä vammaissosiaalityöhön liittyvät tekijät heikentävät ja mitkä tekijät edistävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia?

### 4.2 Teemahaastattelut empiirisenä aineistona

Tämän laadullisen tutkielman tavoitteena oli selvittää vammaissosiaalityössä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden subjektiivisia kokemuksia työhyvinvoinnista. Aineistonkeruumenetelmänä olen käyttänyt puolistrukturoitua teemahaastattelua. Teemahaastattelu on joustava aineistonkeruumenetelmä, jossa haastattelujen teemat on valittu etukäteen. Haastatteluja varten muodostin keskeiset teemat (liite 1), jotka pohjautuvat Mankan voimavarakeskeiseen työhyvinvointimalliin (kuva 1) sekä Schaufelin ja Bakkerin (2004, s. 297) työn vaatimusten ja voimavarojen malliin (kuva 2). Vaikka olin muodostanut haastattelujen teema-alueet etukäteen, niin menetelmänä teemahaastattelu mahdollistaa vapaamuotoiset haastattelutilanteet. Tutkimusaiheessa pysymisen kannalta on kuitenkin tarpeellista, että tutkija tarvittaessa ohjaa tilannetta. (Puusa, 2020a, s. 104–105, 111.)

Ennen haastattelujen aloittamista olin hakenut hyvinvointialueilta tutkimusluvut. Tutkielman informanttien määrän olin alustavasti rajannut 6–8:an sosiaalityöntekijään. Kyseessä ovat pienet alueet ja pienet työyhteisöt, joten koen tarpeelliseksi salata, miltä hyvinvointialueilta haastateltavat ovat, jotta haastateltavia ei tutkielmasta tunnisteta. Tutkimusluvut saatuani lähetin hyvinvointialueiden sosiaalityöntekijöille tiedon tutkielmasta ja pyynnön haastateltavaksi. Haastatteluun halukkaita ilmoittautui sähköpostitse yhteensä yhdeksän, joista haastatteluihin valikoitui ensimmäiseksi ilmoittautuneet, mutta niin, että eri hyvinvointialueilta tuli tasaisesti haastateltavia.

Haastatteluihin valikoitui yhteensä seitsemän sosiaalityöntekijää, joista kolme työskenteli sijaispäteväenä ja neljä laillistettuna sosiaalityöntekijänä. Sosiaalityössä on laillistettujen sosiaalityöntekijöiden puutteen vuoksi hyödynnetty sijaispäteviä sosiaalityöntekijöitä, joilla on ammattihenkilölain 12 §:n mukaan mahdollisuus toimia tilapäisesti enintään vuoden ajan sosiaalityöntekijän ammatissa. Valituille haastateltaville toimitin teemahaastattelun teemat (liite 1), tutkimuskutsun (liite 2) ja suostumus tutkimukseen osallistumisesta -lomakkeen (liite 3). Haastateltavat palauttivat sähköpostitse suostumuslomakkeet allekirjoitettuna ja lomakkeet tallensin sähköisesti tietokoneelleni salasanan taakse. Tutkielman valmistuttua hävitän suostumuslomakkeet.

Vaikka puolistrukturoidussa teemahaastattelussa ei edetä yksityiskohtaisten kysymysten avulla, niin haastatteluja varten luin tutkielman aiheesta vielä enemmän saadakseni riittävästi pohjatietoa kysymyksiä varten. Teoriaa ja aiempia tutkimuksia lukiessa mietin haastatteluja varten avaavia sekä tarkentavia lisäkysymyksiä siltä varalta, jos haastattelutilanteet eivät jostain syystä etene luontevasti ja vapaamuotoisesti keskustellen. Kysymyksiä miettiessäni pidin mielessäni sen, että kysymykset ovat avoimia, tiiviitä ja helposti ymmärrettävissä. Kysymysten tarkoituksena on pitää yllä keskustelua ja motivoida haastateltavia puhumaan kokemuksistaan. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 105.)

Ennen varsinaisia haastatteluja tutkijan tulee tehdä esihaastatteluja, joiden tehtävänä on testata haastattelurunkoa ja kysymysten muotoilua sekä saada selville haastattelujen pituus. Kysymysten asetteluilla vaikutetaan haastattelujen kulkuun ja tuotetun aineiston sisältöön. (Hirsjärvi & Remes, 2008, s. 72; Puusa, 2020a, s. 107.) Ennen varsinaisia haastatteluja tein kaksi esihaastattelua, jotta sain tuntumaa teema-alueisiin ja haastattelutilanteeseen, samalla testasin Teams-alustan toimi-

vuutta haastattelun ja haastatteluiden tallennusvälineenä. Esihaastattelut tein kahdelle haastateltavalle, jotka eivät työskentele vammaissosiaalityössä. Tein arvion, että työhyvinvointi aiheena koskettaa kaikkia työssäkäyviä, eikä esihaastateltavilta ollut tarpeen vaatia kokemusta vammaissosiaalityöstä. Toki tästä seurasi se, ettei esihaastatteluissa käsitelty vammaissosiaalityötä. Esihaastatteluiden myötä vielä muokkasinkin ja tarkensin alustavia kysymyksiäni. Esihaastatteluissa huomasin haasteena keskustelujen laajentumisen, jolloin sovittu haastattelu-aika ei riittänyt, jos haastatelijana en huolehdi keskustelujen rajaamisesta. Toisaalta liika rajaaminen voi estää sellaisen tiedon saamisen, joka voisi olla tärkeää tutkielman kannalta.

Haastattelut toteutin etäyhteyksin ja yksilöhaastatteluina huhti- ja toukokuun 2024 aikana. Yksilöhaastattelun keinoin tarkoitukseni oli saada esille haastateltavien omakohtaisia kokemuksia. Tavoitteena oli pyrkiä ymmärtämään ja saamaan käsitys tutkimastani ilmiöstä haastateltavien vastausten avulla (Kananen, 2017, s. 90; Vilkkä, 2021, s. 123). Ennen haastatteluja toimitin haastateltaville Teams-kutsut. Haastattelutilanteet toteutuivat sovitusti, haastateltavien kanssa yhdessä sovittuina ajankohtina.

Aloitin jokaisen haastattelutilanteen kertomalla lyhyesti pro gradu -tutkielmani aiheesta ja tarkoituksesta. Lisäksi varmistin, että haastattelun tallentaminen sopii haastateltaville. Luottamus on haastatteluissa tärkeää, jotta haastateltavat pystyvät kertomaan kokemuksiaan (Puusa, 2020a, s. 108). Kerroin tutkijan roolistani sekä painotin haastattelujen olevan luottamuksellisia. Muistutin, että keskusteluissa esille tulleet asiat anonymisoidaan niin hyvin kuin mahdollista, ettei niistä tunnusteta haastateltavia. Lisäksi kerroin tuhoavani haastatteluiden tallenteet, kun tutkielma on valmis. Painotin sitä, että haastattelussa ei ole oikeita, eikä vääriä vastauksia, vaan tarkoituksena on vapaamuotoisesti keskustella haastateltavien omista kokemuksista. Näin pyrin lievittämään mahdollisia ennakko-oletuksia, että haastateltavien pitäisi esittää osaamistaan haastattelutilanteessa.

Haastattelutilanteet olin etukäteen hahmotellut teema-alueisiin. Haastateltavat olivat saaneet teema-alueista tiedon ennen haastattelua, tällä turvattiin tarvittavan tiedon saaminen, jotta keskustelut kohdentuivat oikeisiin ja tutkielman kannalta keskeisiin asioihin (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 103). Haastattelut alkoivat jokaisen haastateltavan kohdalla kysymyksillä, kauan haastateltava on työskennellyt vammaissosiaalityössä ja mitä on tehnyt ennen vammaissosiaalityötä. Näiden kysymysten jälkeen kaikki keskustelut etenivät luontevasti haastateltavien esille tuomien asioiden

mukaisesti. Teema-alueiden järjestyksen olin etukäteen suunnitellut, mutta haastattelutilanteessa teema-alueita käytiin läpi joustavasti sen mukaan, miten eri aiheet nousivat esille. Teema-alueet ja kysymykset tulivat siinä järjestyksessä, mikä kulloisessakin haastattelutilanteessa oli luontevinta, mutta niin, että sain mahdollisimman hyvin tietoa halutusta asiasta (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 104; Puusa, 2020a, s. 107).

Haastatteluissa kaikilla haastateltavilla oli vahva halu puhua työstään. Haastattelijana olin enemmän aktiivisena kuuntelijana. Osallistuin välillä keskusteluihin varmistamalla, että olin ymmärtänyt haastateltavan sanoman oikein tai palautin keskustelun aiheen haastateltavan mieleen toistamalla hänen aiemmin mainitsemiaan asioita. Näin tutkija voi auttaa haastateltavaa palaamaan takaisin aiheeseen (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 108). Haastatteluissa hyödynsin etukäteen miettimiäni kysymyksiä, joita vielä muokkasinkin tilanteisiin sopivaksi. Kysymyksiä tekemällä ohjasin haastattelutilannetta, pyrin keräämään haastateltavilta mahdollisimman paljon tietoa tutkielman ongelman ratkaisemiseen ja autoin haastateltavia niissä kohdin, joissa keskustelu oli tyrehtymässä (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 103; Kananen, 2017, s. 88, 90; Vilkkä, 2021, s. 124).

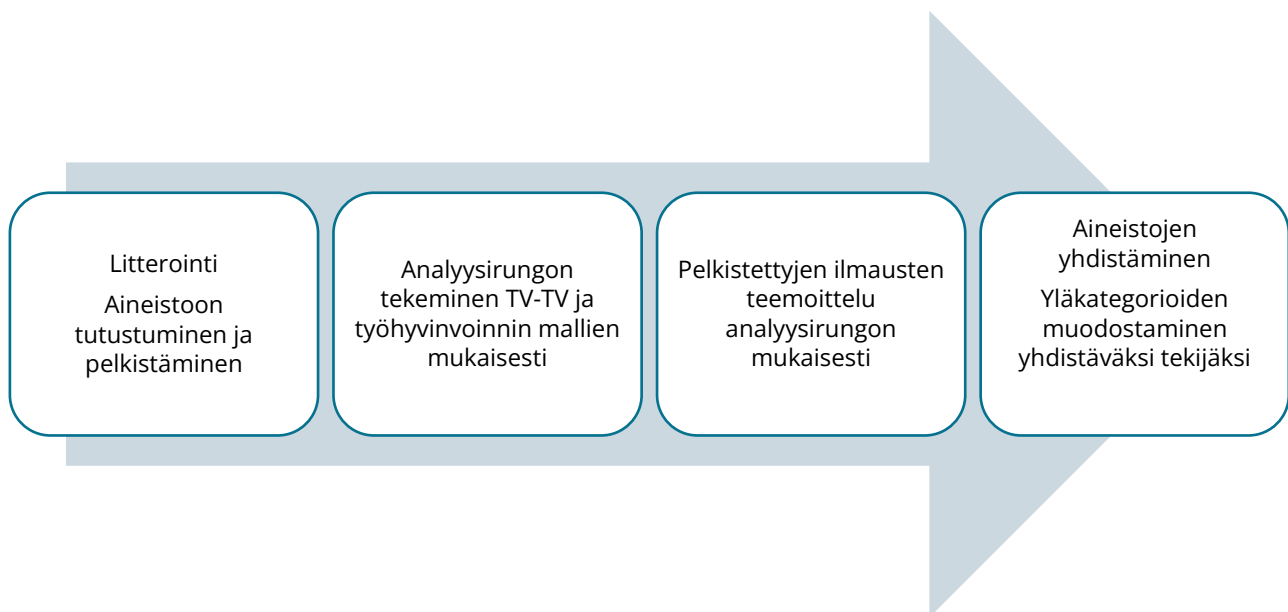
Oma työkokemukseni vammaissosiaalityössä auttoi minua ymmärtämään haastateltavia. Pyrin kuitenkin objektiivisuuteen ja siirtämään omia näkemyksiäni taustalle, sillä teemahaastatteluja tehdessä haastattelijalta edellytetään pidättäytymistä liiallisesti omista kommenteista (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 102). Haastattelijana pidin mielessäni taukojen ja pienten hiljaisten hetkien merkityksen sekä ajan antamisen vastaamiseen. Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2008, s. 121–122) kirjoittavat, niin tauot antavat haastateltaville aikaa miettiä ja pohtia kokemuksiaan.

Haastatteluissa huolehdin ajankäytöstä, ettei aika ylittänyt sovittua yhtä tuntia. Mutta kuten esihaastatteluissa jo huomasin, niin varsinaisissakin haastatteluissa haastateltavilta tuli paljon puhetta teema-alueisiin liittyen. Lähes kaikkien haastateltavien kanssa haastattelu-aika ylitti muutamilla minuuteilla sovittun ajan. Haastatteluissa tuli esille useita mielenkiintoisia asioita, joita olisin halunnut selvittää tarkemmin. Tutkielman tekijänä jouduin tekemään valintoja, mihin asioihin kiinnitin huomiota ja mihin aiheisiin ohjasin keskustelua. Huomioin oman roolini, etten ollut auktoriteetin asemassa, jakamassa omia mielipiteitäni tai johdattamassa ja rajaamassa keskustelua liikaa. Haastattelijan tehtävänä on luoda vapautunut ja luonteva keskusteluympäristö, jossa haastat-

telija on osallistuva, mutta puolueettomasti (Hirsjärvi ja Hurme, 2008, s. 96–98). Haastattelutilanteiden onnistumiseen vaikuttivat haastateltavien halukkuus osallistua ja puhua sekä oma motivaationi tutkielman aiheeseen. Lisäksi haastatteluille varatut ajat työpäivän puitteissa auttoivat haastateltavia keskittymään aiheeseen, eikä tilanteessa ollut tuolloin muita häiriötekijöitä.

### 4.3 Sisällönanalyysi ja teemoittelu

Keräämäni haastatteluaineiston analyysiä tein teorialähtöisellä sisällönanalyysillä ja teemoittelulla. Tutkielman analyysin etenemistä olen avannut kuvassa 3. Tässä tutkielmassa käytin teorialähtöistä analyysiä, jonka avulla aineistoa analysoidaan ennalta tunnetun teorian avulla ja näin aineistoa voidaan ohjata tutkielman kannalta olennaisiin asioihin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 127). Teemoittelun avulla ryhmittelin haastatteluaineistot ennalta valittujen aihepiirien ja teemojen mukaisesti. Teemoittelussa hyödynsin aikaisemman tiedon perusteella muodostettuja TV-TV -mallia (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 297) ja työhyvinvoinnin mallia (Manka & Manka, 2023 s. 110). Näistä malleista luotuihin teema-alueisiin hain aineistosta vastauksia ja sisältöä vastaamaan tutkimuskysymykseeni. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s, 105, 117, 127, 131.)



Kuva 3. Teorialähtöisen sisällönanalyysin vaiheet ja teemoittelun eteneminen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 127–132 mukaellen)

Vaikka teemoittelin haastatteluaineiston aikaisemman teorian ja tutkimuskysymyksen pohjalta, niin tutkijana pidin mieleni avoimena, jos aineistosta olisi löytynyt teema-alueiden ulkopuolelta jotain olennaista, joka olisi ollut tarpeen nostaa tutkielmassa esille. Näin ollen aineistoa ei ollut tarkoitus analysoida puhtaasti teorialähtöisesti, vaan tavoitteena oli kuvata haastateltavien antamia merkityksiä ja lisätä ymmärrystä valitusta aiheesta. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 170–171). Analyysin tekeminen oli lopulta pääasiassa teorialähtöistä ja teoria ohjasi aineiston analyysiä.

Haastattelut tapahtuivat yksilöhaastatteluina ja keräsin aineistoa eri aikoina, niin tästä syystä aineiston keruu- ja analyysi kulkivat limittäin. Tämä lisää tutkielman joustavuutta ja mahdollisti teemojen tarkentamista ja kysymysten uudelleen miettimistä matkan varrella. (Puusa, 2020b, s. 145.) Kanasen (2017, s. 95) mukaan kerättyä haastatteluaineistoa on syytä analysoida mahdollisimman nopeasti, jotta tutkijan ymmärrys ilmiöstä kasvaa tiedon lisääntymisen ja tutkimuksen myötä. Haastatteluaineistojen purkamisen aloitin neljännen haastattelun jälkeen. Haastattelujen ajankohdat olivat lähellä toisiaan, mikä helpotti aiheen pysymistä tuoreena mielessäni.

