

**TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄT JA KUORMITTAVAT TEKIJÄT
SOSIAALIALALLA COVID-19-PANDEMIA AIKANA**



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

Kevät 2021

Sini Holopainen

Milja Kuutsa

Tekijä	Sini Holopainen ja Milja Kuutsa	2021
Työn nimi	Työkykyä ylläpitävät ja kuormittavat tekijät sosiaalialalla COVID-19-pandemian aikana	
Ohjaaja	Merja Salminen	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössä tutkittiin sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia COVID-19-pandemia ajalta. Tämän laadullisen tutkimuksen osana toteutettiin verkkokysely. Kyselyn linkki julkaistiin kahdessa sosiaalialan ammattilaisten Facebook-ryhmässä. Kyselyyn vastasi 40 eri sosiaalialan ammattilaista ympäri Suomea. Opinnäytetyölle asetetut tutkimuskysymykset toimivat koko työn runkona sekä verkkokyselyn pohjana.

Vastausten perusteella voidaan päätellä, ettei sosiaalialan työntekijöihin kohdistuneet muutokset olleet pelkästään negatiivisia. Myönteinen suhtautuminen etätyöskentelyyn työtapanähtiin lisääntyneen. Digitalisoitumisen tuomat joustavat työn toteuttamisen muodot nousivat esille positiivisesti. Resilienssi eli kyky pärjätä työssä muutoksista ja haasteista huolimatta, edistivät työkykyä. Psykososiaalinen kuormitusta tarkasteltaessa vastauksista nousi psykososiaalisen kuormittavuuden negatiivinen lisääntyminen. Toisaalta työntekijöiden omat vahvuudet ja esimiehiltä sekä työyhteisöltä saatu tuki vahvistivat työkykyä poikkeuksellisena aikana.

Kokonaisuudessa opinnäytetyö tuotti ajankohtaista tietoa sosiaalialalla toimivien työntekijöiden työssä tapahtuneista muutoksista sekä työtä kuormittavista ja työkykyä ylläpitävistä tekijöistä liittyen työhyvinvointiin. Opinnäytetyö selkeyttää sosiaalialan työntekijöiden työelämästä nousevia haasteita, työhyvinvoinnista ja työkyvyn merkityksestä sekä taustalla olevista ilmiöiden jäsentämisestä. Työn kautta voidaan osoittaa työkykyyn vaikuttavien kuormittavien tekijöiden lisäävän työntekijöiden terveydellisiä riskejä. Yhteiskunnallisesti merkittäviin työtä kuormittaviin riskitekijöihin on suhtauduttava vakavasti ja työntekijöiden työstä palautumisen keinoja pitää huomioida riittäväillä jatkuvilla toimenpiteillä yhteistyössä työntekijöiden ja työpaikan esimiestason, johdon sekä työterveyshuollon kanssa.

Avainsanat: Sosiaaliala, työn muutokset, työhyvinvointi, työkyky, kuormittavuus, resilienssi, COVID-19-pandemia

Sivut 58 sivua ja liitteitä 8 sivua

Author	Sini Holopainen and Milja Kuutsa	2021
Subject	Working capacity maintaining and straining factors in the social service field during the COVID-19 pandemic.	
Supervisor	Merja Salminen	

ABSTRACT

The thesis examined the experiences of social service professionals related to work well-being during the COVID-19 pandemic. An online survey was conducted as part of this qualitative study. The link to the survey was published in two Facebook groups for social service professionals. The survey was answered by 40 different professionals from all over Finland. The research questions set for the thesis serve as the framework of the whole thesis and as the basis for the online survey.

Based on the responses, it can be concluded that the changes affecting social service professionals were not solely negative. A positive attitude towards teleworking was seen to have increased. The flexible forms of work brought on by digitalization emerged positively. Resilience, or the ability to cope despite changes and challenges, promoted work capacity. A negative increase in psychosocial strain emerged from the responses. On the other hand, the professional's own strengths and the support received from their supervisors and the work community increased their ability to work during the exceptional period.

The thesis provided up-to-date information on the changes in the social service work field and on factors that increase workload or maintain work capacity in relation to work well-being. The thesis clarifies the challenges arising from the working life of social service professionals, about work well-being and the importance of work capacity, and about the structure of the underlying phenomena. Through this thesis, it can be shown that stressors that affect work capacity increase health risks. Socially significant work-related risk factors must be taken seriously and the means of recovery from work must be considered by adequate ongoing measures in Co-operation with employees and the workplace supervisor, management, and occupational health care.

Key words: Social service field, work wellbeing, change, working capacity, workload, resilience, COVID-19.

Pages: 58 pages, and appendices 8 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Sosiaalialan työssä tapahtuneet muutokset ja työhyvinvointi	4
2.1	Sosiaalialan muutokset	5
2.2	Sosiaalialan työ COVID-19-pandemian aikana	7
2.3	Työhyvinvoinnin määritelmät	8
2.4	Työhyvinvoinnin lähtökohdat ja lainsäädäntö	9
2.5	Hyvinvoiva työntekijä hyvinvoivassa työyhteisössä	11
3	Työkykyä kuormittavat ja ylläpitävät tekijät, hallinta sekä palautuminen	13
3.1	Työkyvyn määritelmä	14
3.2	Työkykyä kuormittavat tekijät	15
3.2.1	Fyysinen kuormittavuus	17
3.2.2	Psykososiaalinen kuormitus	18
3.2.3	Kognitiivinen kuormitus	20
3.3	Työkykyä ylläpitävät tekijät ja työstä palautuminen	22
4	Resilienssi ja sen merkitys työn arjessa	23
4.1	Resilienssin tausta ja käsite	23
4.2	Resilienssi työelämässä	24
4.3	Resilienssi yhteiskunnallisena ilmiönä	26
5	Aineisto ja menetelmät	27
5.1	Aineiston tiedonhaku	27
5.2	Tutkimusmenetelmän valinta	29
5.3	Aineiston analyysimenetelmä	30
5.4	Kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus	32
5.5	Tutkimukseen liittyvän kyselyn toteutuksen vaiheet	34
5.5.1	Kyselyn toteutus	34
5.5.2	Tutkimuksen kohderyhmä	35
5.5.3	Tutkimusaineistonkeruu	35
5.6	Opinnäytetyön aikataulun ja vaiheiden arviointi	36
6	Tulosten esittely	38
6.1	Taustatiedot	38
6.2	Avoimien kysymysten tulokset	41
8	Johtopäätökset	50
9	Työn luotettavuus ja eettisyys	52

10	Pohdinta	54
11	Lähteet.....	59

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1	Hyvinvoiva työyhteisö	12
Kuva 2	Työkykytalo	15
Kuva 3	Resilienssi	25
Kuva 4	Aineistolähtöinen sisällönanalysointi	31
Kuva 5	Aineiston käsittely- ja analyysivaiheet	32
Kuva 6	Opinnäytetyön aikataulu.	37
Kuva 7	Kyselyyn vastanneiden asuinalueet.....	39
Kuva 8	Kyselyyn vastanneiden sosiaalialan työkokemusaika.....	39
Kuva 9	Kyselyyn vastanneiden koulutusjakautuma.	40
Kuva 10	Kyselyyn vastanneiden sijoittuminen eri sektoreille jakauma	40
Kuva 11	Kyselyyn vastanneiden sijoittuminen sosiaalialalla.....	41
Kuva 12	Sanapilvi: sosiaalialalla toimivien vahvuudet.	45
Kuva 13	Sanapilvi: Työn palautumista tukevista tekijöistä.	46
Taulukko 1.	Tietokantojen hakusanat ja hakurajaukset.....	28
Taulukko 2	Kategoriat myönteiset, negatiiviset, yllättävät muutokset.	43
Taulukko 3	Kategoriat tukevat, kuormittavat tekijät.	44
Taulukko 4	Kategoriat vahvuudet ja palautuminen.	46
Taulukko 5	Työhyvinvointia ja työkykyä, resilienssiä edistävät myönteiset vastaukset. 48	
Taulukko 6	Työhyvinvointia ja työkykyä kuormittavat negatiiviset vastaukset.....	49

Liitteet

Liite 1	Kyselyn lupakirje
Liite 2	Kyselyn saatekirje
Liite 3	Webropol-kyselyn alkuteksti
Liite 4	Webropol-kyselyn testauksen saatekirje
Liite 5	Webropol-kysely
Liite 6	Kyselyn vapaat vastaukset

1 Johdanto

Opinnäytetyön ideointi ja yhteistyö käynnistyi kahden aikuisopiskelijan välillä alkuvuodesta 2021. Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti meidän molempien kiinnostus sosiaalialan työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisen tärkeyteen sekä sosiaalialan työssä tapahtuneiden ilmiöiden tutkimiseen. Sosiaalialan työntekijöinä meitä kiinnosti erityisesti oman alan työntekijöiden epäsuotuisa kuormittuneisuuden lisääntyminen toimintaympäristön muutosten tuomissa haasteissa.

Vuonna 2019 Kiinan Wuhanista lähti liikkeelle hengitysinfektio. Infektiosta kehittynyt ja epidemiaksi äitynyt ilmiö on ihmiselle uusi tuttavuus. Taudinaiheuttajavirus on nimetty SARS-CoV-2-virus. Viruksen aiheuttama tauti on viralliselta nimeltään COVID-19. Maailman terveysjärjestö WHO julisti koronavirusepidemian pandemiaksi 11.3.2020. (Anttila, 2021)

Tässä työssä emme keskity COVID-19-pandemiaan liittyvien yksityiskohtien esille tuomiseen. Tarkastelemme työssämme, miten poikkeuksellinen aika, COVID-19-pandemia, on vaikuttanut sosiaalialan työntekijöiden työkykyyn sekä työhyvinvointiin.

Työhyvinvointia on tutkittu paljon ja tässä opinnäytetyössä olemme käyttäneet lähteinä muun muassa Työterveyslaitoksen ja Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja sekä kehittämishankkeita. Tässä työssä työhyvinvointia lähestyttiin fyysisten, psyykkisten sekä sosiaalisen sekä sisäisen työssä koetun imun kautta. (Mäkikangas ym., 2017) Lisäksi työssä työhyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä on käsitelty muun muassa Mankan (2018) teoksen kautta. Sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin liitettäviä erityispiirteitä työssä tarkastellaan muun muassa Väisäsen (2018) Pro gradu- tutkielmassa sekä Mänttari-van der Kuipin (2015b) väitöskirjassa tuottaman tiedon valossa. Covid-19-pandemian ajan vaikutuksia sosiaalialan työssä kuvataan Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (Rissanen ym., 2020) tutkimustietojen kautta.

Sosiaalialan työkykyä ja työhön liittyviä kuormittavia tekijöitä tarkastellaan opinnäytetyössä työkykyä edistävien tekijöiden ja työkykyä haittaavien tekijöiden kautta. Työkykyä lähestytään Ilmarisen ja Työterveyslaitoksen tekemän Työkykytalo-mallin kautta

(Työterveyslaitos, n.d-b). Opinnäytetyössä on käytetty Karjalaisen (2020) Jaksamisen rajat psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu, Työterveyslaitoksen (2021) opasta Pötki pitkälle keinoja työn kuormitustekijöiden hallintaan työntekijöille sekä Kroppa ja nuppi kuntoon palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. (Työterveyslaitos, 2021; Työterveyslaitos, n.d-b)

Resilienssin käsitettä opinnäytetyössä avataan Lipposen (2020) sekä Poijulan (2018) tekeminen teosten pohjalta. COVID-19 pandemian aikana resilienssi on noussut vahvasti esille eri organisaatioiden selviytymistä kuvaavana terminä. Resilienssin käsite voidaan liittää työyhteisöjen ja työntekijöiden työhyvinvoinnin kuvaamiseen. Opinnäytetyössä esillä olevassa työterveyslaitoksen kuvaamassa työkyky mallissa ei ole käytetty resilienssi käsitettä. Resilienssi kuvataan näissä malleissa joustavuutena ja sietokykyä. Sen sijaan Organisation for Economic Co-operation and Development, eli Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD) julkaisussa tarkastellaan Covid-19-pandemian vaikutuksia yhteiskunnalliseen tilanteeseen resilienssin näkökulmasta.

Opinnäytetyön tavoitteena oli sosiaalialan työntekijöiden työelämästä nousevien haasteiden, työkyvyn merkityksen selkeyttäminen sekä taustalla olevien ilmiöiden jäsentäminen. Opinnäytetyön kautta pyritään osoittamaan työkykyä kuormittavien tekijöiden vaikutuksia työntekijöiden terveyteen. Tarkoituksena on myös tuottaa tietoa sosiaalialalla toimivien työntekijöiden työhyvinvoinnista, työkyvystä ja työssä tapahtuneista muutoksista sekä työtä kuormittavista tekijöistä poikkeuksellisena COVID-19-pandemia aikana.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset

1. Miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat työssä tapahtuneita muutoksia COVID-19-pandemian aikana?
2. Miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat työn kuormittavuutta COVID-19-pandemian aikana?
3. Miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat työkykyä ylläpitäviä tekijöitä COVID-19-pandemian aikana?

Tämä on ylemmän ammattikorkeakoulun tutkimuspainotteisen opinnäytetyö, jonka osana toteutettiin verkkokyselytutkimus. Tutkimusmenetelmänä on laadullinen, kvalitatiivinen tutkimus. (Kananen, 2017, ss.32–36; Ronkainen ym., 2014, ss.81–83)

Työn yhteydessä toteutetun tutkimuskyselyn Laadullinen tutkimus soveltuu hyvin aineistolähtöiseen analysoimiseen. Sisällönanalyysi tukee koko opinnäytetyön tavoitteita ja teoriaperustaa. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi toimii opinnäytetyön tutkimuskysymysten aiheiden jaottelun pohjana. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 108)

2 Sosiaalialan työssä tapahtuneet muutokset ja työhyvinvointi

Sosiaalityö ja sosiaalialan työ ovat usein arkikielessä toistensa synonyymejä. Sosiaalialan työ on paljon enemmän kuin sosiaalityö, se on valtava kirjo erilaisia työkenttiä. Sosiaalialan työntekijät työskentelevät muun muassa lapsi- ja perhepalveluihin kohdentuvissa yksiköissä, varhaiskasvatustyössä, koulu- ja oppilashuollon työssä, vanhus- ja vammaistyössä sekä maahanmuuttaja- ja pakolaistyössä. Sosiaalityön ammattilaisia toimii niin kriisityössä, mielenterveys- ja päihdetyössä, lastensuojelun tehtävissä, työllistymistä edistävissä ja tukevista tehtävissä sekä nuorisotyön parissa. Lisäksi on joukko erityisosaajia, jotka toimivat sosiaalialan ohjauksella ja tukea tarjoavissa yksiköissä ja rikosseuraamusalalla sekä monissa muissa tehtävissä, hankkeissa ja kehittämistehtävissä. Sosiaalialaan kohdistuvaa työhyvinvointia käsittelevää tutkimustietoa on selkeästi vähemmän saatavilla. Sosiaalialan työkentällä on ainutlaatuinen asiakaskunta ja omat työtavat sekä käytännöt.

Työhyvinvointia opinnäytetyössä tarkastellaan sosiaalialaan liittyvän nykytilan sekä eettisten periaatteiden ja arvojen kautta. Työhyvinvointia on tutkittu paljon ja kehittämistyössä keskeisenä toimijana Suomessa ovat ministeriöiden alaiset laitokset. Laajasti tutkitun aiheen pohjalta ei ole vain yhtä määritelmää työhyvinvointi käsitteelle. Työhyvinvointia voidaan lähestyä muun muassa fyysisen, psyykkiset tai sosiaalisen tai sisäisen ”työn imun” kautta. Seuraavassa alaluvussa käsitellään työterveyslaitoksen (Työterveyslaitos, n.d-a) mukaista hyvinvoivassa työyhteisössä toimiva hyvinvoiva työntekijä mallia.

COVID-19-pandemian vaikutuksia on tutkinut muun muassa Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin tutkimuskeskus. Tutkimuksia on tehty COVID-19-pandemian vaikutuksista väestön palvelutarpeisiin sekä palvelujärjestelmien ja kansantalouden toimivuudesta. Sosiaalialan muutoksia tuodaan seuraavassa esille COVID-19-pandemia ajalta. Opinnäytetyössä käsitellään sosiaalityön työhyvinvointia tutkineiden Väisänen (2018) sekä Mänttari-van der Kuip (2015a; 2015b) ennen COVID-19-pandemia aikaa tekemien tutkimusten pohjalta.

2.1 Sosiaalialan muutokset

Pohjola (2020, ss. 269–270) kuvaa sosiaalihuollon sektorina olevan suurten taloudellisten paineiden alla, mikä lisää alan epävarmuutta tulevaisuuden suhteen. Hänen mukaansa on kyse ”käsitteiden ajasta”, jolla tarkoitetaan kuhunkin aikakauteen sidoksissa olevia yhteiskunnallisia ilmiötä. Nämä ajattelutavat määrittelevät yhteiskunnassa vallitsevaa järjestystä ja sosiaalipolitiikkaa. Epävarmuutta lisää myös sosiaalipalveluiden jatkuva kasvu väestön ikääntymisen myötä. Palveluiden kehittämiseen ja uudistamiseen liittyen on paljon odotuksia sosiaalialan toimijoille.

Sosiaalialan tulevaisuuteen ja muutoksiin vaikuttavat yhteiskunnan ja ympäröivän maailman tapahtumat. Sitra on vuodesta 2011 lähtien julkaissut vuosittain katsauksen tulevaisuuden kehityssuunnista ja siihen vaikuttavista ilmiöistä, megatrendeistä. Megatrendit (2020) julkaisussa ennakoidaan tulevaisuuden näkymiä koko yhteiskunnan tasolla. Merkittäväksi nousee COVID-19-pandemia aika ja sen jälkeiset ilmiöt, ympäristön muutokset, väestön ikääntyminen ja monimuotoistuminen, maailman valtasuhteiden muuttumisen verkostomaiseksi, teknologian lisääntymisen edelleen sekä talouden uudistamiseen liittyvät eriävät näkemykset. Työterveyslaitoksen Hyvinvointia työstä 2030 luvulla raportissa on havaittu myös megatrendien tuomat työelämän muutosta käsittelevät teemat, ajattelutapojen muutokset, digitalisaation lisääntyminen, työväestöön liittyvät muutokset sekä ilmastonmuutoksen vaikutukset. (Dufva, 2020; Kokkinen, 2020, s. 7)

Iso, merkittävä ja ajankohtainen sosiaalialan tulevaisuuteen vaikuttava tekijä on Sote -uudistus. Sote-uudistuksen tavoitteena on taata kaikille yhdenvertaisia palveluja asuinpaikasta riippumatta. Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelujen järjestämisen vastuun siirtäminen on esitetty tapahtuvaksi hyvinvointialueille, joita uudistuksen jälkeen olisi Suomessa 22. Uudistuksen myötä hyvinvointialueet voivat, joko tuottaa palvelut itse tai ostaa niitä yksityisiltä palvelujen tuottajilta. Valtioneuvoston aikataulun mukaan tehtävät siirtyvät hyvinvointialueiden järjestettäväksi viimeistään 1.1.2023. (Valtioneuvosto, 2020)

Sosiaali- ja terveysministeriön Eheä yhteiskunta ja kestävä hyvinvointi tulevaisuuskatsauksessa (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2018) mukaan Sote-uudistuksen

toteutumiseen ja käytäntöihin työkentällä liittyy edelleen epätietoisuutta ja spekulointia. Elinkeino-elämän globaalit rakennemuutokset tulevat vaikuttamaan hyvinvointiyhteiskunnan toimintamalleihin myös vahvasti. Työelämässä tulee korostumaan entistä enemmän pätkä- ja projektityöt. Työn teknologisoituminen vaatii työntekijältä entistä enemmän itsenäistä analyyttistä ajattelua ja ongelmanratkaisukykyä, luovuutta sekä kykyä luoda sosiaalisia verkostoja. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2018, ss. 10–11)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2018, s. 17) tavoitteiksi nousi osallisuuden sekä muutosjoustavuuden tukeminen. Tavoitteena oli myös kehittää teknologian tehokkuutta ja innovaatioita sekä ekosysteemin kehittämistä. Lisäksi katsauksessa kannustettiin hallitusta kiinnittämään huomiota eri hallintokuntien välisen ja tasapuolisen elinikäisen oppimisen sekä mielen hyvinvoinnin ja matalan kynnyksen järjestötoimintoihin. Katsaus toi esille myös esteettömän teknologian ja sote-tekoälyn kehittämisen tärkeyden.

Sosiaalityön työhyvinvointia väitöskirjassaan tutkinut Mänttari-van der Kuip (2015a, s. 331; 2015b, s. 72) kuvaa sosiaalialan nykytilaa pysyvän niukkuuden aikakautena, missä työtä tehdään jatkuvissa säästöpainneissa ja resurssien vajeessa. Hänen mukaansa sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuudet sekä heidän työhyvinvointinsa on kiinteästi yhteydessä yhteiskunnan tapahtumiin. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi työntekijät pyrkivät tukemaan asiakkaita muutoksen keskellä, ihmissuhdeongelmien ratkaisussa ja itsenäisen elämänhallinnan edistämisessä (Mänttari-van der Kuip, 2015a, s. 329).

Väisänen nosti pro gradu tutkielmassaan (2018, ss. 16–19) esille sosiaalialan työympäristön jatkuvat muutokset, poliittisen ohjauksen vaikutukset, säästöpainneet ja palveluiden pirstaloitumisen palveluiden siirryttyä osittain yksityis- ja kolmannelle sektorille. Sosiaalialalla on nähtävissä markkinataloudellisen ajattelun yleistymisen myötä palveluntuottajien ajoittaista voimakasta vaihtuvuutta ja hanke- sekä projektityyppinen työskentelyn lisääntymistä. Tämä toisaalta tarjoaa laajemman kirjon sosiaalialalla olevia palveluita, mutta samalla voi vähentää pitkäkestoisia vanhoja toimivia palveluja. Muutokset voivat korostua ja tuoda uudelleen keskeiseksi sosiaalityön ideologista ydintä, liittyen asiakkaan kohtaamisesta ja kahden ihmisen välisestä vuorovaikutuksesta.

2.2 Sosiaalialan työ COVID-19-pandemian aikana

COVID-19-pandemia rajoituksineen on iskenyt sosiaalityön keskeisiin tavoitteisiin, syrjäytymisen ehkäisemisessä ja asiakkaiden hyvinvoinnin sekä osallisuuden lisäämisessä. Tämä ajanjakso on tuonut muutoksia myös sosiaalialan työn käytäntöihin, yhteiskunnallisesti asetettujen suositusten ja rajoitusten myötä etätyö ja digitaalisesti tehty työ on tullut vallitsevaksi työtavaksi kaikilla työkentillä, joissa se on toiminnan puitteissa mahdollista. Joitakin palveluja on jouduttu sulkemaan väliaikaisesti kokonaan. (Rissanen ym., 2020)

Amadasun (2020) kirjoittaa, että pandemiasta on eniten kärsinyt ennestään yhteiskunnan heikoimmassa asemassa olevat väestöryhmät. Näistä ryhmistä erottuvat erityisesti kaikkein heikommassa asemassa olevat. Perinteisen sosiaalityön arvot ja oikeudenmukaisuus ovat uhattuna pandemian vahingollisten vaikutusten kohdistuessa heikoimmassa asemassa oleviin väestöryhmiin. Sosiaalityön kentällä on nyt pelottava hiljaisuus. Huoli kasvaa siitä, miten pystymme tukemaan ihmisiä, joiden pääsy tarvitsemiinsa palveluihin on COVID-19-pandemian vuoksi entisestään vaikeutunut tai rajoittunut.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen tekemän Nopea vaikutusarvio raportin (2020) mukaan sosiaali- ja terveydenhoitoalan henkilöstön toimintakykyyn COVID-19-pandemia aikana liittyy lukuisia riskejä. Näitä ovat tartuntavaara ja ristiriitaisten ohjeistusten noudattaminen ja ymmärtämiseen liittyvät tekijät. Palveluiden tuottamiseen ja alan opiskelijoiden valmistumiseen viivästymiseen liittyvät vaikeudet katsotaan tulevaisuuden suhteen merkittäviksi lisähaasteiksi. Raportissa todetaan, että tulevaisuudessa todennäköisesti nähdään pitkittäisvaikutuksia palveluiden tarpeisissa lasten, nuorten ja perheiden, ikääntyneiden, mielenterveys- ja päihdeongelmaisten sekä asunnottomien osalta. (Rissanen ym., 2020, ss. 11–12)

Vuosi sitten oli havaittavissa muutoksia sosiaalialan palveluiden tarpeessa sekä niiden toteutuksessa. Raportin mukaan COVID-19-pandemian ensimmäisessä vaiheessa 20.1.2020 – 15.3.2020 sosiaalialan palveluita siirrettiin toteutettavaksi puhelimitse tai verkkovälitteisesti. Osaa palveluntarjonnasta joko vähennettiin tai suljettiin kokonaan. Karsittujen palveluiden joukossa olivat mukana ryhmämuotoiset päihde- ja mielenterveyspalvelut. Samanaikaisesti asiakkaiden yhteydenotot kriisipuhelimitse kasvoivat

nopeasti. Tämä puolestaan vähensi sosiaalihuollon puolelle asiakkaiden puolelta yhteydenottojen määrää.