Ennen varsinaista analyysivaihetta haastatteluaineisto litteroidaan ja koodataan (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 149). Litteroinnissa hyödynsin Teams:n litterointiohjelmaa, joka muunsi puheen tekstitalenteeksi erottelemalla puhujat. Tekstitalenteet muunsin word-asiakirjaksi, jossa käytin riviväliä 1, fonttina oli Calibri ja fonttikokona 12. Tekstitalennetta tuli yhteensä 191 sivua. Litterointien lukeminen vei aikaa, mutta lukeminen lisäsi vuoropuhelua teorian kanssa. Litteroinnin tulee vastata haastateltavien suullisia lausumia ja merkityksiä, joita he asioille antoivat, eli haastateltavien puhetta ei muutettu tai muokattu litteroinnin aikana. Tässä on kyse tutkimuksen luottamuksellisuudesta. (Kananen, 2017, s. 133–135; Vilkkä, 2021, s. 137–138.)

Litteroinnin jälkeen pelkistin tekstiä, asiakokonaisuus kerrallaan, välillä jopa lause kerrallaan. Tarkoitukseni oli selkeyttää, yksinkertaistaa, yhdistää ja tiivistää aineistoa sekä luoda hajanaisesta tekstistä selkeä, informatiivinen kokonaisuus, jotta analysointia pystyi tekemään (Kananen, 2017, s. 136–137; Puusa, 2020b, s. 149). Jokaiselle haastateltavalle merkitsin oman tunnuksen: haastateltava 1 (H1), haastateltava 2 (H2) jne. Lisäksi jokaisen haastateltavan litteroidulle ja pelkistetylle tekstille annoin värikoodin, jotta analyysin edetessä tunnistin värikoodin avulla, kenen haastateltavan ilmaisusta on kyse.

Analyysin tekoa varten muodostin analyysirungon taulukon 1 mukaisesti, joka havainnollistaa, millaisia asioita aineistosta on lähdetty etsimään. Kun olin lisännyt haastateltaville tunnukset ja värikoodit sekä pelkistänyt aineiston, etsin sen jälkeen sisältöä valittuihin teema-alueisiin analyysirungon avulla. Teorialähtöisen sisällönanalyysin keinoin pystyin määrittämään, mitä asioita poimin aineistosta, jotta saan vastauksia tutkimuskysymykseeni. (Tuomi & Sarajarvi, 2018, s. 127–128.) Pelkistämällä ja teemoittelulla ei ole tarkoitus vähentää aineiston laadullista sisältöä, vaan tässäkin vaiheessa keskityin tutkimuskysymykseeni ja valittuihin teema-alueisiin (Kananen, 2017, s. 137). Etsin haastatteluaineistosta aiheen kannalta merkityksellisiä ja pelkistettyjä ilmauksia sekä teemoittelin niitä valittujen työhyvinvoinnin sekä TV-TV -mallien mukaisesti. Huomioitavaa on, että useampi ilmaisu liittyi useampaan eri osa-alueeseen, mikä lisäsi työvaiheen työläyttä. Tein tutkijana valintoja siitä, mihin teema-alueeseen ilmaukset lopulta kuuluivat.

Taulukko 1. Esimerkki analyysirungosta haastatteluaineiston pelkistämiseen ja teemoitteluun

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Pääloukka
”työyhteisön tuki tietysti tärkeä, ettei niinku tarvitse jäädä yksinään asioiden kanssa.”	Työyhteisön tuen tärkeys	Työyhteisön tuki	Työn sosiaalinen voimavara
”pitää niinku luovia niiden omien arvo-ristiriitojen ja sitten asiakkaiden niinku tasavertaisuuden ja niinku hyvinvointi-alueitten säästöpaikneiden seassa jotenkin.”	Työhön vaikuttavat monet tekijät, kuten asiakkaiden tasavertaisuus sekä organisaation rajoitteet	Työn hallinta  Työntekijän omat lähtökohdat  Organisaatio	Työn psyykkinen vaatimus
”avokonttorissa etenkin joskus kuormittaa ensinnäkin hälinä”	Työympäristön häiriötekijät	Organisaatio  Työn hallinta	Työn fyysinen vaatimus

Jotta tutkielmani tulokset lopulta muodostuivat, tuli analyysivaiheeseen keskittyä huolellisesti. Analyysin jokainen vaihe ja jokainen kategoria auttavat vastaamaan tutkimuskysymykseen. (Puusa, 2020b, s. 153.) Analyysin tekeminen vei aikaa. Analyysin aikana rajasin aineistosta pois ilmauksia, jotka eivät liittyneet tutkielman aiheeseen tai sisälsivät tunnistettavaa tietoa haastateltavasta. Aineistoa uudelleen lukiessani, löysin uusia asioita haastatteluista ja mietin pelkistettyjen ilmausten jaottelua eri lukukerroilla eri tavoin. Tämä vaihe tutkielmaa oli työläs ja vaati keskittymistä siihen, mitä tavoittelen analyysin tekemisellä. Teemoittelun valmistuttua käsittelin jokaisen haastateltavan pelkistetyn ja teemoitellun aineiston yhdistämällä samaa tarkoittavia ja samankaltaisia ilmauksia saman yläkategorian alle. Yhdistävinä yläkategorioina toimivat työn vaatimukset ja voimavarat, jotka auttoivat jakamaan aineistoa. Tämä jaottelu ei kuitenkaan jakanut aineistoa selkeästi työhyvinvointia heikentäviin ja edistäviin tekijöihin, sillä työn vaatimukset voivat lisätä työhyvinvointia, mutta tietyissä tilanteissa ne voivat olla myös stressi- ja riskitekijöitä (Manka ja Manka, 2023, s. 102). Tekemäni jaottelu joka tapauksessa helpotti näkemään aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia sekä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi tekemäni jaotellun avulla sain esille vammaissosiaalityöhön kuuluvia työn erityisiä vaatimuksia, jonka perusteella muodostin tulososioon yhdeksi kategoriaksi työn erityispiirteet.

Analyysin tekeminen ei ole vielä tulosten esittämistä, vaan analyysin päämäärä laadullisessa tutkimuksessa on päätyä onnistuneisiin tulkintoihin ja tuloksiin siirtymällä aineiston yksittäistapauksista yleisemmälle tasolle. Joten aineiston yhdistämisen ja ryhmittelyn jälkeen luin aineistoa ja teoriaa uudelleen läpi, tulkitsin aineiston analyysissä esille nousevia asioita ja niiden merkityksiä suhteessa tutkielman teoreettiseen viitekehykseen. Analyysilläni tavoittelin sellaista kokonaisuutta aineistosta, joka mahdollistaa perustellut tulkinnat ja johtopäätökset tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa, 2020b, s. 148, 154.) Analyysivaiheen lopullisena tuotoksena muodostin tutkielman tuloksiin seuraavat työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet: organisaation ja esihenkilön merkitys, sosiaalinen tuki työyhteisöissä, työn määrä ja työn hallinta, työn erityispiirteet sekä yksilölliset tekijät ja työn mielekkyys. Jokainen osa-alue sisältää vastauksia tutkimuskysymykseen työhyvinvointia edistävästä ja heikentävästä tekijöistä.



#### 4.4 Tutkimuseettiset kysymykset ja tutkijan positio

Tutkielman tutkimuseettisyydellä viitataan siihen, miten tutkija noudattaa eettisiä periaatteita koko tutkimuksen tekemisen ajan (Juuti & Puusa, 2020, s. 175). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voi olla mahdoton tarkastella, koska työn luotettavuus on tutkijan arvioinnin ja näytön varassa. Tutkielman luotettavuutta voidaan tarkastella siitä näkökulmasta, että tutkijana dokumentoin työn riittävästi, perustelen tekemäni ratkaisut ja noudatan tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä. (Kananen, 2017, s. 173, 175–176; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023; Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 149–150.) Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 149) tuovat esille hyvän tutkimuksen koostuvan myös johdonmukaisuudesta. Johdonmukaisuus tässä tutkielmassa pohjautuu aiheessa pysymiseen ja valitsemiini teemoihin, jotka ohjasivat tutkielmani tekemistä.

Tutkielman aineiston keräsin teemahaastattelujen avulla. Haastattelujen tekemiseen olin hyvän tutkimuseettisen käytännön mukaisesti hakenut ja saanut hyvinvointialueilta tutkimusluvut. Haastatteluihin osallistuville toimitin tietosuojaselosteen yhdessä tutkimuskutsun, tutkimuksen suostumuslomakkeen ja teemahaastattelurungon kanssa. Haastateltavat olivat tietoisia tutkielmaan osallistumisen luottamuksellisuudesta ja vapaaehtoisuudesta sekä siitä, miten käsittelen ja kerään henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön mukaisesti. Tutkimuksesta ei saa aiheutua haittaa haastateltaville (Juuti & Puusa, 2020, s. 175), joten haastateltavien henkilötietojen suojaaminen ja haastateltavien anonymisointi ovat tärkeä osa tätä tutkielmaa. Valitsin sitaatteja haastateltavien puheista erityisen huolella, jotta haastateltavia ei tunnisteta niistä. Lisäksi poistin valitsemistani sitaateista sellaista yksityiskohtaista tietoa, josta haastateltavat olisi ollut mahdollista tunnistaa, mutta niin, ettei haastateltavan antama merkitys muuttunut.

Yksi sosiaalityön tehtävä on tuottaa tietoa, ja tällä tutkielmalla pyrin mahdollistamaan sosiaalityöntekijöiden omien kokemusten esille tuomisen. Tutkielmani tavoitteena oli tuoda mahdollisimman objektiivisesti ja luotettavasti esille sosiaalityöntekijöiden kokemuksia, mutta huomioitava on, että tutkijana olen tehnyt valintoja alusta alkaen. Tutkielman tuloksiin tulee väistämättä vaikuttamaan tekemieni valintojeni lisäksi oma työkokemukseni sosiaalityössä, vaikka olen tietoisesti pyrkinyt pysymään neutraalina ja häivyttämään omia kokemuksiani. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 145–146.)

Täysi objektiivisuus ja neutraalius ovat mahdottomia tavoittaa, sillä haastattelut ja tutkielman tekeminen toteutuivat minun aloitteestani ja tekemieni valintojen pohjalta. Lisäksi haastattelut ovat aina vuorovaikutteisia tilanteita, joissa sekä tutkija että haastateltava vaikuttavat tilanteeseen ja toisiinsa. (Puusa, 2020a, s. 103.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei ole määritetty, mikä on riittävä aineistomäärä, joten haastateltavien määrä oli omassa harkinnassani. Tutkijana arvioin, mikä aineiston määrä oli riittävä ratkaisemaan tutkielmaan asetetun ongelman. Aineiston koko ja informanttien määrä ei ratkaise tutkielman tulosten laatua, vaan laatu muodostuu aineistonkeruun ja analyysin syvyydestä. (Kananen, 2017, s. 126, 186.) Tutkielman luotettavuuteen vaikuttaa, kuinka paljon olen vaikuttanut haastatteluiden vastauksiin ja tätä myöten myös tutkielman tuloksiin. Olen osittain johdatellut haastateltavia haastattelutilanteissa, jotta saan kerättyä riittävästi tietoa tutkielmaani. Tulkintavirheet on lisäksi huomioitava, jos haastateltava ei ole ymmärtänyt kysymystä tai on mahdollisesti ymmärtänyt kysymyksen eri tavalla. Haastatteluja tuki se, että työskentelen itse vammaissosiaalityössä ja näin ollen haastateltavien kanssa on ollut yhteinen kieli. (Puusa, 2020a, s. 108.)

Tutkielman luotettavuuteen vaikuttaa aineiston analyysivaiheessa tekemäni rajaukset. Kaikkea aineistosta esille tulevaa ei ole ollut mahdollista sisällyttää tähän tutkielmaan. Tekemäni rajaukset ovat niitä valintoja, joita olen tutkijana joutunut tekemään ja olen pyrkinyt näitä valintoja tunnistamaan sekä avaamaan, jotta tekemäni valinnat pystytään huomioimaan tutkielman tuloksissa. Koen merkitykselliseksi nostaa esille huomion siitä, että tämän tutkielman tulokset pohjautuvat vain minun tekemiini tulkintoihini aineistosta ja teoriasta. Toinen tutkija olisi voinut löytää aineistosta jotain muuta ja päätyä erilaisiin tuloksiin. (Puusa, 2020b, s. 155.) Tutkielman tavoitteena ei ole tuottaa uutta tietoa, vaan tarkastella ilmiötä, kerätä tietoa ja suhteuttaa saatuja tuloksia teoriaan. Tutkielman tuloksia ei voi yleistää koskemaan kaikkia vammaissosiaalityötä tekeviä sosiaalityöntekijöitä. Tutkielman tuloksilla voi kuitenkin olla merkitystä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta.

## 5 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät vammaissosiaalityössä

### 5.1 Organisaation ja esihenkilön merkitys

Kaikki työn kuormitustekijät ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät eivät ole yksittäisen työntekijän ratkaistavissa. Voimavarakeskeisen hyvinvointimallin (Manka & Manka, 2023 s. 110) mukaisesti työhyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitämiseen tarvitaan organisaatiotason ja johdon toimia, jotka kerryttävät työhön rakenteellista pääomaa. Työnantajan lakisääteisenä velvollisuutena on työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaisesti huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista, ja yhtenä osana työhyvinvoinnin tukemista on työterveyshuollon järjestäminen. Työterveys tulee esille vain kahdelta haastateltavalta. Toinen haastateltava kertoi hyödyntäneensä työterveyttä uupumisen vuoksi. Toinen haastateltava ei kokenut työterveyspalveluiden vastaavan työntekijöiden terveydenhuollon ja työhyvinvoinnin edistämisen tarpeisiin. Kuten Karjalainen (2020, s. 50) on todennut, niin työterveyshuolto ei vastaa nykypäivänä työntekijöiden tarpeisiin.

H2: ...työterveyshuolto tietysti ei kyllä paranna työhyvinvointia... ei ole luottoa kyllä sinne...

Organisaatiotaso vastaa osaltaan työn kognitiivisten tekijöiden kohentamisesta, johon kuuluvat työn, työvälineiden, työympäristön ja työtapojen yhteensovittaminen erilaisilla työn järjestelyillä, sisällöillä ja käytännöillä (Sairila & Savinainen, 2023, s. 26). Työympäristön tulisi tukea työn tekemisen sujuvuutta. Työympäristöön liittyen pari haastateltavaa nosti esille työn teon kannalta tärkeänä terveelliset työtilat, joissa ei ole sisäilmaongelmia. Haastateltavilla oli kokemusta aiemmista työtiloista, joissa he olivat kärsineet sisäilman aiheuttamista haitoista. Nyt sisäilma koettiin hyväksi, mutta haastattelussa tuotiin esille avokonttoreiden ja yhdistettyjen työhuoneiden lisäävän työn keskeytymisiä ja työn häiriötekijöitä.

H5: ...avokonttoritoimisto on myös oma semmoinen kuormitustekijä, että on niin paljon ihmisiä...sitten siellä on aikamoinen härdelli...Se on aika raskas myös että että tavallaan sitä yrittää vähän niinku sillai säädellä että milloin kannattaa toimistolla ja milloin ei.

Vaikka avokonttoreiden ja yhteisten työhuoneiden koettiin kuormittavan, niin niiden koettiin myös lisäävän mahdollisuuksia saada nopeasti tukea työkavereilta. Avokonttoreiden kerrottiin lisäävän vuorovaikutusta ja vastavuoroisuutta työyhteisöissä.

H2: avotoimiston niinku hyötyä, että tässä on se työkaveri aina lähellä.

Avokonttorien ”härdelein” vastapainoksi haastateltavat kertoivat mahdollisuudesta tehdä etätöitä. Etätöitä tehdään lähinnä omasta kotoa käsin. Yksi haastateltavista kertoi tekevänsä töitä mieluiten toimistolla, silti kaikki haastateltavat kokivat etätöimahdollisuuksien tuovan työhön joustavuutta ja lisäävän työn vaikutusmahdollisuuksia sekä lisäävän työhyvinvointia.

H5: keskityn aamupäivän vaikka etänä ja iltapäivä menee sitten toimistolla, koska meillä on avokonttorit.

H6: etätöitä on mahdollisuus tehdä. Sitä ei ole mitenkään rajattu... se on semmoinen tosi iso plussa ja hyvinvointia tukeva.

Jokainen haastateltavista pystyy käyttämään viikoittain etätöimahdollisuutta ja suunnittelemaan etätöipäivät työtilanteen mukaisesti. Eri hyvinvointialueiden etätöiden tekemisen ohjeistuksissa on vaihtelua. Osa sosiaalityöntekijöistä pystyy tekemään etätöitä rajattomasti, oman suunnitelman mukaan, osalle etätöipäivien käyttämisen mahdollisuuksia oli rajattu enintään kahteen etätöipäivään viikossa. Myös liukuva työaika koettiin hyvänä. Liukuva työaika sekä mahdollisuus osa-aikatyöhön mahdollistavat haastateltavien mukaan vapaa-ajan ja työn yhdistämisen sujuvammin. Kun työntekijällä on mahdollisuus päättää itse missä ja milloin työtään tekee, lisätään sillä työntekijän työn hallinnan kokemuksia (Gerich & Weber, 2020, s. 257.) Eräs haastateltava kertoi liukuvan työajan tukevan työstä palautumista ja näin ollen lisäävän voimavaroja työssä.

Haastatteluista tuli esille, että sosiaalityöntekijät arvostavat sellaista johtoa ja esihenkilöä, joilla on kokemusta ja ymmärrystä arjen vammaissosiaalityöstä. Näin esihenkilöllä on kykyä olla työntekijöiden tukena arjessa ja käytännön haastavissa, vammaissosiaalityön asiantuntijuutta vaativissa asioissa, kuten Sairila ja Savinainenkin (2023, s. 33) tuovat esille. Haastateltavat kertoivat heillä olleen kokemuksia siitä, ettei esihenkilöllä tai johdolla ollut vammaissosiaalityöstä osaamista ja

kokemusta. Tilanne oli käytännössä näyttäytynyt niin, etteivät sosiaalityöntekijät saaneet riittävästi tukea työssään.

Kaikki haastateltavat kertoivat saavansa tarvittaessa esihenkilöltä tukea työn vaativissa tehtävissä, vaikka tuki ei kaikkien haastateltavien mukaan ollut aina riittävää, eikä esihenkilöä useinkaan saanut nopeasti kiinni. Vaikka sosiaalityö on itsenäistä ja itseohjautuvaa, ei se Karjalaisen (2020, s. 118) mukaan poista esihenkilön vastuuta työntekijöidensä työhyvinvoinnista, joka vaatii sitä, että esihenkilöllä on aikaa työntekijöiden kohtaamisiin. Haastateltavat kertoivat ymmärtävänsä, että esihenkilön laaja työnkuva, moninaiset työtehtävät ja vastuut vaikuttavat siihen, ettei esihenkilö pysty olemaan riittävästi tavoitettavissa.

H2: Esimiehen joskus saan kiinni joskus en.

H4: esimies on hyvin työllistynyt niiden oikaisuvaatimusten kirjoittamisesta.

H6: esihenkilötasolta se tuki ei ole ehkä ollut ihan niinku toivotun laajuista.

Kun esihenkilön tukea ei ollut saatavilla, eivät haastateltavat kuitenkaan jääneet ilman tukea. Haastateltavat kertoivat hakeneensa ja saaneensa tukea työhönsä työkavereilta, mutta näissä tilanteissa ongelmaksi saattoivat muodostua vaikeammat tilanteet, joissa tarvittiin esihenkilön tekemää linjausta. Näissä tapauksissa tuen saaminen ja työtehtävän käsittely viivästyivät.

## 5.2 Sosiaalinen tuki työyhteisöissä

Laisi, Lappalainen ja Vauramo (2016, s. 1) tuovat esille sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edistävinä voimavaratekijöinä työyhteisön tuen ja asiakastapausten yhteisen käsittelyn. Haastattelussa tulee esille sosiaalityöntekijöiden hakevan työyhteisön ja esihenkilön tukea lähinnä kaikkein vaikeimpiin asiakastilanteisiin ja sellaisten vammaispalveluhakemusten käsittelyihin, joissa on kyse erityisen kalliista palvelusta. Vammaissosiaalityön haastavuuteen liittyen haastateltavat toivat esille, että asiakkaiden tilanteissa ei välttämättä ole yhtä oikeaa ratkaisua. Tilanteet vaativat

työyhteisössä yhteistä pohdintaa siitä, mikä asiakkaan yksilöllisessä tilanteessa on sopiva ja asiakkaan edun mukainen ratkaisu. Työyhteisöjen omissa tiimikokouksissa esihenkilö on pääsääntöisesti paikalla.

Haastateltavat kertoivat työyhteisössä tehtävän yhteisen pohdinnan pääasiassa tukevan sosiaalityöntekijän päätöksentekoa sekä asiakkaiden yhdenvertaisuutta palveluiden myöntämisen ja saamisen näkökulmasta. Haastateltavat kertoivat yhteisen vuorovaikutuksen parhaimmillaan edistävän oppimista ja antavan uusia näkökulmia työhön. Eräs haastateltava kertoi työyhteisön vahvuutena olevan työntekijöiden erilaiset kokemukset ja näkemykset, joista yhdessä keskustellaan, yritetään ymmärtää toisen näkökulmia ja päästä yhteiseen ymmärrykseen.

Kokemuksia oli toisaalta siitä, että työyhteisössä on vahvoja, välillä jopa ehdottomia mielipiteitä, joiden mukaan tehdään sellaisia linjauksia palveluista, jotka eivät välttämättä sovi kaikkien asiakkaiden yksilöllisiin tilanteisiin. Haastateltavat nostivat esille tällaisen tilanteen asettavan sosiaalityöntekijälle paineen virkavastuullisena tehdä päätös oman harkinnan ja asiakkaan edun mukaisesti, vastoin muun työryhmän ajatuksia. Sosiaalityöntekijän velvollisuus on käyttää harkintaa, joka perustuu sosiaalityöntekijän tekemään riittävään selvitystyöhön, ottaen huomioon vammaisten henkilöiden oikeudet sekä oikeudenmukaisen, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun. Sosiaalityöntekijä on virkavastuussa julkisen vallan käyttäjänä ja päätöksen tekijänä, mikä edellyttää sosiaalityöntekijältä perusteltua harkinnankäyttöä. (Hallintolaki 31 §; Martin & Lindh, 2023, s. 61; Romakkaniemi ym., 2018, s. 338.) Haastateltavat eivät kertomansa mukaan tee päätöksiä työyhteisön käsittelyn perusteella, vaan sosiaalityöntekijä tekee päätöksen virkavastuullisesti lopulta oman harkinnan mukaisesti, huomioiden asiakkaiden yksilölliset tilanteet.

H7: jos tulisi joku näkemys ero vaikka siinä tiimissä ja se olisi minun asiakkaan esittämä hakemus niin tekisin sen päätöksen sillä omalla tavallani kun tietysti siitä viime kädessä sitten itse vastaa. Voidaan käyttää omaa harkintaa...jokaisen pitää pystyä kyllä myös siihen itsenäiseen päätöksentekoon.

Jokainen haastateltava kertoi työyhteisöjen ilmapiirin olevan pääasiassa hyvä. Vaikka ilmapiiri on pääasiassa hyvä, oli muutamalla haastateltavalla kokemuksia siitä, ettei työyhteisöissä aina arvosteta toisen tekemää työtä. Tämän koettiin heikentävän työyhteisön hyvää ilmapiiriä. Yksi haastateltava kertoi työn kuormittuneisuuden ja kiireen heijastuvan työilmapiiriin.

H4: Keskustelun sävy ei ole mun mielestä aina niinku ihan asianmukainen...työyhteisössä pitäisi niinku olla luottamus että jokainen osaa ja tekee päätöksiä oman parhaansa mukaan...

H6: Jotenkin mä ajattelen, että se työilmapiiri heijastelee sitä työn kuormittavuutta, että kun sitten jotkut kokee työn liian kuormittavaksi, niin se tietysti vaikuttaa siihen jaksamiseen...ja laajemminkin tulee semmoista kiireyttä ja jännittyneisyyttä... se on oire että jos alkaa työilmapiiri heikentyä.

Pääosin kaikkien haastateltavien mukaan työyhteisöt ovat toimivia. Vaativassa työssä työn voimavaroina ovat toimiva työyhteisö ja työyhteisöstä saatu sosiaalinen tuki, jotka antavat suojaa työn korkeilta vaatimuksilta ja kuormitukselta (Sadeghi & Terum, 2022, s. 9–11). Yksi haastateltava nosti esille työyhteisöissä olevan huumoria ja kokemuksia siitä, että jokainen saa työyhteisössä olla sellainen kuin on. Myös työnohjaus tuli yhdeltä haastateltavalta esille tärkeänä voimavaratekijänä. Haastateltava kertoi työnohjauksen mahdollistavan asioista avoimesti puhumisen.

Työyhteisön hyvästä ilmapiiristä kertoo se, että työyhteisössä kannetaan vastuuta toisista ja pääasiassa luotetaan toisen työntekoon. Yksi haastateltava toi esille auttavansa mielellään työkaveria, jos itsellä on sillä hetkellä enemmän resurssia käytettävissä tai enemmän osaamista kyseiseen tehtävään. Kaikki muutkin haastateltavat puhuivat halusta auttaa ja tukea työkaveria. Haastattelussa tuli esille, että työkaverin auttaminen koettiin palkitsevana.

H3: sitten palkitsee myös se, että jos on pystynyt vaikka jotain kollegaa auttamaan ja hänen on helpompi jatkaa siinä omassa työssään

Työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työn voimavarojen edistämisen kannalta palautteen saamisella on oma merkityksensä. Niin esihenkilö kuin työyhteisö pystyisivät palautteen keinoin mahdollista-

maan sen, että työntekijä kokee itsensä arvostetuksi, hyödylliseksi ja tärkeäksi. Jokaisessa haastattelussa tuli esille, etteivät sosiaalityöntekijät saa juurikaan palautetta työyhteisössä tai esihenkilöltä, eivätkä he myöskään itse anna palautetta työkavereille.

H3: En varmasti anna riittävästi palautetta. Että voisi antaa enemmänkin. Mutta en ole kyllä hirveästi sen tarpeessa ollut. Sitä on tietysti aina kiva kuulla, sitten kysyy sitä palautetta jos on vaikka yhteisiä kotikäyntejä niin miltä se oma niinku toiminta näyttää.

Mankan ja Mankan (2023, s. 102) mukaan palautteen antamisella voidaan tukea työkaverin kehittymistä ja oppimista. Työkaverilta saatu palaute voi lisätä työyhteisössä hyvää ilmapiiriä. Palautteen antaminen on yksi tekijä, joka auttaa pääsemään työn tavoitteisiin ja voi johtaa työn voimavarojen kasvuun. Palautteen vähyys oli kaikkien haastateltavien mukaan työyhteisöissä tiedossa ja työyhteisöissä on keskusteltu palautteen antamisen tärkeydestä. Vaikka haastateltavat toivat esille, ettei palautetta työyhteisöissä juurikaan anneta, niin yksi haastateltava kertoi, että uusille työntekijöille pyritään positiivista palautetta antamaan, jotta uusi työntekijä kokisi onnistumista työssä ja sitoutuisi pysymään työssä.

Lähes kaikki haastateltavat kertoivat saavansa palautetta vammaissosiaalityön asiakkailta, heidän läheisiltään ja välillä myös yhteistyötahoilta. Positiivista palautetta haastateltavat kertoivat saavansa liittyen onnistuneisiin asiakaskohtaamisiin sekä palveluiden järjestymiseen. Negatiivinen palaute yleensä kohdistui siihen, jos asiakasta ei määritetty lain tarkoittamalla tavalla vaikeavammaiseksi, eikä asiakkaalle näin ollen voitu myöntää vammaispalveluista palvelua. Sosiaalityöntekijät ottavat vastaan asiakkaiden pettymyksen ja vihan, kun he eivät saa palveluita tai heidän asioitaan ei hoideta nopeasti tai päätöksissä on viivettä. Erityisesti negatiivinen palaute henkilöityy suoraan sosiaalityöntekijään. Eräs haastateltava kertoi työroolin ja oman ammatillisuuden antavan suojaa negatiiviselta palautteelta. Häusser ym. (2010, s. 2) sekä Nahrgang ym. (2011, s. 71, 74) ovat todenneet, että kokemukset työn hallinnasta sekä työntekijän oma osaaminen ja työkokemus suojaavat työssä haastavissa tilanteissa, jolloin työntekijällä on voimavaroja kohdata haastavia tilanteita ja vastaanottaa negatiivista palautetta.



### 5.3 Työn määrä ja työn hallinta

Jokainen haastateltava kertoi, että heidän hyvinvointialueillaan on tällä hetkellä vammaissosiaalityössä kaikki virat täytetty. Tämä on näyttäytynyt käytännön työssä niin, että työtilanteiden koetaan hieman helpottaneen, eikä työssä ole sellainen tunne, että joutuu selviämään päivä kerrallaan. Vaikka virat ovat täytetty, ei se ole kuitenkaan poistanut työn suurta määrää ja kiirettä. Vammaissosiaalityössä haasteena on pitkään ollut työn suuri määrä ja suuret asiakasmäärät, eikä työhön ole asetettu asiakasmitoituksia (Lindström ym., 2024, s. 107). Lisäksi tilannetta heikentää työntekijöiden poissaolot ja lomat, jolloin poissaolijan työt jakautuvat muille työyhteisön sosiaalityöntekijöille.

H2: On riittävästi työntekijöitä tai ainakin niissä viroissa mitä on määritelty...hetihän se vaikuttaa, kun joku jää pois, että ei meillä kyllä sellaista ylimääräistä väkeä täällä ole.

H3: Vakanssit on täytetty, että tässä voi niin kuin selvitä tässä työssä... aina ei ole sellainen olo ollut, että että selviäisi hengissä niinku siinä työssä.

Kaikki haastateltavat kertoivat työn suuresta määrästä ja lähes jatkuvasta kiireestä, jota yksi haastateltava kuvaili pakkotahtisuudeksi. Haastateltavat kertoivat vammaissosiaalityössä olevan asiakkaita paljon ja asiakkuudet ovat pitkiä, usein elinikäisiä. Asiakkuuksien pitkä kesto eroaakin tällä tavoin muista sosiaalipalveluista, joissa sosiaalityö parhaimmillaan tekee itsensä tarpeettomaksi ja asiakas löytää tarvittavat tuet elämäänsä ja sen hetkiseen tilanteeseensa, jolloin asiakkuus sosiaalipalveluissa voi jossain vaiheessa päättyä (Krokkfors & Lampinen, 2019, s. 8). Lisäksi työn määrää lisää työn vaativuus, johon liittyen yksi haastateltava totesi vammaissosiaalityön asiakkaiden tilanteiden olevan haastavampia, kuin monissa muissa sosiaalipalveluissa. Vammaisilla henkilöillä voi olla samat haasteet ja ongelmat kuin muillakin, mutta sen lisäksi heidän toimintakykyään heikentävät ja rajoittavat moninaiset vammat ja sairaudet, jotka näyttäytyvät yksilöllisesti kunkin henkilön arjessa ja selviytymisessä (Romakkaniemi ym., 2019, s. 192, 338).