Pandemian toisessa vaiheessa 16.3.2020 – 27.3.2020, ryhmämuotoiset toiminnot loppuivat lähes kokonaan. Toisessa vaiheessa etäpalveluja otettiin nopealla aikavälillä käyttöön pääsääntöisenä työskentelymuotona niillä sosiaalialan sektoreilla, joissa se on käytännössä mahdollista. Tässä vaiheessa havaittiin, että etäpalvelut ovat joillekin asiakasryhmille toimimaton yhteydenpitämisen tapa. Tuli esille, että kaikkia asiakkaita ei voida etänä tavoittaa. Kolmannesta vaiheesta 28.3.2020 eteenpäin, huomattiin selkeää asiakkaiden tarpeiden kasvua ohjaus-, neuvonta- ja kriisipalveluissa. Palveluiden järjestämisen osalta havaittiin myös haasteita vanhus- ja mielenterveyspalveluiden tarjonnassa. (Rissanen ym., 2020, ss. 16–17)

Kevan Pekkarinen (2020, s. 21) on tutkinut COVID-19-pandemia ajan vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimusta varten haastateltiin 3024 julkisen alan palkansaajaa puhelimitse syksyllä 2020. Tutkimuksessa kävi ilmi sosiaalialan työntekijöiden suhtautuminen resurssien riittävyyteen, työyhteisöön sekä johtamiseen oli muuttunut kriittisemmäksi verrattuna 2018 tehtyyn vastaavaan tutkimukseen. Pekkarisen mukaan sosialalan työn kuormituksessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia tutkimusta edeltävinä vuosina.

2.3 Työhyvinvoinnin määritelmät

Työhyvinvointia tarkastelemalla huomataan siihen liittyvän tekniikan, sosiaalipolitiikan ja psykologian sekä lainsäädännön ja taloudellisia näkökulmia. Terveellinen ja turvallinen työympäristö mielletään nykyisen käsitteen mukaisesti kuuluvan jokaisen työntekijän perusoikeuksiin. Terveelliseen työympäristöön katsotaan kuuvaksi fyysisesti ja psyykkisesti sekä sosiaalisesti turvallinen työympäristö, jota ajanmukainen lainsäädäntö tulevat. (Kauhanen, 2016, s. 21)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2021) mukaan työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena, jonka osana toimivat työ ja siihen liittyvä työn mielekkyys, terveys, turvallisuus sekä hyvinvointi. Työhyvinvointia lisää hyvä ja motivoiva johtaminen. Työhyvinvointia lisäävät myös työyhteisön sisäinen salliva ja avoin ilmapiiri sekä työntekijöiden ammatti osaaminen.

Ministeriöiden tehtävänä on yhteensovittaa toimia, millä voidaan vaikuttaa ja lisätä väestön hyvinvointia, sosiaalista osallisuutta ja terveyttä sekä toimintakykyä. Tavoitteena on hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen, mitkä huomioidaan kaikissa päätöksissä ja toimissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2021; Alahautala & Huhta, 2018, s. 16)

Työterveyslaitos (-n.d-a) mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jossa ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät työtä hyvin johdetuissa organisaatioissa. Määritelmän mukaan työntekijöiden ja työyhteisöjen omat kokemukset työn mielekkyydestä tukevat työhyvinvointia sekä työ itsessään tukee työntekijän omaa elämänhallintaa. Työhyvinvointi nähdään olevan sekä työnantajan, että työntekijän vastuulla.

Työhyvinvointi on voimavara-lähteinen rakennelma, jossa organisaation kulttuuri ja toimintatavat muodostavat perustan hyvinvoinnille. Työn sisällöt ja vaikuttamisen mahdollisuudet liittyvät rakennetekijöihin. Työn on oltava mahdollisemman monipuolista sekä siitä pitäisi voida oppia. Työhyvinvointi paranee, mikäli työntekijät saavat vaikuttaa oman työn tavoitteisiin ja sääntöihin. Näiden pohjalta muodostuu organisaatioiden rakenne-pääoma, joihin vaikuttavat yhteisön henkinen tila, sosiaalinen pääoma sekä organisaation johtamisen laatu ja työilmapiiri. (Alahautala & Huhta, 2018; Manka, 2008, ss. 16–17; Manka & Manka, 2018)

Rauramon (2012, s. 17) mielestä ihmisille on luonnollista olla tarpeellinen ja hyödyllinen sekä saada itselleen hyötyä tehdystä työstä ja tulla onnelliseksi työn kautta. Rauramo näkee työhyvinvoinnin edistämisen olevan hyvän tekemistä. Työhyvinvointia ohjaavat arvot, etiikka ja yhteiskuntavastuut. Ohjaaviin arvoihin liittyvät myös työelämän liittyvät tutkimukset ja suositukset sekä työelämän lainsäädäntö ja työehtosopimukset.

2.4 Työhyvinvoinnin lähtökohdat ja lainsäädäntö

Työhyvinvointia on katsottu eri aikakausina erilaisista lähtökohdista katsottuna riippuen aikaan liittyvistä muutoksista. Tutkimusten kohteena ensin ovat olleet yksilöt ja myöhemmin ymmärryksen kehittyessä on tutkimusten suunta keskittynyt myös ryhmien, organisaatioiden sekä yhteiskunnallisiin ilmiöihin ja tekijöihin (Manka ym., 2018).

Työhyvinvointitutkimusten tavoitteena on Sosiaali- ja terveysministeriön (n.d.) määritelmän mukaan on tunnistaa, arvioida ja poistaa työympäristössä esiintyviä epäkohtia.

Hyvinvointitutkimuksen tarkoituksena on myös vaaratekijöiden edistäminen ja hyvien työolojen parantaminen ja yksilöiden työssä selviytymisen lisääminen ja työn hallinta.

Työhyvinvointia koskeva tutkimus käynnistyi 1920-luvulla lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta. Tutkimuksen kohteena toimi yksilö. Stressin taustalla uskottiin olevan kuormittavista tekijöistä johtuvat reaktiot. Jo tuolloin osattiin määritellä kuormittaviksi tekijöiksi myrkylliset aineet, kylmä ja työn fyysinen raskaus. Vasta myöhemmin teoriaan osattiin liittää mukaan psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Tuolloin käynnistyi työntekijöiden terveyden suojeleminen uhkaavilta vaaroilta. Vuosikymmenien kuluessa reaktioperustainen stressimalli kehittyi ympäristön ja työn sekä olosuhteiden huomioimiseen. Suomessa 1990-luvulla käyttöön tuli kolmiomalli, missä ”työkykyä ylläpitävä toiminta (tykytoiminta) tarkoittaa samanaikaisesti ja koordinoitusti kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveyttä, turvallisuutta ja työyhteisöä.” (Manka & Manka, 2018, ss. 65–66)

On tärkeää, että työhyvinvointia voidaan kehittää sekä ylläpitää yhdessä työntekijöiden kanssa. Työhyvinvoinnin edistämisen työpaikoilla on tapahduttava aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden keskinäisenä yhteistyönä. Työntekijöiden työhyvinvoinnin turvana työpaikoilla on myös työsuojeluhenkilöstöä ja luottamusmiehiä. Työhyvinvoinnin ylläpitämisestä vastaa työterveyshuolto. (Työterveyslaitos, n.d-a)

Lainsäädännön mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan tarpeellisista työhyvinvointiin liittyvistä toimenpiteistä, työntekijöiden turvallisuudesta ja työterveyden järjestämisestä palveluista. Jokaisella työpaikalla on oltava toimintaohjelma työsuojelua koskevista järjestelyistä sekä sen toteutumisesta. (Fagerström ym., 2016, ss. 7–11)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) määrittelee työnantajan velvollisuudet työterveyshuollon järjestämiseksi sekä sen sisällöstä. Lain tarkoituksena on turvata työntekijän työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työ ympäristön turvallisuutta sekä työkyvyn ylläpitoa työuran eri vaiheissa. Kaikkia työnantajia ja työntekijöitä velvoittavat ajanmukainen

lainsäädäntö. Työn turvallisuuteen ja työntekijän hyvinvointiin liittyvää yhteistoimintaa kutsutaan työsuojeluksi.

Työturvallisuuskeskus on tehnyt Sosiaalialan työsuojelu ja hyvinvointi julkaisun (2016, s. 7) mukaan ”työsuojelu on yhteistoimintaa, jolla ylläpidetään ja edistetään työpaikan työympäristön ja työolojen turvallisuutta ja terveellisyttä sekä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työkykyä”.

Sosiaalialan niin kuin muidenkin alojen työsuojelua määrittelee lainsäädäntö. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) määrittelee työnantajan ja työntekijän velvollisuudet työsuojelun toteuttamiseksi. Työturvallisuuslain viidennessä luvussa kuvataan tarkemmin työympäristöön ja olosuhteisiin liittyviä säädöksiä työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi.

2.5 Hyvinvoiva työntekijä hyvinvoivassa työyhteisössä

Viitala (2021, s. 43) tuo esille kirjassa Henkilöstö johtaminen, keskeiset käsitteet, teorialat ja trendit työhyvinvointiin liittyviä edistämisen keinoja. Hänen mukaansa vain hyvinvoivat työntekijät pystyvät työskentelemään tehokkaasti ja oppimaan uusia asioita, kehittymään ja tuottamaan luovia ratkaisuja ja innovaatioita. Hyvään työstä suoritukseen tarvitaan sopivasti osaamista ja motivointia. Pitkällä aikavälillä on erityisen tärkeä kiinnittää huomiota työn mielekkyyttä lisääviin tekijöihin ja työn imuun. ”Työn imu (works engagement) on tila, jossa henkilö voi käyttää työssä vahvuuksiaan, ja työolosuhteet mahdollistavat innostuksen ja kehittymisen kokemuksen”. Työn imua tukevat monipuoliset ja haasteelliset työtehtävät. Näiden lisäksi on todettu työntekijöiden saama tuen ja arvostuksen sekä vaikuttamismahdollisuuksien ja hyvän johtamisen tukevan työn imua.

Työn imussa työntekijän suhtautuvan myönteisesti niin työpaikkaansa ja sitoutuvan työhönsä kuin saavan tuloksia aikaan. Lisäksi työn imussa työntekijä pystyy kehittymään ja toimimaan työpaikalla kaikkien hyväksi sekä on terveempi verrattaessa niitä työntekijöitä, joilla työn imu on matalampi. (Viitala, 2021, ss. 44)

Työterveyslaitoksen sivustoilla on esiteltyä hyvinvoivan työyhteisön sekä työntekijän ominaispiirteitä. Työterveyslaitoksen (Työterveyslaitos, n.d-a) mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä nähdään hyvänä työilmapiiriin avoimuus ja luottamuksellisuus. Lisäksi työyhteisön innostamisen ja kannustamisen nähdään luovan parempaa työyhteisöä. Hyvinvointia työyhteisössä lisäksi yhteen puhaltaminen, myönteisen palautteen antaminen ja työmäärän pitäminen kohtuullisena nähdään tärkeänä. Hyvinvoivassa organisaatiossa uskalletaan puhua myös ongelmista sekä siellä osataan säilyttää toimintakyky haasteissa ja muutostilanteissa.

Hyvinvoiva työntekijä on työterveyslaitoksen mukaan motivoitunut ja vastuuta kantava. Hyvinvoivan työntekijän annetaan työnsä onnistumiseksi käyttää omia vahvuuksiaan sekä osaamistaan. Hyvinvoivalla työntekijällä on tiedossa oman työnsä tavoitteet ja työntekijä saa myös palautetta tekemästään työstä. Työntekijän kokemukset omasta tarpeellisuudesta on myös merkittävässä osassa työntekijän hyvinvoinnin edistämistä. Yhteenkuuluvuuden kokemukset tukevat työntekijöitä niin kuin mahdollisuudet toimia työssään itsenäisesti. Hyvinvoiva työntekijä onnistuu ja innostuu työssään ja pääsee kokemaan työn imua (Työterveyslaitos, n.d-a; Viitala, 2021, s. 44).

Kuva 1 Hyvinvoiva työyhteisö (työterveyslaitos, n.d-a) mukaillen.



3 Työkykyä kuormittavat ja ylläpitävät tekijät, hallinta sekä palautuminen

Työkyky nähdään yhtenä työhyvinvoinnin osana ja lähtökohtana. Työkyky syntyy työntekijöiden voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Voimavarat nähdään muodostuvan ihmisten terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta, osaamisesta, arvoista sekä asenteista. Työ itsessään kattaa työympäristön sekä työyhteisön, mihin sisältyvät työnsisältö, työn vaatimukset sekä työn organisoituminen. Työhön liittyy myös työn johtaminen. (Kauhanen, 2016, s. 23)

Työkykyä voidaan kuvata rakennelman kautta, missä on eri kerroksia. Työkykyä lähestymme työssä Työterveyslaitoksen ja Juhani Ilmarisen kehittämän Työkykyalomallin kautta. Malli perustuu tehtyihin työhyvinvointia koskeviin tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttaneita tekijöitä. (Työterveyslaitos, Työkykytalo, n.d-b)

Työkykyä kuormittavia tekijöitä tarkastellemme fyysisten, psykososiaalisten sekä kognitiivisten tekijöiden ja hallinnan kautta. Työkykyyn vaikuttaviin kuormittavuustekijöiden tunnistamiseen on alettu kiinnittämään aikaisempaa enemmän huomiota. Kuormittavuustekijöiden tunnistaminen nähdään keskeiseksi työkyvyn hallinnassa.

Työterveyslaitos on yksi keskeinen Suomessa toimiva tunnettu työhyvinvoinnin asiantuntijuutta sekä tutkimus- ja kehittämistä sekä koulutustarjontaa edustava taho. Työterveyslaitos on tehnyt oppaan, Pötki pitkälle! Keinoja työn kuormitustekijöiden hallintaan sosiaali- ja terveysalan yrittäjille ja työntekijöille (2021), jonka mukaisesti työssä tuodaan esille työn kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä ja miten kuormittavuuden riskien tunnistamisen kautta voidaan kuormitusta vähentää.

Työkykyyn vaikuttavia kuormittavia tekijöitä tuomme esille Karjalainen (2020, ss. 60–61) mukaisesti. Hänen mukaansa työn kuormittavuuden kokemukset ovat lisääntyneet 2000-luvulla. Vähintään puolet palkansaajista on kokenut työnsä henkisesti raskaana.

Korkeakoulukoulutuksen suorittaneista yli puolet ylemmistä toimihenkilöistä pitää työtään joko erittäin tai melko raskaana henkisesti. Työn kuormittavuus korostuu erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla.

3.1 Työkyvyn määritelmä

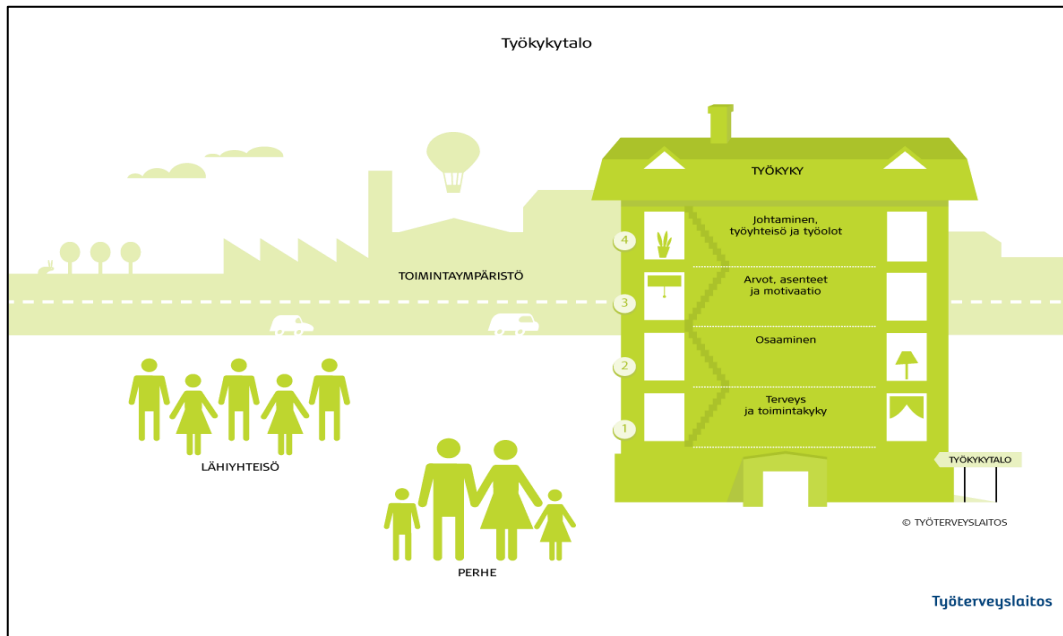
Työkyvyn kokonaisuutta kuvaa Juha Ilmarisen ja (Työterveyslaitos, n.d-b) kehittämä Työkykytalo-malli. Malli perustuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Mallin avulla on työntekijöiden työkykyä kuvattu talossa olevien kerrosten kautta. Ensimmäinen kerros toimii fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen ja toimintakykyyn liittyvien tekijöiden kerroksena. Fyysinen ja psyykinen sekä sosiaalinen toimintakyky muodostavat yhdessä terveyden työkyvyn perustan. Toisessa kerroksessa kuvataan osaamista ja ammattitaitoa. Työkyky talomallin toisen kerroksen perustana on elinikäinen oppiminen. Oppimisen taustalla toimivat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Elinikäisen oppimisen tärkeys korostaa tietojen ja taitojen jatkuvaa päivittämistä.

Toisen kerroksen merkitys nähdään korostuvan, uusien työkykyvaatimusten ja osaamisen kasvaessa ja työelämän muutoksissa koko ajan eri toimialoilla. Työkykytalo mallin kolmannessa kerroksessa sijaitsevat työn mielekkyyttä vahvistavat tekijät. Näitä ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Kolmannessa kerroksessa kohtaavat työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen ja tasapainottelua näiden tekijöiden kanssa. Työkykytalo-mallissa neljännen kerrokseen sijoittuvat johtaminen, työyhteisö ja työolot. (Työterveyslaitos, n.d-b)

Neljännän kerroksen keskiössä ovat esimiestyö ja johtamisen näkökulmat. Kerros toimii mallissa työpaikan konkreettisenä paikkana, mihin sijoittuvat työ ja työolot, työyhteisö sekä organisaatio. Ylimpään kerrokseen vaikuttavat alempien kerrosten tekijät. Esimiehet ja johtajat ovat keskeisiä työn velvollisuuksien ja organisoimisen roolissa sekä kehitettäessä työpaikan työkykyä vahvistavia toimia. Työkykytalo-mallin katto kuvaa työkykyä kokonaisuutena, pitäen sisällään kaikki kuvatut sisällöt ja niiden kerrokset. Työkykytalo- malli on esiteltyä seuraavalla sivulla kuvassa 2. (Työterveyslaitos, n.d-b)

Työkykyyn vaikuttavat talomallin kerrosten lisäksi työntekijän ympäröivä muu elämä. Perheen ja lähipiirin nähdään vaikuttavan yksilöiden toimintakykyyn elämän aikana. Työn ja muun elämän tasapaino nähdään merkittäväksi työkykyä lisääväksi tekijäksi. Tasapainoon vaikuttavat työntekijöiden tekemät ratkaisut ja päätökset tehdystä työmäärästä, työajasta, lomien pitämisestä. (Kauhanen, 2016, s. 25)

Kuva 2 Työkykytalo (Kuva: Juhani Ilmarinen, Työterveyslaitos n.d.-b).



3.2 Työkykyä kuormittavat tekijät

Tykkää työstä työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (Mäkikangas ym., 2017, s. 73) artikkelissa Maunu, Huhtala ja Kinnunen tuovat esille työhön liittyviä laadullisia kuormitustekijöitä. Laadulliset kuormittavuustekijät voidaan yhdistää kognitiivisiin, sosiaalisiin sekä emotionaalisiin tekijöihin. Nämä työn laadulliset kuormittavuustekijät ovat tulleet esille monissa työnstressiä käsittelevissä tutkimuksissa, muuttuneiden työelämäntilanteiden takia. Työn sosiaalista kuormitusta voidaan säädellä huolehtimalla työntekijöiden riittävästä verkostoitumisesta. Yksintyöskentely on yksi kuormitusta huomattavasti lisäävä asia. Työyhteisössä kollegoiden välinen vähäinen vuorovaikutus ja siihen liitettävä kollegoiden välinen tukemisen vähäisyys on myös kuormitusta lisäävä tekijä.

Työterveyslaitoksen monitieteinen asiantuntijaryhmä (Ahola ym., 2015, s. 6) ovat kehittäneet työn kokonaiskuormitusta kuvaavan ja arviointia helpottavan Tikka-menetelmän. Mallin avulla voidaan paremmin työn ja työyhteisön sekä työympäristöön liittyviä tekijöitä, jotka aiheuttavat fyysisiä ja henkisiä terveydellisiä haasteita niin tapahtumia kuin ammattitaitoja sekä muita haittoja. Menetelmä koostuu neljästä kuormittavuutta mittaavista tekijöistä. Näitä ovat työn fyysisistä kuormittavat tekijät ja

psykkiset kuormittavuustekijät sekä vuorovaikutukseen liittyvät kuormitustekijät ja työaikoihin liitettävät kuormitustekijät.

Työhön ja työympäristöön kuuluvat tekijät aiheuttavat työntekijöille haittoja niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä, jolloin voidaan puhua kuormitustekijöistä ja kuormituksesta ja kuormittavuudesta. Puhuttaessa työnkuormituksesta tarkoitetaan ”ihmisen fyysisen ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttöä työssä ja työprosesseissa.” Tämä työnkuormituksen määritelmä on tullut tunnetuksi 1970- luvulta niin Englannissa, Saksassa kuin Ranskassa (Ahola ym., 2015, s. 7)

Lindholm (2021, ss. 53–54) on tuoreessa väitöskirjassaan tutkinut eri ammattien ja työympäristöjen nykyisiä sekä tulevia ei-toivottuja psykososiaalisia ja fyysisiä kuormitustekijöitä. Tutkimuksessa keskeisiksi psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi nousivat vaikeudet työn organisoimisessa sekä asiakkaiden aiheuttama kuormitus, erityisesti väkivallan uhka.

Tulevaisuudessa hän arvioi ilmastonmuutoksen ja muiden megatrendien sekä vallitsevan COVID-19-pandemian aiheuttamien vaikutusten työturvallisuuteen ja -terveyteen näkyvän psykososiaalisessa kuormituksessa. Työperäiset sairaudet sekä mielenterveysperäisten työkyvyttömyyseläkkeiden määrät ovat lisääntyneet, minkä johdosta johdon aktiivisuuden merkitystä työn organisoinnin ja työsuojelun suhteen korostuvat. (Lindholm 2021, ss. 64–65)

Leppänen (2007, s. 3) on tuonut esille työkuorman liittyvän määrän voivan näännyttää joko ihmisen tai kehittävän häntä. Työterveyshuollonlakien ja terveydenhuoltolakien kautta voidaan havaita haitallisia työhön liitettäviä kuormitustekijöitä sekä tunnistaa, arvioida ja puuttua kielteisen työtä kuormittavan aiheuttamia haittoja. Kuormittavuuden tunnistamisen edellytyksenä on osapuolten ymmärrys työstä itsestään sen sisällöstä ja työntekijöistä sekä kuormituksen määrästä että siihen liittyen käytetyistä arviointi menetelmistä. Suomessa on paljon erilaisia menetelmiä, joita työterveyshuollon työntekijät sekä työsuojeluun erikoistuneet asiantuntijat käyttävät. Näiden arviointimenetelmien kautta voidaan arvioida työhön liittyvää kuormittavuutta työpaikoilla.