Vammaissosiaalityön arkeen kerrottiin kuuluvaksi akuutit ja yllättävät kriisitilanteet, joissa ensisijaisena tehtävänä sosiaalityöntekijällä on asiakkaan selviytymisen turvaaminen. Toisaalta työtilanteessa on välillä rauhallisempia aikoja, johon vaikuttaa osaltaan vammaispalveluhakemusten määrä. Työn määrää haastateltavien mukaan lisää myös työnkuvien ja työtehtävien muutokset. Yksi haastateltava lisäsi, että työhön tulee uusia työtehtäviä, mutta mitään työtehtäviä ei siirry pois. Kaikki muutokset työtehtävissä ja työnkuviissa vaativat työntekijöiltä uuden oppimista, osaamisen kehittämistä ja sopeutumista (Karjalainen, 2020, s. 20, 31). Muutokset voivat tutkimusten mukaan vaikuttaa työkykyyn alentavasti, jos sosiaalityöntekijät eivät pysty vaikuttamaan omaan työhönsä (Laitinen ym., 2023, s. 20).

Suuren työn määrän vuoksi työn yhtenä tärkeänä osaamisvaatimuksena on kaikkien haastateltavien mukaan taito organisoida ja priorisoida työtehtäviä sekä kyky tunnistaa ne kiireelliset työtehtävät, joihin tulee reagoida välittömästi. Kiire ja työtehtävien priorisointi aiheuttavat haastateltavien mukaan sen, että akuutit asiat hoidetaan, mutta muut, kiireettömät työtehtävät kasautuvat ja työtehtäviä siirtyy kiireellisten tehtävien vuoksi eteenpäin. Muun muassa Karjalainen, Metteri ja Strömberg-Jakka (2019, s. 66) sekä Romakkaniemi ym. (2018, s. 338) ovat jo tuoneet esille sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin olevan uhattuna, koska suuret asiakasmäärät suhteessa käytössä oleviin resursseihin aiheuttavat sen, että vammaissosiaalityötä ei useinkaan kyetä tekemään sosiaalityön varsinaisessa merkityksessä, eivätkä sosiaalityöntekijät pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Jos työn kiire olisi satunnaista, se ei välttämättä Karjalaisen (2020, s. 26) mukaan kuormittaisi työntekijöitä silloin, kun työstä ehtii palautua. Lähes kaikki haastateltavat toivat esille kuormittuneisuutta työn määrästä ja siitä, että työaika ei riitä hoitamaan kuin kiireelliset ja akuutit tehtävät. Käytännössä työ näyttäytyy enemmän kriisien hallintana, kuin suunnitelmallisena vammaissosiaalityönä ja asiakkaan rinnalla kulkemisena.

H3: Resurssinpuute vaikuttaa että se on ollut enemmänkin sellaista niin kuin kriisinhallintaa ja akuutteihin asioihin vastaamista...Pysyn määrärajoissa, mutta että ei niitä mitenkään supernopeasti niinku käsitellä, välillä on ihan törkeitä ylityksiäkin, jos sitä resurssia on vaikka puuttunut.

Kiireen ja suuren työn määrän vuoksi haastateltavat kertoivat lakisääteisten tehtävien määräajoissa pysymisen olevan haasteellista. Sama tulee jo muun muassa Tanhuan (2020, s. 1, 3) tutkimuksessa esille, jossa todetaan vammaissosiaalityön resurssipulan aiheuttavan määräraajojen noudattamisen vaikeuksia, mikä heikentää työntekijöiden työhyvinvointia. Tilanne aiheuttaa haasteita vammaisten henkilöiden palveluiden saamisessa ja näin ollen myös heidän oikeuksiensa toteutumisessa, jolloin vammaissosiaalityössä ei toteuteta sille määritettyjä tehtäviä julkisen vallan toimijana (Mäenpää, 2017, s. 69). Vammaisten henkilöiden oikeuksiin perustuvaa sosiaalityötä tarvitaan, koska vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet ja oikeudet eivät toteudu täysimääräisesti, kuten Kim (2010, s. 111, 113) muistuttaa.

Lähes kaikki haastateltavat nostivat esille kirjaamisen ja dokumentoinnin, jotka kärsivät kiireen vuoksi. Tämä koettiin selkeänä epäkohtana, koska kirjaamisen merkitys työlle on perustavanlaatuisen ja se on yksi työhön sisältyvistä lakisääteisistä tehtävistä. Muun muassa laissa sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen käsittelystä (703/2023) 17 §:ssä säädetään kirjaamisvelvollisuudesta, jonka tarkoituksena on ennen kaikkea tukea asiakkaan hyvän palvelun toteutumista, mutta myös edistää sekä asiakkaan että sosiaalityöntekijän oikeusturvaa (Valvira, 2024). Esimerkkinä useampi haastateltava kertoi, että vammaispalveluiden asiakkaiden palvelusuunnitelmia ei ehditä päivittämään ja kirjaamaan ajallaan.

H6: Kun juoksee asiakaskäynneillä ja hoitaa niitä päivän polttavia asioita niin sitten siellä on äkkiä 15 palvelusuunnitelmaa vielä kirjaamatta niin tota se ei ole ihan helppoa ... vaikka siinä on se autonomia työtä suunnitella, mutta että miten sen jotenkin saisi toimimaan.

Vaikka sosiaalityöntekijät pystyvät vaikuttamaan omaan työhönsä ja työn aikatauluttamiseen, niin asiakkaiden äkilliset ja yllättävät tilanteet muuttavat tehtyjä aikatauluja ja suunnitelmia. Myös puheluiden suuri määrä, tekstiviestit, teams-yhteydenotot ja sähköpostitulva lisäävät sosiaalityöntekijöiden työn määrää ja työssä koettua kognitiivista kuormaa. Yksi haastateltavista kertoi asiakkaiden yhteydenottojen lisääntyneen, koska asiakkailla on enemmän tietoa palveluista, palveluiden hakemisesta ja oikeuksistaan palveluihin.

Kaikki haastateltavat kertoivat vammaissosiaalityössä tehtävistä erilaisista työnjaoista, joiden tarkoituksena on jakaa työ- ja asiakasmäärää tasapuolisesti sekä selkeyttää työtä. Kaksi haastateltavaa toivat esille huomion siitä, ettei asiakasmäärä kuitenkaan kerro työn todellisesta kuormittavuudesta, koska esimerkiksi yksittäisen asiakkaan tilanne tai hakemus voi aiheuttaa runsaasti selvittelyä ja työtä. Kaikki haastateltavat kokivat, että vammaissosiaalityön laajaa osaamisalaa jakamalla selkeytetään työnkuvia ja työtehtäviä. Työn selkeyttämisellä, sujuvilla työtavoilla ja riittävällä työmitoituksella voidaan Virtasen ja Sinokin (2014, s. 173) sekä WHO:n (2020) mukaan vaikuttaa työn määrään ja sitä kautta edistää työntekijöiden mahdollisuutta hallita työtään.

Työnjakoa on tehty asiakkaiden ikään perustuen sekä joissakin tiimeissä on tehty kirjainjakoa asiakkaiden sukunimen ensimmäisen kirjaimen perusteella. Ikään perustuvassa asiakasjaossa oli kokemusta siitä, että eri-ikäisten kanssa työskennellessä tarvitaan erityisosaamista. Esimerkiksi alle 30-vuotiaiden kanssa toimiessa vaaditaan tietynlaista erityisosaamista lapsuuteen ja nuoruuteen liittyvissä elämän suurissa muutostilanteissa, kuten itsenäistyminen ja kotoa muutto. Lisäksi vaaditaan ymmärrystä myös lastensuojelullisista näkökulmista, vaikkakin lastensuojelu on alle 30-vuotiaiden tiimissä yksi tärkeimmistä yhteistyökumppaneista.

Työnjakoa on tehty myös palveluperusteisesti, esimerkiksi liikkumista tukevan palvelun hakemuksia käsittelevät pelkästään sosiaaliohjaajat. Tämän jaon koettiin helpottavan osaltaan sosiaalityöntekijöiden työpainetta ja sosiaalityöntekijät pystyivät käyttämään aikaa erityisen tuen tarpeessa olevien asiakkaiden asioissa.

H7: se on hyvä, että on erillään, kun vammaispalvelussa on tosi paljon asiakkaita kenellä ei ole muuta palvelua kun kuljetuspalvelu jota asiakas käyttää itsenäisesti. Se ei oikeastaan vaadi mitään erityistä koordinoimista toisten palvelujen kanssa, eikä varmastikaan ole niitä erityisen tuen asiakkaita suurimmaksi osaksi, niin sitten meidän sosiaalityöntekijöiden työaika on käytettävissä erityisen tuen asiakkaiden asioihin.

Kaikkien haastateltavien mukaan työyhteisössä koettiin ajoittain epäselvyyttä sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työnkuviissa. Tiedyt tehtävät koettiin selkeästi kuuluvan sosiaalityöntekijöille, kuten esimerkiksi kehitysvammalain mukaiset rajoitustoimenpiteet ja tahdosta riippumaton

hoito. Käytännössä työnkuvien epäselvyys on näyttäytynyt niin, että joissakin tilanteissa sosiaaliohjaajat määrittelevät asiakkaiden erityisen tuen tarpeen ja tämän perusteella vammaisen henkilön tilanne on siirretty sosiaalityöntekijälle.

H5: Sosiaaliohjaajan kanssa ollaan oltu tosi eri mieltä, että hänen mielestä niinku kaikki asiakkaat lähtökohtaisesti on erityisen tuen asiakkaita ja sitten taas mä oon että jos sille myönnetään vaikka joku palvelu, niin just se ei niinku ole erityisen tuen asiakas, että jos sen elämä niinku sujuu sen palvelun avulla.

Laki ei anna yksiselitteistä vastausta erityisen tuen tarpeen tunnistamiseen, mutta sosiaalihuoltolain 36 §:ssä säädetään sosiaalityöntekijän tehtäväksi kuuluvan erityistä tukea tarvitsevan henkilön palvelutarpeen arvioinnin ja 42 §:n mukaisesti erityisen tuen tarpeessa olevan henkilön omatyöntekijänä tulee toimia sosiaalityöntekijä. Haastatteluissa lähes kaikki haastateltavat kertoivat kokemuksia siitä, että erityisen tuen tarpeen määrittely ei aina ole helppoa ja selkeää, vaan tarpeen määrittely vaatii harkintaa, sekä yhteistyötä sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän välillä. Yksi haastateltavista toi esille tarpeen seurata ja arvioida asiakkaan erityisen tuen tarvetta, koska tarpeet voivat muuttua ja vaihdella.

Sosiaaliohjaajien ja -työntekijöiden työnkuvien epäselvyyteen oli koettu osaltaan vaikuttavan eri työtiimeissä sovitut työnjaot, jotka hankaloittavat koko hyvinvointialueen vammaispalveluiden yhtenäisten toimintatapojen muodostamista.

H6: Esimerkiksi lasten ja nuorten tiimissä se työ on niin erilaista kuin työikäisten ja ikäihmisten tiimissä, että ei voida ... sitä samaa runkoa miten meillä on työt jaettu ja siirtää sitä sinne lasten ja nuorten tiimiin, että jokaisen tiimin pitäisi jotenkin erikseen ne miettiä...en tiedä onko siihen ollut esihenkilötasolta riittävästi tukea.

Yksi haastateltavista toi esille, että yhtenäisten työ- ja toimintatapojen muodostamisessa tarvitaan riittävästi esihenkilön tukea, jotta yhteiset linjaukset onnistuvat ja siirtyvät käytäntöön. Hyvinvoin-

tialueilla on yhtenäistetty toimintatapoja, palveluprosesseja ja asiakasprosesseja, samoin kuin sosiaaliohjaajien ja -työntekijöiden työnkuvien ja työnjakojen selkeyttämistä on tehty. Silti selkeyttämisen tarvetta edelleen on. Kaikki haastateltavat totesivat sosiaaliohjaajien ja -työntekijöiden välisen työnkuvan selkeyttämisen tarpeen olevan ikuisuusaihe, joka välillä jopa turhauttaa.

H4: Jotenkin tuntuu että aina vaan törmää siihen että eikö tää nyt ollutkaan selvää että tähän piti olla selvää, mutta se ei olekaan...

#### 5.4 Työn erityispiirteet

Lähes kaikki haastateltavat kuvailivat vammaissosiaalityöhön liittyvän vahvasti hakemusten käsittelyn, päätöksenteon ja palveluiden myöntämisen. Haastateltavat kertoivat vammaissosiaalityön painottuvan enemmän byrokraatiaan, kuin sosiaalityön tärkeimpään tehtävään eli asiakkaan kanssa tehtävään sosiaalityöhön. Vaikka työ määrittyy vahvasti byrokraatian näkökulmasta, niin kaikki haastateltavat toivat esille vahvaa tahtotilaa tehdä asiakas- ja auttamistyötä.

H7: Sellaista byrokratiatyötä, palvelujen järjestämistä, hakemusten käsittelyä pääsääntöisesti, että sitten en tiedä miten paljon sellaiselle sosiaalityölle jää sitten aikaa. Mutta kaikki asiakkuudet ei tietysti sitä tarvitsekaan, että toisille riittää, että he hakee palvelua ja saavat sen.

H3: Mehän tehdään paljon hallinnollista työtä, tehdään päätöksiä, mutta että minä en suostu että mä oon vaan palveluiden myöntäjä. Kyllähän niinku sieltä sosiaalityön siitä näkökulmasta me ratkotaan sen asiakkaan tilannetta... Mietin sitä sosiaalityötä, millä minä yritän niinku ratkaista tai helpottaa sen asiakkaan tilanteen.

Sosiaalityössä erityisen tuen tarvetta määritetään sosiaalihuoltolain 3 §:n 3 momentissa, jonka mukaan erityisen tuen tarve muodostuu henkilön erityisistä vaikeuksista hakea ja saada palveluja johtuen muun muassa kognitiivista vammoista, sairauksista, mielenterveyden tai päihteiden ongelmista tai monista yhtäaikaista ongelmista. Vammaispalveluiden näkökulmasta erityisen tuen

tarpeella viitataan vammaisen henkilön tuen tarpeeseen palveluja haettaessa, ei henkilön palvelutarpeeseen, eikä tuen tarvitseminen ole sidottu tiettyyn diagnoosiin tai vammaan (THL, 2022). Vammaisten henkilöiden erityisen tuen tarpeen määrittä ei ole kuitenkaan lainsäädännössä tarkennettu. Muutaman haastateltavan mukaan vammaissosiaalityön asiakkaiden erityisen tuen tarvetta tulee pohtia, huomioiden asiakkaiden yksilölliset tilanteet. Ne tilanteet joissa vammaisella henkilöllä on useita tuen tarpeita ja mukana useita eri toimijoita, koettiin olevan sosiaalityöntekijän tehtäviä. Sosiaalityöntekijän tehtäviä on koordinoita, rakentaa ja sovittaa asiakkaiden tuen ja palvelujen kokonaisuuksia, sekä ohjata ja seurata niiden toteutumista ja vaikuttavuutta (Sosiaalihoitolaki 15 §).

H7: Ainakin minulle itselleni on selkeätä. Raameja meillä siihen on, mutta tietysti mitään kategorista linjaa ei voi olla, kun se on kuitenkin aina se yksilöllinen tilanne, yksilöllisesti jokaisen asiakkaan kohdalla harkitaan. Useimmiten on sellaista, että on monia tuen tarpeita... pitäisi sovittaa paljon eri toimijoita.

Vammaissosiaalityössä erityisvaatimukseen kuuluu arvioida vammaisen henkilön vaikeavammaisuutta suhteessa asiakkaan hakemaan palveluun. Jokaisen eri palvelun kohdalla vaikeavammaisuutta arvioidaan ja määritetään erikseen. (Vaikeavammaisuuden määrittely; vammaispalvelulaki 8 §.) Haastattelujen mukaan vaikeavammaisuuden arviointi on useimmiten selkeää, mutta lähes kaikilla oli kokemuksia myös tilanteista, joissa vaikeavammaisuuden arviointi suhteessa lainsäädäntöön ja palveluiden rajoituksiin tuotti haasteita. Ensinnäkin asiakkaan tilanteen tuli olla vammaispalvelulain 2 §:ssä määritetyllä tavalla vamman tai sairauden johdosta pitkäaikainen ja sen lisäksi vielä aiheuttaa erityisiä vaikeuksia tavanomaisista elämän toiminnoista suoriutumiseen.