Koroma (2019) on väitöskirjassaan tutkinut kansainvälisten organisaatioiden liikkuvaa ja digityötä tekevien työntekijöiden yhteistyön esteitä, käytettyjä stressinhallintakeinoja sekä näiden vaikutuksia työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen. Hän tuo esiin, että työyhteisön sosiaalisten suhteiden puuttumisen, työn ja vapaa-ajan sekoittumisen sekä teknisten ongelmien aiheuttavan kuormitusta työntekijöille. Työyhteisön puuttuessa työntekijöiden kehittävän luovasti työn hallitsemista helpottavia stressinhallintakeinoja mutta nämä keinot usein saavat aikaan negatiivisia lieveilmiöitä liittyen työ- ja vapaaajan rajaamiseen. (Koroma 2019 s. 51)

3.2.1 Fyysinen kuormittavuus

Työturvallisuuskeskuksen (2016, s. 46) tekemän sosiaalialan työsuojelu ja hyvinvointi oppaan mukaan fyysinen työssä tapahtuva kuormitus kohdistuu työntekijöiden liikuntaelimiin. Mikäli kuormittavuus on pitkäkestoista, se muuttuu työntekijöille haitalliseksi kuormitukseksi. Puhutaan fyysisestä kuormituksesta, kun työ on piirteiltään ja vaatimuksiltaan aiheuttaa työntekijöille ruumiillista rasitusta. Työympäristöissä pitkään jatkunut fyysinen työkuormitus vaikuttaa terveyteen ja työkykyyn. Näitä tekijöitä voivat olla työpaikalla vallitseva lämpötila tai vetoisuus. Jatkuva melu sekä erilaiset häiriöt aiheuttavat työntekijöille myös stressiä sekä niska ja hartiakipuja, mitkä voivat puolestaan vaikuttavat työntekijöiden työkykyyn sekä terveyteen.

Työturvallisuuslaki (358/2002) velvoittaa työnantajia vähentämään fyysistä kuormitusta ja huolehtimaan työhön liittyvästä työergonomiasta. Kaikkiaan laki velvoittaa työnantajia huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. (Työturvallisuuskeskus, 2016, s. 54)

Työterveyslaitoksen (2021, s. 4) Pötki pitkälle opas kuvaa Sosiaali- ja terveysalan työhön liitettäviä fyysisiä kuormitustekijöitä. Työn fyysisiin kuormitustekijöitä ja työn kuormittavuutta voidaan hallita: ”turvallisilla työtavoilla, toimivilla työaikajärjestelyillä, esteettömillä työtila- ja työympäristöratkaisuilla sekä hyödyntämällä sopivia työ- ja apuvälineitä.” Fyysistä kuormitusta aiheutuu työntekijöille hankalissa työasennoissa, raskaiden taakkojen nostamisessa ja kantamisessa. Toistuvien työliikkeiden kautta sekä

runsaan istumisen myötä. On todettu yhtäjaksoisen istumisen paikoillaan ja toisaalta runsaan kävelemisen aiheuttavan fyysistä kuormittuneisuutta.

Työterveyslaitos (2021, s. 5) näkee sopivasti kuormittavassa työssä huomiotavan työn fyysiset kuormittavuustekijät. Työn kuormittavuutta voidaan hallita paremmin, mikäli työn kuormittavuustekijöitä osataan tunnistaa. Tavoitteena on työn tukevan terveyttä ja hyvinvointia. Fyysisesti monipuolisen ja vaihtelevan työn nähdään tukevan ja edistävän terveyttä. Ylikuormitusta syntyy, mikäli työtä on paljon tai työ on yksipuolista. Kuormitusta syntyy myös yksipuolisesta fyysisestä kuormituksesta, joka jatkuu pidemmän ajan tai jos työssä on jatkuvasti raskaita kuormittavuushuippuja.

Kevyt istumatyö lisää terveyshaittoja ja sitä kautta lisää tuki- ja liikuntaelimestön ylikuormittavuuden mahdollisuuksia. Työntekijät voivat vähentää fyysistä kuormitusta taottamalla yhtäjaksoista istumista ja paikallaan olemista, vaihtaen työasentoa istumisesta seisomiseen riittävästi päivän aikana. Lisäksi on todettu säännöllisten taukojen vähentävän kuormittavuutta ja taukojen pitämistä varsinkin ennen erityisen kuormittavaa työtehtävää. (Työterveyslaitos, 2021, s. 5)

3.2.2 Psykososiaalinen kuormitus

Työturvallisuuskeskuksen (2016, ss. 60–61) psykososiaalisella kuormituksella on kuvattu työn sisältöön, työn järjestelyihin sekä työyhteisön sisäisen sosiaalisen vuorovaikutuksen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Näiden tekijöiden pitkäkestoinen toimimattomuus eli kuormittavuus nähdään vaikuttavan työntekijöihin haitallisesti. Sosiaalialalla psykososiaalista kuormitusta lisäävät haasteelliset asiakastilanteet ja väkivaltaan sekä uhkaan tai aikaan liittyvät tekijät. (Fagerström ym., 2016, s. 60)

Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä voi olla esimerkiksi liian suuri vastuu, työn pirstaleisuus tai yksitoikkoisuus tai jatkuvat vaikeat asiakaskontaktit ja väkivallan uhka. Työn järjestelyyn liittyen epätasainen tehtävien jakaantuminen, vähäiset resurssit tai jatkuva kiire voivat aiheuttaa kuormitusta. Työyhteisöön liittyviä kuormitustekijöitä voi olla yksin tehtävään työhön tai työpaikkakiusaamiseen liittyen. Kuormittavat työolosuhteet voivat

liittyä työn fyysiseen vaativuuteen tai työn riskeihin, muun muassa viruksille altistumiseen. (Karjalainen, 2020, ss. 37–39)

Yksilön temperamenttiin ja persoonallisuuteen liittyviä tekijöiden merkitys kuormitukseen nousivat esiin Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013 raportissa. Nämä voivat työryhmän koostamien tutkimusten mukaan vaikuttaa henkilön kokemukseen kuormituksesta. Tutkimuksen mukaan tasa-arvoisuuden edistämiseksi on tehty paljon töitä. Iän, sosioekonomisen aseman ja sukupuoleen liittyen kuormituksen kokemukset saattavat vaihdella. Lisäksi edelleen on olemassa ammatteja, joissa sukupuolella voi olla yhteys kasvaneeseen väkivallan riskiin. (Mäkinen ym., 2015, ss. 17–19)

Sosiaalialalla psykososiaalisen kuormituksen lisäksi on havaittu eettistä ja emotionaalista kuormitusta. Voidaan puhua asiakkaiden oikeuksista hyvästä ja oikeudenmukaisesti toteutetusta kohtelusta tai hoidosta sekä sosiaalialan velvollisuuksista toimia asiakkaiden oikeuksien mukaisesti. Sosiaalialan työntekijät joutuvat tekemään usein arvovalintoja ja miettimään käsitystään oikeasta ja väärästä. Sosiaalialan työntekijöihin kohdistuu näin ollen eettistä kuormitusta tilanteissa, missä ei itse tai työkaverit voi toimia omien eettisten arvojen mukaisesti. Näissä vaikuttavina tekijöinä voi olla aikapula tai työntekijöihin ja talouteen liittyvä epäkohta. (Työturvallisuuskeskus, 2016, s. 63)

Työtä voi tehdä joskus liian suurella sydämellä, jolloin asiakkaiden kokemukset voivat tulla liian henkilökohtaisiksi ja nämä asiat alkavat pyörimään mielessä myös vapaa-ajalla. Toinen kuormitusta lisäävä seikka voi olla työntekijän kokema tunne, ettei pysty tekemään työtään niin laadukkaasti ja eettisesti kuin halusi (Väisänen, 2018, ss. 22–23).

Sosiaalialalla suuret asiakasmäärät, kiire ja eettiset vaatimukset sekä lain asettamat vastuut ja määräajat aiheuttavat kuormitusta. Eettistä kuormitusta voidaan hallita riittävällä osaamisella, pitämällä kiinni omasta asiantuntijuudesta, riittävien resurssien kautta ja omia töihin sekä työpaikkaan liittyvien arvojen ja ydintehtävien pohdintojen kautta. (Työterveyslaitos, 2021, s. 19)

Pötki pitkälle (2021, s. 18) oppaassa ohjataan työntekijöitä lisäämään yhteistyötä ja vuorovaikutusta työkavereiden kanssa. Työterveyslaitos kannustaa työntekijöitä panostamaan yhteistyön sujuvuuteen. Työterveyslaitoksen mukaan sujuvan ja hyvän yhteistyön taustalla on toimiva vuorovaikutus, josta kaikki osapuolet saavat iloa. Hyvää yhteistyötä edistää turvallinen ja avoin ilmapiiri ja yhteishenki. Työterveyslaitos kannustaa kiinnittämään huomiota vuorovaikutustilanteista syntyvän tunnekuormituksen tunnistamiseen. Kielteiset tunteet vuorovaikutustilanteissa lisäävät herkemmin kuormitusta, kun työntekijät joutuvat tukahduttamaan tunteitaan tai esittämään muita tunteita kuin mitä oikeastaan tuntevat. On tärkeä tunnistaa oikeita tunteita, vaikka ne eivät aina olisikaan myönteisiä. Työntekijöille on mahdollistettava kuormitusta vähentäviä keskustelua niin työntekijöiden, esimiesten kesken kuin työnohjaan kanssa.

3.2.3 Kognitiivinen kuormitus

Kognitiivinen kuormituksen määritelmä on eri kuin esimerkiksi stressin määritelmä. Kognitiivinen kuormitus nähdään olevan sidoksissa tietyssä tehtävässä ja sen tekijässä ja näin aiheuttavan sekä tehtävän vaativuuden ja tehtävää tekijän yksilön ominaisuuksista. Yksilön kyvyt, taidot ja vireystila vaikuttavat näin koettuun kuormitukseen. (Leppänen & Takala, 2007, s. 19)

Työterveyslaitos (2021, s. 8) näkee kognitiivinen kuormituksen lisääntyneen viimeisten vuosien aikana. Aivomme tekee koko ajan työtä yrittäessään ratkaista eri ongelmia. Puhutaan ongelmanratkaisusta, mitä teemme jokainen työssämme tietoja käsitellessämme vaatimusten kasvaessa ympärillämme. Kognitiivista kuormitukseen vaikuttavat työntekijöiden vireystila, ikä, ympäristötekijät, lämpötila sekä ulkopuoliset häiriöt. Työntekijää voi häiritä jatkuva informatiivinen tiedon määrä tai rajaamaton työ. Työterveyslaitos yhdistää arkikielellä puhutun multitaskaamisen myös kuormittavuutta aiheuttavaksi tekijäksi. Tämä on usein ristiriidassa työntekijöihin kohdistuvien vaatimusten ja edellytysten kanssa.

Kuormittavuus muuttuu haitalliseksi, jos työtehtäviä on useita samanaikaisesti tai työssä on paljon siihen kuulumattomia keskeytyksiä. Kuormittavuutta lisää myös suurten käsitelmäärien sekä tietomäärien ja useiden teknisten laitteiden ja viestintäkanavien

käyttäminen. Työtehoa heikentää selkeästi liialliset ja pitkään jatkuneet kuormitustekijät. Työn Kuormittuneen työntekijän työn laatu ja luovuus kärsivät sekä kuormittuneisuus lisää virheiden ja stressin mahdollisuuksia. Kuormittuneisuus voi näkyä myös uupumuksena, ärtymyksenä ja turhautumisena. (Työterveyslaitos, 2021, s. 8)

Pötki pitkälle oppaassa (2021, ss. 9–10) on sosiaalialan työntekijöille ohjeistuksia, miten kognitiivista kuormitusta voidaan säädellä ja hallita. Sopiva määrä kognitiivista kuormitusta on työntekijöille hyväksi, jos huomioidaan riittävästi palautuminen työpäivän aikana sekä sen jälkeen. On todettu työn voimavarojen, uusien asioiden oppimisen sekä riittävien haasteiden lisäävän työn mielekkyyttä ja edistävän toimintakykyä.

Kognitiivista kuormitusta voidaan hallita kohtuullisella työmäärällä sekä selkeästi toteutetulla kalenterilla. Laaditaan selkeä työkalenteri, mihin laitetaan kaikki työtehtävät järjestyksessä niin, että ensin tehdään vaativimmat tehtävät silloin kun työntekijä on virkeimmillään. Kalenteriin voi tämän jälkeen sijoittaa muut työtehtävät, jotka vaativat vähemmän keskittymistä. Kognitiivisen kuormituksen kannalta on tärkeää tehdä yksi asia kerrallaan. Useampi asia ja tehtävä samanaikaisesti tehtynä vähentää todetusti työn tehokkuutta ja näin hidastaa työtä sekä lisää virheiden syntymisen mahdollisuuksia. Työtehtävät on hyvä suunnitella niin, että työntekijä voi keskittyä yhden tehtävän tekemiseen. Välttämällä keskeytyksiä työtä tehdessä edistetään työn etenemistä ja samalla kuormittavuutta. Näitä keskeytyksiä voidaan välttää hiljentämällä viestien ja merkkiäätet pois käytöstä. (Työterveyslaitos, 2021, ss. 9–10)

Työterveyslaitos (2021, s. 10) kannustaa työntekijöitä luomaan rauhallisen työympäristön keskittymisen helpottamiseksi. Lisäksi on hyvä varata päivästä aikaa pelkästään sähköpostien lukemiseen välttäen jatkuvaa postien katselua kesken työtehtävien. Työajan rajaaminen on yksi tärkein kuormittava tekijä. Uuden tiedon päivittäminen ja haltuun ottaminen on monelle työntekijälle arkipäivää ja tähän onkin kiinnitettävä erityistä huomiota. Erityisesti sosiaalialan työntekijöiden on muistettava paljon työhön liittyviä asioita mitkä kuormittavat kokonaisvaltaisesti. Kun työn ergonomia on toimivaa, myös keskittymisen nähdään onnistuvan paremmin.

Työterveyslaitos kannustaa työntekijöiden riittävään osaamiseen työtehtävien sujumiseksi. Uusien asioiden opetteluun sekä oppimisen nähdään edistävän työntekijöiden aivojen terveyttä ja tukevat mielenterveyttä. Uusien asioiden oppimiseen on varattava riittävästi aikaa ja se on huomioitava työtehtävien suunnittelussa. Työntekijöiden riittävä osaaminen edistävät työssä koettua mielekkyyttä sekä vaikuttavat myönteisesti työssä jaksamiseen ja näin myös hyvinvointiin. (Työterveyslaitos, 2021, s. 10)

3.3 Työkykyä ylläpitävät tekijät ja työstä palautuminen

Työkykyä ja kokonaisvaltaista työhyvinvointia edistävät työnkuvan, menetelmien ja työajan sekä itseohjautuneisuuden kehittäminen. Kun kehitetään työolosuhteita ja työhön tarvittavia välineitä, voidaan työkalujen, koneiden ja laitteiden kautta vaikuttaa työympäristön turvallisuuteen sekä viihtyvyyteen ja koko työn prosien toimivuuteen. Henkilöstön osaamista voidaan kehittää kiinnittämällä huomiota perehdyttämiseen, kouluttautumiseen sekä muihin osaamisen kehittämisen keinoihin. Työkykyä voidaan tukea työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen työkyvyn huomioimisella, tarjoten työntekijöille liikunnan mahdollisuuksia, sekä työterveyden- ja työnohjauksen palveluiden saatavuutta. (Viitala, 2021, s. 160)

Kinnusen ja Maunon (2008, s.7) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologiassa määritellään työnkuormittavuutta sekä psykologisesta tai fysiologisesta näkökulmista katsottuna. Yleisesti palautumisen katsotaan tapahtuvan sen jälkeen, kun stressaava tilanne tai stressiä aiheuttava tekijä on poistunut. Palautuminen nähdään korjaavan kuormittavuutta ovatpa ne sitten psyykkisiä tai fyysisiä.

Pötki Pitkälle oppaan mukaan työstä palautumisen huomioiminen tehdyn työn jälkeen on yksi keskeisin asia työntekijöiden työkykyä arvioitaessa. Työn palautumisesta käytetään vertauskuvia akun lataaminen sekä pään nollaaminen. Työn palautumisen rasittavuustekijät ovat sekä fyysisiä ja psykososiaalisia toimintoja. Työn rasituksesta hyvin palautunut työntekijä pystyy työssään ja vapaa-ajalla saamaan asioita aikaiseksi sekä tarttuu aktiivisemmin asioihin ja oppii uusia asioita. Palautuminen ja elpyminen tapahtuvat niin työpäivän aikana jo pienienkin taukojen yhteydessä. Palautumista edistää määritellyn työajan lisäksi, ettei työntekijät tee vapaa-ajalla työtehtäviä kotonaan. Ajatusten saaminen

irti työstä on aivojen palautumisen kannalta erittäin tärkeää. Työstä palautumista edistää myös mieluisat harrastukset, jouten oleminen ja ystävät. (Työterveyslaitos, n.d-c)

Työterveyslaitoksen (2021, s. 21) työkyvyn edistämisen kannalta on tärkeää, että palautuminen työstä käynnistyy jo työpäivän aikana ja jota työntekijöiden vapaa-aika myös tukevat. Työstä palautuminen nähdään tärkeänä fyysisen, psykososiaalisen ja kognitiivisen sekä eettisestikin kuormittavan työn jälkeen. Mitä kuormittavammasta työtehtävästä on kyse, sitä tärkeämpää on huolehtia riittävästä palautumisesta.

Työntekijöille on hyväksi sopiva elimistöön kohdistuva kuormitus. On todettu, ettei ilman kuormitusta ei myöskään palautumista tapahdu. Jokaisen olisi löydettävä kuormittavuuden ja palautumiseen liittyvä hyvä tasapaino. Tasapainon löytymiseen vaikuttavat useat asiat. Palautuminen vaihtelee sen mukaan millaisia elämäntapoja kukin noudattaa. Työstä palautuminen tapahtuu nopeammin, jos elämäntavat ovat kunnossa. (Työturvallisuuskeskus, 2016, s. 62)

4 Resilienssi ja sen merkitys työn arjessa

Resilienssin käsite liittyy keskeisesti yhteiskunnallisiin kriiseihin. COVID-19-pandemian aikana resilienssi on noussut esiin yhteiskunnan ja eri organisaatioiden selviytymistä kuvaavana terminä. Resilienssin käsite liittyy myös työyhteisöjen ja työntekijöiden työhyvinvoinnin kuvaamiseen. Opinnäytetyössä esillä olevassa työterveyslaitoksen kuvaamassa työkyky mallissa ei ole käytetty resilienssi käsitettä. Resilienssiä kuvataan näissä malleissa joustavuutena ja sietokyknä.

4.1 Resilienssin tausta ja käsite

Resilienssi sanana juontuu latinankielisestä ja tarkoittaa hyppäämistä. Englanninkielinen sana resilience tarkoittaa kykyä ponnahtaa takaisin vaikeuksista. Suomen kielelle resilienssi sana on käännetty usealla eri termeillä muutosjoustavuudeksi, pärjäävyydeksi, kimmoisuudeksi, lannistumattomuudeksi ja selviytymis-, sopeutumis- tai toipumiskyvykkyydeksi. Resilienssin terminä tulee fysiikasta ja se viittaa materiaalin

kimmoisuuteen tai iskunkestävyyteen. Käsitteenä resilienssiä käytetään yksilöistä sekä perheistä, yhteisöistä ja organisaatioista. (Poijula, 2018, s. 16)

Poijula (2018, s. 18) määrittelee resilienssin olevan ”kysymys sellaisten tehokkaiden selviytymisvoimavarojen saatavilla olosta, jotka ovat tasaväkisiä kohdatun haasteen kanssa”. Resilienssiä voidaan tarkastella yksilön, perheen tai muun yhteisön, organisaation sekä yhteiskunnan näkökulmasta. Yksilötason resilienssi on kykyä sopeutua stressaavissa tilanteissa ja tapahtumissa. Resilientin yksilön ominaisuuksia ovat myönteinen minäkäsitys, optimistinen ajattelutapa, motivaatio, sitoutuneisuus, joustavuus ja hyvät sosiaaliset taidot (Poijula, 2018, ss. 123–126).

Resilienssi on ominaisuus, jonka esiintyminen määrä ihmisillä vaihtelee. Resilienssiin vaikuttaa biologiset ja sosiaaliset sekä kasvatukseen liittyvät tekijät. Resilienssiä voi oppia ja vahvistaa koko elämän ajan ja se lisääntyy iän ja elämäkokemusten myötä. Resilienssiä voi myös tietoisesti harjoittaa. (Suomen mielenterveys ry, n.d)

Perheen resilienssi kuvaa perheen tai muun yhteisön kykyä säilyttää toimintakykynsä kriisitilanteissa sekä palautua niistä. Perheen resilienssi käsittää myös perheenjäsenten kykyä huolehtia toisistaan traumaattisen tilanteen jälkeen. Perheen resilienssi vaihtelee ja on riippuvainen sen aiemmista kokemuksista, stressitekijöistä sekä jäsenten yksilötason resursseista. (Poijula, 2018, ss. 152–153)

Organisaation resilienssi määräytyy kyvystä muuttaa ja sopeuttaa toimintaa muuttuvissa olosuhteissa sekä muutosten ennakkointia niihin varautumalla että niihin reagoimalla (Poijula, 2018, s. 182). Työelämään liittyvää resilienssiä käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa.

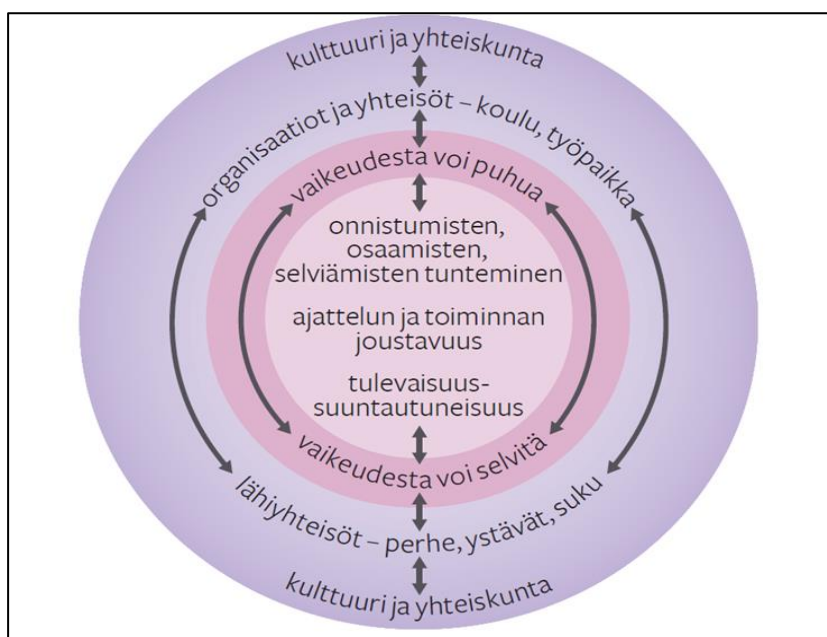
4.2 Resilienssi työelämässä

Lipposen (2020, ss. 270–271) Resilienssi arjessa teoksessa kuvataan työyhteisön resilienssi käsitettä, mitä on käytetty perinteisesti kuvaamaan organisaation selviytymiskykyä tuotannollisissa ja taloudellisissa hankaluuksissa. Työelämä näkökulmasta yksilön resilienssin on todettu lisäävän työhyvinvointia ja työhön sitoutumista sekä lisäävän tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Organisaation säännöt ja käytännöt vaikuttavat siihen, miten yksilön

resilienssi työssä ilmenee. Yksilöt ovat yleensä vahvasti suhteessa toisiinsa myös työyhteisöissä, mikä luo resilienttiä kulttuuria. Jos organisaation säännöt kieltävät tai rajoittavat sosiaalisten suhteiden syntymistä työssä, resilienssi ei pääse kehittymään. Työpaikalla ihmissuhteet ja työkaverin kanssa käydyt keskustelut lisäävät yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyden tunne lisää luovuutta, havainnointikykyä, ymmärrystä ja kokemusta päämäärästä, jotka kaikki kasvattavat työyhteisön resilienssiä. (Lipponen, 2020, s. 278)

Lipponen (2020, ss. 85–86) on hahmotellut resilienssin käsitettä kuvaksi. Lipposen mukaan yksilön ympärillä on sipulimaisia kerroksia. Uloimmassa kerroksessa kulttuuri ja yhteiskunta muodostavat sen todellisuuden, jossa yksilö ominaisuuksineen elää, ne muokkaavat ja resonoiivat resilienssin määrää joka ajassa ja eri yhteyksissä vaihtelee. Seuraava kerros kuvaa organisaatioita ja yhteisöjä. Kerros kuvaa asioita, jotka ovat jo lähemmin kosketuksissa yksilön kanssa sekä toiminnallaan ja suhtautumisellaan edistävää, tukee tai haittaa yksilöiden kykyä kohdata vaikeuksia. Keskiössä ovat yksilön omat ominaisuudet, uskomukset ja kokemukset. Ympyrän keskiön ominaisuuksista yhdessä ulompien kehien voimavaroista ja saadun tuen kanssa muodostuu resilienssin syvempi ymmärrys. Resilienssi kuvaa vaikeuksien kuuluvan elämään, vaikeuksista voidaan puhua ja niistä voidaan selviytyä. Kuvassa kolme on esiteltyä Lipposen kuvaamana resilienssiin liittyvät kerrokset.

Kuva 3 Resilienssi (Kuva: Helena Schmidt teoksessa Lipponen, 2020, ss. 85, 307).



Saari (2016, s. 235) kuvaa tutkimuksessaan asiantuntijatehtävissä toimivien työntekijöiden näkökulmia. Resilientisti toimivat työntekijät selviävät paremmin aikapaineista ja luottavat ammattitaitoonsa muita paremmin. Työntekijät keksivät luovasti erilaisia tapoja selvitä paineen alaisena. Saari liittää resilienssiin reaktiivisuuden ja proaktiivisuuden käsitteet. Reaktiivisesti resilientti henkilö tunnistaa tilanteiden vahingollisuuden ja pyrkii reagoimaan tilanteeseen niin, että siitä selviää. Proaktiivisuus puolestaan tarkoittaa, että henkilö on aktiivinen toimija, joka sopeutuu ja oppii hyödyntämään kokemansa.

4.3 Resilienssi yhteiskunnallisena ilmiönä

Resilienssi käsitettä on alettu käyttämään myös yhteiskunnallisella tasolla. Valtioneuvoston julkaisema raportti Kokonaisresilienssi ja turvallisuus: tasot prosessi ja arviointi (Hyvönen ym., 2019, s. 55) kuvaa resilienssiä yhteiskunnan kyvyksi säilyttää toimintakyky ja kehittyä kriiseistä ja häiriötekijöistä huolimatta. Raportti nostaa esiin konkreettisia keinoja resilienssin lisäämiseksi suomalaisessa yhteiskunnassa. Raportissa resilienssi määritellään ”häiriön- ja kriisinsietokyvyn sekä oppivan mukautumisen yhdistelmäksi.” Julkaisun mukaan yhteiskunnan kriisinkestävyyden kannalta korostuvat haavoittuvimmassa asemassa olevien tavoittaminen sekä kriisiaikaisen sosiaalityön osuus.

(OECD, 2020, ss.10–11) Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön julkaisussa todetaan yhteiskunnallisesti olevan kaksi vaihtoehtoista varautumisen strategiaa, joista ensimmäisessä, perinteisessä riskienhallinta strategiamallissa pyritään pelkästään ennaltaehkäisemään potentiaaliset uhat ja kriisit. Toisessa strategiamallissa tiedostetaan uhat, joita ei ole mahdollista estää ja pyritään kasvattamaan yhteiskunnallista kriisinkestävyyttä eli resilienssiä. Tässä strategiamallissa tiedostetaan ja varaudutaan jatkuvasti olemassa olevaan mahdollisuuteen erilaisille odottamattomille yhteiskunnallisille kriisitilanteille, näin kasvattaen yhteiskunnan resilienssiä.

COVID-19-pandemia on pakottanut myös muuttamaan aiemmat käsitykset yhteiskunnallisesta resilienssistä. Aiemmin resilienssin on katsottu tarkoittavan yhteiskunnan kykyä kriisin jälkeen palautua ennalleen, mutta nyt sen katsotaan edellyttävän yhteiskunnallista kykyä uusiutua ja mukautua sekä varautua tulevaisuudessa yhä tuntemattomiin, ennalta-arvaamattomiin uhkiin. Julkaisun mukaan COVID-19-pandemia on

tarjonnut hyvän tilaisuuden pohtia varautumista mahdollisiin tulevaisuuden uhkiin mukaan lukien ilmastonmuutokseen ja sen toistaiseksi tuntemattomiin yhteiskunnallisiin vaikutuksiin. (OECD, 2020, ss. 10–11)

5 Aineisto ja menetelmät

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön tutkimusasetelmaa ja avataan aineiston tiedon hakua. Tutkimusmenetelmän valintaosuudessa käydään läpi valintaan vaikuttaneita tekijöitä sekä kenelle tutkimuskysely kohdistuu. Tutkimuksen menetelmä osiossa käymme läpi tutkimuksen analysoimista ja sen vaiheita. Avaamme tarkemmin myös tutkimuksen kulkua ja siihen liittyviä eri vaiheita suunnittelusta kyselyn analysoimiseen asti.

5.1 Aineiston tiedonhaku

Opinnäytetyöhön liittyvää kirjallisuutta kerätty eri hakujen kautta, pääsääntöisesti tietokantapalveluhaku palvelun Lahden ja Hamkin LastuFinna-kirjastopalvelujen kautta. Kirjallisuuden haku jakautui kahteen eri aihevalintaan. Ensin hakuja on tehty työhyvinvointiaiheeseen liittyen. Saatuja hakutuloksia ilmeni tuhansia, jolloin hakua oli tarkennettava. Hakuja tehdessä ja muutettaessa hakusanoja sekä kriteerejä nousi esille tutkimusaiheen huomattava määrällinen määrä. Kaikki haut eivät vastanneet sosiaalialan työtä ja näin eivät olisi tuottaneet vastaavuutta alkuperäisiin tutkimuskysymyksiin. Hakusanoja tarkennettaessa sekä hakukriteerejä tutkimusta ajatellen hakutuloksia tuli edelleen paljon, mutta aikaisempaa vähemmän, mikä helpotti käymään saatuja artikkeleja läpi.

Tiedonhankinta vaiheessa rajaus tehtiin koskemaan sosiaalialan työhyvinvointia. Hakuvaihe vahvisti aiheen olevan tutkimuksen arvoinen. Alustavien hakujen jälkeen päädyttiin vielä uudestaan tarkastelemaan tutkittavaa aihetta. Erilaisten tiedonhakujen ja eri tietokantojen kautta päästiin työskentelyssä eteenpäin. Tiedonhakuvaihe tehosti teoriapohjan rakentumista lisäten työn luotettavuutta kohdistumaan selkeämmin tutkimustehtävää vastaavaksi.

Kohdennetut tiedonhaut tehtiin suomeksi ja englanniksi. Kriteereiksi on asetettu tutkimusten ja artikkelien sekä väitöskirjojen ja ylempään ammattikorkeakoulun tasoihin opinnäytetöihin kohdennettavaksi. Rajaus on tehty lisäksi vuosille 2010–2021 kirjallisuuden osalta. Tiukennettu väitöskirjojen ja ylempään ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden aikaa välille 2018–2021. Hakukriteereissä on pyritty rajaamaan haettavat asiat mahdollisemman yhdenmukaisina kaikkien tietokantojen kesken, jotta hakutulokset vastaisivat paremmin tutkimuskysymyksiin. Tietokannoista käytetyt aineistot, hakusanat ja hakurajaukset esittelemme taulukossa 1.

Taulukko 1. Tietokantojen hakusanat ja hakurajaukset.

TIETOKANTA	HAKUSANAT	RAJAUKSET
Google Scholar Kirjasto Lahti Lastu / Finna Kirjasto Hamk lastu / Finna	Well-being, work well-being, well-being social work, work capacity, workload, Covid-19, Resilience, Social work, COVID-19	Julkaisuaika: 2010–2021 Julkaisukieli: Englanti
Kirjasto Lahti Lastu / Finna Kirjasto Hamk lastu / Finna	Työhyvinvointi, työkyky, sosiaalialan työhyvinvointi, työn kuormittavuus, sosiaali-työn muutokset, palautuminen, resilienssi, COVID-19-pandemia	Julkaisukieli: Suomi Julkaisuaika: 2010–2021
Yliopistokannat Kirjasto Hamk lastu / Finna Google Scholar	Tutkimusmenetelmät, laadullinen tutkimus, kvalitatiivinen tutkimus, verkkotutkimuskysely	Julkaisuaika: 2000–2021 Julkaisukieli: Suomi
Yliopistokannat Kirjasto Hamk lastu / Finna Google Scholar	Väitöskirjat YAMK-opinnäytteet	Julkaisuaika: 2018–2021 Julkaisukieli: Suomi, Englanti

5.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Opinnäytetyö on laadullinen, kvalitatiivinen tutkimus (Kananen, 2017, ss. 32–36; Ronkainen ym., 2014, ss. 81–83). Opinnäytetyö ja sen verkkotutkimuskysely kohdistuu sosiaalialalla toimivien työntekijöiden kokemusten kuvaamiseen COVID-19-pandemia ajalta sekä verkkokyselyssä nouseviin ilmiöiden analysoimiseen. Laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruu-menetelminä käytetään yleisemmin haastatteluja, kyselyjä, havainnointia sekä erilaisia dokumenteista rakentuvia aineistoja (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 71, 87). Opinnäytetyöhön kuuluva aineisto kerätään toteutettavan verkkokyselytutkimuksen kautta, missä hyödynnetään Webropol-sovellusta.

Opinnäytetyön osana on toteutettu itsevalikoitunut verkkokyselytutkimus (self-selection web survey). Itsevalikoitunut verkkokyselytutkimus on ei-satunnainen tutkimusmenetelmä, jossa kysely kohdistetaan tietylle kohderyhmälle tai se on kaikille avoin. Tässä tutkimusasetelmassa vastaajiin ei oteta henkilökohtaisesti yhteyttä, vaan kyselylomake on avoimesti kaikkien saatavilla ja vastaaja itse päättää haluaako osallistua tutkimukseen. (Miettinen, 2011, s. 20)

Opinnäytetyön kohderyhmänä toimii sosiaalialalla toimivat työntekijät. Opinnäytetyöhön ei etsitty aineistoa koskien sekä sosiaali- ja terveydenhoitoalasta vaan rajaus tehtiin käsittelemään pelkästään sosiaalialalla toimivia työntekijöitä. Pandemia aika on muuttanut ihmisten tapaa olla toistensa kanssa tekemissä. Rajoitteiden kautta myös sosiaalialan ammattilaiset ovat siirtyneet sosiaalisen median tarjoamiin verkostoihin.

Haasion (2013, s. 9) Sosiaalinen media ja kirjastot kirjan mukaan ”sosiaalisella medialla tarkoitetaan vakiintunutta määritelmää tietoverkkoa ja tietotekniikkaa hyödyntävää viestinnän muotoa, jossa käsitellään vuorovaikutteisesti ja käytännönläheisesti tuotettua sisältöä ja luodaan ja ylläpidetään ihmisten välisiä suhteita.”

Erkkolan (2008, s. 9) mukaan sosiaalinen media teknologiasidonnainen ja rakenteellinen prosessi, missä yksilöt ja ryhmät itse rakentavat yhteisiä merkityksiä sisällön ja yhteisön sekä verkkoteknologian avustuksella huomioiden vertais- ja käyttötuotanto. Sosiaalisen media on

jälkiteollinen ilmiö, millä voidaan vaikuttaa tuotanto- ja jakelurakenteiden muutoksiin sekä näiden kautta suoraan yhteiskuntaan, talouteen ja kulttuuriin.

Sosiaalisessa mediassa toteutettavan verkkokyselyn kautta tavoitamme nopealla aikavälillä paljon sosiaalialalla toimivia ammattilaisia. Päätöksen tästä rajauksesta mahdollisti pelkästään sosiaalialan työntekijöille suunnattujen verkostojen käyttäminen. Kyselylinkki jaetaan kahdelle sosiaalialan ammattilaiselle suunnattuihin suljettuihin Facebook-ryhmiin niissä oleville jäsenille. Nämä ryhmät ovat sosionomien uraverkosto ja sosionomi YAMK-uraverkosto.

5.3 Aineiston analyysimenetelmä

Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 108) kuvaavat kirjassa laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi: ”aineistolähtöisessä analysoinnissa pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus.” Opinnäytetyössä kerättyä aineistoa lähestytään aineistolähtöisesti. Aineiston analysoinnissa tukena toimivat opinnäytetyön tutkimuskysymysten aihe jaottelu. Näiden aiheiden kautta saadaan sosiaalialalla toimivien kuvauksista parempi ymmärrys tutkittavista ilmiöistä. Kysely toimii aineiston keräämistapana, missä kysymykset ovat vakioita. Kysyjille esitetään kaikille kysymykset samassa järjestyksessä ja kyselyn toteuttaminen onnistuu huolettomasti internetin kautta. (Vilka, 2007, ss. 27–28)

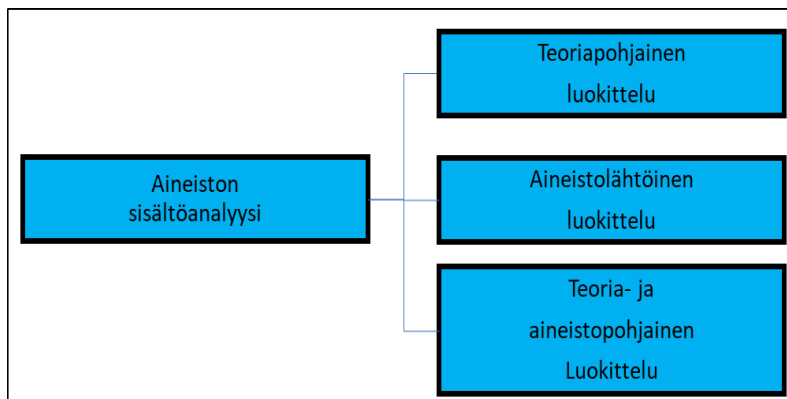
Aineiston kategorioinnin avulla kerättävästä aineistosta voidaan kerätä samaa tarkoittavia asioita tai etsiä yhdistäviä tekijöitä jaottelun avulla. Koodaus voi toimia tässä myös aineiston tiivistämiseksi. (Kananen, 2017, s. 146) Ensimmäiseksi sisällönanalyysin vaiheessa muutamme alkuperäisen aineiston pelkistämällä eli redusoimalla. Karsimme eli pilkoimme aineistosta pois työmme kannalta epäollliset asiat. Empiiristä aineistoa pikoimme käsitteellisemmäksi kategorioiden kautta. (Tuomi ym., ss. 122–123) Opinnäytetyön kyselyyn liittyvät pelkistämisen kategoriointiaa siihen liittyvät kategoriointikuvat käsitellään tarkemmin tulosten esittelyosuudessa, kappaleessa kuusi.

Aineiston kategorioinnin avulla kerättävästä aineistosta voidaan kerätä samaa tarkoittavia asioita tai etsiä yhdistäviä tekijöitä jaottelun avulla (Kananen, 2017, s. 146). Aineiston pelkistämisen jälkeen vielä ryhmittelimme eli klusteroimme aineiston jakamalla pelkistettyjä

ilmaisuja alaluokkiin, jonka jälkeen vielä abstrahoinnin eli käsitteellistämisen kautta erottelimme tutkimuksemme kannalta olennaiset asiat. (Tuomi ym., 2018, ss. 124–125) Opinnäytetyön kyselyyn liittyvät ryhmittelyihin ja abstrahointiin liittyvät ryhmittelykuvat käsitellään tarkemmin tulosten esittelyosuudessa, kappaleessa kuusi.

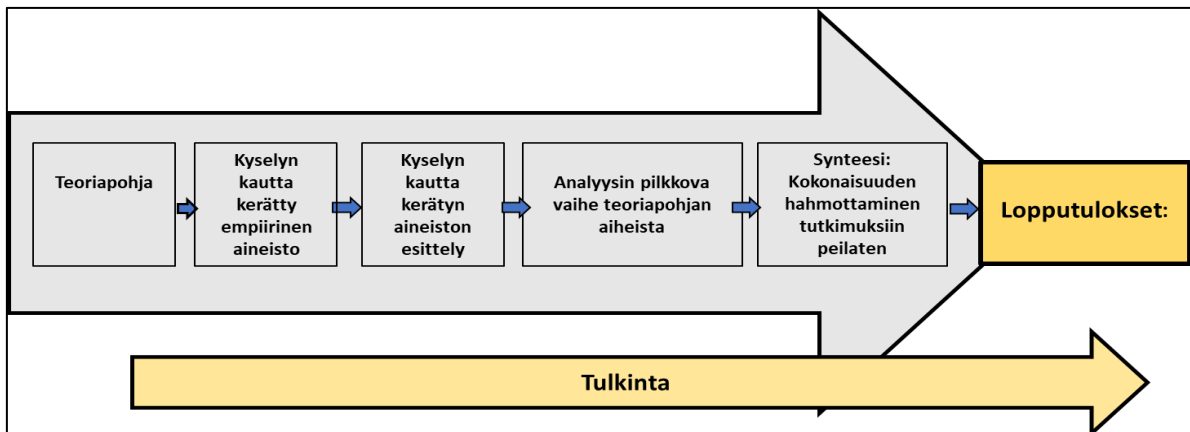
Aineiston sisällön analysoimisen apuna toimi Webropol-sovellus ja sen ohjelman tarjoamat aineiston luokitukset. Jorma Kanasen (2017, s. 143) aineistolähtöisen sisällönanalysoimisen helpottamiseksi tarkoitettu luokitusperusteinen luokittelu kuva 4. Kanasen jaotteluperuste eli kategorisoinnin kautta voidaan tehdä aineistoa teorian pohjalta tai kokonaan aineistolähtöisesti tai molempien kautta. Opinnäytetyössä on päädytty aineistolähtöisen analysoimiseen.

Kuva 4 Aineistolähtöinen sisällönanalysointi (Kananen, 2017, s. 143, mukaillen).



Verkkotutkimuskyselyn kautta pyritään löytämään vastauksia esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat työssä tapahtuneita muutoksia? Miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat työn kuormittavuutta? sekä miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat työkykyä ylläpitäviä tekijöitä COVID-19-pandemia aikana? Webropol-kyselyt ovat luotettavia ja ominaisuuksien puolesta sopi tutkimuksemme tarpeisiin. Webropol toimintojen kautta saimme kaiken aineiston omaan käyttöön analysoitavaksi. Seuraavalla sinulla kuvassa 5, on esiteltynä käsittelyn kaikki vaiheet.

Kuva 5 Aineiston käsittely- ja analyysivaiheet (Tuomi ym., 2018, ss. 108–112, mukailten).



5.4 Kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus

Vilkan (2021) mukaan hyvä tutkimussuunnitelma ja kyselylomake ovat toisiinsa sidottuna. Kyselylomakkeessa on hyvä kysyä asioita, joita tutkimussuunnitelma pitää sisällään. Kyselylomakkeeseen voi valikoitua monivalintakysymyksiä, jotka ovat suljettuja eli strukturoituja tai avoimia kysymyksiä tai näiden kahden väliltä sekamuotoisia kysymyksiä. (Vilka, 2021, ss. 105–106)

Sosionomi- uraverkosto ja sosionomi YAMK-uraverkosto Facebook-ryhmän ylläpitäjien kanssa sovittiin kyselyn linkin jakamista ryhmän jäsenten kesken. Nämä ryhmät olivat suunnattu sosiaalialan koulutuksen saaneille ammattilaisille. Näihin sosiaalisiin verkostoryhmiin liittymiseen tarvitaan ylläpitäjien hyväksyntä. Ryhmien sisältöä ja niissä käytyjä keskusteluja valvovat ylläpitäjät.

Vilkan (2021, s. 108) mukaan on hyvä testata kyselylomake ennen varsinaista kyselyä. Ennakkoon tehty testaus pelkästään joukkoa ihmisten täyttämää kyselylomaketta ja miten se onnistuu. Testauksen arvioinnissa olisi hyvä kiinnittää huomio valitun testausjoukon kriittisesti esitettyihin parannusehdotuksiin koskien kyselylomaketta. Arvioinnissa on hyvä huomioida kysymysten selkeyttä, yksiselitteisyyttä ja toimivuutta, pituutta sekä vastaamiseen käytetyn ajan kohtuullisuutta. Testaajilta on hyvä saada palautetta, puuttuuko kyselylomakkeesta jotakin olennaista sekä onko mukana asian kannalta tarpeettomia kysymyksiä.

Tutkimus kysymysten testauksen toimivuudesta toteutettiin saman Webropol sovelluksen kautta, jolla varsinainen verkkotutkimuskysely toteutetaan. Testaus suunnattiin muutamalle sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulutusta suorittavaa opiskelijaa sekä valituille pitkään sosiaalialalla toimiville ammattilaisille. Testaukseen osallistui kaikkiaan 12 ihmistä. Näiden testiin osallistuneiden vastausten ja palautteiden perusteella saatiin arvokasta ja puolueetonta sekä kriittisesti arvioivaa palautetta kyselylomakkeen muokkaamiseksi toimivammaksi. Positiivisten palautteiden kautta saatua tietoa hyödynnettiin varsinaisen kyselyn laatimisessa. Korjauksia tehtiin liittyen lomakkeen ulkomuotoon, sisältöön ja kysymysten asetteluun sekä kyselyn kokonaisuuden selkeyttämiseksi.

Näiden testiryhmäläisten huomioiden ja palautteiden perusteella kyselyä muokattiin toimivammaksi. Yksi muutos koski yhden ikäryhmän lisäämistä kyselyyn. Kyselystä päädyttiin poistamaan sukupuolta koskeva kohta todeten sen olevan epäolennainen. Kaksi muutosta tehtiin lisäksi kyselyn oikeinkirjoitukseen. Yhden palauteen perusteella muutettiin työyksikköä koskeva kysymys selkeämmin ymmärrettäväksi. Nämä havainnot eivät muuttaneet varsinaista toteutettavaa kyselyä, mutta lisäsivät ulkomuodoltaan kyselyn uskottavuutta.

Verkkokyselyn saatekirjeitä muokatessa esiin nousivat myös tietosuojaan liittyvät asiat. Saatekirjettä laadittaessa huomasimme, miten tärkeä on kiinnittää huomiota ulkoasuun ja muotoiluun. Internet ja postikyselyiden vaarana on valikoidun kohderyhmän vastaamatta jättäminen, siksi saatekirjeen pitäisi olla riittävän informatiivinen mutta myös houkutteleva. Hyvin laadittu saatekirje edesauttaa tutkimuskyselyn onnistumisen mahdollisuuksia. (Tietoarkisto, n.d.)

Miettinen (2011) kuvaa verkkokyselytutkimuksen olevan nopea ja kustannustehokas tapa tavoittaa potentiaalisesti suuri vastaajajoukko. Haasteeksi saattaa kuitenkin nousta kyselyn saaminen riittävän houkuttelevaksi. Vastauskato sekä valikoituneisuus ovat (Miettinen, 2011 ss. 21–22) mukaan verkkokyselytutkimusten yleinen ilmiö. Vastauskato kuvaa ilmiötä, jossa henkilöt jättävät osallistumatta kyselyyn, valikoituneisuus taas kuvaa ilmiötä, jossa kyselyyn osallistuvat vain tietynlaiset henkilöt. Itsevalikoituneessa kyselytutkimuksessa valikoituneisuus toteutuu jo sillä mistä henkilöt ovat saaneet tiedon kyselystä.

Toteutetussa kyselyssä kysymykset tehtiin avoimiksi, jotta vastaajilta saadut vastaukset olisivat spontaaneja mielipiteitä, eikä vastaajien tekemiä päätöksiä vastausten suhteen ohjattaisi liikaa (Vilkkä, 2021, s. 106).

Vilkan (2021, s. 107) mukaan on hyvä, että kysymykset muotoillaan niin, että ne ovat vastaajille tuttuja. Kysymysten järjestyksellä on myös iso merkitys vastaajien kannalta katsottuna. Vilkan mukaan on hyvä edetä tunnistettavan juonen mukaisessa järjestyksessä, jotta kysymysten johdonmukaisuus helpottaa vastaamista. Samaa sisältöä koskevat kysymykset on lajiteltava omiksi ryhmiksi. Kyselylomakkeen on vastattava tutkimussuunnitelmassa esitettyihin tutkimuskysymyksiin koko työn validiteettia ajatellen.