H7: välillä on sellaisia asiakkuuksia, että eivät ole oppikirjasta niin sanotusti. Jos on vaikka tuore sairastuminen tai vammautuminen, niin ei välttämättä ole vielä selvillä, että onko se pitkäaikainen se toimintakyvyn alenema... tai sitten voi olla jotakin mielenterveysproblematiikkaa niin se harkinta milloin henkilöä on pidettävä vaikeavammaisena

Vammaisuuden määrittely ja vammaisen henkilön toiminnan rajoitteiden ymmärtäminen ovat vammaissosiaalityössä erityisosaamista vaativia tehtäviä, joilla on suuri merkitys vammaisen henkilön palveluiden saamiseen ja oikeuksien toteutumiseen. Vammaisuuden määrittely ei kuitenkaan ole mustavalkoista ja yksinkertaista, koska vammaisuuden käsitteeseen vaikuttavat muun muassa ympäristö, normit ja asenteet. Lisäksi vammaisuutta määritetään vammaissosiaalityössä eri tukien ja palvelujen näkökulmasta eri tavoin. (Nurmi-Koikkalainen ym., 2017, s. 11; THL, 2023.) Vammaisuutta, sairauksia ja toimintakykyä tarkastellessa vammaissosiaalityössä tarvitaan yhteistyötä terveydenhuollon kanssa. Terveydenhuollon lausunnoilla on oma roolinsa vammaisuuden määrittelyissä ja palveluiden saamisessa, vaikka diagnoosit eivät ole Romakkaniemen ym. (2018, s. 338) mukaan sosiaalityössä olennaisia.

H1: Me ei olla millään tavalla terveydenhuollon ammattilaisia niin me joudutaan hirveän paljon palvelutarpeen arvioinnissa käymään sitä terveydenhuollon lausuntoa arvioinnin pohjana. Meillä ei sen puolen osaamista olekaan. Terveydentilan ja toimintakyvyn arviointi voi olla meillä sellainen mikä eroaa muista sosiaalipalveluista.

Erilaiset sairaudet ja vammat ovat biologisia faktoja, jotka aiheuttavat yksilöille erilaisia rajoitteita yhdessä ympäristön esteiden kanssa. Terveydenhuollon osaamista hyödynnetään vammaissosiaalityössä ymmärtämään vammoja ja sairauksia sekä mahdollistamaan riittävä selvitystyö asiakkaiden oikeuksien kannalta. Vammaispalvelujen näkökulman tulee kuitenkin kohdentua yksilön ominaisuuksien sijaan vammaisen henkilön elinympäristöön liittyvien esteiden ja rajoitteiden kysymysten huomioimisen, kunhan henkilölle on ensin muodostunut vammaispalvelulain määritelmien mukaisesti oikeus palveluihin. (Nurmi-Koikkalainen, 2017, s. 11; Rätty, 2010, s. 35; Tarvainen & Teittinen 2021, 10; Vehmas, 2014, s. 84.)

Haastatteluissa tuli esille kahdelta haastateltavalta, että muista palveluista yritetään vaikuttaa asiakkaan vammaisuuden määrittelyyn, jotta asiakas saisi vammaispalveluista palveluja. Lähes kaikki haastateltavat toivat esille, ettei muissa sosiaalipalveluissa ole välttämättä ymmärrystä vammaissosiaalityöstä ja siihen liittyvästä lainsäädännöstä. Yksi haastateltava toi esille monialaisen yhteistyön tarpeen ja tarpeen saada tietoa yhteistyökumppaneiden palveluista, jotta voidaan ymmärtää eri palveluiden mahdollisuuksia ja rajoituksia.



H6: Meidän yhteistyökumppaneista...heillä ei välttämättä ole niin paljon ymmärrystä siitä, että mikä kaikki kuuluu meille ja ...millaista yhteistyötä meidän kanssa voisi tehdä niin kyllä siinä olisi vielä parannettavaa.

H5: Onko peruspalvelut ensin kokeiltu ... että sitten vasta voidaan miettiä erityispalvelua, että jotenkin kun nyt tavallaan ne menee suoraan niinku vammaispalveluun ilman että niitä edes missään vaiheessa mietitään peruspalveluiden kautta.

Haasteena koettiin, ettei muissa palveluissa aina ymmärretä vammaispalvelulain toissijaisuutta peruspalveluihin ja sosiaalihuoltolain mukaisiin palveluihin. Sosiaalihuoltolain tai muiden lakien mukaiset palvelut tulisi aina ensin arvioida myös vammaisille henkilöille. Vasta jos ne eivät ole vammaiselle henkilölle riittävät tai sopivat, niin vammaispalveluiden tehtävänä on vammaispalvelulain ja -asetuksen mukaisesti taata eri palveluiden keinoin vammaiselle henkilölle yhdenvertaisuus yhteisöissä ja yhteiskunnallisessa osallistumisessa, vaikuttamisessa ja mielipiteen ilmaisussa sekä jokapäiväisessä hoivassa, huolenpidossa ja turvallisuudessa. (Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista; Kivistö & Hokkanen, 2021, s. 169; STM 2024b; Vammaispalvelulaki 4 §.)

Vammaissosiaalityöhön kuuluu laaja vammaislainsäädäntö, joka näkyy käytännön työssä vahvasti. Yksi haastateltavista toi esille kehitysvammalain mukaisiin rajoitustoimenpidepäätöksiin liittyvän runsaasti eettistä pohdintaa ja selvittämistä, koska kyseessä ovat ihmisen itsemääräämisoikeuteen liittyvät, hyvin sensitiiviset asiat. Seuraava haastateltavan sitaatti kuvastaa hyvin vammaissosiaalityöhön liittyvää erityisen osaamisen vaatimusta ja ristiriitaa rajoittamistoimenpiteiden ja ihmisoikeuksien välillä.

H6: Pitää olla tarkkana siitä, ettei yhtään niinku polje sitä asiakkaitten itsemääräämisoikeutta enempää.

Vammaissosiaalityössä sosiaalityöntekijältä vaaditaan laajan tietopohjan sekä vammaisuuden ja toimintarajoitteisuuden ymmärryksen lisäksi vahvaa juridis-hallinnollista osaamista (Autio & Nie-

melä, 2017, s. 282; Hömpö ym., 2023, s. 50). Lakiosaamisen, lakien tulkinnan ja soveltamisen koettiin olevan välillä haastavaa nykyisen vammaispalvelulain ollessa liian tulkinnanvarainen. Tuossa oleva uusi vammaispalvelulaki herätti kaikissa haastateltavissa ajatuksia. Hyvänä uuden lain osalta koettiin, että uuden lain sisällöstä on järjestetty koulutuksia ja uudessa laissa on tarkemmin kuvattu palveluita. Koulutusten koettiin tukevan tulevaisuuden lakimuutoksissa. Lakimuutoksen yhtenä haasteena eräs haastateltava toi esille, ettei heillä ole jatkossa uuden lain soveltamisen tukena oikeuskäytäntöjä ja -ratkaisuja, eikä tietoa ole, kuinka paljon uusi vammaispalvelulaki tulee työn käytännöissä työllistämään.

Kaikki haastateltavat kertoivat vammaissosiaalityön perustehtävän ja työnkuvan olevan heille selkeää. Vammaissosiaalityöhön liitettiin vahvasti byrokraattisen työn lisäksi vammaisten henkilöiden sosiaalisten asioiden ajaminen, palveluiden järjestäminen, syvälinen ja tasavertainen yhdessä työskentely sekä asiakkaiden perusoikeuksien toteutumisen turvaaminen ja toimijuuden edistäminen. Työn perustehtävän ja työn tavoitteiden ymmärrys ovat työn hallinnan näkökulmasta tärkeitä työntekoa edistäviä tekijöitä (Rauramo, 2013, s. 7; WHO, 2020).

H3: työssä korostuu se että meidän asiakkuuksissa osa ihmisistä tarvitsee niinku sitä sellaista sosiaalista asianajoapua enemmän kuin ehkä peruspalveluissa, että työskennellään pidemmin ja syvämmisemmin niitten ihan perusoikeuksien niinku toteutumiseksi ja miten hänen toimijuus niinku toteutuu.

Vaikka vammaissosiaalityön perustehtävän ja työnkuvan koettiin olevan pääasiassa selkeää, tuli haastatteluissa esille haasteena se, että työn sisältö muuttuu koko ajan. Vammaissosiaalityössä muutoksia aiheuttavat lainsäädännön lisäksi palvelujärjestelmien muutokset, muutokset tietojärjestelmissä sekä sosiaalityöntekijöiden osaamis- ja kelpoisuusvaatimuksissa. Kaikki muutokset vaativat organisaation ja johdon tukea työntekijöille, jota on järjestetty muun muassa erilaisten koulutusten keinoin. Muutokset vaativat työntekijöiltä voimavaroja uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen sekä kykyä sopeutua ja sietää epävarmuutta. (Karjalainen, 2020, s. 20, 31; Manka & Manka, 2023, s. 93.)

Saarisen ym. (2012), Salon ym. (2016) ja Junnosen ym. (2019) tutkimusten mukaan sosiaalityöntekijät kokevat paljon ristiriitoja työssään, jotka kuormittavat heitä. Myös vammaissosiaalityössä koetaan eettisiä ristiriitoja. Haastateltava kertoivat kokevansa eettistä ristiriitaa muun muassa tilanteissa, joissa asiakkaille ei löydy sopivia palveluita palvelujärjestelmän rajallisuuden tai hyvinvointialueiden säästöpainoiden vuoksi. Lisäksi asiakkaiden näkökulmasta ristiriitaa koettiin, kun lakiin perustuvien säädösten tai hyvinvointialueiden soveltamisohjeiden ja linjausten vuoksi osa vammaispalveluita hakevista henkilöistä ei saanut tarvitsemiaan palvelujaan, eivätkä he välttämättä saa apua muistakaan palveluista, muiden palveluiden asettamien rajoitusten vuoksi. Yksi haastateltava toivoi peruspalveluita vahvistettavan, jotta apua tarvitsevat ihmiset eivät jää ilman tarvitsemaan palvelua, jos henkilö ei täytä vammaispalveluihin määritettyjä kriteerejä.

Työssä kuormittavana koettiin tilanteet, joissa joutui toimimaan vastoin omia arvoja. Haastattelussa tuli esille muutamia tilanteita, jossa asiakkaille jo myönnettyjä palveluja jouduttiin muuttamaan organisaation säästöpainoiden vuoksi, vaikka sosiaalityöntekijän arvion mukaan muutos ei ollut asiakkaan edun mukaista. Vaikka haastateltavilla oli ymmärrystä syistä, miksi hyvinvointialueilla on säästöpainetta, niin se ei vähentänyt sitä tosiasiaa, että työssä kohdatut eettiset ristiriidat vähentävät työn mielekkyyden kokemuksia ja työssä viihtymistä.

H5: Eihän nuo käytännöt ja järjestelmä kauhean hyvin aina tue asiakkaiden oikeuksia. Siinä tulee just se tuulimyllyjä vastaan taistelufiilis... että tavallaan taistelee semmoisia niinku rakenteita vastaan mitkä pitäisi lakisääteisesti olla olemassa mutta ei niitä ole... tulenko edes kuulluksi tämän asian suhteen

Myös Laisin, Lappalaisen ja Vauramon (2016, s. 1) tekemässä selvityksessä sosiaalityöntekijät tuovat esille vammaissosiaalityöhön liittyviä eettisiä seikkoja, johtuen muun muassa resurssipulasta ja kuntien kiristyneiden säästöpainoiden vuoksi, jotka voivat vaarantaa vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumisen ja oikeusturvan. Eettisiä ristiriitoja ja työn epäkohtia haastateltavat kertoivat tuovansa esille työn käytännöissä vaihtelevasti. Lähes jokainen haastateltava kertoi tuovansa epäkohtia esille työnohjauksessa tai vievänsä viestiä esihenkilölle tai ylemmälle taholle. Epäkohtien esille tuomisen ei kuitenkaan koettu muuttavan mitään työn käytännöissä ja osalla oli kokemuksia siitä, ettei tule edes kuulluksi.

Haastatteluissa tuli esille muutama kokemus siitä, että johdon tasolta tietyissä tapauksissa rajoitetaan sosiaalityöntekijän päätöksentekomahdollisuutta ja harkintavallan käyttöä. Sosiaalityöntekijät haluavat toimia asiakkaan edun mukaisesti sekä huomioida asiakkaiden yksilölliset ja erityiset tarpeet, mutta aina se ei ole mahdollista. Eettistä ristiriitaa aiheuttaa esimerkiksi, kun sosiaalityöntekijä on arvioinut asiakkaan hyötyvän jostakin palvelusta, jota ei voi esimerkiksi säästöpainneiden vuoksi myöntää.

H1: esimies velvoittaa sinua tekee toimimaan jollain tavalla niinku virkamääräyksen puitteissa niin ei siinä niin hirveästi ole valinnanvaraa

Myös Romakkaniemi ym. (2018, s. 338) ovat tuoneet esille sosiaalityöntekijöiden rajalliset mahdollisuudet vastata asiakkaiden toiveisiin, johtuen säästöpainesta sekä organisaation määrittämistä toimintatavoista. Haastateltavat kertoivat lisäksi hyvinvointialueiden soveltamisohjeiden asettavan raameja harkinnan käyttämisessä. Toisaalta esille nostettiin sosiaalityöntekijän virkavastuu sekä velvollisuus harkinnan käyttämiseen.

H6: Meilläkin on käyty sitä keskustelua näistä soveltamisohjeista, että kun ne on vähän semmoisia pakko olla, mutta että ei voida sokeasti noudattaa mitään soveltamisohjetta koska kuitenkin on se yksilöllinen harkinta.

H3: sosiaalityössä käytetään harkintaa ja sitä on oikeus käyttää. En pystyisi tekemään sellaisia päätöksiä, että joku muu sanelisi mulle että näin tää menee.

## 5.5 Yksilölliset tekijät ja työn mielekkyys

Yksi haastateltava toi esille mielekkään vapaa-ajan tasapainottavan työn kuormitusta, mutta muutamalla haastateltavalla oli kokemuksia siitä, että työn jälkeen ei enää jaksamista riittänyt vapaaajalle. Kaikki haastateltavat kertovat kiireen, haastavien asiakastilanteiden ja hoitamatta jääneiden tehtävien kuormittavan, ja joskus tekemättömät asiat tai hankalat tilanteet jäävät painamaan mieleen vielä töiden jälkeen.

H5: välillä tuntuu että on liian stressaava ja liian paljon asioita kun herää yöllä ja sitten miettii mitä on tekemättä ja mitä pitää huomenna muistaa se tehdä...mutta että ei niinku ole joka päivä eikä viikottain...Joskus ollut hektinen viikko, niin saattaa perjantaina niinku jäädä pohtimaan vielä työpäivän jälkeenkin.

Laitisen ym. (2023, s. 45) tutkimuksessa on myös todettu sosiaalityöntekijöillä olevan haasteita palautua työstään, joka näyttäytyy niin, että työn voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin vähenevät. Työn määrän aiheuttaman kuormituksen seurauksena kaikki haastateltavat kokivat ajoittain haasteita jaksamisen suhteen, lisäksi osalla haastateltavista oli kokemuksia uupumuksesta sekä pitkäkestoisen stressin aiheuttamista somaattisista oireista. Työn kuormittavuudesta kertoo se, että jokainen haastateltava oli jossain vaiheessa miettinyt työpaikan vaihtoa. Mutta huomioitavaa on, ettei kukaan haastateltavista ollut miettinyt siirtymistä sosiaalialalta kokonaan pois.

H1: Oon kokenut siis että en jaksa, että välillä tulee sellainen olo niinku että että onko tää tän arvoista. Mutta että on ehdottomasti kokenut niinku tänäkin keväänä, että ei hel\*\*\*\*\* heittäisi vaan hanskat tiskiinkin...mutta ne on sellaisia ohimeneviä ohimeneviä juttuja, koska haluan kuitenkin tehdä työtä.

H7: jotenkin välillä tuntuu, että työmäärä on kasvamassa todella isoksi, niin varmaan siihen liittyen on välillä tullut mieleen, että olisikohan jossakin muualla jollain tavalla kevyempää se työnteko.