5.5 Tutkimukseen liittyvän kyselyn toteutuksen vaiheet

Tutkimuksen toteuttaminen toteutettiin Webropol-kyselylinkin kautta Facebookissa kahden ryhmän kautta. Näiden ryhmien kautta tavoitimme sosiaalialalla toimivia ammattilaisia ympäri Suomea. Tutkimuksen kulun esittelemme seuraavissa alaluvuissa aloittaen kyselyiden toteutuksella, jonka jälkeen käymme tutkimuksen kohderyhmää, aineistonkeruuta sekä koko opinnäytetyön vaiheiden arviointia läpi.

5.5.1 Kyselyn toteutus

(Ronkainen ym., 2014, s. 81–83) mukaan monessa laadulliseksi luokiteltavaksi tutkintasuuntien taustalla on ajatus merkityksen keskeisyydestä. Tutkimuksessa lähtökohtana on sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnin merkityksen tutkiminen. Laadullisen tutkimuksen keinoin yritetään tulkita ja ymmärtää tutkimusaineistoa ja pyritään viemään ilmiön ymmärrys alkuperästä käsitteellisemmälle tasolle.

Verkkokyselyn toteuttaminen käynnistyi Webropol-sovelluksen tarjoaminen mahdollisuuksien avulla. Sovelluksen kautta oli mahdollista muokata tutkimustarpeisiin soveltuva kysely. Tutkimusta varten kyselyn linkitys tapahtui Facebookissa olevien kahden ryhmän seinälle, jäsenten nähtäväksi ja täytettäväksi. Kysely linkki oli avoimena 15.–1.4.2021 välisenä ajankohtana. Mikäli valittuna ajankohtana kerätty aineiston määrä ei olisi riittävää tai aineiston sisältö ei toistuisi riittävästi. Tutkimusaikaa olisi voitu pidentää.

Varsinaisen verkkotutkimuskysely (liite 5), toteutettiin testauksen ja suunnitelman hyväksynnän jälkeen huhtikuun aikana. Empiirinen aineisto kerättiin toteutettavan Webropol sovelluksen kautta. Webropol-sovelluksen kautta oli mahdollista seurata verkkotutkimuskyselyyn osallistuneiden vastauksia sekä vastanneiden määrää kyselyyn varattuna ajankohtana.

5.5.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Opinnäytetyöhön kohderyhmäksi valikoitui sosiaalialla toimivat kaksi uraverkosto- ryhmää. Kyselyn linkittäminen sosiaalisiin verkostoihin mahdollisti koko Suomea kattavan empiirisen aineiston keräämisen. Valitut ryhmät oli tarkoitettu sosionomeille ja YAMK sosionomeille sekä tutkintoihin opiskeleville tutkinto-opiskelijoille.

Ryhmiiin pääsevät mukaan sosiaalialojen opettajat, sosiaalityön- ja sosiaalialan tutkijat sekä muut toimijat, joiden fokuksena on sosionomi tai sosionomi YAMK. Molemmat ryhmät pyrkivät mahdollistamaan rakentavan ammatillisen keskustelun sekä työn ammatti-identiteetin kehittämisen.

Ryhmiien tarkoituksena on mahdollistaa verkostoituminen ja luoda kaikille ryhmissä oleville yhteinen keskustelufoorumi. Ryhmät ovat uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumattomia. Ryhmät eivät ole sidoksissa ammattijärjestöihin. Ryhmiin hakeutuessa on vastattava ylläpitäjien esittämiin ryhmiä koskeviin kysymyksiin. Ylläpitäjät eivät hyväksy ryhmiin uusia jäseniä, jotka eivät ole vastanneet jäsenyysskysymyksiin. Sosionomi YAMK- uraverkostossa on tällä hetkellä jäseniä 989. Sosionomien uraverkostossa on jäseniä tällä hetkellä 8037. (Sosionomi uraverkosto, 2021; Sosionomi YAMK-uraverkosto, 2021)

5.5.3 Tutkimusaineistonkeruu

Mikäli emme olisi saaneet kyselyyn riittävästi vastauksia valikoituna ajankohtana, aukioloaika olisi voitu jatkaa tarvittavan aineiston keräämiseksi. Webropol sovellus keräsi kaikki kyselyn vastaukset ja jaotteli ne toiveidemme mukaiseen järjestykseen teemoittain. Teemat oli muodostettu tutkimuskysymysten pohjalle. Koko aineiston lopullinen sisällön analysointi tapahtui kyselyn päättymisen jälkeen. Kaikkiaan Webropol-kysely tavoitti

sosiaalialalla toimivia ihmisiä laajalta ympäri suomea. Vastauksia kyselyn kautta saatiin kaikkiaan 40 eri vastaajalta. Tutkimuksissa yleisemmin kerätään taustatietoja koskien vastaajien sukupuolta ja ikää. Tässä opinnäytetyössä taustatietojen merkitys ei keskity iän tai sukupuolten eroavuuksien etsimiseen. Verkkokyselyyn valikoitui taustatiedoiksi kysyttäväksi toimialue ja alan työkokemus. Näiden perusteella voidaan tarkastelun kautta saada näkyväksi koko maata koskevan jakauma. Erityisen kiinnostavaa oli nähdä, miten pandemia aika nousi esille vastanneiden asuinalueiden välillä.

Verkkokyselytutkimuksen kautta kerätyn koontin perusteella voisi tarkastella, esimerkiksi onko vastanneiden kesken alueellisilla ja työkokemusajalla yhtäläisyyksiä ja eroavuuksia? Voiko alueiden välillä näkyä selkeitä eroja ja voiko työkokemusaika muuttaa näkökulmia? Miten eri sektoreiden toimivien vastauksissa näkyy yhtäläisyydet vai onko merkitystä minkä sektorin toimija on. Lisäksi onko sosiaalialan toimipisteillä eroavuuksia ja yhtäläisyyksiä. Taustatietoja kuvataan tulosten esittelyosiossa tarkemmin havainnollistavien kuvien kautta. Emme työssämme keskittyneet taustatietojen analysoimiseen. Pienestä aineistosta ei ole järkevää lähteä taustatietojen analysoimiseen vaan keskittyä tutkimuskysymysten analysoimiseen. Opinnäytetyön liitteissä on esitetty verkkokysely kokonaisuudessaan.

Kyselyssä kerättäville vastauksille ei asetettu numeerista rajaa, vaan vastausten riittävyttä arvioidaan saturaation eli kylläntymisen periaatteita soveltaen. Kun aineisto ei enää tuota uutta tietoa vaan vastaukset alkavat toistamaan itseään voidaan ajatella aineistoa olevan riittävästi. Saturaatiopistettä voi kuitenkin olla vaikea määritellä luotettavasti. Riippuu tutkijan kyvyistä, miten monipuolisesti aineisto tuottaa uusia näkökulmia eikä koskaan voi olla täysin varma voisiko tutkimus vielä tuottaa uutta tietoa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006)

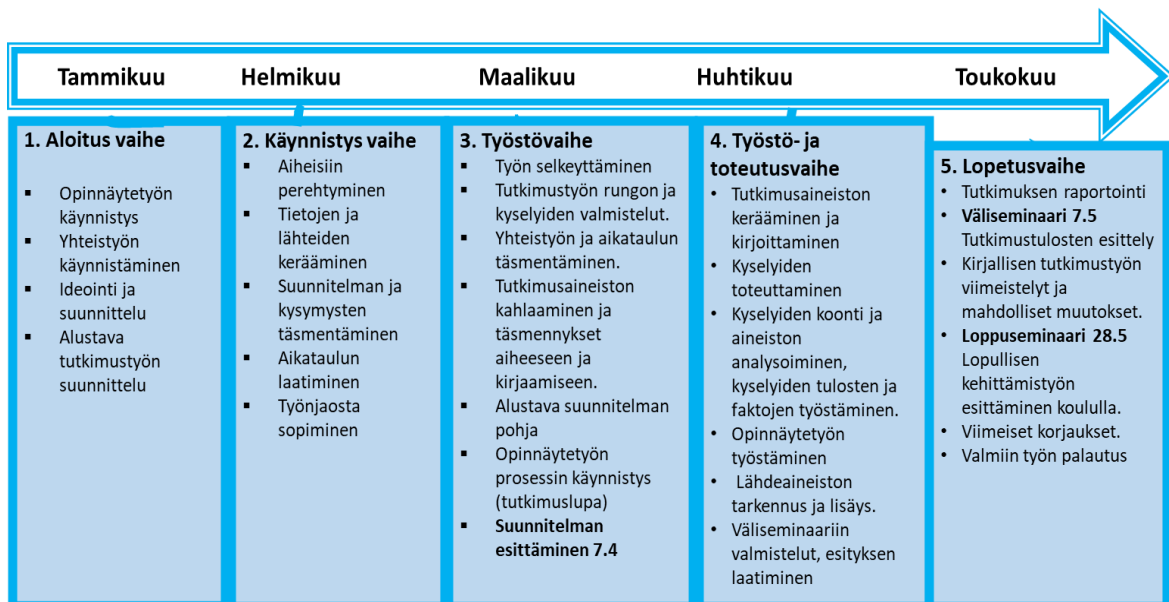
5.6 Opinnäytetyön aikataulun ja vaiheiden arviointi

Opinnäytetyön alku toteutui suunnitellun aikataulun mukaisesti hyvin. Työparityöskentelyssä löytyi nopeasti toimintatapoja, joiden myötä koko opinnäytetyöprosessi eteni sujuvasti nopealla aikavälillä. Alkuvaiheessa innostus aiheen päättämiseen ja lähteiden läpi käyminen nousivat vaiheessa päärooliin. Lukuisien kirjojen kahlaaminen oli aikaa vievää, mutta toisaalta antoi mahdollisuuden sukeltaa syvemmin työhyvinvointia käsittäviin aineistoihin.

Uusien asioiden oppiminen saivat aikaan myös informaatioahkyä. Tiedon määrän ollessa valtava, aiheen jäsentäminen aiheutti päänsäryä aloittaville tutkijoille. Asioihin perehtyminen ja vihkiytyminen toivat esille uusia valinnan mahdollisuuksia, minkä pohjalta oli valittava opinnäytetyöhön soveltuvia asioita ja tehtävä uusia rajauksia sekä tarkennettava tehtävää työnjakoa.

Opinnäytetyölle laadittu aikataulu oli tiukka, mutta mahdollinen. Opinnäytetyön vaiheiden onnistuminen edellytti sen toteuttajilta sitoutuneisuutta ja vahvaa tahtoa saada ajoitus toimimaan. Kuvassa 17 on esiteltyä ylhäällä nuolella vaiheet tammikuusta toukokuuhun. Nuolen alapuolella vaiheet on jaoteltu 1) aloitusvaiheeseen, 2) käynnistämisen vaiheeseen 3) työstämisen vaiheeseen sekä 4) työstämisen ja toteuttamisen vaiheeseen. 5) vaihe on esitelty lopetusvaiheena. Kuvan mukaisesti opinnäytetyönvaiheissa on kuvattu, missä kohtaa mitään tapahtuu ja näitä voidaan arvioida opinnäytetyön prosessin loppuvaiheessa, miten aikataulu sekä vaiheet ovat sujuneet ja toteutuneet.

Kuva 6 Opinnäytetyön aikataulu.



6 Tulosten esittely

Verkkokyselyn tuloksia esitellään seuraavassa osiossa, ensin taustatietojen osalta ja lopuksi opinnäytetyön tutkimuskysymysten pohjalta tehtyjen kysymysten kautta. Kaikkiaan Webropol-kysely tavoitti sosiaalialalla toimivia ihmisiä laajalta ympäri suomea. Vastaajia oli kaikkiaan 40. Osiossa tiivistetään ja esitellään keskeiset tulokset, tehdyn sisällönanalyysin kautta. Näiden tulosten perusteella voidaan todeta kyselyn toteuttamisen onnistuneen odotusten mukaisesti.

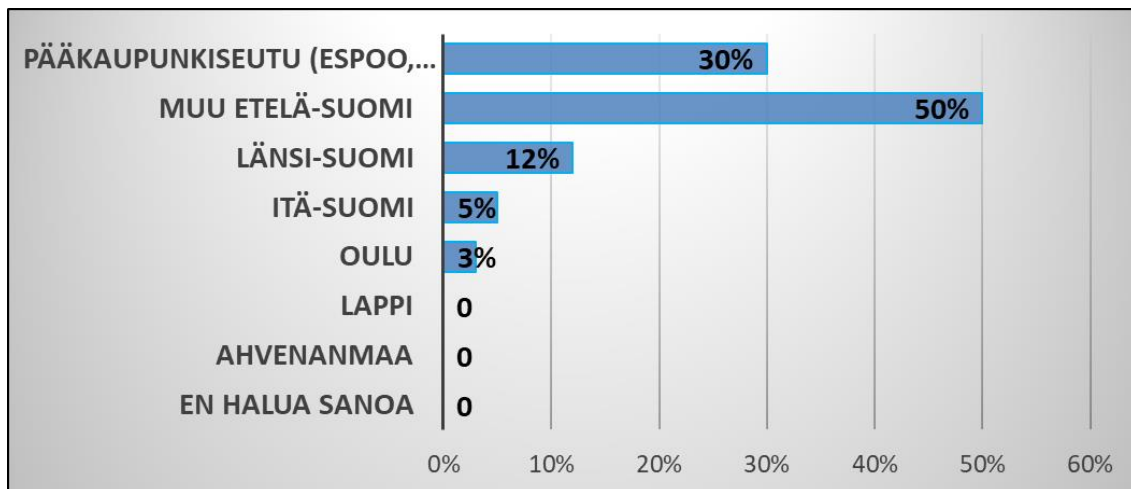
Tutkimustuloksia ja tulosten analysointia käsittelemme aihejaottelun mukaisesti.

Tutkimuskysymysten pohjalta tuomme esille työntekijöiden kuvauksia työssä tapahtuneita muutoksista, kuormittavista tekijöistä ja työkykyä ylläpitävistä tekijöistä.

6.1 Taustatiedot

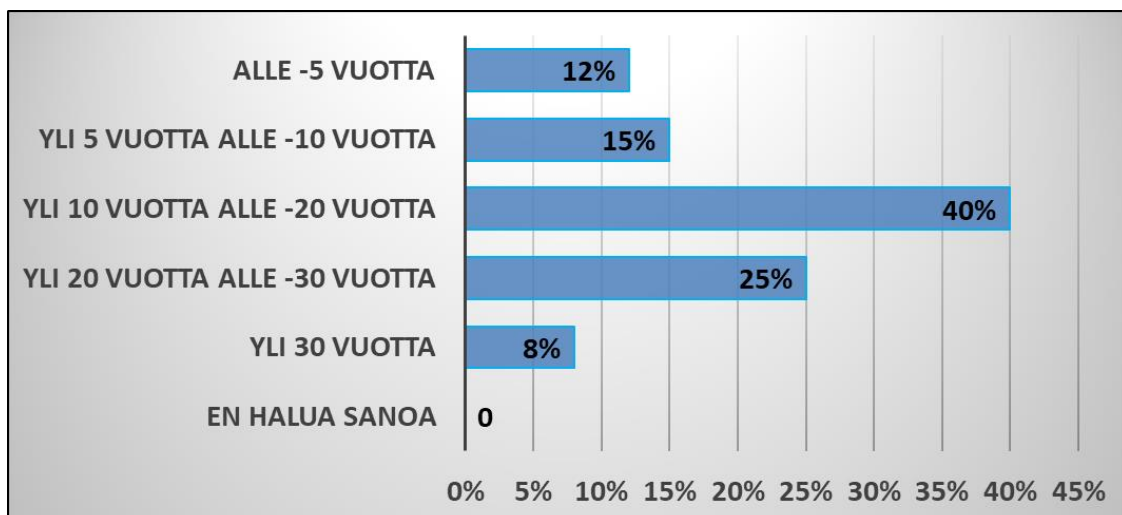
Kyselyn alussa kysyjiltä keräsimme taustatietoja. Toteutetun verkkokyselytutkimuksen kautta saatuja vastauksia esitellään tässä osiossa lyhyesti käyttäen kuvia havainnollistamisen tukena. Toisena kohtana esitellään taustatietojen jakautumia kuvien kautta. Taustatietoihin saatiin vastauksia kyselyyn kaikilta 40 vastaajalta, lukuun ottamatta yhtä kysymystä, jossa kysyttiin vastaajan toimialaa. Kaiken kaikkiaan vastaajia oli 37. Suurin osa kyselyyn vastanneista, 80 prosenttia asui pääkaupunkiseutu- ja Etelä-Suomen alueella. Muun Suomen osalta vastauksia tuli niin vähän, ettei aluekohtaisia vastauksia voitu vertailla ilman vastaajien anonymiteetin vaarantumista.

Kuva 7 Kyselyyn vastanneiden asuinalueet.



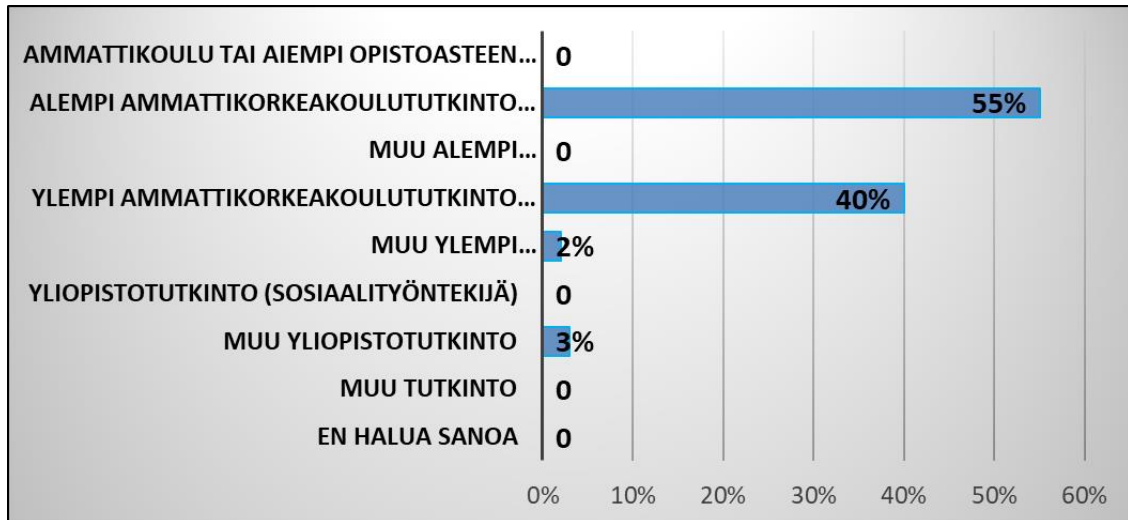
Vastaajilla oli suurimmalla osalla keskimäärin yli kymmenen vuoden työkokemus sosiaalialalta. Työkokemuksen määrän kautta avointen kysymysten vastausten analysointi antaisi mahdollisuuden tarkastella onko työkokemuksen määrällä merkitystä koettuun kuormitukseen tai palautumiseen.

Kuva 8 Kyselyyn vastanneiden sosiaalialan työkokemusaika.



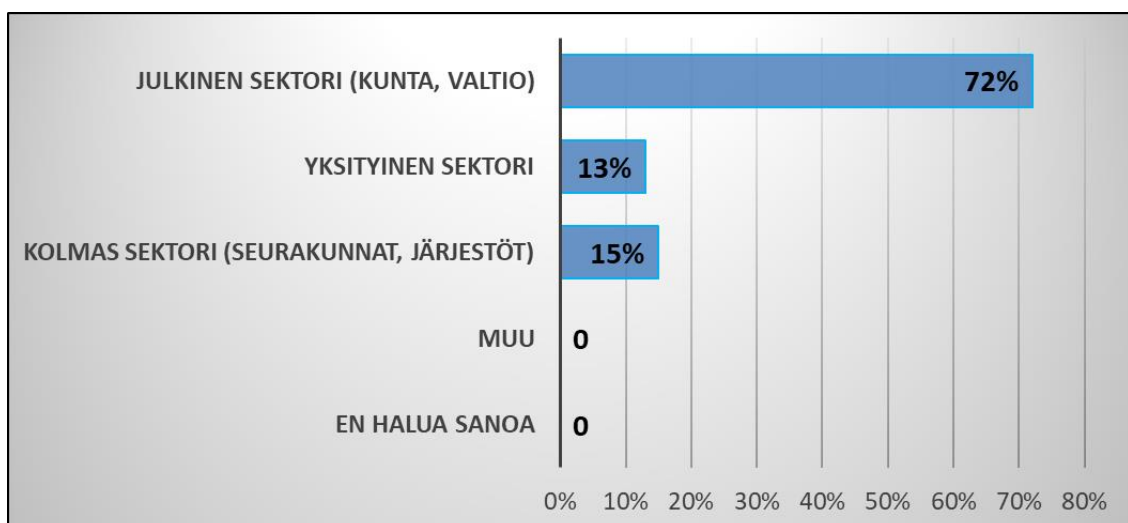
Kyselyyn vastanneista lähes kaikilla oli sosionomi amk tai sosionomi Yamk tutkinto. Kysely julkaistiin näille sosiaalialan ammattiryhmille kohdennetuissa Facebook uraverkostojen ryhmissä, joten tämä oli oletettu tulos.

Kuva 9 Kyselyyn vastanneiden koulutusjakautuma.



Kyselyyn vastanneista valtaosa ilmoitti työskentelevänsä julkisen sektorin työnantajilla. Yksityisellä ja kolmannella sektorilla työskentelivät loput eli kolmasosa vastaajista.

Kuva 10 Kyselyyn vastanneiden sijoittuminen eri sektoreille jakauma



Kyselyyn vastanneet sosiaalialan toimijat sijoittuivat eri sosiaalialan työkentille laajasti. Vastanneita oli 37/40. Vastaajien työelämän kirjo oli varsin suuri. Kolme vastaajista ei

halunnut kertoa omaa toimialaansa. Sanapilvi kuvaa miten laajasti verkkokyselytutkimus on tavoittanut sosiaalialalla toimivia vastaajia.

Kuva 11 Kyselyyn vastanneiden sijoittuminen sosiaalialalla



6.2 Avoimien kysymysten tulokset

Verkkokyselyn avoimia tuloksia tuodaan esille yleisempien vastausten pohjalta. Ensimmäisessä kyselyssä esitettiin kysymyksiä kolmen teeman eli tutkimuskysymysten pohjalta.

Ensimmäinen teema oli: Miten sosiaalialalla toimivat kuvaavat työssä tapahtuneita muutoksia COVID-19-pandemian aikana. Tämän teeman alla oli kolme avointa kysymystä.

Ensimmäisenä avoimena kysymyksenä oli: Kuvaile minkälaisia myönteisiä muutoksia on tapahtunut omassa sosiaalialan työssäsi COVID-19-pandemian aikana? Ensimmäiseen kohdan kysymykseen vastasi 37/40 vastaajaa. Lähes kaikki vastaajat mainitsivat etätönn myönteisenä muutoksena. Etätönn koettiin lisäävän vapaa aikaa, tehostavat työajan käyttöä ja vähentävän matkustamista. Digiloikka ja etäyhteyksien hyödyntäminen palavereissa sekä asiakaskontakteissa koettiin myös myönteisenä.

Toisessa avoimessa kysymyksessä vastaajaa pyydettiin kertomaan: Millaiset negatiiviset muutokset ovat olleet haasteellisempia omassa sosiaalialan työssäsi COVID-19-pandemian aikana? Tähän kysymykseen vastasivat kaikki kyselyyn osallistuneet 40/40 vastaajaa.

Runsaan vastaajamäärän sekä laajan vastausten eroavuuksien perusteella voidaan nähdä muutosten vaikuttaneen sosiaalialan työtehtäviin eri tavalla.

Etätöön koettiin vaikeuttaneen asiakastyötä, pääasiassa asiakkaiden puutteellisten digitaitojen tai välineiden vuoksi. Etänä tapahtuvia asiakaskontakteja ei koettu yhtä laadukkaiksi kuin kasvotusten tapahtuva asiakastyö. Asiakkaiden ohjaus etänä koettiin haastavana. Useat vastaajat kokivat asiakkaiden tilanteiden vaikeutuneen COVID-19-pandemian aikana. Työntekijöiden psykososiaalisen kuormituksen koettiin lisääntyneen. Useat vastaajat kokivat yksinäisyyttä, kun sosiaalinen kontakti työyhteisössä oli vähentynyt. Työn suunnitteleminen koettiin aiempaa vaikeampana. Työmäärän lisääntymistä sekä työn ja vapaa ajan sekoittumista tuotiin myös esille. Turvallisuus rajoitteiden noudattaminen koettiin hankalaksi. Erityisesti maskin käytön vaikeudet ja epäselvät ohjeistukset tuotiin vastauksissa esille.

Avoimessa kolmannessa kohdassa vastaajia pyydettiin kertomaan: Onko omassa työtehtävässäsi tapahtunut jotakin sellaista COVID-19-pandemian aikana, mikä on yllättänyt sinut? Tähän kysymykseen vastasi 35/40 kyselyn vastaajaa. Vastaajien kokemat yllätykset olivat pääosin positiivisia. Eniten vastauksissa toistui joustavuuden käsite. Organisaatioiden, työntekijöiden ja asiakkaiden joustavuus nousivat vastaksista korostuneesti esille. Vastaajat toivat esille kyvyn siirtyä etätöihin ja valmiutta noudattaa muuttuneita toimintatapoja. Nopeasti tapahtunut digiloikka oli myös yllättänyt useat vastaajat. Negatiivisista yllätyksistä korostuivat erilaiset työn sisältöön liittyvät tekijät, palvelujen sulkemiset, asiakasmäärien muutokset ja COVID-19-pandemia ajan pitkäkestoisuus. Seuraavalla sivulla taulukossa 2, on esiteltyinä kategoriat myönteiset ja negatiiviset, yllättävät muutokset.

Taulukko 2 Kategoriat myönteiset, negatiiviset, yllättävät muutokset.

Pääkategoriat	Yläkategoriat	Alakategoriat
Miten työntekijät kuvaavat muutoksia työssään COVID-19-pandemia-aikana?	Myönteiset työkykyä ylläpitävät muutokset	digiloikka ja työskentely etäyhteyksillä (22) etätyö (23)
	Negatiiviset työkykyä haittaavat muutokset	työn suunnittelemisen vaikeus (4) työn lisääntyminen (5) työyhteisön sosiaalisen kontaktien väheneminen (14) asiakkaan tilanteiden huonontuminen (8) terveydelliset huolet ja epävarmuus (9) palvelujen sulkeminen (8) rajoitukset, ohjeistukset (15) etätapaamisiin liittyvät haasteet, katoamiset (20)
	Yllättävät muutokset	joustavuus, solidaarisuus (6) asiakasmäärän muutokset (2) digitaalisuuden lisääntyminen (7) yksinäisyys (3) tilanteen pitkittyminen (2) työtehtävän muutokset (2) ihmisten käytöksen muutos (3)

Toinen teema oli: Miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat saamaansa tukea sekä työn kuormittavuutta COVID-19-pandemian aikana. Teeman alla oli kaksi avointa kysymystä.

Ensimmäiseksi vastaajia pyydettiin kuvailemaan avoimen kysymyksen kautta: Mitkä tekijät ovat tukeneet omaa työtäsi COVID-19 aikana? Tähän kysymykseen vastasi 36/40 vastaajaa. Vastauksissa kuvattiin omaa työtä parhaiten tukeneen esimiehen ja oman työyhteisön. Työtä tukevin asioina kuvattiin omat vaikuttamismahdollisuudet etätyön määrässä ja toteutunut työnohjaus. Perheen ja vapaa-ajan merkitys korostuivat myös useissa vastauksissa.

Toiseksi pyydettiin vastaajia kuvailemaan: Mitkä tekijät ovat kuormittaneet omaa työtäsi COVID-19-pandemian aikana? Tähän kysymykseen vastasi melkein kaikki vastaajista, 39/40 vastaajaa. Merkittävimpänä kuormitusta aiheuttavana tekijänä vastausten perusteella koettiin epävarmuus. Epävarmuus liittyi vastusten perusteella eniten poikkeustilanteen

pitkäkestoisuuteen sekä ohjeistusten riittämättömyyteen tai epäselvyyteen. Muutamasta vastauksesta nousi esille pelko omasta sairastumisesta. Asiakkaiden huonontuneet tilanteet ja lisääntynyt pahoinvointi toistui useissa vastauksissa. Kuormitusta oli vastausten perusteella aiheutunut työyhteisön sisällä kasvaneista poissaoloista. Muutaman vastausten perusteella työn suunnittelemisen vaikeus sekä esimiehen tuen puute lisäsivät kuormittavuutta. Taulukossa 3, on esiteltynä kategoriat työkykyä tukevat tekijät.

Taulukko 3 Kategoriat tukevat, kuormittavat tekijät.

Pääkategoriat	Yläkategoriat	Alakategoriat
Miten työntekijät kuvaavat työn kuormittavuutta COVID-19-pandemian aikana?	Työkykyä tukevat tekijät	vapaa-aika (5) työyhteisö (21) esimies (6) etätyö (5) läheiset, perhe (6) työnohjaus (2) oma resilienssi, ammattitaito (7)
	Työkykyä kuormittavat tekijät	epävarmuus (12) etätyö (12) asiakkaiden huono tilanne (10) yhteisöllisyyden puute, yksinäisyys (6) sairastumisen pelko (6) ergonomiset ongelmat (3) rajoituskäytännöt (5)

Kolmas teema oli: Miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat työkykyyn vaikuttavia tekijöitä COVID-19-pandemia aikana. Teeman alla oli kolme avointa kysymystä koskien sosiaalialan toimivien omia vahvuuksia, työstä palautumista lisääviä keinoja sekä työstä palautumista hidastavia tekijöitä.

Ensimmäisenä vastaajia pyydettiin kuvailemaan: Mitkä omat vahvuutesi ovat tukeneet omaa työkykyäsi COVID-19-pandemia aikana? Tähän kysymykseen vastasi 40/40 vastaajaa, mikä osoitti omien vahvuuksien ilmaiseminen olleen kyselyn vastaajille mieluisaa. Vastauksissa toistui hyvään resilienssiin liitettyjä ominaisuuksia kuten sinnikkyys, joustavuus, positiivinen asenne ja sitoutuneisuus. Sanapilvi esitellään alla olevassa kuvassa 12, missä on koottu vastauksissa esiintyneitä vahvuuksia.

Kuva 12 Sanapilvi: sosiaalialalla toimivien vahvuudet.



Toisena vastaajia pyydettiin kuvailemaan: Mitkä asiat ovat tukeneet työstä palautumista COVID-19-pandemia aikana? Tähän kysymykseen vastasi 40/40 vastaajaa. Työstä palautumista tuki vastaajien kertomana lähes poikkeuksetta kaikilla vapaa-aika. Vapaa-ajan sisällöistä erityisesti nousi esille liikunta, luonto ja perhe. Lukeminen, työkaverit ja muut läheiset koettiin vastausten perusteella myös työtä tukeviksi asioiksi. Vastausten perusteella voidaan päätellä erilaisten asioiden toimivan palautumista tukevinä asioina. Lisäksi poikkeuksellinen ajankohta on korostanut entisestään sosiaalialalla toimivien työntekijöiden työstä palautumisen merkitystä. Sanapilvi on esiteltyä seuraavalla sivulla kuvassa 13, missä on koottuna työn palautumista tukevia tekijöitä. Seuraavalla sivulla on esiteltyä taulukko 4, missä on kuvattu vahvuuksia ja palautumista kuvaava kategoriointi.

Kuva 13 Sanapilvi: Työn palautumista tukevista tekijöistä.



Taulukko 4 Kategoriat vahvuudet ja palautuminen.

Pääkategoriat	Yläkategoriat	Alakategoriat
Miten työntekijät kuvaavat työkykyyn vaikuttaneita tekijöitä COVID-19-pandemia aikana?	Työkykyä ylläpitävät vahvuudet, resilienssi	luovuus (6) joustavuus, mukautuvuus (8) positiivinen asenne (7) paineensietokyky, rauhallisuus (6) ammattitaito (9) sinnikkyys, määrätietoisuus (7) ratkaisukeskeisyys (6) resilienssi (4) sosiaalisuus, avoimuus (3)
	Työstä palautumista tukevat tekijät	vapaa-aika (7) luonto, ulkoilu (12) liikunta (14) perhe, läheiset (12)
	Työstä palautumista haittaavat tekijät	vapaa-ajan, harrastuksen rajoitukset (16) globaalitilanne, uutisointi (6) sosiaalisten kontaktien puute (4) epävarmuus (5) työn määrän, etätyön rajaaminen (17)

Kolmantena kohtana vastaajilta pyydettiin kuvailemaan: Mitkä asiat ovat haitanneet työstä palautumistasi COVID-19-pandemia aikana? Tähän kysymykseen vastasi melkein kaikki vastaajista 39/40. Eniten työstä palautumista koettiin haittaavan vapaa-ajan harrastusmahdollisuuksien puute tai niihin liittyvät rajoitukset. Useiden vastausten perusteella kuvattiin globaalin tilanteen pitkäkestoisuuden ja jatkuva uutisoinnin sekä tietojen seuraamisen vaikeuksien haittaavan työstä palautumista ja ahdistusta aiheuttaviksi tekijöiksi. Palautumista haittaaviksi tekijöiksi kuvailtiin myös lisääntyntä työmäärää sekä kotona tapahtunutta työskentelyä.

Kyselyn lopussa vastaajille annettiin vielä mahdollisuus kertoa vapaasti asioita mitkä he haluavat kertoa. Vastaajille esitettiin kysymys: onko jotakin muuta mistä haluaisit kertoa, liittyen työhyvinvointiin, työssä tapahtuneisiin muutoksiin tai työn kuormittaviin tekijöihin, työstä palautumisen keinoihin tai omaan työssä jaksamiseen COVID-19-pandemia aikana? Tähän kysymykseen vastasi 23/40 vastaajaa, jotka esittelemme ensin työhyvinvointia, työkykyä sekä resilienssiä ylläpitävien tekijöiden kautta. Rajaus perustui opinnäytetyön aiheellisiin.

Kaikkiaan vastauksia saimme 23 eri vastaajalta. Vastauksista nousi esille kymmenen vastaajan myönteiset vaikutukset ja kolmentoista vastaajan negatiiviset vaikutukset kohdistuen kysytyihin asioihin. Myönteisiksi luokiteltiin työhyvinvointia, työkykyä ja resilienssiä ylläpitävät tekijät. Negatiivisiksi luokiteltiin työhyvinvointia ja työkykyä kuormittavat sekä resilienssiä haittaavat tekijät.

Osa vastaajista toi vastauksissaan esille sekä myönteisiä että negatiivisia työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Nämä jaetut vastaukset on taulukossa merkitty numeroinnin lisäksi a- ja b-kirjaimilla. Esitetyt vastaukset ovat vastaajien suoria ilmaisuja. Taulukossa 5, tuodaan esille myönteiset vaikutukset.

Työhyvinvointia, työkykyä, resilienssiä ylläpitävät myönteiset vaikutukset kohdassa nousi psykososiaalista työkykyä vahvistaviksi tekijöiksi sosiaaliseen kontaktien ja työyhteisön tärkeys esille. Etätyö on koettu vaikuttaneen kognitiiviseen työkykyyn positiivisesti. Resilienssiä vahvistavia tekijöitä nousi esille työntekijöiden kokema sinnikkyys.

Poikkeuksellinen tilanne on vahvistanut työntekijöiden kykyä ratkaista kuormittavia tilanteita omatoimisesti sekä lisännyt kriisinkestävyyttä.

Taulukko 5 Työhyvinvointia ja työkykyä, resilienssiä edistävät myönteiset vastaukset.

Vastaajat:	Työhyvinvointia, työkykyä, resilienssiä ylläpitävät myönteiset vaikutukset:
Vastaaja 7	Olemme tiimissä tajunneet, että säännöllinen kontakti on tärkeää kollegoiden kesken. Olemme pitäneet enemmän yhteyttä kuin aiemmin.
Vastaaja 4	Koronapandemia on tuonut todella terveeseen toimintamallin, jossa kipeänä ei tulla töihin. Pienikin nenän niiskutus on saanut ihmiset tekemään töitä etänä tilanteissa, joissa yleensä on tultu kipeänä töihin tai otettu kokonaan saikkua. Etätyö ei saa korvata sairauslomaa tilanteessa, jossa ollaan oikeasti kipeänä, mutta jos se vähentää sairauspoissaoloja ja tietysti myös virusten, muidenkin kuin koronan liikehdintää, niin homma on todella jees.
Vastaaja 2	Työnohjaus on ollut itsellä todella hyvä ja siellä päässyt hyvin pureksimaan itseä mietityttäviä asioita. Lisäksi käydään päivittäin keskustelua työparin kanssa, mikä myös helpottaa jaksamista.
Vastaaja 14	Työstä on palautunut paljon paremmin, kun etätyöt ovat lisääntyneet. Oma työnkuormitus on selkeästi pienentynyt etätöiden tekemisen myötä ja mahdollisesti ehkäissyt uupumista.
Vastaaja 35a	Korona mahdollisti tilan kertoa vuosia kuormittaneista työyhteisöhaasteista ja nopeahkon ryhmätyönohjauksen aloituksen.
Vastaaja 27a	Toivon, että etätöitä saisi tehdä jatkossakin yhtä vapaasti kuin nyt, eikä olisi pakko lähteä aamulla lukemaan sähköpostia toimistolle, kun se voi tehdä kotona. Jatkossakin haluan tehdä asiakkaiden kanssa kävelytapaamisia ja pääasiassa kotikäyntejä. En kaipaa toimistotiloja, koska ne ei ole asiakastyöhön suunniteltuja. Tai oikein mihinkään muuhunkaan.
Vastaaja 17	Toivon, että etätyöhön kannustetaan jatkossakin. Työnantaja säästää pitkän pennin mm. tilavuokrissa ja itse kykenen todella tehokkaaseen työajan käyttöön, kun ei ole koko ajan keskeytyksiä.
Vastaaja 20a	Olemme pärjänneet tosi hyvin, onnistuimme suojaamaan työntekijät ja asiakkaat (siis teimme osittain etänä kaikki), mutta onnistuimme tarjoamaan palveluita yhtä paljon kuin ennen, ne vain olivat erilaisia. Firman viikoittainen koronakatsaus tuotti sen, että kaikilla oli sellainen fiilis, että työnantaja pitää hyvää huolta työturvallisuudesta ja henkilökunnan hyvinvoinnista. Omat toimintamallit aina kunkin tilanteen mukaan.
Vastaaja 1	Olen luottavaisin mielin siinä, että jos tällainen toistuu, olemme jo sopeutuneita.
Vastaaja 29	Työssä oppimani asiakkaiden kanssa käyttämä HOT menetelmä on tuonut välineitä myös omaan työhyvinvointiin.

Työhyvinvointia ja työkykyä kuormittavat sekä resilienssiä haittaavat negatiiviset osiossa esille nousee psykososiaalisen kuormittavuutta haittaavia tekijöitä liittyen työn iloon sekä sitoutuneisuuteen. Kognitiivista kuormitusta on koettu lisääntyneen tiedottamisen ja ohjeistuksiin liittyen sekä esimiehen tuen puutteeseen. Vähentynyt työhön sitoutuminen sekä koettu työyhteisön tuen puute haittaavat resilienssiä. Seuraavalla sivulla esitellään taulukossa 6, negatiiviseksi luokitellut vastaukset.

Taulukko 6 Työhyvinvointia ja työkykyä kuormittavat negatiiviset vastaukset.

Vastaajat:	Työhyvinvointia ja työkykyä kuormittavat sekä resilienssiä haittaavat negatiiviset tekijät:
Vastaaja 36b	Toisaalta COVID-19 teki alan epäkohdat näkyvämmäksi ja sai minut pohtimaan vakavasti, haluanko tehdä tätä työtä seuraavat 30 vuotta. Olen jo aiemmin pyörittänyt alanvaihtoa mielessäni, mutta nyt se konkretisoitui ja tein jotain konkreettista asian eteen. On aivan järkyttävää, kuinka vähän sotealan ammattilaisia arvostetaan. Matalammin koulutettu puolisoni tekee etätyötä liukuvalla työajalla, ei joudu altistamaan itseään koronalle eikä pitämään maskia, ja saa minua parempaa palkkaa. Uskomatonta. Jonkun rakennuksen valaiseminen ei kerro arvostuksesta, sillä ei makseta laskuja.
Vastaaja 13	On huoli nuorista, jotka jäävät vaille tarvitsemaansa apua ja tukea ja jäävät entistä enemmän kotiin. Nuorille, joille se on ollut ongelma aikaisemminkin, se on varmasti sitä vielä enemmän jatkossa. Mietityttää muuttuuko työ raskaammaksi tämän vuoksi epidemian jälkeen.
Vastaaja 6	Vaikeaa aikaa, kuormittavaa eikä palautumista tapahdu.
Vastaaja 35b	Työtä on vaikeuttanut myös yhteistyötahojen siirtyminen etätöihin, koska heitä ei enää saa oikein kiinni.
Vastaaja 27b	Pelkään, että työnantaja haluaa sabotoida kaikki syntyneet hyvät käytännöt heti kun vain mahdollista eli kun korona-aika päättyy.
Vastaaja 19	Valitettavaa on, että tämä aika on heikentänyt omaa sitoutumista ja vienyt työn ilon. Vaativassa asiantuntijatehtävässä ja johtajana ilo tulee yhteisistä onnistumisista, oivaltamisesta ja hyvinvoivasta työyhteisöstä. Minkä näkee nauruna kahvihuoneessa, hyvänä ilmapiirinä jne. Nyt tätä ei oikein näe.
Vastaaja 39	Kognitiivinen kuormitus on kasvanut merkittävästi. Tietotulva on valtava mitä päivittäin käsittelee ja se on kasvanut merkittävästi ja kuitenkin ihmisen kovalevy on rajallinen.
Vastaaja 21	Työn rajaaminen kotona on vaikeaa. Työ vie niin mukanaan, että jämähtää istumaan tunneiksi paikalleen. Eli tauot jäävät eikä ole spontaania sosiaalista kanssakäymistä, kuten töissä.
Vastaaja 33	Toivoisin, ohjeiden tulevan johdolta sellaisessa muodossa, ettei työntekijänä tarvitse enää miettiä miten ohjetta toteutetaan. Siihen menee turhaa aikaa asiakastyöstä.
Vastaaja 31	Halusin keskustella esihenkilöni kanssa, kuinka kuormittavaksi koin tilanteen varsinkin viime kesänä, kun päätöstä päivätöiminnan avaamisesta lykättiin viikko kerrallaan ja omat työtehtäväni olivat epävarmat. Esihenkilöni ei ymmärtänyt tilannettani, vaan kehotti minua suhteuttamaan asioita: "Sinulla sentään on töitä! Muistutti vielä, kuinka monet ovat lomautettuina yms. Päivätöiminta avattiin vasta marraskuussa, se ehti olla auki 5 viikkoa, kunnes se taas suljettiin. Avaamisesta ei ole tällä hetkellä tietoa. Tästä johtuen olen taistellut kyynistymistä ja välinpitämättömyyttä vastaan. Olen päättänyt hakeutua muihin tehtäviin valmistuttuani YAMK-opinnoista.
Vastaaja 11	Työhyvinvointiin liittyen, koronan vuoksi ei ole ollut Tyhy-päiviä, kehittämispäiviä tai koulutuspäiviä, yhteiset kahvihetket ja lounaat työkavereiden kanssa jääneet vähemmälle. Nämä ovat kuitenkin tärkeitä asioita työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta.
Vastaaja 23	Ensimmäisen kerran 12 vuoden työsuhteen aikana mietin irtisanoutumista ja siirtymistä muualle.

8 Johtopäätökset

Sosiaalialalla tehtävä työ on ollut haastavaa jo ennen COVID-19-pandemiaa, työn luonteen ja sosiaali- ja terveysalan liittyvien uudistusten takia. Pandemian ajan vaikutukset ovat vain lisänneet kentällä kuormittavuutta. Opinnäytetyö nosti esille tavoitteiden mukaisesti sosiaalialalla toimivien työntekijöiden työhyvinvoinnin merkityksen ja tärkeyden. Työssä on esillä niin työkykyä ylläpitäviä kuin kuormittavia tekijöitä. Työ nostaa esille sosiaalialalla toimivien työntekijöiden ainutlaatuisia kokemuksia poikkeavan ajankohtana. Työ tuottaa tietoa alalla toimivien ammattilaisten työhyvinvoinnista ja työssä tapahtuneista muutoksista poikkeuksellisena COVID-19-pandemian aikana. Opinnäytetyönprosessissa on todentunut sosiaalialan työntekijöiden psykososiaalisen kuormituksen merkittävä lisääntyminen.

Verkon kautta toteutettavaan kyselyyn osallistui kaikkiaan 40 eri sosiaalialalla toiminutta työntekijää. Kyselyyn vastanneiden määrä oli sopiva laadullisen tutkimuksen analysoinnin kannalta. Nämä vastaajat sijoittuivat laajasti eri sosiaalialan työtehtäviin ympäri Suomea. Vastaajien suuri kirjo antoi kattavan kuvan sosiaalialan nykytilasta sekä siihen liittyvistä muutoksista. Myönteiset vaikutukset ylläpitävät työkykyä ja edistävät työssä koettua tasapainoa sekä edistävät työhyvinvointia. Negatiiviset puolestaan haittaavat työkykyä sekä lisäävät työn kuormittavuutta ja eivät tue työhyvinvointia.

Teoriapohjaa ja kyselyn tuloksia tarkasteltiin keskenään ja niiden pohjalta on tehty johtopäätöksiä. Johtopäätöksistä ilmeni myönteisiä sekä negatiivisia vaikutuksia. Muutoksia tarkasteltaessa voidaan päätellä, ettei sosiaalialan työntekijöihin kohdistuneet muutokset ole olleet pelkästään negatiivisia. Monissa muutoksissa oli havaittavissa sekä myönteisiä ja negatiivisia vaikutuksia. Etätyö ja digitalisoituminen koettiin pääosin myönteisenä muutoksena, mutta samalla niiden koettiin vaikeuttaneen työn ja vapaa-ajan rajaamista. Asiakkaiden puutteelliset digivalmiudet aiheuttivat haasteita asioiden hoitamisessa.

Lindholmin (2021, s. 53–54) tutkimuksessa psykososiaalista kuormittavuutta aiheutti vaikeudet työn organisoimisessa sekä asiakkaiden aiheuttama kuormitus. Johdon aktiivisuuden merkitystä työn organisoinnissa sekä työsuojelu korostuvat. (Lindholm, 2021, ss. 64–66) Opinnäytetyön tuloksissa nousi esille työn organisoimiseen ja suunnitteluun

liittyvät sekä asiakkaiden tilanteiden aiheuttamat haasteet. Aineistosta havaittiin useassa kohdassa työntekijöiden toive esimiehen aktiivisesta tuen saamisesta. Työkykyä tukevia tekijöitä tarkasteltaessa korostui työyhteisön merkitys, esimiehen tuki, työntekijöiden ammattitaito sekä resilienssi. Työkykyä kuormittavia tekijöitä oli etätyöhön liittyvien haasteiden lisäksi asiakkaiden vaikeutuneet tilanteet, yhteisöllisyyden puute. Merkittävästi työkykyä kuormittava tekijäksi koettiin työntekijöiden kokema epävarmuus.

Keskeiseksi työkykyä ylläpitäväksi ilmiöksi toistui resilienssi ja sen monitahoinen ilmentyminen työntekijöiden ominaisuuksissa. Työstä palautumista edistivät vapaa-aika ja erityisesti perhe, läheiset ja liikunta sekä luonto. Työstä palautumista haittaavat tekijät liittyivät vapaa-ajan harrastusten puutteeseen, sosiaalisten kontaktien sekä muiden yhteiskunnallisten rajoitustoimien vaikutuksiin.

Työstä palautumiseen liittyen kyselyyn vastaajat kokivat tärkeäksi liikunnan, ulkoilun ja perheen kanssa vietetyn vapaa ajan sekä työnohjauksen ja esimiehen tuen. Tulokset tukivat näin ollen käytetyn teoriapohjan näkemyksiä työhyvinvointia edistävästä tekijöistä fyysisen ja psyykkisen työkyvyn huomioimisesta tarjoamalla liikunnan mahdollisuuksia sekä työterveyden- ja työnohjauksen palveluiden saatavuutta.