Vaikka sosiaalityön tekemistä haastaa suuri työn määrä ja asiakasmäärä, niin kaikki haastateltavat kertoivat keinoistaan ja voimavaroistaan käsitellä työn kuormitusta ja vaatimuksia. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat työuupumuksen, pitkäkestoisen stressin tai heikentyneen jaksamisen myötä löytäneensä itselleen keinoja hallita työn kuormitusta ja ylläpitää omia voimavaroja. Eräs haastateltava kertoi kiireen keskellä auttavan, kun keskittyy yhteen asiaan kerrallaan. Yhteen asiaan kerrallaan keskittyminen on yksi keino hallita kognitiivista kuormaa ja työn määrää (Manka & Manka, 2023, s. 154–155). Haastateltavat kertoivat huomioivansa omia voimavaroja ja jaksamista,

sekä reagoivansa, jos huomaisivat työssä olevan liikaa kuormitusta suhteessa voimavaroihin. Taukojen pitäminen ja työpäivän lopettaminen työajan puitteissa kerrottiin keinoiksi palautumiseen ja työn hallintaan. Nämä tulokset poikkeavat hieman Astvikin, Melinin ja Allvinin (2014) tutkimuksen tuloksista, jossa sosiaalityöntekijät yrittivät hallita työn kuormitusta ja vaatimuksia muun muassa ylitöillä ja taukojen jättämisellä väliin sekä asettamalla oman hyvinvointinsa ja ammatilliset arvonsa vaakalaudalle.

Muun muassa Manka ja Manka (2023, s. 148) sekä Sairila ja Savinainen (2023, s. 35) tuovat esille, että työn itsenäisyydellä ja työn vaikuttamisen mahdollisuuksilla on positiivinen vaikutus työn hallinnan kokemusten kautta työntekijöiden työhyvinvointiin. Myös tämän tutkielman tulokset puoltavat tätä näkemystä. Kaikkien haastateltavien mukaan työn autonomia on merkittävä voimavaroitekijä. Haastateltavat kertoivat mahdollisuuksistaan vaikuttaa omaan työhönsä, tehdä itsenäisesti päätöksiä, käyttää harkintavaltaa ja he pystyvät vaikuttamaan omiin työpäiviinsä. Työn autonomia on haastateltavien mukaan helpottanut oman työn hallinta vaihtelevissa työn olosuhteissa ja vaatimuksissa, sekä tukenut yhdistämään työn ja vapaa-ajan. Työn vaikutusmahdollisuudet koettiin tukevan työn mielekkyyttä, vaikka työpäivät saattoivat vaihdella yllättävien ja äkillisten tilanteiden myötä. Oman työn vaikutusmahdollisuuksien koettiin olevan luottamuksen osoitus johdon ja organisaation tasolta.

H6: semmoinen luottamus on meihin kyllä että vaikka itse suunnitellaan ne kalenterit ja suunnitellaan että miten me tehdään se työ niin sitä ei sitten esihenkilötasolta mitenkään niinku valvota tai vahdita tai rajata. Kunnan ne tulee tehdyksi ne työt, että se on tietysti sitten se pääasia.

Lähes kaikki haastateltavat kertoivat työkokemuksen helpottavan työn kuormittavuuden kokemuksia. Kun kokemusta sosiaalityön tekemisestä oli karttunut, koettiin työ helpompana. Tätä tuosta tukevat myös Nahrgang ym. (2011, s. 73), joiden mukaan työssä koettuja kuormitustekijöitä vähentää, kun osaaminen ja resurssit vastaavat työn vaatimuksiin ja mahdollistavat tavoitteiden saavuttamisen. Työn mielekkyyden kerrottiin lisääntyvän, kun työssä pystyi käyttämään omaa osaamistaan ja työssä oli sopivasti haasteita. Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus, työssä kehittyminen ja uuden oppiminen, sekä vammaisten henkilöiden yksilölliset tilanteet tulivat esille työn mielekkyyttä lisäävinä tekijöinä, vaikka samat tekijät voivat aiheuttaa kuormitusta.

H2: mielekkyyttä tähän työhön, että kaikki ei mene oppikirjan mukaan että joutuu niinku käyttää sitten ammattitaitoa, kokemusta, teorioita ja lakia... Toisaalta pitää niinku mielenkiintoa yllä vaikka onkin raskasta ajoittain.

Yksi haastateltava mainitsi sosiaalityöntekijöiden palkkauksen, jonka kertoi olevan hyvä kannuste työssä. Palkkaus ei kuitenkaan tullut keneltäkään haastateltavalta ainoana motiivina tehdä työtä vammaissosiaalityössä. Vaikka sosiaalityöntekijöiden palkkauksen kerrottiin olevan tällä hetkellä hyvällä tasolla, niin palkkausta kyseenalaistettiin sillä, vastaako palkkataso kuitenkaan vammais-sosiaalityön erityisiin asiantuntijuuden vaatimuksiin.

Jokainen haastateltava kertoi kokevansa työssään onnistumisia, kun he pystyivät ratkaisemaan tilanteita, auttamaan työkavereita tai asiakkaille löytyivät sopivat palvelut. Onnistumiset työssä koettiin olevan useimmiten pieniä, mutta hyvin merkityksellisiä, kun omalla työllä on koettu olevan vaikutusta ja merkitystä vammaiselle henkilölle. Suunnitelmallisen sosiaalityön tekeminen koettiin tärkeänä ja haastateltavat nostivat esille asiakastyön tekemisen tärkeyden, vaikka byrokraattiset velvollisuudet vievät siltä aikaa.

H3: Vaikka olikin kiireen tuntua niin pystyi tekemään myös syvällisempää kohtaamista ja olla läsnä asiakkaan kanssa tukemaan eteenpäin. Se tuntuu tosi antoisalta. Mikä sitten omaa mieltä rauhoittaa että nyt asiakkaalla on turvallista eikä ole hätää.

Työn merkityksellisyyttä lisää haastatteluiden mukaan se, että vammaissosiaalityössä saadaan aikaan paljon hyvää ja saadaan lisättyä vammaisen henkilön itsenäisyyttä ja mahdollisuutta elää omannäköistä elämää. Haastatteluissa pari haastateltavaa mainitsi, etteivät kaikki vammaiset henkilöt tiedä oikeuksistaan, eivätkä näin ollen pysty oikeuksiaan puolustamaan. Ja juuri tässä kohtaa, vammaissosiaalityöllä on tärkeä rooli puolustaa vammaisten henkilöiden oikeuksia.

H5: olen semmoinen ihmisten oikeuksien puolustaja... Ja haluan kuitenkin olla niinku asiakkaan puolella mahdollisimman hyvin ja asiakasta varten olla tekemässä tätä. Haluaisin niinku taistella asiakkaiden rinnalla heille semmoista hyvää omannäköistä hyvää elämää.

Jokainen haastateltava kertoi työhyvinvointinsa olevan haastatteluhetkellä hyvä, mutta työhyvinvoinnin kerrottiin vaihtelevan. Työhyvinvointi ei ole Puttosen, Hasun ja Puhkin (2016, s. 6) mukaan pysyvä tila, vaan se vaihtelee yksilöllisesti työhön liittyvien kuormitus- ja voimavaratekijöiden tasapainon mukaan. Lisäksi työhyvinvoinnin kokemukset ja jaksaminen vaihtelevat sen mukaan, miten ihmiset tulkitsevat ja kokevat asioita (Mäki ym., 2018, s. 47). Kaikki haastateltavat kertoivat työn määrän ja kiireen olevan isoja kuormitustekijöitä. Työn kuormittavuutta vähentää haastateltavien mukaan se, että hyväksyy työhön kuuluvan kiireen ja hyväksyy sen, ettei asioita pysty kontrolloimaan. Toisaalta tämä herätti haastateltavissa eettisiä ristiriitoja, sillä kiireen ja suuren työn määrän vuoksi työtä ei pysty tekemään niin hyvin kuin haluaisi.

H6: Niinku kontrollista irti päästäminen, että tavallaan niinku hyväksyy sen, että ei pysty tekemään priimaa eikä välttämättä pitämään niistä käsitteleyajoista aina kiinni. Eikä niinku semmoista työn jälkeä aina saa tehtyä mitä itse toivoisi.

Haastatteluissa nousi esille toive siitä, että sosiaalityötä saisi tehdä rauhassa yhdessä vammaisten henkilöiden kanssa ja työtehtäviin pystyisi perehtymään riittävästi. Selvää on, että sosiaalityöntekijät haluavat tehdä työtään mahdollisimman hyvin ja he ovat tunnollisia, mutta nämä ovat riskitekijöitä työssä uupumiseen, jos työssä on toistuvasti enemmän kuormitusta kuin voimavaroja (Karjalainen, 2020, s. 32–33). Yhdeltä haastateltavalta tuli työtilanteeseen ratkaisukeinona työn resurssien lisääminen sekä työnjakojen lisämuokkaaminen.

H6: kyllä niinku haaveilen semmoisesta että saisi tehdä kunnolla sitä työtä ja perehtyä rauhassa, että ei tarvitsisi niinku miettiä sitä että nyt jos hetkeksi laittaa puhelimen pois niin siinä on kohta 7 puhelua tullut jostakin. Käytännössähän se varmasti tarkoittaisi nyt sitten niitä resursseja lisää tai sitten jotenkin sitä työnjakoa ehkä sen muokkausta vielä.



## 6 Yhteenveto ja pohdinta tutkielman tuloksista

Tutkielmani tarkoituksena oli löytää vastauksia, mitkä vammaissosiaalityöhön liittyvät tekijät heikentävät ja mitkä tekijät edistävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkielmassani olen käyttänyt teemahaastatteluja, jotka keräsin haastatteleamalla seitsemää vammaissosiaalityön sosiaalityöntekijää eri hyvinvointialueilta. Haastatteluaineistoista löysin teorialähtöisen analyysin ja teemoittelun avulla vastauksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Keskeiset työhyvinvointiin sekä edistävasti että heikentävästi vaikuttavat tekijät olen listannut alla olevaan taulukkoon (taulukko 2).

Taulukko 2. Tutkielman keskeiset tulokset

Työhyvinvointia edistävät tekijät	Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, työaikaan ja työn tekemiseen
	Toimiva työyhteisö ja tuen saaminen
	Työn tavoitteiden, toimintatapojen ja prosessien selkeys
	Työn positiiviset vaikutukset vammaisten elämään ja oikeuksiin
	Omat keinot, osaaminen ja työmotivaatio
	Onnistumisen kokemukset
	Työn merkityksellisyys ja mielekkäisyys
Työhyvinvointia heikentävät tekijät	Työympäristön häiriötekijät
	Suuri työn määrä ja asiakasmäärä
	Epäselvyydet työnjaossa
	Byrokraattisen työn suuri määrä
	Ymmärtämättömyys vammaispalvelulain toissijaisuudesta
	Työn eettiset ristiriidat
	Työn kuormitus ja työstä palautumisen haasteet

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olen tulososiossa jaotellut tulosten ja teorian mukaisesti seuraaviin osa-alueisiin: organisaation ja esihenkilön merkitys, sosiaalinen tuki työyhteisöissä, työn määrä ja työn hallinta, työn erityispiirteet sekä yksilölliset tekijät ja työn mielekkyys. Tutkielman keskeiset tulokset erittelin ja tiivistin työhyvinvointia heikentäviin ja edistäviin tekijöihin (taulukko 2), mutta tulososioon koin haastavaksi eritellä tutkielman tulokset vain näihin kahteen tekijään, koska osa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä voivat sekä lisätä että heikentää työhyvinvointia. Yhtenä esimerkkinä työn moninaiset vaatimukset, jotka voivat lisätä työmotivaatiota, mutta myös heikentää työhyvinvointia ja kuormittaa (Manka ja Manka, 2023, s. 102).

Tutkielman tuloksista nousee vahvasti esille vammaissosiaalityön suuri työn määrä ja asiakasmäärä, jotka aiheuttavat työn käytännössä kiireen. Tilanne vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin heikentävästi. Sosiaalityöntekijät tekevät työtä välillä jopa jaksamisen äärirajoilla ja työssä yritetään selviytyä resurssipulan, säästöpainneiden, palvelujärjestelmän rajallisuuden, normien ja ohjeistusten, työyhteisössä tehtyjen linjausten, asiakkaan toiveiden ja tarpeiden sekä työhön liittyvien arvojen mukaisten vaatimusten ristipaineessa. Työn suuren määrän vuoksi sosiaalityöntekijät eivät pysty tekemään työtään niin hyvin kuin he haluaisivat, eivätkä sosiaalityöntekijät pääse käyttämään ja hyödyntämään laajaa osaamistaan, kun työpanos kohdentuu kiireen hallintaan ja byrokratiatyöhön. Huolestuttavaa on, että jokainen tutkielmaani varten haastatteleman sosiaalityöntekijä oli kokenut väsymistä ja uupumista, jopa kuormituksen aiheuttamia somaattisia oireiluja. Samat ongelmat ovat tulleet esille jo aiemmissakin tutkimuksissa (ks. muun muassa Laitinen ym., 2023, s. 5, 7, 42; Lindström ym., 2024, s. 107; Mänttari-van der Kuip, 2015a, s. 331, 334; Mänttari-van der Kuip, 2015b, s. 42, 68.)

Tutkielman tulokset tukevat myös näkökulmia sosiaalityöntekijöiden voimavaroista, jotka auttavat kohtaamaan työn vaatimukset ja kuormitustekijät (ks. Junnonen ym., 2019, s. 145, 160; Mänttari-van der Kuip, 2015a, s. 333–334; Nurmela, 2024, s. 21.) Tämän tutkielman tulosten mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi vaihtelee, eikä työhyvinvoinnin tila ole pysyvästi heikkoa tai hyvää. Vaikka kiire todetaan suurena haasteena työn hallinnan näkökulmasta, niin sosiaalityöntekijöillä on voimavaroja ja keinoja selviytyä työssään, joita he ovat luoneet itselleen työkokemuksen sekä työssä kuormittumisen kautta. Työn voimavaratekijänä nousevat esille työn hallinnan kokemukset sekä toimiva työyhteisö ja työyhteisöstä saatu sosiaalinen tuki, jotka antavat suojaa työn korkeilta vaatimuksilta ja kuormitukselta (ks. Manka & Manka, 2023, s. 123; Sadeghi & Terum,

2022, s. 1, 9–11; Sairila & Savi-nainen, 2023, s. 36). Työyhteisöjen toiminnassa merkityksellistä ovat työkaverilta ja esihenkilöltä saatu tuki, huumorin käyttäminen ja mahdollisuudet olla oma itsensä. Työyhteisöjen hyvästä ilmapiiristä kertoo se, että työyhteisössä kannetaan vastuuta toisista ja autetaan työkavereita, vaikka työssä on kiirettä.

Työn hallintaa tukevat sosiaalityöntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja päätöksentekoon sekä mahdollisuudet suunnitella ja aikatauluttaa omaa työtä. Vaikka koronapandemia toi yhteiskuntaan erilaisia vaatimuksia, niin tuloksissa tuli ainoastaan esille koronapandemian myötä tulleet etätyömahdollisuudet. Etätyömahdollisuudet lisäävät tulosten mukaan työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja tällä on ollut positiivinen merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Organisaation toimilla pystytään tukemaan työntekijöiden työn hallintaa, tarjoamalla häiriötön ja terveellinen työympäristö. Etätyöt ovat näyttäneet hyvänä vaihtoehtona avokonttoreiden aiheuttamille häiriötekijöille ja tältä osin lisänneet sosiaalityöntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. (ks. Valtokari ym., 2023, s. 34.)