9 Työn luotettavuus ja eettisyys

Tutkimukseen kuuluu aina luotettavuuden arviointi. Luotettavuutta käsitellään validiteetin ja reliabiliteetin kautta, jotka ovat tehty yleisemmin vastaamaan enemmän määrällisen tutkimuksen kuin laadullisen tutkimuksen tarpeisiin. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta ja validiteetti sitä, miten hyvin tutkimuksessa käytetty menetelmä mittaa tutkittavaa ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa reliabiliteetin avulla pohditaan sitä, voidaanko aihetta tutkia uudestaan ja saadaanko siitä silloin samakaltaisia tuloksia (Puusa & Juuti, 2020, ss. 179–184). Reliabiliteetin takaamiseksi kuvasimme aineiston eri vaiheita huolellisesti, jotta opinnäytetyö on läpinäkyvä ja toistettavissa. Tässä opinnäytetyössä koko prosessi on kuvattuna erivaiheiden kautta, työn käynnistymisestä työn valmistumiseen asti.

Työn luotettavuuteen vaikutti myös se, miten hyvin esitettyihin tutkimuskysymyksiin pystyiin vastaamaan. Koko opinnäytetyömme pohjana toimivat tutkimuskysymykset, jotta pystymme vastaamaan tarkasti tutkittaviin kysymyksiin. Opinnäytetyöhön kerättyä aineistoa käsiteltiin ja kuvattiin mahdollisemman selkeästi ja avoimesti. Opinnäytetyössä oleviin tutkimuskysymysten pyrittiin saamaan vastauksia mahdollisimman kattavasti. (Vilka, 2021, s. 162)

Satunnaisten virheiden välttämiseksi pyrimme olemaan huolellisia kaikissa kyselyn vaiheissa. Työn luotettavuutta ajatellen, mietimme tarkasti, miten vastauksia tallensimme. Valitsimme Webropol-sovelluksen, välttääksemme turhia virheitä ja joka automaattisesti tallensi kaikki saadut vastaukset. Aineistoon pääsy oli mahdollista vain opinnäytetyön tekijöille, eikä sitä luovutettu tutkimuksen aikana ulkopuolisille. Virheiden välttämiseksi on tutkijoiden hyvä ennakoida mahdolliset virhearviot ja panostaa kaikissa tutkimuksen prosessin vaiheissa suunnitelmallisuuteen ja mahdollisten virheiden sattuessa kantaa vastuu satunnaisvirheistä (Vilka, 2021, s. 162).

Kahden tutkijan väliset tulkintoihin liittyvät näkemykselliset ja eroavuudet eivät näyttäytyneet opinnäytetyössä haasteena. Kahdesta tekijästä on ollut hyötyä koko opinnäytetyöprosessin aikana esimerkiksi ristiin tarkistamisessa. Kahden ihmisen ammatilliset näkemykset vahvistivat sitoutuneisuutta valittuun aiheeseen ja yhdessä tekemisen merkityksen tärkeyteen.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät uskottavuus, luotettavuus sekä eettisyys. Nämä kolme asiaa kytkeytyvät toisiinsa ja ovat vaikeaselkoisia kokonaisuuksia eivätkä ole helposti määriteltävissä (Juuti & Vuorela, 2015, s. 175). Kaikkea sosiaalialalla tehtävää työtä yhdistävät keskeiset eettiset periaatteet ja arvot. Ammattijärjestö Talentian julkaisemissa sosiaalialan ammattihenkilön eettisissä ohjeissa (Talentia, 2017, ss. 50–51) todetaan, että sosiaalialalla omasta työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehtiminen on jokaisen työntekijän eettinen velvollisuus. Hyvinvoiva työyhteisö on kaikkien jäsentensä sekä asiakkaiden etu. Opinnäytetyömme pohjana toimi sosiaalialan ammattieettiset lähtökohdat. Näiden arvojen kautta on kaikkia työn teemoja lähestytty arvostavasti ja kunnioittavasti. Opinnäytetyössä on käytetty lähteinä tieteellisesti hyväksytyjä ja luottavia lähteitä ja julkaisuja. Opinnäytetyössä olemme tarkastelleet validiteettia asetettujen kyselyn kysymysten ja niistä saatujen vastausten pohjalta. (Juuti ym., 2015). Hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti kyselyssä kerätty aineisto hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen.

Association of Internet Researchers, AoIR (franzke ym., 2012; Markham ym., 2020) on laatinut internetissä toteutettavien tutkimusten eettiset ohjeistukset. Näissä ohjeissa käsitellään kohderyhmän valitsemiseen, tietojen keräämiseen ja tulosten säilyttämiseen liittyviä seikkoja. Tässä opinnäytetyössä on näiden ohjeistusten mukaisesti kiinnitetty erityistä huomiota vastaajien anonymiteettiin ja tietosuojaan sekä siihen ettei kyselyn vastauksia pysty yhdistämään henkilöihin. Taustatietojen keräämisessä on kiinnitetty huomiota siihen, että pyydetään vain tutkimuksen kannalta oleellisia taustatietoja ja ettei vastausvaihtoehdot ole syrjiviä tai loukkaavia ketään ihmisryhmää kohtaan. AoIR työryhmän yhden neljästä puheenjohtajasta aline shakti franzken, nimen virallisessa kirjoitusasussa kaikki kirjaimet kirjoitetaan pienillä kirjaimilla.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia (2017, s. 8) on laatinut sosiaalialan ammattihenkilöstölle eettiset ohjeistukset. Näiden ohjeistusten keskiöstä nousevat ihmisarvo, ihmisoikeudet ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Nämä keskeiset eettiset periaatteet ovat ammattietiikan lähtökohtia, mihin koko sosiaalialan ammatillinen työ perustuvat. Näiden arvojen pohjalta olemme tehneet tämän opinnäytetyön.

10 Pohdinta

Ideoiminen ja parityönä toteutettu kahden opiskelijan koostama opinnäytetyö lähti liikkeelle alkuvuodesta 2021. Opinnäytetyön aihevalinta oli osapuolille selkeä pitkän sosiaalialan ammatillisen kokemuksemme kautta. Oma kiinnostuksemme sosiaalialan työhyvinvoinnin kehittämistyötä kohtaan sekä halumme nostaa sosiaalialan toimivien työntekijöiden arvostusta esille moninaisten alaan liittyvien haasteiden keskellä toimi tämän työn alkulähteenä.

Opinnäytetyössä sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointia ja työkyyn vaikuttaneita tekijöitä lähestyttiin sosiaalialan ja ajankohtaisen poikkeavan ajan näkökulmasta. COVID-19-pandemia toi mahdollisuuden tarkastella ajanjaksoon liittyen työhyvinvointiin vaikuttaneita ilmiöitä sosiaalialalla toimivien työntekijöiden kokemusten kautta. Opinnäytetyön aihevalinta ja tietoperusta tukivat, opinnäytetyölle asetettuja tavoitteita sekä tutkittavia kysymyksiä tiivisti.

Tässä työssä ei keskitytty tarkastelemaan COVID-19-pandemiaan liittyviä yksityiskohtia, mikä toimi työn rajaamisen kannalta hyvänä valintana. Opinnäytetyössä keskityttiin tarkastelemaan COVID-19-pandemia ajan vaikutuksia sosiaalialalla toimivien työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyen tehdyn rajauksen mukaisesti. COVID-19-pandemia aika on ollut merkittävä ajanjakso meille kaikille ihmisille. Sen vaikutukset ovat näyttäytyneet globaalisella tasolla niin arjessa kuin työelämässä. Työhyvinvoinnin ja hyvän työkyvyn merkitys ovat korostuneet poikkeavan ajan tuomien erityishaasteiden takia.

Tutkimusmenetelmäksi valittu laadullinen, kvalitatiivinen tutkimus toimi opinnäytetyössä hyvin. Tutkimuksessa aineistolähtöinen sisällönanalysointi oli suhteellisen pienen otannan käsittelemisen kannalta oivallinen valinta. Sisällönanalyysi tuki koko opinnäytetyön tavoitteita ja teoriaperustaa. Tarkasti mietityt tutkimuskysymykset sekä niihin liittyvä aihejaottelu toimivat koko työn perustana. Kyselystä saadut myönteiset palautteet vahvistavat kyselyn sisällön toimivuutta kaikkiaan. Sosiaalisen median kautta suunnattu kysely kahteen ammatilliseen ryhmään osoittautui vastaajien määrän sekä sisällön perusteella oikeaksi aineiston keräämistavaksi. Kysely tavoitti nopealla aikavälillä ison joukon sosiaalialalla toimivia ammattilaisia kotimaassamme.

Teoria osuutta ja keskeisiä käsitteitä kuvattiin työn tarkoitukseen valikoitujen, luotettavien lähteiden avulla. Tietoperustassa on käyty läpi työhyvinvoinnin teoriaa, siihen liittyviä merkittäviä lakeja sekä sosiaalialaan kohdistuneita muutoksia. Työssä ovat merkittävässä osassa työn kuormittavuuteen ja työkykyyn vaikuttavat tekijät. Erityisesti opinnäytetyö nosti esille työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitävät- ja palautumiseen vaikuttavat tekijät sekä resilienssi käsitteen.

Sosiaalisessa mediassa toteutettu verkkokyselytutkimus toi paljon ajankohtaista tietoa sosiaalialalla toimivien työntekijöiden poikkeavana aikana tapahtuneista muutoksista työhyvinvoinnista, työtä kuormittavista ja vahvistavista tekijöistä. Verkkotutkimuskysely tuki koko opinnäytetyölle asetettuja tavoitteita ja antoi vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Työkykytalomallin mukaisesti johtopäätöksiä tarkasteltu antaa seuraavanlaisia tuloksia. Pohjakerros eli talon perusta on terveys, fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Tutkimuksessa vastaajat toivat esiin näihin teemoihin liittyviä haasteita, sairastumisen pelkoa, huolta asiakkaiden hyvinvoinnista ja läheisten terveydentilasta sekä omien harrastus mahdollisuuksien ja sosiaalisten kontaktien rajallisuutta, jotka kaikki pitkittyessään vaikuttavat työkyvyn perustaan ja pahimmillaan voivat johtaa työkyvyn heikkenemiseen. Toisen kerroksen, elinikäisen oppimisen teemat eivät tulleet kyselyssämme tässä ajanjaksossa merkittävästi esille. Kolmannen kerroksen, työn mielekkyyteen liittyvät teemat sen sijaan korostui. Etätyöskentelyyn liittyvät hankaluudet, yksinäisyys, rajoituskäytännöt ja työn suunnittelemisen vaikeus koettiin aiheuttavan haasteita. Ylimmän, eli neljännen kerroksen johtamiseen ja työyhteisöön liittyvät tekijät koettiin merkittävinä. Tutkimuksessa saatiin vastauksia liittyen sekä esimieheltä saadusta tuesta että sen puutteesta. Työyhteisön merkitys nousi lähes kaikissa vastauksissa keskiöön. Yksin työskentely ja työyhteisön sosiaalisen kontaktin sekä vuorovaikutuksen puute koettiin monella tavalla kuormittavana.

Kyselyn tulokset tukivat taustateorian oletuksia työhyvinvointiin sekä kuormitukseen liittyen. Työterveyslaitoksen (2021) mukaan yksin työskentely on yksi kuormitusta lisäävä tekijä, jonka myös kyselyn vastaajat kokivat lisääntyneen Covid-19-pandemian aikana. Karjalainen (2020) toi esille työn pirstaleisuuden, epäsovpien resurssien ja työhön liittyvien riskien muuan muassa sairastumisen pelon lisäävän kuormitusta. Nämä tekijät nousivat kyselyn vastauksista selvästi esille. Kyselyn vastaajat kokivat eettisen riittämättömyyden tunteita

sekä tunnetta etteivät pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisivat, jonka myös Väisänen teoksessaan nosti merkittäväksi työn kuormitusta lisääväksi tekijäksi (Väisänen, 2018).

Koroma (2019, s. 51) tutkimuksessaan toi esille työyhteisön sosiaalisten suhteiden puuttumisen, työn ja vapaa-ajan sekoittumisen sekä teknisten ongelmien aiheuttavan kuormitusta työntekijöille. Työyhteisön puuttuessa työntekijät kehittivät luovasti työn hallittavuutta helpottavia keinoja ja näiden usein tuovan esille negatiivisia lieveilmiöitä liittyen työ- ja vapaa-ajan rajaamiseen. Koroman tutkimuksessa on nähtävissä kahtiajako myönteisten ja negatiivisten tekijöiden välillä.

Työterveyslaitoksen hyvinvointia työstä 2030 luvulla raportin mukaan uudenlaiset teknologiat mahdollistavat työhyvinvoinnin lisääntymisen uudenlaisilla innovaatioilla ja edistää ekologisesti kestävää kehitystä. Raportti ennustaa, että tulevaisuudessa yksilön vastuu omasta työhyvinvoinnista kasvaa. Digitaalisen tekniikan kehittyminen mahdollistaa työn ja muiden hyvinvointia tukevien toimien yhdistämisen ja vähentää matkustamisen tarvetta. Tulevaisuudessa työ ei ole enää sidoksissa paikkaan ja työntekijän omia sosiaalisia verkostoja hyödynnetään lisääntyvästi. Vaikka yksilön oma vastuu vaikuttaisi korostuvan tulevaisuudessa, työhyvinvoinnista huolehtimista ei voi yksin työntekijän varaan laittaa. Kansallisella tasolla kehitettävä mielenterveyden ja osaamisen lisääminen tulee vaikuttamaan myönteisesti myös työelämään, työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon yhteistyön lisääntyessä. (Kokkinen, 2020, ss. 93–94)

Kokonaisuudessa opinnäytetyö tuotti tietoa sosiaalialalla toimivien työntekijöiden työssä tapahtuneista muutoksista, työtä kuormittavista ja työkykyä ylläpitävistä tekijöistä, jotka liittyvät työhyvinvointiin. Tavoitteen mukaisesti työ selkeyttää sosiaalialan työntekijöiden työelämästä nousevia haasteita, työhyvinvoinnista ja työkyvyn merkityksestä sekä taustalla olevista ilmiöiden jäsentämisestä. Työn kautta voidaan osoittaa työkykyyn vaikuttavien kuormittavien tekijöiden lisäävän työntekijöiden terveydellisiä riskejä. Työn ja tutkitun tiedon perusteella työkykyyn vaikuttaneiden kuormittavien riskien tunnistaminen on erityisen tärkeää tehdä ajoissa. Työhyvinvointiin ja työkykyä ylläpitävien tekijöiden merkitys on korostunut sosiaalialan työssä poikkeavana aikana. Työhyvinvointia ja yksilöiden terveyttä haittaavia kuormittavia tekijöitä havaitsemalla ajoissa voidaan työntekijöitä tukea

työssään parhaiten. Työntekijöiden kokonaisvaltaiseen terveyden edistämiseen ja työstä palautumiseen olisi kiinnitettävä entistä enemmän huomiota.

Yhteiskunnallisesti merkittäviin työtä kuormittaviin riskitekijöihin olisi suhtauduttava vakavasti ja työntekijöiden työstä palautumisen keinoja pitäisi huomioida riittäväillä jatkuvilla toimenpiteillä yhteistyössä työntekijöiden, työpaikan esimiestason, johdon ja työterveyshuollon kanssa. Sosiaalialan työhyvinvointiin keskittyvän opinnäytetyön tietoperusta ja verkkokyselyn kautta saatu tieto korostaa sosiaalialan haasteita COVID-19-pandemian ajalta. Nämä haasteet eivät ole ratkaistavissa lyhyellä aikavälillä tai nopeilla päätöksillä. Sosiaalialalla viimeisten vuosien aikana tapahtuneet isot muutokset ja COVID-19-pandemia aika ovat kansantaloudellisesti merkittäviä ja huomioitavia asioita vielä pitkään.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan uudistuksiin voidaan vaikuttaa valtioneuvoston tekemän eheä yhteiskunta ja kestävä hyvinvointi tulevaisuuskatsauksen mukaan kiinnittämällä erityistä huomioita ja varoja yhdenvertaisuuteen, asiakaslehtisyyteen ja kustannusten huimaan kasvuun. Näihin tavoitteisiin pääseminen ei tule olemaan helppoa, niitä kohti on mahdollista päästä eri toimenpiteiden kautta. Valtioneuvoston edellytyksiin varautuminen vaatii nopeita ratkaisuja, jotka perustuvat kestäväan kehitykseen ja toimintaympäristöjen muutoksiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2018, s. 16)

Talentian jäsenlehdessä (3/2021) oli artikkeli liittyen sosiaalialan työn kuormittavuuden lisääntymiseen. Viime aikoina Talentian on saanut tutkimustietoa sekä jäsenistön yhteydenottoja alan henkisen kuormituksen voimakkaasta kasvusta. Talentia kannustaa keskustelemaan kuormituksesta työnantajan ja työsuojeluhenkilöstön kanssa matalalla kynnyksellä. (Talentia ry, 2021, s. 35) Tämä tukee opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuutta ja tärkeyttä.

Kuluneena vuotena ilmestynyt sosiaalibarometrin (Eronen ym., 2021) osajulkaisuun oli kerätty kyselytuloksia 1099 sosiaali- ja terveydenhuoltoalan johtajalta, TE-palvelujen ja Kelan ylemmiltä toimihenkilöiltä sekä sosiaalityöntekijältä alkuvuodesta 2021. Julkaisussa esitetään ammattilaisten näkemystä asiakkaiden tilanteesta, ei niinkään ammattilaisten omasta työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tulosten kautta on nähtävissä hyvin samankaltaisia ilmiöitä kuin tässä pienemmässä mittakaavan tutkimuksessa.

Sosiaalibarometrin kaikissa vastaajaryhmissä yli 80 prosenttia piti Covid-19-pandemian vaikutuksia omalla alueellaan vähintään jossain määrin vakavina. Uusien asiointitapojen käyttöön ottaminen, asiakkaiden vaikea tavoitettavuus digipalveluissa ja palvelujen sulkeminen koettiin vaikuttaneen merkittävästi asiakastyöhön. Sairastumisen pelko, huoli läheisten terveydestä, yksinäisyys sekä psyykinen kuormittuminen nousivat myös esille. Nämä sosiaalibarometrissä nousseet tekijät ovat nähtävissä myös opinnäytetyössä. Erityisesti kaikkein hiekommassa asemassa olevien asiakkaiden palvelut ja niiden saatavuus ovat kärsinyt eniten pitkittyneestä Covid-19-pandemia tilanteesta. (Eronen ym., 2021, ss. 11–12, 61)

Sosiaalibarometrissa nostettiin esille myös mielenkiintoinen ja huolestuttava ilmiö, johdon ja työntekijöiden tyytyväisyys asiakkaiden tilanteeseen olivat huomattavan erilaiset ja eroavuus on kasvanut verrattuna aiempaan tutkimukseen. (Eronen ym., 2021, ss. 16, 99) Tämä ilmiö mielestämme osoittaa erilaisten ammatillisten vastualueiden näkökulmien ja työntekijöiden oman kokemuksen kartoittamisen tärkeyden.

11 Lähteet

- Ahola, K.; Aminoff, M & Hannonen, H. (2015). *Työkuormituksen arviointimenetelmä Tikka* (3.uud.p.). Työterveyslaitos.
- Alahautala, T.; & Huhta, H.-R. (2018). *Johda terveyttä Työnantajan opas*. Balto print.
- Amadasun, S. (23.09.2020). *Social work and COVID-19 pandemic: An action call*. *International Social Work*. Vol 63. Issue 6. ss. 753-756.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0020872820959357>
- Anttila, V. (13.1.2021). *Uusi Koronavirus (COVID 19)* Duodecim Terveyskirjasto.
<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>
- Dufva, M. (2020). *Megatrendit 2020*. Sitra. Haettu 4.4.2021 osoitteesta
<https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>
- Erkkola, J.-P. (2008). *Sosiaalisen median käsitteestä* [Lopputyö, Taideteollinen korkeakoulu].
https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/12480/optika_id_989_erkkola_jussipekka_2008.pdf?sequence=1
https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/12480/optika_id_989_erkkola_jussi-pekka_2008.pdf?sequence=1
- Eronen, A.; Hiilamo, H.; Ilmarinen, K.; Jokela, M.; Karjalainen, P.; Karvonen, S.; Kivipelto, M.; Knop, J. & Londén, P. (2021). *Sosiaalibarometri 2021 Koronakriisi ja palvelujärjestelmän joustavuus*. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.
<https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2021/03/2021-3-23-SOSTE-julkaisu-Sosiaalibaometri-2021-osa-2-koronakriisi-ja-palvelujarjestelman-joustavuus.pdf>
- Fagerström, V; Koivikko A.; Rauramo P.; Vihervaara, A.; Kemppainen, E.; Ojanperä, K.; Varsa, M.; Rusanen, M.; Haavasoja, T.; Saarela, T. & Mänttari, T. (2016). *Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi* (1.p.). Työturvallisuuskeskus TTK.
https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf
- franzke, a.; Bechmann, A.; Zimmer, M.; Ess, C. & Association of Internet Researchers komitea. (2020) *Internet Research: Ethical Guidelines 3.0*.
<https://aoir.org/reports/ethics3.pdf>
- Haasio, A. (2013). *Sosiaalinen media ja kirjastot*. Avain.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P.; & Sajavaara, P. (2015). *Tutki ja kirjoita* (6.-9 painos p.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hyvönen, A.-E.; Juntunen, T.; Mikkola, H.; Käpylä, J.; Gustafsberg, H.; Nyman, M.; Rättilä, T.; Virta, S. & Lilje-roos, J. (2019). *Kokonaisresilienssi ja turvallisuus: tasot, prosessit ja*

- arviointi*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 17/2019.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161358/17-2019-Kokonaisresilienssi%20ja%20turvallisuus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hämeen ammattikorkeakoulu. (2020). *Opinnäytetyöopas*. Opinnäytetyöopas toimintaohje opinnäytetyöprosesseihin. <https://www.hamk.fi/opiskelijan-ohjeet/opinnaytetyo/>
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi* (5., uudistettu painos p.). Bookwell Oy.
- Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.
- Karjalainen, M. (2020). *Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu*. Basam Books Oy.
- Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä -kehittämishjelman laatiminen* (1.painos p.). Printon.
- Kinnunen, U.; Feldt, T. & Mauno, S. toim. (2008). *Työ leipälajina työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (2.p.). WS Bookwell Oy.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. toim. (2009) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampereen yliopiston laitosten julkaisut.
- Kokkinen, L. (2020). *Hyvinvointia työstä 2030 - luvulla Skenaarioita suomalaisen työelämän kehitykseen*. Työterveyslaitos.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koroma, J. (2019). *Coping with Collaboration Hindrances in Mobile and Virtual Work*. [Väitöskirja, Aalto yliopisto]. Perustieteiden korkeakoulu.
<https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/38012>
- Leppänen, A. & Takala, E-P. (2007). *Aikakausilehti Työ ja ihminen. Työ ja ihminen*. Työterveyslaitos.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132312/Tyojaihminen_1_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lindholm, M. (2021). *Insights into undesired load factors at work now and tomorrow : findings from different professions and working conditions*. [Väitöskirja, Oulun yliopisto] <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526229140.pdf>