Tämän tutkielman tuloksissa tulee esille, että niillä hyvinvointialueilla, joissa haastateltavat työskentelevät, ovat kaikki sosiaalityöntekijöiden virat täytetty. Tämä tulos poikkeaa muun muassa Hömpin ym. (2023, s. 3) tutkimuksesta, jossa on tuotu esille huoli henkilöstön riittävyydestä ja Lindströmin ym. (2024, s. 3) tutkimuksesta, jonka mukaan sosiaalialan ammattilaisista on merkittävä pula. Tutkielmani tulokset kertovat sen, että sosiaalityöntekijöitä on virkoihin nähden riittävästi, vaikka merkittävä osa sosiaalityöntekijöiden viroista on täytetty sijaispäteville sosiaalityöntekijöillä. Jos Valvira tiukentaa edelleen sosiaalityöntekijöiden sijaisten pätevyysvaatimuksia, voi jatkossa koko Suomessa olla vielä suurempi pula sosiaalityöntekijöistä. Tällä olisi väistämättä merkitystä vammaissosiaalityöhön ja sitä kautta vammaisten henkilöiden oikeuksien edistämiseen ja toteutumiseen. Toisaalta kevään 2024 aikana esitetty sosiaalityöntekijöiden pätevyysvaatimusten joustavoittaminen voisi vastata sosiaalityöntekijäpulaan (Talentia, 2024). Joustavoittaminen asettaa kuitenkin haasteen lakisääteisten tehtävien onnistuneeseen hoitamiseen, jos sosiaalityöntekijöiden taidot eivät vastaa työn vaatimuksiin. Voisiko tilanteeseen vastata sujuvoittamalla sijaispätevien sosiaalityöntekijöiden kouluttautumista päteviksi sosiaalityöntekijöiksi ja huolehtimalla, että sijaispäteville sosiaalityöntekijöillä on mahdollisuus riittävään tukeen työssään?

Vaikka niillä hyvinvointialueilla, joissa haastateltavat työskentelevät, ovat kaikki sosiaalityöntekijöiden virat täytetty, niin työn määrä on tulosten mukaan edelleen suuri ja kiire määrittelee työn tekemistä. Työn sujuvoittamiseksi on hyvinvointialueilla jo selkeytetty työn toimintatapoja ja työn prosesseja, samoin kuin sosiaaliohjaajien ja -työntekijöiden työnkuvia ja työnjakoa. Silti tutkielmassani tulee esille, että työtä tulee vielä selkeyttää yhteisen ymmärryksen lisäämiseksi, mikä osaltaan lisäisi työn hallinnan kokemuksia. Vaikka työtä ja toimintatapoja selkeytetään vielä lisää, niin tuleeko nämä toimet todellisuudessa vähentämään sosiaalityöntekijöiden työn määrää sille tasolle, että sosiaalityöntekijät pystyvät tekemään yhteiskunnallisesti tärkeää työtään niin hyvin, kuin he haluaisivat. Organisaation ja johdon voi olla tarpeen määritellä resurssit uudelleen turvaamaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi sekä takaamaan työturvallisuuslain 5. luvun mukaisesti sosiaalityöntekijöiden ergonominen, henkinen, sosiaalinen ja fyysinen turvallisuus työssä. Työntekijä itse pystyy vaikuttamaan vain osaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

Sosiaalityö itsessään on jo haastavaa ja laajaa asiantuntijatyötä, vammaissosiaalityössä työn erityisyys lisää vielä työn vaatimuksia. Vammaissosiaalityössä merkittävä osa työtä ovat byrokraattiset toimet ja päätöksentekoprosessi, joihin on asetettu lainsäädännön kautta aikarajoja. Sosiaalityöntekijöiden suuri työn määrä aiheuttaa viivästymistä lakisääteisissä tehtävissä, joka on jo tiedostettu useissa tutkimuksissa, muun muassa Hömppi ym. (2023, s. 3), Lindström ym. (2024, s. 3) ja Manssila (2017, s. 5). Uuden vammaispalvelulain myötä vammaissosiaalityöhön tulee uusia palveluja ja työtehtäviä entisten tekemättömien töiden päälle, tämä tulee vaikuttamaan sosiaalityöntekijöiden kykyyn vastata työn lisääntyviin vaatimuksiin. Vaikka työ näyttäytyy byrokraattisena ja sosiaalityöntekijät ymmärtävät byrokraattisen työn tärkeyden, niin sosiaalityöntekijät pyrkivät tekemään kiireen ja byrokratian keskellä myös suunnitelmallista ja asiakaslähtöistä sosiaalityötä, jonka he kokevat sekä itselleen, että asiakkaille merkitykselliseksi.

Vammaissosiaalityöhön kuuluu olennaisesti vammaisten henkilöiden perus- ja ihmisoikeuksien edistäminen ja puolustaminen. Sosiaalityöntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi, kun he pystyvät mahdollistamaan vammaisen henkilön itsenäisen ja omannäköisen elämän sekä puolustamaan heidän oikeuksiaan. Onnistumiset työssä lisäävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Eettistä ristiriitaa aiheutuu työssä muun muassa sen vuoksi, että asiakkailta voi jäädä palveluita saamatta tai heille myönnettyt palvelut eivät välttämättä ole asiakkaan tarpeisiin sopivia tai yksilöl-

lisen edun mukaisia. Lisäksi työtä haastaa välillä se, että yhteistyötahot ja asiakkaat eivät ole tietoisia lakien soveltamisjärjestyksestä. Vammaissosiaalityötä kuormittaa peruspalveluiden riittämättömän osaaminen ja resurssit vastaamaan vammaisten henkilöiden tarpeisiin, vaikka vammaisten henkilöiden palvelut tulee ensi sijassa järjestää osana yleistä palvelujärjestelmää.

Työssä kohdatut eettiset ristiriidat ja omien arvojen mukainen toiminta vähentävät sosiaalityöntekijöiden työn mielekkyyden kokemuksia ja työssä viihtymistä. Yhtenä heikentävänä tekijänä on sosiaalityöntekijöiden harkintavaltaan puuttuminen. Harkintavaltaa pystytään pääasiassa käyttämään, mutta joissakin tapauksissa sosiaalityöntekijöiden harkintavallan käyttämistä rajoitetaan johdon tasolta, samoin kuin harkintaa rajoittavat hyvinvointialueiden säästöpainet, linjaukset ja soveltamisohjeet. Nämä harkintavallan rajoittamisen tekijät on myös huomioitu Laisin, Lappalaisen ja Vauramon (2016, s. 1) tekemässä selvityksessä. Tutkielmani tulosten mukaan sosiaalityöntekijöitä suojaa työkokemus ja ammatillisuus, sekä ymmärrys virkavastuuseen liittyvästä velvollisuudesta tehdä päätökset oman harkinnan mukaisesti.

Vammaissosiaalityöhön liittyvät laaja-alaiset erityisosaamisen vaatimukset eivät kaikki ole työssä kuormittavia tekijöitä, vaan ne ovat myös syy, miksi alalle tullaan töihin. Työn haastavuus, vaihtelevuus ja monipuolisuus lisäävät työn mielekkyyttä. Sosiaalityöntekijöiden halu auttaa ja toimia asiakkaan edun mukaisesti, sekä tahto edistää vammaisten henkilöiden oikeuksia motivoivat pysymään työssä. Tutkielman otsikkoon on lainattu erään haastateltavan lause ”haaveilen, että saisi tehdä kunnolla työtä”. Tämä lause kertoo tutkielman kannalta olennaisen siitä, että sosiaalityöntekijät ovat sitoutuneita, motivoituneita ja haluavat tehdä työnsä mahdollisimman hyvin, kunhan työn olosuhteet tukevat työn tekemistä ja työssä on voimavaroja kohtaamaan työn vaatimukset. Työn määrä ja työn määrän kasvu, ilman että tilanteeseen etsitään ratkaisukeinoja, lisätään resursseja tai vahvistetaan ensisijaisia peruspalveluita, vaikuttavat siihen, etteivät sosiaalityöntekijät pysty jatkossakaan tekemään työtään niin hyvin kuin he haluaisivat ja he jatkavat työssään tasapainotellen jaksamisen ja kuormituksen välillä.

Vammaissosiaalityön erityisluonne tuo oman merkityksensä työhyvinvoinnin kokemuksiin, mutta tutkielma ei sinällään tuota uutta tietoa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Sosiaalityöntekijät myös vammaissosiaalityössä kokevat työn määrän ja asiakasmäärän ole-

van liian suuria työn resursseihin nähden, eikä työtä pysty tekemään niin hyvin kuin sosiaalityöntekijät haluaisivat. Tutkielman merkitys kohdentuu joka tapauksessa tärkeään yhteiskunnalliseen osa-alueeseen sekä vammaissosiaalityön ydintehtävään, jonka muun muassa Karjalainen ym. (2019, s. 66) ja Romakkaniemi ym. (2018, s. 338) tuovat esille. Kyseessä ovat vammaisten henkilöiden oikeuksien ja ihmisoikeuksien turvaaminen, jotka vaarantuvat, jos sosiaalityöntekijät eivät pysty tekemään työtään hyvin. Sosiaalityöntekijöiden ihmisoikeusperustaista sosiaalityötä tarvitaan edistämään vammaisten henkilöiden yhdenvertaista oikeutta yhteiskunnan täysimääräiseksi kansalaiseksi, jotka eivät Kimin (2010, s. 111, 113) mukaan toteudu täysimääräisesti. Hyvinvointialueiden säästöpainheet ja uuden vammaispalvelulain tulo vaikuttavat vammaisten henkilöiden elämään ja oikeuksien toteutumiseen, näitä vaikutuksia olisi tärkeä seurata ja tutkia jatkossa.

Haastatteluissa ei keskusteltu sosiaalityöhön kuuluvan tutkimusperustaisen työtteen merkityksestä vammaissosiaalityössä, eikä siitä, ehtivätkö sosiaalityöntekijät hakea lakitiedon lisäksi muuta tieteellistä tietoa työn tekemisen perustaksi. Jos tieteellisen tiedon etsimiselle ei kiireen vuoksi ole aikaa, herää kysymys, pystyvätkö sosiaalityöntekijät tarjoamaan mahdollisimman vaikuttavaa tukea ja palvelua asiakkaan tarpeisiin (ks. Paasio, 2014, s. 37). Sosiaalityössä käytetään paljon tietoa, jota saadaan asiakkailta ja työkavereilta, mutta kyseistä tietoa ei voi yleistää ja tieto on sidoksissa yksilöllisiin tekijöihin. Mietinkin, miten vammaissosiaalityössä kiire, työn määrä ja resurssipula vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksiin etsiä tieteellistä tietoa työnsä tueksi sekä mahdollisuuksiin hyödyntää kaikkia muitakin osaamisen osa-alueita työssään. Vammaissosiaalityössä tarvitaan ratkaisukeinoja siihen, että sosiaalityöntekijät pystyvät hyödyntämään omaa asiantuntijuuttaan laaja-alaisesti sekä tekemään yhteiskunnallisesti tärkeää työtään kunnolla. Näillä on myös työhyvinvointia edistävä merkitys sosiaalityöntekijöille.

## Lähdeluettelo

*Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 759/1987.*

Astvik, W., Melin, M. & Allvin, M. (2014). Survival strategies in social work: a study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health. *Nordic Social Work Research* 4 (1), 52-66. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2013.801879>

Autio, A. & Niemelä, M. (2017). Vammaisuus ja sosiaalityö. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen & P. Marjamäki (toim.), *Sosiaalityön käsikirja* (s. 273–289). Helsinki: Tietosanoma.

Autio, A. & Nurmi-Koikkalainen, P. (2015). Vammaispalveluiden asiakassuunnitelmat asiakasosallisuuden rakentajina. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 23 (2), 232–238. <https://journal.fi/janus/article/download/51255/15707>

Brine, R. B. & Walshe, N. D. (2015). An evidence-based approach to improving the quality of resource-oriented well-being interventions at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 88 (3), 563–586. <https://doi.org/10.1111/joop.12133>

Cartney, P. (2015). Links between reflective practice, ethics and values. Teoksessa L. Bell & T. Haford-Letchfield (toim.), *Ethics, values and social work practice* (s. 47–60). Maidenhead: Open University Press.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demandsresources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86 (3), 499–512. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Fisher, E. A. (2009). Motivation and leadership in social work management: A review of theories and related studies. *Administration in Social Work* 33 (4), 347–367. <https://doi.org/10.1080/03643100902769160>

Gerich, J. & Weber, C. (2020). The ambivalent appraisal of job demands and the moderating role of job control and social support for burnout and job satisfaction. *Social indicators Research* vol. 148, 251–280. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02195-9>

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

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

Hakanen, J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.

*Hallintolaki 434/2003*.

*Hallituksen esitys eduskunnalle vammaispalvelulaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi HE 191/2022 vp*.

Harjula, M. (1996). Vaillinnaisuudella vaivatut. Vammaisuuden tulkinnat suomalaisessa huolto-keskustelussa 1800-luvun lopulta 1930-luvun lopulle. *Bibliotheca historica* 15. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.

Honkonen, T., Lindström, K. & Kivimäki, M. (2003). Psykososiaalinen työkuormitus mielenterveyden häiriöiden etiologiassa. *Läketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 119 (14), 1327–1333.

<https://www.duodecimlehti.fi/duo93679>

Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M. & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress* 24 (1), 1–35. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>



Hömppi, P., Voutilainen, M., Väre, A. & Nurmi-Koikkalainen, P. (2023). *Vammaispalvelut 2022 Tuloksia kunta- ja työntekijäkyselystä*. Työpaperi 15/2023. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 27.1.2024 osoitteesta [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146522/URN\\_ISBN\\_978-952-408-074-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146522/URN_ISBN_978-952-408-074-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jolly, P. M., Kong, D. T. & Kim, K. Y. (2020). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior* 42 (2), 229-251. <https://doi.org/10.1002/job.2485>

Junnonen, S-R., Hämäläinen, J., Töttö, P., Väisänen, R., Rantonen, O. & Salo, P. (2019). Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuonna 2000–2012. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 27 (2), 144–163. <https://doi.org/10.30668/janus.65729>

Juuti, P. & Puusa, A. (2020). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 173–176). Helsinki: Gaudeamus.

Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananoja, A. (2017). Asiakastyön yleiset lähtökohdat sosiaalialalla. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen & P. Marjamäki (toim.), *Sosiaalityön käsikirja* (s. 171–192). Helsinki: Tietosanoma.

Karjalainen, M. (2020). *Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu*. Helsinki: Basam Books Oy.

Karjalainen, P., Metteri, A. & Strömberg-Jakka, M. (2019). *Tiekartta 2030. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön tulevaisuus selvitys*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:41. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kim, H. (2010). UN Disability Rights Convention and Implications for Social Work Practice. *Australian Social Work* 63 (1), 103–116. <https://doi.org/10.1080/03124070903471058>

Kivistö, M. & Hautala, S. (2020). Dokumentoitu asiakaslähtöisyys? Vammaissosiaalityön prosessit asiakasdokumenttien kuvaamana. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 28 (3), 254–272. <https://doi.org/10.30668/janus.77648>

Kivistö, M. & Hokkanen, L. (2021). Asiakaskansalaisuus vammaissosiaalityössä. Teoksessa A. Teittinen, M. Kivistö, M. Tarvainen & S. Hautala (toim.) *Vammaiset ihmiset kansalaisina* (s. 169–202). Tampere: vastapaino.

Korteniemi, P. & Borg, P. (2008). *Kohti näyttöön perustuvaa ammatillista käytäntöä?* Stakes, Työpaperi 23/2008. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Kotkas, T. (2014). Viranomaisarkinnan oikeudelliset rajat. Teoksessa L. Kalliomaa-Puha, T. Kotkas & M. Rajavaara (toim.), *Harkittua - avauksia sosiaaliturvan harkintavallan tutkimukseen* (s. 40–61). Teemakirja 13. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. <http://hdl.handle.net/10138/45435>

Krokkfors, Y. & Lampinen, R. (2019). Yhteiskehittämisen lähtökohdat vammaissosiaalityössä. Teoksessa M. Kivistö & M. Nygård (toim.), *Yhdessä eteenpäin – asiakasosallisuus vammaissosiaalityössä* (s. 8–10). THL - työpaperi 42/2019. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.

Kukka, A. (2023). *Pula sosiaalityöntekijöistä pahenee ensi vuonna*. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. Tiedote 22.12.2023. Haettu 30.5.2024 osoitteesta <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2023/pula-sosiaalityontekijoista-pahenee-ensi-vuonna>

Laisi, N., Lappalainen, T. & Vauramo, M. (2016). *Selvitys vammaispalveluiden sosiaalialan ammattilaisten näkemyksistä*. Helsinki: Invalidiliitto Ry ja Talentia Ry. Haettu 3.2.2024 osoitteesta [https://www.invalidiliitto.fi/sites/default/files/2017-01/vammaispalvelun\\_sosiaalialan\\_ammattilaiset-selvitys.pdf](https://www.invalidiliitto.fi/sites/default/files/2017-01/vammaispalvelun_sosiaalialan_ammattilaiset-selvitys.pdf)

Laitinen, J., Selander, K., Ervasti, J. & Kivimäki, M. (2024). *Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023*. Työterveyslaitos.

*Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015.*

*Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000.*

*Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen käsittelystä 703/2023.*

*Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.*

*Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 675/2023.*

*Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987.*

Lindström, E., Hömppi, P. & Nurmi-Koikkalainen, P. (2024). *Vammaispalvelut hyvinvointialueilla syksyllä 2023*. THL työpäperi 26/2024. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 21.5.2024 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-299-0>

Lyly-Yrjänäinen, M. (2023). *Työolobarometri 2022*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Haettu 18.2.2024 osoitteesta <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>

Lähteinen, S., Raitakari, S., Hänninen, K., Kaittila, A., Kekoni, T. & Skaffari, P. (2017). *Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen*. Sosnet -julkaisuja 7. Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet.

Manka, M-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

Manssila, J. (2017). *Vammaispalveluiden sosiaalialan työ muutoksessa – sosiaalialan ammattilaisten näkemyksiä vammaispalvelujen tilasta*. Tiivistelmä ja johtopäätökset vammaispalveluiden sosiaalialan ammattilaisten näkemyksiä kartoittaneesta selvityksestä. *Talentia.fi*. Haettu 31.12.2023 osoitteesta [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Vammaispalveluselvytys\\_-\\_yh-teenveto\\_ja\\_johtopaatokset\\_-\\_Talentia.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Vammaispalveluselvytys_-_yh-teenveto_ja_johtopaatokset_-_Talentia.pdf)

- Martin, M. & Lindh, J. (2023). Vammaissosiaalityön oikeudellinen osaaminen hyvinvointialueilla. *Focus Localis* 51 (3), 60–67. <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/128724>
- Martin, M. & Romakkaniemi, M. (2021). Jaettu toimijuus vammaispalvelujen sosiaalityössä. Teoksessa A. Teittinen, M. Kivistö, M. Tarvainen & S. Hautala (toim.) *Vammaiset ihmiset kansalaisina* (s. 203–234). Tampere: vastapaino.
- Mäenpää, O. (2021). *Hallintolaki ja hyvän hallinnon takeet*. Helsinki: Edita.
- Mäenpää, O. (2017). *Yleinen hallinto-oikeus*. Helsinki: Alma Talent.
- Mäki, J., Viitala, T. & Tuomi, J. (2018). Työhyvinvoinnin suomalaista mallintamista. Teoksessa J. Tuomi (toim.), *Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä* (s. 39–48). Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. Raportteja 107. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mänttari-van der Kuip, M. (2015a). Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 23 (3), 329–335. <http://journal.fi/janus/article/view/53003>
- Mänttari-van der Kuip, M. (2015b). *Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity*. Jyväskylä studies in education, psychology and social research. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P. & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology* 96 (1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>

Nurmela, S. (9.2.2024). *Työolobarometri 2024*. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Haettu 18.2.2024 osoitteesta [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/02/332400282\\_talentia\\_tyoolobarometri\\_esitys\\_sn.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/02/332400282_talentia_tyoolobarometri_esitys_sn.pdf)

Nurmi-Koikkalainen, P., Ahola, S., Gissler, M., Halme, N., Koskinen, S., Luoma, M-L., Malmivaara, A., Muuri, A., Sainio, P., Sääksjärvi, K. & Väyrynen, R. (2017). *Tietoa ja tietotarpeita vammaisuudesta - analyysia THL:n tietotuotannosta*. Työpaperi 38/2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Paasio, P. (2014). *Näyttöön perustuva sosiaalityön käytäntö – järjestelmällinen katsaus vuosina 2010–2012 julkaistuista tutkimuksista*. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Ammatillinen lisensiaatintutkimus. Haettu 16.5.2024 osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44412/URN%3aNBN%3afi%3ajyu201410142983.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

*Perustuslaki 731/1999.*

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). *Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Puusa, A. (2020a). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa A.

Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 103–117). Helsinki: Gaudeamus.

Puusa, A. (2020b). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 145–156). Helsinki: Gaudeamus.

Rajavaara, M. (2014). Ammattilaisten harkintavalta sosiaaliturvan edellytyksenä ja riskinä. Teoksessa L. Kalliomaa-Puha, T. Kotkas & M. Rajavaara (toim.), *Harkittua? Avauksia sosiaaliturvan harkintavallan tutkimukseen* (s. 136–155). Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

Rauramo, P. (2013). *Työhyvinvointi muutostilanteissa*. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Romakkaniemi, M., Martin, M. & Lappalainen, T. (2019). Vammaissosiaalityön asiantuntijuus harjontavallan perusteena. Teoksessa A. Pohjola, T. Kemppainen, A. Niskala & N. Peronius (toim.), *Yhteiskunnallisen asemansa ottava sosiaalityö* (s. 171 – 198). Tampere: Vastapaino.

Romakkaniemi, M., Martin, M., Könkkölä, K. & Lappalainen, T. (2018). Vammaispalvelujen sosiaalityön asiantuntijuus on turvattava. *Yhteiskuntapolitiikka* 83 (3), 338. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018112348912>

Räty, T. (2017). *Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö*. Helsinki: Kynnys ry.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka A. (2006). *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 13.5.2024 osoitteesta [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3.html)

Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. (2012). Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (4), 403–418. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2012122010342>

Sadeghi, T. & Terum, L. I. (2022). Dedication to work: social workers in a Norwegian activation work context. *European Journal of Social Work* 26 (3), 1–15. <https://doi.org/10.1080/13691457.2022.2063812>

Sairila, A. & Savinainen, M. (2023). *Sosiaali- ja terveysala – tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan*. Tietoa työkyvystä 1/2023. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma.

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

Schaufeli, W. B. & Bakker A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25 (3), 293–315. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.248>

SopS 27/2016. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.

Sosnet. (2014). *Sosiaalityön määritelmä*. Haettu 3.2.2024 osoitteesta <https://www.sosnet.fi/FI/Sosnet/Sosiaalityon-maaritelma>

STM. (2024a). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 29.3.2024 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

STM. (2024b). *Vammaispalveluja koskeva lainsäädäntö*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 20.3.2024 osoitteesta <https://stm.fi/lainsaadanto/vammaiset>

STM. (2024c). *Vammaispalvelulain uudistaminen*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 12.5.2024 osoitteesta <https://stm.fi/vammaispalvelulaki>

STM. (2023). *Sosiaalityö ja sosiaaliohjaus*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Päivitetty 13.1.2024. Haettu 3.2.2024 osoitteesta <https://stm.fi/sosiaalityo>

Talentia. (2024). *Kehysriihestä raju isku sosiaalialalle*. Talentia tiedote 16.04.2024. Haettu 30.5.2024 osoitteesta <https://www.talentia.fi/uutiset/kehysriihesta-raju-isku-sosiaalialalle/>

Tanhua, H. (2020). *Vammaispalvelut 2019: Kuntakyselyn osaraportti: Vammaispalvelujen palvelutarpeisiin vastaamisessa haasteita*. THL - Tilastoraportti 37/2020. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 4.2.2024 osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020100878364>

Tapola-Haapala, M., Rajavaara, M. & Kuusinen-James, K. (2023). Näyttöperustaisen sosiaalityön lähtökohtia. Teoksessa E. Heino, H. Kara & J. Simola (toim.) *Tutkiva sosiaalityö. Sosiaalityö ja moninaisuus*. Talentia-lehti. Sosiaalityön tutkimuksen seura. Haettu 16.5.2024 osoitteesta [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2023/08/tutkiva\\_sosiaalityo\\_2023.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2023/08/tutkiva_sosiaalityo_2023.pdf)

Tarvainen, M. & Teittinen, A. (2021). Vammaisten ihmisten muuttuva kansalaisuus. Teoksessa A. Teittinen, M. Kivistö, M. Tarvainen & S. Hautala (toim.) *Vammaiset ihmiset kansalaisina* (s. 7–17). Tampere: vastapaino.

Teittinen, A. & Vesala, H.T. (2021.) Vammaispalveluita tarvitsevien asema yhteiskunnassa. Teoksessa A. Teittinen, M. Kivistö, M. Tarvainen & S. Hautala (toim.) *Vammaiset ihmiset kansalaisina* (s. 61–88). Tampere: vastapaino.

THL. (2024). *Sosiaalihuollon tietopohjan kehittämisessä saavutettiin merkkipaalu: ensimmäinen arvio sosiaalihuollon asiakasmääristä on julkaistu*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 21.5.2024 osoitteesta <https://thl.fi/-/sosiaalihuollon-tietopohjan-kehittamisessa-saavutettiin-merkkipaalu-ensimmainen-arvio-sosiaalihuollon-asiakasmaarista-on-julkaistu>

THL. (2023). Vammaisuus. *Vammaispalvelujen käsikirja*. Päivitetty 5.12.2023. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 1.5.2024 osoitteesta <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/vammaisuus>

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

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

*Työterveyshuoltolaki 1383/2001.*



Työturvallisuuskeskus. (2024). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Haettu 29.3.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>

*Työturvallisuuslaki 738/2002.*

Uusitalo, L. (2023). Positiivinen psykologia – mitä se on? Teoksessa L. Uusimaa (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. Jyväskylä: PS-kustannus. Haettu 29.3.2024 osoitteesta <https://www.el-library.com/reader/9789523703711>

Valtiovarainministeriö. (2024). *Hyvinvointialueiden tehtävät ja toiminta*. Haettu 1.5.2024 osoitteesta <https://vm.fi/hyvinvointialueiden-tehtavat-ja-toiminta>

Valtokari, M., Väre, A. & Nurmi-Koikkalainen, P. (2023). *Vammaispalvelujen työntekijöiden kokemuksia COVID-19-epidemian ajalta*. Työpaperi 9/2023. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Valvira. (2024). *Potilasasiakirjat ja sosiaalihuollon asiakasasiakirjat*. Haettu 24.5.2024 osoitteesta <https://valvira.fi/sosiaali-ja-terveydenhuolto/potilas-ja-asiakasasiakirjat>

Valvira. (2022). *Laadukkaat vammaispalvelut edellyttävät riittäviä resursseja*. Ohje. Dnro V/36247/2022. Julkaistu 14.2.2022. Valvira: Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. Haettu 21.5.2024 osoitteesta <https://valvira.fi/documents/152634019/174856653/Laadukkaat-vammaispalvelut-edellyttavat-riittavia-resursseja.pdf/9ad4a87a-f369-c960-4ad2-33a9e9fa74cb/Laadukkaat-vammaispalvelut-edellyttavat-riittavia-resursseja.pdf?t=1693315760788>

Vehmas, S. (2014). Vammaisuus ja yhteiskunnallisesti luodut haitat. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* (1) 22, 84–88. <https://journal.fi/janus/article/view/51161>

Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä, työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Tallinna: Tietosanoma Oy.

WHO. (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*. Haettu 13.5.2024 osoitteesta <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Zitting, J., Laulainen, S. & Niiranen, V. (2019). Lähi- ja keskijohdon osaamisvaatimukset sosiaali- ja terveyspalvelujen integraatiossa. *Yhteiskuntapolitiikka* 84 (4), 380–392.

# Liite 1 Teemahaastattelun teemat

## 1. Työn hallinta

- Työn hallintaan liittyvät vaatimukset ja voimavarat
- Työn hallinnan vaikutus työhyvinvointiin

## 2. Työntekijän omat lähtökohdat

- Omat vaatimukset ja voimavarat sekä niiden vaikutus työhyvinvointiin
- Työstä palautuminen

## 3. Työyhteisö ja sosiaalinen pääoma

- Työyhteisöön liittyvät vaatimukset ja voimavarat
- Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

## 4. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen

- Organisaatioon ja johtoon liittyvät vaatimukset ja voimavarat työntekijälle
- Organisaation ja johdon vaikutus työhyvinvointiin

## Liite 2. Tutkimuskutsu

### KUTSU HAASTATTELUTUTKIMUKSEEN

Hei vammaissosiaalityön sosiaalityöntekijä!

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Tervetuloa osallistumaan pro gradu -tutkimukseeni, jonka tavoitteena on selvittää vammaissosiaalityöhön liittyvien työn vaatimusten ja voimavarojen merkitystä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää hyvinvointialueilla työhyvinvoinnin edistämiseen vammaissosiaalityössä.

Tutkimuksen toteutus

Haastatteluihin pyydetään yhteensä 6–8 vammaispalveluiden laillistettua tai sijaispätevää sosiaalityöntekijää \*\*\*\*\* hyvinvointialueilta. Haastattelu toteutetaan yksilöhaastatteluina, teams -yhteyksillä ajalla 1.4. - 16.6.2024. Haastatteluun on hyvä varata aikaa enintään 1 tunti.

Haastattelututkimuksen teemat lähetetään haastateltaville etukäteen tutustumista varten, muutoin haastatteluun ei tarvitse valmistautua etukäteen.

Haastattelut nauhoitetaan, jotta haastattelu voidaan litteroida myöhemmin tekstiaineistoksi. Litteroinnin aikana tutkimusaineisto anonymisoidaan.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voitte keskeyttää tutkimuksen koska tahansa. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerätyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Henkilötietojen ja aineiston käsittely, tallennus ja tietosuojat

Tässä tutkimuksessa käsitellään haastateltavia koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti.

Haastateltavien nimet korvataan numeroilla (haastateltava 1, haastateltava 2 jne.) ja tiedot säilytetään tutkijan tutkimustiedostossa, jotka säilytetään sähköisesti salasanalla suojattuna. Aineisto analysoidaan koodattuna ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa ilman koodiavainta. Koodiavainta, jonka avulla yksittäisen tutkittavan tiedot ja tulokset voidaan tunnistaa, säilyttää tutkija eikä tietoja anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Tutkimustiedostot hävitetään tutkimuksen päätyttyä.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimuksesta tulee julkinen sen hyväksymisen jälkeen. Tutkimustuloksista tiedotetaan tutkimuksen valmistuttua vuoden 2025 alussa aikana Itä-Suomen yliopiston internet-sivuilla. Lisäksi valmis tutkimus toimitetaan hyvinvointialueiden kanssa sovituilla tavoilla.

Lisätiedot ja haastatteluajan sopiminen

Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen teillä on mahdollisuus esittää sähköpostilla tai puhelimitse kysymyksiä tutkimuksesta ja sovitaan aikatauluunne sopiva haastattelu-aika. Tämän jälkeen pyydän teiltä suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta.

Kiitän jo etukäteen, että osallistutte tutkimukseeni ja mahdollistatte omalta osaltanne vammais-sosiaalityön sosiaalityöntekijöiden kokemusten esille tuomisen!

Ystävällisin terveisin,

Minna Hanski  
Sosiaalityön opiskelija  
Itä-Suomen yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta  
p. 0400 652 589  
[mhanski@uef.fi](mailto:mhanski@uef.fi)

### Liite 3. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tietoa tutkimukseen ”Vammaissosiaalityön vaatimusten ja työn voimavarojen merkitys sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin” osallistuvalla.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää vammaissosiaalityöhön liittyvien työn vaatimusten ja voimavarojen merkitystä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksessa kerätään vammais- palveluissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia haastattelun keinoin. Tutkimuksen tuloksia pystytään hyödyntämään hyvinvointialueilla työhyvinvoinnin edistämiseen vammais- sosiaalityössä.

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani kirjallisen tutkimustiedotteen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta ja sen yhteydessä suoritettavasta henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Olen saanut riittävät tiedot oikeuksistani, tutkimuksen tarkoituksesta ja sen toteutuksesta sekä tutkimuksen hyödyistä ja riskeistä. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen. Ymmärrän, että tietojani käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkijan tiedot: Minna Hanski, sosiaalityön opiskelija, p. 0400 652 589, [mhanski@uef.fi](mailto:mhanski@uef.fi)

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen ja suostun vapaaehtoisesti tutkimushenkilöksi.

---

Päivämäärä

---

Allekirjoitus

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.