- Lipponen, K. (2020). *Reliensi arjessa* (1.p.). Kustannus Oy Duodecium.
- Manka, M.-L. (2008). *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen* (2. p.). Karisto Oy.
- Manka, M.-L. (2011). *Työn ilo* (1. p.). WSOY Pro Oy.
- Manka, M.-L. & Manka, M. (2018). *Työhyvinvointi* (2. uud. p.). Talentum Pro.
- Markham, A.; Buchanan, E. & Association of Internet Researchers komitea (2012). *Ethical Decision-Making and Internet Research: Recommendations from the AoIR Ethics Working Committee* (Version 2.0). Association of Internet Researchers (AOIR)
<https://aoir.org/reports/ethics2.pdf>
- Miettinen, J. K. (2011). *Itsevalikoituminen verkkokyselytutkimuksen haasteena*. [Pro Gradu - tutkielma, Helsingin yliopisto].
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/29260/itsevalikoituminen_verkkokyselytutkimuksen_haasteena.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Mäkikangas, A.; Mauno, S.; & Feldt, T. toim. (2017). *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Mäkinie, J.-P.; Heikkilä - Tammi, K. & Manka, M.-L. (2015). *Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia?* Kunnallissalan Kehittämissäätiön tutkimusjulkaisu.
- Mänttari-van der Kuip, M. (2015a). *Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikaudella*. Janus, 3/2015, ss. 329-335.
<https://journal.fi/janus/article/view/53003/16478>
- Mänttari-van der Kuip, M. (2015b). *Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity*. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto].
<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/45924>
- OECD. (28.4.2020). *A systemic resilience approach to dealing with Covid-19 and future shocks*. *New Approaches to Economic Challenges* (NAEC).
<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/a-systemic-resilience-approach-to-dealing-with-covid-19-and-future-shocks-36a5bdfb/>
- Pekkarinen, L. (25.4.2021). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020*. Kevan tutkimuksia 1/2021. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>
- Pohjola, A. (2020). *Muuttuva sosiaalisen käsite ja uusi yhteiskunnallinen järjestys*. Teoksessa L. Suoninen-Erhiö; A. Pohjola; M. Satka; & J. Simola, *Sosiaaliala uudistuu Tietopohjan ja vuorovaikutuksen kysymyksiä* (ss. 269–290). Huoltaja-säätiö.
<https://www.huoltaja-saatio.fi/wp-content/uploads/2020/12/SU-ia.pdf>

- Poijula, S. (2018). *Reliensi muutoksen kohtaaminen* (3.p.). Kirjapaja.
- Puusa, A. & Juuti, P. toim. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*.
Gaudeamus Oy.
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat* (2. uud. p.). Edita.
- Rissanen, P.; Parhiala, K.; Kestilä, L.; Härmä, V.; Honkatukia, J. & Jormanainen, V. (2020).
*COVID-19-epidemian vaikutukset väestön palvelutarpeisiin ja palvelujärjestelmään –
nopea vaikutusarvio*. Raportti 8/2020. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL).
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139694/URN_ISBN_978-952-343-496-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ronkainen, S.; Pehkonen, L.; Lindblom - Yläne, S.; & Paavilainen, E. (2014). *Tutkimuksen
voimasanat* (1–3. p p.). Sanoma Pro Oy.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *Menetelmäopetuksen tietovaranto*. 6.2.2.
Kylläntyminen. Haettu 18.4.2021 osoitteesta
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_2.html
- Saari, T. (2016). *Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden
hallinnassa*. Hallinnon tutkimus 35 (3/2016). ss 232–243.
<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98509/56283>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (9.4.2021). *Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen*.
<https://stm.fi/hyvinvoinnin-edistaminen>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). *Työhyvinvointi*. Haettu 4. 4 2021 osoitteesta
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. (2017). *Opas. Arki, arvot ja
etiikka; sosiaalialan ammattihenkilöstön eettiset ohjeet*. Sosiaalialan
korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. [https://talentia.e-
julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf](https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf)
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. (22.4.2021). *Työkuormitukseen
on puututtava*. Talentia (3/2021), s.35.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2018). *Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus Eheä
yhteiskunta ja kestävä hyvinvointi*. Valtioneuvoston julkaisusarja 22/2018.
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160904/22_TUKA_STM
WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160904/22_TUKA_STM_WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Sosionomi uraverkosto. (n.d.). *Tietoja tästä ryhmästä*. Haettu 14.4.2021 osoitteesta

<https://www.facebook.com/groups/1844056825872645/about>

Sosionomi YAMK-uraverkosto. (n.d.). *Tietoja tästä ryhmästä*. Haettu 15.4.2021 osoitteesta

<https://www.facebook.com/groups/202785790829288/about>

Suomen mielenterveys ry. (n.d.). *Mitä on resilienssi?* Haettu 18. 4 2021 osoitteesta

<https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat->

[el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/sairastuminen-voi-olla-kriisi/mit%C3%A4-resilienssi](https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/sairastuminen-voi-olla-kriisi/mit%C3%A4-resilienssi)

Tietoarkisto. (n.d.). *Posti- ja verkkoaineiston kokoaminen*. Laadullisen tutkimuksen

verkkokäsikirja. Haettu 17.4.2021 osoitteesta

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/postikysely/postikysel/>

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

Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työterveyslaitos. (n.d-c). *Kroppa ja nuppi kuntoon palautuminen on tärkeä osa*

elämäntapamuutosta. Haettu 21.5.2021 osoitteesta [https://www.ttl.fi/kroppa-ja-](https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/)

[nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/](https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/)

Työterveyslaitos. (2021). *Pötki pitkälle keinoja työn kuormitustekijöiden hallintaan sosiaali-*

ja terveysalan yrittäjille ja työntekijöille. Työterveyslaitos. [https://www.ttl.fi/wp-](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Potki-pitkalle-Keinoja-tyon-kuormitustekijoiden-hallintaan-sosiaali-ja-terveysalan-yrittajille-ja-tyontekijoille.pdf)

[content/uploads/2021/03/Potki-pitkalle-Keinoja-tyon-kuormitustekijoiden-](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Potki-pitkalle-Keinoja-tyon-kuormitustekijoiden-hallintaan-sosiaali-ja-terveysalan-yrittajille-ja-tyontekijoille.pdf)

[hallintaan-sosiaali-ja-terveysalan-yrittajille-ja-tyontekijoille.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Potki-pitkalle-Keinoja-tyon-kuormitustekijoiden-hallintaan-sosiaali-ja-terveysalan-yrittajille-ja-tyontekijoille.pdf)

Työterveyslaitos. (n.d-a). *Työyhteisö / työhyvinvointi*. Haettu 29. 3 2021 osoitteesta

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. (n.d-b) *Työkykytalo*. Haettu 3. 4 2021 osoitteesta

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Valtioneuvosto. (n.d.). *Mikä sote-uudistus?* Haettu 4. Huhtikuu 2021 osoitteesta

<https://soteuudistus.fi/mika-sote-uudistus>

Viitala, R. (2021). *Henkilöstö- johtaminen keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit*. (1.p.). Edita.

Vilkka, H. (2007). *Tutki ja mittaa*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. (5.uud.p.). Otavan Kirjapaino Oy.

Väisänen, R. (2018). *Työhyvinvointi sosiaalityön muuttuvassa toimintaympäristössä.*

Diskurssianalyttinen tutkimus sosiaalityön lähijohtajien työhyvinvointia huomioivasta muutosjohtamisesta. [Pro Gradu-tutkielma, Tampereen yliopisto].

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/104507/1541074871.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Liite 1: Kyselyn lupakirje ryhmän ylläpitäjille

Kyselyn lupakirje ryhmän ylläpitäjille

Hei

Olemme kaksi ammattikorkeakoulun viimeisen vuoden opiskelijaa. Opiskelemme ylempää kriisipainotteista sosiaali- ja terveydenhoitoalan johtaminen ja kehittämisen tutkintoa Hämeen ammattikorkeakoulussa.

Opinnäytetyössämme tutkimme sosiaalialan työntekijöiden työssä tapahtuneita muutoksia, kuormittavuutta ja työkykyä ylläpitäviä sekä vahvistavia tekijöitä, resilienssiä Covid-19-pandemian aikana. Opinnäytetyöhön liittyvä kysely jakautuu kolmeen osaan: Miten sosiaalialla toimivat kuvaavat työssä tapahtuneita muutoksia COVID-19-pandemian aikana, miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat työn kuormittavuutta COVID-19-pandemian aikana, sekä miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat työkykyä ylläpitäviä tekijöitä COVID-19-pandemia aikana.

Toivomme, saavamme luvan opinnäytetyöhömme kuuluvan kyselyn toteuttavaksi Facebookissa olevissa kahdessa ryhmässä, sosionomi- uraverkosto ja sosionomi- YAMK-uraverkostossa. Toivomme ylläpitäjien välittävän ryhmien seinällä esittelymme sekä työhön liittyvän Webropol-kyselyn linkin.

Tarvitsemme koulumme käytännön mukaisesti luvan kyselyn toteuttamisesta ryhmän ylläpitäjiltä. Hamkin käytäntöjen mukaan tässä tulee ilmetä luvan saaminen ja ajankohta sekä luvan antajan nimi. Opinnäytetyömme on tarkoitus saattaa loppuun kesäkuuhun 2021 mennessä.

Opinnäytetyön kyselyssä ei käsitellä henkilötietoja ja vastaaminen on luottamuksellista sekä vapaaehtoista. Kaikki tutkimusta varten saadut vastaukset käsitellään ja säilytetään tutkimus- eettisten käytäntöjen sekä HAMK:in oheistusten mukaisesti. Saadut vastaukset käsitellään kunnioittaen sekä hyödyntäen vastauksia tutkimustyössämme. Aineistoa ei luovuteta muihin tarkoituksiin. Toteutettavan kyselyn kautta saatu tieto on arvokasta opinnäytetyömme onnistumisen kannalta.

Linkki on auki 15. - 21.4.2021 välisen ajan. Mikäli emme saa riittävästi vastauksia kyseisenä aikana pidentäisimme aikaa viikolla eteenpäin. Näin tapahtuessa laittaisimme saatetekstin uudestaan sivustoille, kyselyn jatkamisesta.

Ystävällisin terveisin;

Milja Kuutsa ja Sini Holopainen

milja.kuutsa@student.hamk.fi ; sini.holopainen@student.hamk.fi

Liite 2: Kyselyn saatekirje

Hei sinä sosiaalialan ammattilainen!

Opiskelemme ylempää kriisityö painotteista sosiaali- ja terveydenhoitoalan johtamisen ja kehittämisen tutkintoa Hämeen ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyössämme tutkimme sosiaalialan työntekijöiden työssä tapahtuneita muutoksia, kuormittavuutta ja työkykyä ylläpitäviä sekä vahvistavia tekijöitä, resilienssiä Covid-19-pandemian aikana.

Opinnäytetyöhön liittyvä kysely jakautuu kolmeen osaan: Miten sosiaalialalla toimivat kuvaavat työssä tapahtuneita muutoksia COVID-19-pandemian aikana? Miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat työn kuormittavuutta COVID-19-pandemian aikana? Miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat työkykyä ylläpitäviä tekijöitä COVID-19-pandemian aikana?

Toivomme teiltä pientä ajallista panosta, aiheeseen liittyvän opinnäytetyön kyselyn vastaamiseksi.

Opinnäytetyön kyselyssä ei käsitellä henkilötietoja ja vastaaminen on luottamuksellista sekä vapaaehtoista. Kaikki tutkimusta varten saadut vastaukset käsitellään ja säilytetään tutkimus- eettisten käytäntöjen sekä HAMK:in oheistusten mukaisesti. Saadut vastaukset käsitellään kunnioittaen sekä hyödyntäen vastauksia tutkimustyössämme. Aineistoa ei luovuteta muihin tarkoituksiin.

Toteutettavan kyselyn kautta saatu tieto on arvokasta opinnäytetyömme onnistumisen kannalta.

Linkki: <https://link.webropolsurveys.com/S/D78EA82DA274FF60>
(Linkki on auki 15.- 21.4.2021 välisenä aikana)

Kiitos jo etukäteen arvokkaasta panostuksestasi.

Ystävällisin terveisin;
Milja Kuutsa ja Sini Holopainen
milja.kuutsa@student.hamk.fi
sini.holopainen@student.hamk.fi

Liite 3: Webropol-kyselyn alkuteksti

Hei sinä sosiaalialan ammattilainen!

Tämä tutkimuskysely on osa opinnäytetyötämme ja opintoihin kuuluvaa ylempää kriisityö painotteista sosiaali- ja terveydenhoitoalan johtamisen ja kehittämisen tutkintoa.

Opinnäytetyössämme tutkimme sosiaalialan työntekijöiden työssä tapahtuneita muutoksia, kuormittavuutta ja työkykyä ylläpitäviä sekä vahvistavia tekijöitä, resilienssiä Covid-19-pandemian aikana.

Aikaa kyselyn vastaamiseen menee noin 15 min. Kaikki saadut vastaukset tullaan käsittelemään anonymisti ja vastauksia tullaan hyödyntämään opinnäytetyössämme. Kyselystä saatuja tietoja ei tulla luovuttamaan ulkopuolisille.

Jokainen vastaus on tärkeä tutkimustyön onnistumisen kannalta.

Kiitos jo etukäteen arvokkaasta panostuksestasi

Liite 4: Webropol-kyselyn testauksen saatekirje

Hei opiskelijakollegat ja ystävät

Olemme kaksi YAMK sosiaali- ja terveydenhoitoalan johtaminen ja kehittäminen, kriisityön opiskelijaa Hämeen ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyön osana tutkimuskyselyn sosiaalialan työntekijöiden työssä tapahtuneista muutoksista ja kuormittavuudesta ja työkykyä ylläpitävistä tekijöistä COVID-19-pandemian aikana. Työ on laadullinen tutkimus, johon empiirinen aineisto kerätään sosiaalisen verkoston kautta Webropol-kyselylomaketta käyttäen.

Työmme on nyt edennyt kyselylomakkeen esitestauksen vaiheeseen, ennen varsinaisen kyselyn toteuttamista. Testiryhmäksi toivoisimme teistä opiskelijakollegoistamme ja varsinkin ystävistämme sosiaalialta.

Olisimme kiitollisia, jos voisit käyttää hieman aikaasi kyselylomakkeeseen vastaamiseen.

Toivoisimme saavamme palautetta sekä kommentteja lomakkeesta myös sähköpostitse: (kyselyn ulkomuodosta ja pituudesta, kysymysten ymmärrettävyydestä, aiheen kiinnostavuudesta).

milja.kuutsa@student.hamk.fi tai sini.holopainen@student.hamk.fi.

Linkki kyselylomakkeeseen: <https://link.webpolsurveys.com/S/A3172BFD10CDE7AE>

Linkki on auki..... välisenä aikana, mikäli et jostakin syystä saa linkkiä auki voit olla meihin yhteydessä uuden linkin saamiseksi.

Kiitoksia jo näin etukäteen

Auringonsäteitä

Milja Kuutsa ja Sini Holopainen

Liite 5: Webropol-kysely

Taustatiedot

Työskentelyalue:

- Pääkaupunkiseutu (Espoo, Helsinki, Kauniainen, Vantaa)
- Muu Etelä-Suomi
- Länsi-Suomi
- Itä-Suomi
- Oulu
- Lappi
- Ahvenanmaa
- En halua sanoa

Työkokemukseni sosiaalialalla:

- Alle -5 vuotta
- Yli 5 vuotta alle -10 vuotta
- Yli 10 vuotta alle -20
- Yli 20 vuotta alle -30 vuotta
- Yli 30 -vuotta
- En halua sanoa

Koulutukseni, jos sinulla on useita tutkintoja, merkitse korkein:

- Ammattikoulu tai aiempi opistoasteen tutkinto
- Alempi ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi)
- Muu alempi ammattikorkeakoulututkinto
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK-sosionomi)
- Muu ylempi ammattikorkeakoulututkinto
- Yliopistotutkinto (sosiaalityöntekijä)
- Muu Yliopintotutkinto

Missä sosiaalialan sektorilla toimit?

- Julkinen puoli, (kunta tai valtio)
- Yksityinen sektori
- Kolmas sektori (seurakunnat, järjestöt)

Millä sosiaalialan toimialalla työskentelet tällä hetkellä?

Avoimet kysymykset:**Miten sosiaalialalla toimivat kuvaavat työssä tapahtuneita muutoksia COVID-19 pandemian aikana**

1. Kuvaile, minkälaisia myönteisiä muutoksia on tapahtunut omassa sosiaalialan työssäsi COVID-19-pandemia aikana?
2. Kuvaile, minkälaiset negatiiviset muutokset ovat olleet haasteellisempia omassa sosiaalialan työssäsi COVID-19-pandemia aikana?

3. Kerro, onko omassa työtehtävissäsi tapahtunut jotakin sellaista COVID-19-pandemia aikana, mikä on yllättänyt sinut?

Miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat työn kuormittavuutta COVID-19-pandemian aikana

4. Kuvaile, mitkä tekijät ovat tukeneet omaa työtäsi COVID-19-pandemian aikana?

5. Kuvaile, mitkä tekijät ovat kuormittaneet omaa työtäsi COVID-19-pandemian aikana?

Miten sosiaalialalla toimivat työntekijät kuvaavat työkykyyn vaikuttavia tekijöitä COVID-19-pandemian aikana

6. Kuvaile, mitkä omat vahvuutesi ovat tukeneet omaa työkykyäsi COVID-19-pandemia aikana?

7. Kuvaile, mitkä asiat ovat tukeneet työstä palautumista COVID-19-pandemia aikana?

8. Kuvaile, mitkä asiat ovat haitanneet työstä palautumistasi COVID-19-pandemia aikana?

Lopuksi

9. Onko jotakin muuta mistä haluaisit kertoa, liittyen työhyvinvointiin, työssä tapahtuneisiin muutoksiin tai työn kuormittaviin tekijöihin, työstä palautumisen keinoihin tai omaan työssä jaksamiseesi COVID-19-pandemia aikana?

10. Halutessasi voit jättää vapaasti kehittämisehdotuksia, ideoita, palautetta kyselystä:

Kiitos arvokkaista vastauksistasi

Liite 6 Kyselyn vapaat vastaukset

Vastaajat:	Työhyvinvointia, työkykyä, resilienssiä ylläpitävät myönteiset vaikutukset:
Vastaaja 7	Olemme tiimissä tajunneet, että säännöllinen kontakti on tärkeää kollegoiden kesken. Olemme pitäneet enemmän yhteyttä kuin aiemmin.
Vastaaja 4	Koronapandemia on tuonut todella terveen toimintamallin, jossa kipeänä ei tulla töihin. Pienikin nenän niiskutus on saanut ihmiset tekemään töitä etänä tilanteissa, joissa yleensä on tultu kipeänä töihin tai otettu kokonaan saikkua. Etätö ei saa korvata sairauslomaa tilanteessa, jossa ollaan oikeasti kipeänä, mutta jos se vähentää sairauspoissaoloja ja tietysti myös virusten, muidenkin kuin koronan liikehdintää, niin homma on todella jees.
Vastaaja 2	Työnohjaus on ollut itsellä todella hyvä ja siellä päässyt hyvin pureksimaan itseä mietityttäviä asioita. Lisäksi käydään päivittäin keskustelua työparin kanssa, mikä myös helpottaa jaksamista.
Vastaaja 14	Työstä on palautunut paljon paremmin, kun etätöyöt ovat lisääntyneet. Oma työnkuormitus on selkeästi pienentynyt etätöiden tekemisen myötä ja mahdollisesti ehkäissyt uupumista.
Vastaaja 35a	Korona mahdollisti tilan kertoa vuosia kuormittaneista työyhteisöhaasteista ja nopeahkon ryhmätyönohjauksen aloituksen.
Vastaaja 27a	Toivon, että etätöitä saisi tehdä jatkossakin yhtä vapaasti kuin nyt, eikä olisi pakko lähteä aamulla lukemaan sähköpostia toimistolle, kun se voi tehdä kotona. Jatkossakin haluan tehdä asiakkaiden kanssa kävelytapaamisia ja pääasiassa kotikäyntejä. En kaipaa toimistotiloja, koska ne ei ole asiakastyöhön suunniteltuja. Tai oikein mihinkään muuhunkaan.
Vastaaja 17	Toivon, että etätöyöhön kannustetaan jatkossakin. Työnantaja säästää pitkän pennin mm. tilavuokrissa ja itse kykenen todella tehokkaaseen työajan käyttöön, kun ei ole koko ajan keskeytyksiä.
Vastaaja 20a	Olemme pärjänneet tosi hyvin, onnistuimme suojaamaan työntekijät ja asiakkaat (siis teimme osittain etänä kaikki), mutta onnistuimme tarjoamaan palveluita yhtä paljon kuin ennen, ne vain olivat erilaisia. Firman viikoittainen koronakatsaus tuotti sen, että kaikilla oli sellainen fiilis, että työnantaja pitää hyvää huolta työturvallisuudesta ja henkilökunnan hyvinvoinnista. Omat toimintamallit aina kunkin tilanteen mukaan.
Vastaaja 1	Olen luottavaisin mielin siinä, että jos tällainen toistuu, olemme jo sopeutuneita.
Vastaaja 29	Työssä oppimani asiakkaiden kanssa käyttämä HOT menetelmä on tuonut välineitä myös omaan työhyvinvointiin.

Vastaajat:	Työhyvinvointia ja työkykyä-, resilienssiä kuormittavat negatiiviset tekijät:
Vastaaja 36b	Toisaalta COVID-19 teki alan epäkohdat näkyvämmäksi ja sai minut pohtimaan vakavasti, haluanko tehdä tätä työtä seuraavat 30 vuotta. Olen jo aiemmin pyörittänyt alanvaihtoa mielessäni, mutta nyt se konkretisoitui ja tein jotain konkreettista asian eteen. On aivan järkyttävää, kuinka vähän sotealan ammattilaisia arvostetaan. Matalammin koulutettu puolisoni tekee etätyötä liukuvalla työajalla, ei joudu altistamaan itseään koronalle eikä pitämään maskia, ja saa minua parempaa palkkaa. Uskomatonta. Jonkun rakennuksen valaiseminen ei kerro arvostuksesta, sillä ei makseta laskuja.
Vastaaja 13	On huoli nuorista, jotka jäävät vaille tarvitsemaansa apua ja tukea ja jäävät entistä enemmän kotiin. Nuorille, joille se on ollut ongelma aikaisemminkin, se on varmasti sitä vielä enemmän jatkossa. Mietityttää muuttuuko työ raskaammaksi tämän vuoksi epidemian jälkeen.
Vastaaja 6	Vaikeaa aikaa, kuormittavaa eikä palautumista tapahdu.
Vastaaja 35b	Työtä on vaikeuttanut myös yhteistyötahojen siirtyminen etätöihin, koska heitä ei enää saa oikein kiinni.
Vastaaja 27b	Pelkään, että työnantaja haluaa sabotoida kaikki syntyneet hyvät käytännöt heti kun vain mahdollista eli kun korona-aika päättyy.
Vastaaja 19	Valitettavaa on, että tämä aika on heikentänyt omaa sitoutumista ja vienyt työn ilon. Vaativassa asiantuntijatehtävässä ja johtajana ilo tulee yhteisistä onnistumisista, oivaltamisesta ja hyvinvoivasta työyhteisöstä. Minkä näkee nauruna kahvihuoneessa, hyvänä ilmapiirinä jne. Nyt tätä ei oikein näe.
Vastaaja 39	Kognitiivinen kuormitus on kasvanut merkittävästi. Tietotulva on valtava mitä päivittäin käsittelee ja se on kasvanut merkittävästi ja kuitenkin ihmisen kovalevy on rajallinen.
Vastaaja 21	Työn rajaaminen kotona on vaikeaa. Työ vie niin mukanaan, että jämähtää istumaan tunneiksi paikalleen. Eli tauot jäävät eikä ole spontaania sosiaalista kanssakäymistä, kuten töissä.
Vastaaja 33	Toivoisin, ohjeiden tulevan johdolta sellaisessa muodossa, ettei työntekijänä tarvitse enää miettiä miten ohjetta toteutetaan. Siihen menee turhaa aikaa asiakastyöstä.
Vastaaja 31	Halusin keskustella esihenkilöni kanssa, kuinka kuormittavaksi koin tilanteen varsinkin viime kesänä, kun päätöstä päivätoiminnan avaamisesta lykättiin viikko kerrallaan ja omat työtehtäväni olivat epävarmat. Esihenkilöni ei ymmärtänyt tilannettani, vaan kehotti minua suhteuttamaan asioita: "Sinulla sentään on töitä! Muistutti vielä, kuinka monet ovat lomautettuina yms. Päivätoiminta avattiin vasta marraskuussa, se ehti olla auki 5 viikkoa, kunnes se taas suljettiin. Avaamisesta ei ole tällä hetkellä tietoa. Tästä johtuen olen taistellut kyynistymistä ja välinpitämättömyyttä vastaan. Olen päättänyt hakeutua muihin tehtäviin valmistuttuani YAMK-opinnoista.
Vastaaja 11	Työhyvinvointiin liittyen, koronan vuoksi ei ole ollut Tyhy-päiviä, kehittämispäiviä tai koulutuspäiviä, yhteiset kahvihetket ja lounaat työkavereiden kanssa jääneet vähemmälle. Nämä ovat kuitenkin tärkeitä asioita työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta.
Vastaaja 23	Ensimmäisen kerran 12 vuoden työsuhteen aikana mietin irtisanoutumista ja siirtymistä muualle.